



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT.PLN (Persero) AREA SITUBONDO**

SKRIPSI

Oleh:

AYU PUTRI AGUSTIN

NIM. 140210301010

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI
JURUSAN PENDIDIKAN ILMU PENGETAHUAN SOSIAL
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS JEMBER**

2018



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT.PLN (Persero) AREA SITUBONDO**

SKRIPSI

Diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana Pendidikan pada Program Studi Pendidikan Ekonomi

Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial (S1)

Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan

Universitas Jember

Oleh:

Ayu Putri Agustin

NIM. 140210301010

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI
JURUSAN PENDIDIKAN ILMU PENGETAHUAN SOSIAL
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS JEMBER**

2018

PERSEMBAHAN

Dengan menyebut nama Allah SWT yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang, terucap puji dan syukur alhamdulillah yang tiada batas sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Shalawat serta salam saya haturkan kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa kita dari jaman jahiliyah menuju ke jalan yang terang benderang ini. Dengan segala ketulusan, keikhlasan, bangga serta bahagia saya persembahkan skripsi ini sebagai rasa cinta, kasih, sayang serta perwujudan tanggung jawab saya kepada :

1. Allah SWT, karena hanya atas izin dan karuniaNya maka skripsi ini dapat disusun dan terselesaikan pada waktunya.
2. Yang kuhormati dan kucintai Ayahanda Gatot Sugiono dan Ibunda Kasihati yang telah memberikan dukungan moril maupun materi serta do'a yang tiada henti untuk kesuksesanku ini.
3. Bapak dosen pembimbing Dr. Pudjo Suharso, M.Si dan Dr. Sukidin, M.Pd . Serta Bapak dan Ibu dosen penguji Dra. Sri Wahyuni, M.Si dan Wiwin Hartanto, S.Pd., M.Pd yang selama ini telah tulus dan ikhlas meluangkan waktunya untuk menuntun, mengarahkan, dan membimbing saya.
4. Guru-guruku sejak SD sampai Perguruan Tinggi yang telah memberikan ilmu yang tidak ternilai harganya.
5. Almamater tercinta Program Studi Pendidikan Ekonomi, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Jember sebagai tempat menuntut ilmu

MOTTO

“Orang besar menempuh jalan kearah tujuan melalui rintangan dan kesukaran yang hebat.”

(Nabi Muhammad SAW)

"Hidup ini seperti sepeda. Agar tetap seimbang, kau harus terus bergerak."

(Thomas Alva Edison)

"Agar sukses, kemauanmu untuk berhasil harus lebih besar dari ketakutanmu akan kegagalan"

(Bill Cosby)

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tanga di bawah ini:

Nama : Ayu Putri Agustin

NIM : 140210301010

Meyatakan dengan sesungguhnya bahwa karya ilmiah yang berjudul “**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Situbondo**” adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali kutipan yang sudah saya sebutkan sumbernya, belum pernah diajukan pada institusi manapun dan bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa ada tekanan dan paksaan dari pihak mana pun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 01 November 2018

Yang menyatakan,

Ayu Putri Agustin

NIM. 140210301010

PERSETUJUAN

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.PLN (Persero) AREA SITUBONDO

SKRIPSI

Diajukan guna memenuhi syarat untuk menyelesaikan Pendidikan Program
Sarjana Strata Satu Program Studi Pendidikan Ekonomi Jurusan Pendidikan Ilmu
Pengetahuan Sosial pada Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Universitas jember

Nama Mahasiswa : Ayu Putri Agustin
NIM : 140210301010
Program Studi : Pendidikan Ekonomi
Angkatan Tahun : 2014
Tempat, Tanggal Lahir : Situbondo, 20 Agustus 1995

Disetujui,

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Dr. Pudjo Suharso, M.SI
NIP. 19591116 198601 1 001

Dr. Sukidin, M.Pd.
NIP. 19660323 199301 1 001

PENGESAHAN

Skripsi berjudul “**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Situbondo**” telah diuji dan disahkan pada:

Hari : Kamis

Tanggal : 01 November 2018

Tempat : Gedung 1 Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Jember

Tim Penguji :

Ketua

Sekretaris

Dr. Pudjo Suharso, M.SI
NIP. 19591116 198601 1 001

Dr. Sukidin, M.Pd.
NIP. 19660323 199301 1 001

Anggota I

Anggota II

Dra. Sri Wahyuni, M.Si
NIP. 19570528 198403 2 002

Wiwin Hartanto, S.Pd., M.Pd
NIP. 19800827 200604 2 001

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan

Universitas Jember

Prof. Drs. Dafik, M.Sc., Ph.D
NIP. 19680802 199303 1 004

RINGKASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Situbondo. Ayu Putri Agustin; 140210301010; 2018: 56 halaman; Program Studi Pendidikan Ekonomi, Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Jember.

Karyawan merupakan suatu aspek yang paling penting untuk mencapai tujuan dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Karena pada hakikatnya setiap perusahaan tentunya menginginkan kinerja yang bagus dan bermutu. Oleh karena itu, dalam mencapai tujuan perusahaan harus ada peran pemimpin yang baik, sebab peran pemimpin akan memberi pengaruh kepada karyawannya. Selain itu, gaya kepemimpinan yang di terapkan pemimpin di dalam suatu perusahaan juga memegang kunci utama dalam mencapainya lingkungan kerja yang baik. Peningkatan kinerja karyawan yang dilakukan oleh pemimpin berdampak pada peningkatan produktivitas dan tercapainya tujuan PT. PLN (Persero) Area Situbondo yang sudah ditetapkan bersama.

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Situbondo. Adapun hipotesis yang diajukan yaitu ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Situbondo. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dan menggunakan metode *purposive area* dalam menentukan lokasi penelitian, sedangkan untuk menentukan responden penelitian menggunakan metode *total sampling* dengan menggunakan semua populasi sebagai responden karena jumlah populasi relatif sedikit yaitu sebanyak 40 karyawan.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari metode angket, observasi, wawancara dan dokumentasi. Penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas untuk menguji instrumen penelitian. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan *editing*, *skoring* dan tabulasi. Sedangkan menganalisis inferensial yang terdiri dari: persamaan garis regresi

seederhana dengan uji prasyarat uji normalitas dan uji linieritas, analisis varian garis regresi, koefisien determinasi dan uji F.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa analisis regresi linier sederhana menghasilkan persamaan $Y = 15,087 + 0,554X$ dengan nilai R_{square} sebesar 0,806, nilai F_{hitung} sebesar 157,380, F_{tabel} sebesar 4,10 pada taraf signifikansi 0,05 dengan kriteria pengujian yaitu jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak. Hal tersebut menunjukkan gaya kepemimpinan demokratis memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) area dengan besaran pengaruh sebesar 80,6%, sedangkan sisanya 19,4% dipengaruhi oleh variabel bebas lainnya yang tidak diteliti.

PRAKATA

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan karya tulis ilmiah berupa skripsi yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Situbondo” dapat terselesaikan. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan pendidikan strata satu (S1) pada Program Studi Pendidikan Ekonomi, Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Jember.

Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Drs. Moh. Hasan, M.Sc., Ph.D selaku Rektor Universitas Jember.
2. Prof. Drs. Dafik, M.Sc., Ph.D selaku Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Jember.
3. Dr. Sumardi, M.Hum selaku ketua Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Jember.
4. Dra. Sri Wahyuni, M.Si selaku ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi Universitas Jember.
5. Dr. Pudjo Suharso, M.Si selaku dosen pembimbing I dan Dr. Sukidin, M.Pd selaku dosen pembimbing II yang telah meluangkan waktu, pikiran dan tenaga serta perhatian dalam penulisan skripsi ini.
6. Dra. Sri Wahyuni, M.Si selaku dosen penguji I dan Wiwin Hartanto, S.Pd., M.Pd selaku dosen penguji II yang telah meluangkan waktu, pikiran dan tenaga untuk perbaikan penulisan skripsi ini.
7. Seluruh dosen pendidikan ekonomi FKIP atas ilmu, bimbingan dan didikan selama menjadi mahasiswa pendidikan ekonomi.
8. Bapak Nugroho selaku Manajer PT. PLN (Persero) Area Situbondo yang telah memberikan izin, bantuan dan banyak masukan pada saat penelitian.
9. Seluruh karyawan atau kinerja PT. PLN (Persero) Area Situbondo yang turut membantu dalam pengumpulan data ini.

10. Kedua orang tua saya, Bapak Gatot Sugiono dan Ibu Kasihati yang selalu memberikan semangat, doa dan dukungan untuk cepat menyelesaikan skripsi ini dan cepat lulus.
11. Saudara kandung saya, Andri Ari Cahyono dan Ricko Yuniar Ariyanto serta Ipar saya Putri Bagus Imami dan Novita Novarina yang selalu menyemangati dan mendukung saya.
12. Riangga Noer Pratama sebagai tunangan yang juga ikut bersedia memberikan warna semasa pembuatan skripsi.
13. Teman seperjuangan di Jember sejak MABA sampai sekarang Westin Mahesti dan teman-teman kost Lely Aprilia, Hidayatul, Karima Putri, yang bersedia menjadi tempat bercurah hati dan terima kasih atas kebersamaan yang indah selama ini.
14. Teman-teman Pendidikan Ekonomi angkatan 2014 yang sudah menemani selama menuntut ilmu di Universitas Jember.
15. Seluruh teman-teman KKMT SMKN 4 Jember tahun 2017 yang pernah hadir dalam perjalanan studiku di Universitas Jember
16. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah memberikan dukungan dan bantuan dalam penyelesaian skripsi ini.

Jember, 01 November 2018

Penulis

DAFTAR ISI

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP.....	i
PERSEMBAHAN.....	ii
MOTTO	iii
PERNYATAAN.....	iv
PERSETUJUAN.....	v
PENGESAHAN	vi
RINGKASAN	vii
PRAKATA	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian	3
1.4 Manfaat Penelitian	3
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA.....	4
2.1 Penelitian Terdahulu.....	4
2.2 Landasan Teori.....	8
2.2.1 Kepemimpinan	8
2.2.2 Gaya Kepemimpinan	9
2.2.3 Indikator-Indikator Gaya Kepemimpinan	13
2.2.4 Pengertian Kinerja.....	14
2.2.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	15
2.2.6 Indikator-indikator Kinerja Karyawan.....	17
2.2.7 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	18
2.3 Kerangka Berfikir Penelitian	19

2.4 Hipotesis Penelitian	19
BAB 3. METODE PENELITIAN.....	20
3.1 Jenis Penelitian	20
3.2 Lokasi Penelitian	20
3.3 Definisi Operasional Variabel	21
3.3.1 Variabel Gaya Kepemimpinan	21
3.3.2 Variabel Kinerja Karyawan	21
3.4 Populasi dan Sampel Penelitian	22
3.4.1 Populasi Penelitian.....	22
3.4.2 Sampel Penelitian.....	23
3.5 Jenis dan Sumber Data	23
3.5.1 Jenis Data.....	23
3.5.2 Sumber Data.....	24
3.6 Metode Pengumpulan Data	24
3.7 Metode Pengolahan Data	25
3.7.1 Editing.....	25
3.7.2 Skoring.....	26
3.7.3 Tabulasi.....	26
3.8 Uji Instrumen Penelitian.....	26
3.8.1 Uji Validitas.....	26
3.8.2 Uji Reliabilitas	27
3.9 Metode Analisis Data	28
3.9.1 Analisis Inferensial.....	28
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN.....	33
4.1 Hasil Penelitian	33
4.1.1 Data Pendukung.....	33
4.1.2 Data Utama	35
4.1.3 Uji Instrumen Penelitian	38
4.1.4 Analisis Data.....	42
4.2 Pembahasan Hasil Penelitian	49
BAB 5. PENUTUP.....	55

5.1 Kesimpulan	55
5.2 Saran.....	55
DAFTAR PUSTAKA	56
LAMPIRAN.....	59

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Daftar Penelitian Terdahulu	4
Tabel 2. Data Ketenagakerjaan	23
Tabel 3. Kriteria untuk r hitung (r alpha).....	28
Tabel 4. Pedoman Mengetahui Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi	31
Tabel 5. Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia	35
Tabel 6. Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	36
Tabel 7. Klasifikasi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir	37
Tabel 8. Klasifikasi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	37
Tabel 9. Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X) dan Kinerja Karyawan (Y).....	38
Tabel 10. Hasil Uji Reliabilitas.....	41
Tabel 11. Hubungan Jumlah Butir Pertanyaan dengan Reliabilitas Instrumen ...	41
Tabel 12. Uji Normalitas <i>Kolmogorov-Smirnov</i>	42
Tabel 13. Hasil Uji Linieritas dengan Menggunakan Tabel ANOVA.....	43
Tabel 14. Nilai Gaya Kepemimpinan.....	45
Tabel 15. Hasil Analisis Garis Regresi Sederhana	46
Tabel 16. Rekapitulasi Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	47
Tabel 17. Pedoman untuk memberikan Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi	47
Tabel 18. Rekapitulasi Hasil SPSS Untuk Uji F	48
Tabel 19. Pedoman Interval Koefisien Determinasi	49

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Berfikir.....	19
Gambar 2. Desain Penelitian.....	20

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Matrik Penelitian	60
Lampiran 2. Pedoman Penelitian	62
Lampiran 3. Kuesioner Penelitian.....	64
Lampiran 4. Pedoman Wawancara	70
Lampiran 5. Hasil Angket Gaya Kepemimpinan.....	71
Lampiran 6. Uji Validitas.....	77
Lampiran 7. Uji Realiabilitas	88
Lampiran 8. Uji Normalitas	92
Lampiran 9. Uji Linieritas.....	93
Lampiran 10. Analisis Regresi Sederhana	94
Lampiran 11. Transkrip Wawancara	99
Lampiran 12. Tabel Kritis Koefisien r	103
Lampiran 13. Tabel Kritis Koefisien F	106
Lampiran 14. Surat Izin Penelitian.....	108
Lampiran 15. Surat Keterangan Selesai Penelitian	109
Lampiran 16. Dokumentasi Penelitian.....	110
Lampiran 17. Lembar Bimbingan Skripsi.....	112
Lampiran 18. Biodata Diri	114

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sebuah lembaga usaha atau perusahaan baik milik swasta maupun milik pemerintah, dalam menghadapi persaingan global dituntut agar lebih memaksimalkan kinerjanya dalam berbagai hal. Setiap perusahaan harus dikelola secara efisien dan efektif agar dapat mencapai keunggulan kompetitif serta dapat tumbuh serta berkembang dan juga memiliki berbagai sasaran yang akan diraih guna mencapai tujuan perusahaan. Sasaran-sasaran itu akan dapat tercapai melalui aktivitas-aktivitas yang dilakukan oleh sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan, suatu aspek yang penting untuk mencapai tujuan dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas baik sebagai pemimpin maupun karyawan, karena sumber daya manusia adalah yang membuat rencana - rencana kerja serta pengawasan untuk mencapai tujuan perusahaan.

PT. PLN (Persero) adalah sebuah BUMN yang mengurus semua aspek kelistrikan yang ada di Indonesia. Ketenagaan listrik di Indonesia dimulai pada akhir abad ke-19, ketika beberapa perusahaan Belanda mendirikan pembangkit tenaga listrik untuk keperluan sendiri. Pada era modern ini PLN berperan penting bagi kehidupan keseharian masyarakat Indonesia terutama masyarakat Situbondo, dimana saat ini listrik menjadi salah satu kebutuhan utama masyarakat terutama perusahaan-perusahaan atau industri-industri yang berada di kabupaten Situbondo.

Menurut informasi dari karyawan yang dilakukan oleh peneliti kepemimpinan di PT. PLN (Persero) Area Situbondo senantiasa melibatkan berbagai hal, pemimpin senantiasa memberikan wewenang, tanggung jawab kepada karyawan untuk melakukan pekerjaan dan senantiasa selalu mengikut sertakan karyawannya dalam mengambil keputusan. Pemimpin yang efektif harus mampu menganalisis kekuatan dan kelemahan sumberdaya manusiannya sehingga mampu memaksimalkan kinerja organisasi atau perusahaan dan memecahkan masalah dengan tepat.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan (Thoha. 2013:49). Berbicara mengenai gaya kepemimpinan tentu tak terlepas dari hasil yang dicapai atau kinerja, baik itu kinerja dari pemimpin maupun kinerja karyawannya. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin di dalam suatu perusahaan memegang kunci utama dalam tercapainya lingkungan kerja yang baik. Dalam rangka meningkatkan motivasi karyawan yang dilakukan oleh pemimpin berdampak pada peningkatan produktivitas dan kinerja karyawan, sehingga tujuan utama yang di inginkan dicapai oleh perusahaan dapat terwujud.

Kinerja merupakan suatu hasil secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya (Mangkunegara,2006:67). Karena pada hakikatnya setiap perusahaan tentunya menginginkan kinerja yang bagus dan bermutu tinggi. Untuk meningkatkan kinerja seseorang dalam perusahaan tidaklah mudah, karena kinerja yang baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja perusahaan dan untuk memperbaiki kinerja karyawan tentu merupakan suatu pekerjaan yang memakan waktu dan proses yang cukup lama. Dimana kinerja itu sendiri merupakan kombinasi dari usaha, kemampuan dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Karena keberhasilan kinerja dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya keluhan dan tercapainya target yang optimal. Kinerja di PT. PLN (Persero) Area Situbondo juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya, itu semua berhubungan linier dan berhubungan positif bagi keberhasilan suatu perusahaan.

Dari uraian masalah diatas maka peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Situbondo”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Adakah pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Situbondo?”

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah “Mengetahui pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Situbondo.”

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan di atas, maka manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini yaitu :

1. Bagi perusahaan, sebagai sumbangan pemikiran bagi mananger atau pimpinan dalam menerapkan gaya kepemimpinan yang baik untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Situbondo
2. Bagi karyawan, sebagai acuan dan bahan pertimbangan untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan
3. Bagi peneliti, memberikan pengalaman dalam mengaplikasikan teori yang ditekuni dibangku kuliah dan sebagai wahana untuk memperoleh pengetahuan baru dalam bidang penelitian dan penulisan karya ilmiah.
4. Bagi perguruan tinggi, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan akademik sebagai tambahan referensi dan bahan kepustakaan bagi mahasiswa

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Tabel 1. Daftar Penelitian Terdahulu

No	Nama / Tahun	Judul Penelitian	Tujuan	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Agung Roscahyo (2013)	Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Siti Khodijah Sidoarjo	Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Siti Khodijah Sidoarjo	Pengaruh gaya kepemimpinan (X1), Kinerja Karyawan (Y1)	Hasil menunjukkan adanya pengaruh gaya kepemimpinan yang selalu melakukan kerja sama dengan karyawannya, ini mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan di rumah sakit Khodijah Sidoarjo yang selalu menjelaskan tugas dengan baik dengan dengan sesuai bidangnya
2	Titis Widyawati (2014)	Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai intervening	Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Darmanusa Maharani Fontana.	Gaya kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), Kinerja karyawan (Y1)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beberapa unsur dari Gaya kepemimpinan dan motivasi yang pendelegasian tanggung jawab, aktif, pengambilan keputusan bersama, dan melakukan kerjasama ini mempunyai pengaruh pada Kinerja karyawan

					PT Darmanusa Maharani Fontanayang selalu kerja tepat waktu, dan selalu melakukan pekerjaan dengan baik.
3	Gusli (2016)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Makassar Selatan	Gaya kepemimpinan dan Motivasi kerja, mnkah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor PT. PLN (Persero) Rayon Makassar Selatan	gaya kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), Kinerja karyawan (Y1)	Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan terutama bagi pimpinan PT.PLN (Persero) Rayon Makassar Selatan yang senantiasa mengambil keputusan bersama, selalu bekerja sama dengan bawahannya dan memberikan kesempatan kepada bawahan untuk menyampaikan ide,saran, bahkan kritikan serta terus memberi dukungan dan dorongan kinerja karyawan terus meningkat dan melakukan pekerjaan sesuai target di PT PLN

					persero area Situbondo
4	Mardiana (2014)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kota Samarinda	menganalisis seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kota Samarinda	Gaya kepemimpinan demokratis (X), kinerja pegawai (Y)	Hasil dari penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Karena gaya kepemimpinan di kantor sekretariat daerah samarinda disini melakukan kerja sama, dan mengayomi karyawannya sehingga menghasilkan kinerja yang berkualitas dan selalu melakukan pekerjaan tepat waktu.
5	Emilda Nurviana (2014)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Jember	Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan	Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis (X), kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Jember Indonesia. Hal ini didasarkan pada Kesimpulan dari penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan demokratis yang selalu kerja sama dengan bawahannya, menghargai

					bawahannya, serta keputusan kerja di buat bersama ituberpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Jember menghasilkan kerja yang bagus.
6	Liridon veliv,dkk (2017)	<i>The influence of leadership styles on employee's performance</i>	Untuk menginvestigasi pengaruh dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di organisasi bisnis di kosovo	Gaya kepemimpinan (X), kinerja (Y)	Hasilnya adalah pengaruh gaya kepemimpinan ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karena dalam kepemimpinan disini pemimpin selalu mengikut sertakan opini dan saran dari bawahannya untuk mencapai keputusan bersama. Sehingga terciptalah kinerja karyawan yang memenuhi kuantitas, kualitas, dan efektifitas waktu yang telah di tentukan.

Adanya penelitian-penelitian sejenis yang telah dilakukan sebelumnya berperan sangat penting dalam sebuah penelitian yang akan dilakukan. Seperti pada penelitian Agung Roscahyo (2013),Titis Widyawati (2014), Gusli (2016), Mardiana (2014), Emilda Nurviana (2014) , Liridon veliv,dkk (2017). Dari semua penelitian tersebut adalah dimana gaya kepemimpinan yang rata-rata berpengaruh positif atau penting terhadap kinerja karyawan yang selalu melaksanakan tugas

sesuai target serta melaksanakan kerja tepat waktu. sehingga penelitaian terdahulu akan menjadi dasar dari penelitian ini.

2.2 Landasan Teori

Landasan Teori digunakan sebagai fondasi untuk melakukan penelitian. Landasan teori perlu ditegakkan agar mempunyai dasar yang kokoh dan bukan untuk sekedar coba-coba (*trial and error*). Landasan teori menunjukkan ciri bahwa penelitian ini dilakukan dengan cara ilmiah untuk mendapatkan data (Sugiono, 2011:91)

2.2.1 Kepemimpinan

Dilihat dari sisi bahasa Indonesia “pemimpin” sering disebut penghulu, pemuka, pelopor, Pembina, panutan, pembimbing, pengurus, penggerak, ketua, kepala, raja, dan sebagainya. Sedangkan istilah memimpin digunakan dalam konteks hasil penggunaan peran seseorang berkaitan dengan kemampuannya memengaruhi orang lain dengan berbagai cara. Kepemimpinan merupakan aktivitas orang-orang yang terjadi diantara orang-orang dan bukan sesuatu yang dilakukan untuk orang-orang sehingga kepemimpinan melibatkan pengikut atau *Followers*. Proses kepemimpinan juga melibatkan keinginan dan niat, keterlibatan yang aktif antara pemimpin dan pengikut untuk mencapai tujuan yang diinginkan bersama. Dengan demikian, baik pemimpin ataupun pengikut mengambil tanggung jawab pribadi atau *personal responsibility* untuk mencapai tujuan bersama.

Kepemimpinan menurut beberapa sumber memiliki banyak arti dan makna. Definisi kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok atau budayanya (Rivai, 2009:22). Selain itu juga kepemimpinan sering dipahami juga kemampuan seseorang untuk mengerakkan seseorang dalam melakukan kinerja organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang ingin dicapai.

Menurut Martoyo (2000:89) bahwa kepemimpinan adalah keseluruhan aktivitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang agar mau bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan yang memang di inginkan bersama. Sementara menurut Edy

(2014) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pemimpin itu. Dapat disimpulkan dari beberapa definisi bahwa kepemimpinan adalah kemampuan menggerakkan, mempengaruhi, mengarahkan pihak lain untuk mau bekerja sama setulus hati dengan penuh tanggung jawab demi tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

2.2.2 Gaya Kepemimpinan

Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda-beda dalam memimpin karyawannya, dan pelaku pemimpin tersebut disebut dengan gaya kepemimpinan, dimana gaya kepemimpinan tersebut banyak mempengaruhi keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi karyawannya.

Menurut Tjiptono (2006:161) gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Sedangkan menurut Thoha (2010:49) menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan. Selain itu menurut Robbins (2005:80) gaya kepemimpinan merupakan cara yang digunakan seseorang untuk mempengaruhi kelompok menuju tercapainya sasaran.

Berdasarkan pengertian-pengertian gaya kepemimpinan diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang pemimpin dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu. Menurut Robbin (2005:92) gaya kepemimpinan terbagi dalam 3 gaya, yaitu Gaya Kepemimpinan Otoriter, Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Gaya Kepemimpinan *Laissez-Faire*.

1. Gaya Kepemimpinan Otoriter

Gaya otoriter menggambarkan pemimpin yang biasanya cenderung memusatkan wewenang, membuat keputusan unilateral, dan membatasi partisipasi

karyawan. Menurut White & Lippit Harbani (1983:30) Dalam tipe ini, pemimpin menentukan sendiri "*policy*" dan dalam rencana untuk kelompoknya, membuat keputusan-keputusan sendiri namun mendapatkan tanggung jawab penuh. Bawahan harus patuh dan mengikuti perintahnya, jadi pemimpin tersebut menentukan atau mendiktekan aktivitas dari anggotanya. Pemimpin otokratis biasanya merasa bahwa mereka mengetahui apa yang mereka inginkan dan cenderung mengekspresikan kebutuhan-kebutuhan tersebut dalam bentuk perintah-perintah langsung kepada bawahan. Dalam kepemimpinan otokrasi terjadi adanya keketatan dalam pengawasan, sehingga sukar bagi bawahan dalam memuaskan kebutuhan egoistisnya.

Selain itu menurut Mulyasa (2005:269) Gaya kepemimpinan Otoriter biasanya tidak terbuka, tidak mau menerima kritik dan tidak membuka jalan untuk berinteraksi dengan bawahannya. Ia hanya memberikan intruksi tentang apa yang harus dikerjakan serta dalam menanamkan kedisiplinan cenderung menggunakan paksaan dan hukuman. Jadi, dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Otoriter merupakan kepemimpinan yang berada disatu tangan yaitu pemimpin dan pemimpin mempunyai kekuasaan penuh, tidak memberi kebebasan kepada bawahannya untuk ikut memutuskan suatu persoalan sehingga segala keputusan menjadi tanggung jawab pemimpin.

Ciri-ciri dari Gaya kepemimpinan Otoriter menurut Danim (2004:75) antara lain :

- a. Beban kerja organisasi pada umumnya ditanggung oleh pemimpin.
- b. Bawahan, oleh pemimpin hanya dianggap sebagai pelaksana dan mereka tidak boleh memberikan ide-ide baru.
- c. Bekerja dengan disiplin tinggi, belajar keras, dan tidak kenal lelah.
- d. Menentukan kebijakan sendiri dan walaupun bermusyawarah sifatnya hanya penawar saja.
- e. Memiliki kepercayaan yang rendah terhadap bawahan dan walaupun kepercayaan diberikan, didalam dirinya penuh ketidak percayaan.
- f. Komunikasi dilakukan secara tertutup dan satu arah.
- g. Korektif dan minta penyelesaian tugas pada waktu sekarang

2. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya Demokratis menggambarkan pemimpin yang cenderung melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan, mendelegasikan wewenang, mendorong partisipasi dalam memutuskan metode dan sasaran kerja, dan menggunakan umpan balik sebagai peluang untuk melatih karyawan. Menurut Mulyasa (2005:270) Gaya Kepemimpinan Demokratis ialah keputusan diambil berdasarkan hasil musyawarah dan memberikan kesempatan kepada bawahan untuk memberikan saran, tetapi keputusan akhir berada di tangan pemimpin.

Selain itu menurut Thoha (2014:89) gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya dimana seorang pemimpin berusaha membawa mereka yang dipimpin menuju ke tujuan dan cita-cita dengan memperlakukan mereka sebagai sejajar. Jadi, pemimpin yang demokratis ialah pemimpin yang selalu berusaha memupuk rasa kekeluargaan, menghargai potensi bawahannya, selalu mendengarkan keluhan dan kritik dari bawahannya dan solidaritas, serta selalu melakukan kerjasama dan mengambil keputusan bersamadengan anggota karyawannya. Seorang pemimpin yang demokratis selalu memberikan kesempatan kepada semua anggota organisasi dengan jalan pendelegasian sebagian kekuasaannya dan sebagian tanggung jawabnya.

Ciri-ciri Gaya Kepemimpinan Demokratis Menurut Danim (2004:76) antara lain :

- a. Beban kerja organisasi menjadi tanggung jawab bersama personalia organisasi itu.
- b. Bawahan, oleh pemimpin dianggap sebagai komponen pelaksana secara integral harus diberi tugas dan tanggung jawab.
- c. Disiplin akan tetapi tidak kaku dan memecahkan masalah secara bersama.
- d. Kepercayaan tinggi terhadap bawahan dengan tidak melepaskan tanggung jawab pengawasan
- e. Komunikasi dengan bawahan bersifat terbuka dan dua arah.

3. Gaya Kepemimpinan *Laissez-Faire*

Dalam gaya *Laissez-Faire*, pemimpin umumnya memberi kelompok kebebasan penuh untuk membuat keputusan dan menyelesaikan pekerjaan dengan cara apa saja yang dianggap sesuai. Menurut Pasolong (2008:87) Gaya Kepemimpinan *Laissez-Faire* yaitu gaya kepemimpinan kendali bebas, yang artinya Gaya ini berasumsi bahwa suatu tugas disajikan kepada kelompok yang biasanya menentukan teknik-teknik mereka sendiri guna mencapai tujuan tersebut dalam rangka mencapai sasaran-sasaran dan kebijakan organisasi.

Selain itu menurut Mulyasa (2005:271) “ Gaya Kepemimpinan *Laissez-Faire* yaitu gaya kepemimpinan dimana pemimpinnya bersifat pasif, tidak terlibat langsung dengan bawahan, dan tidak mengambil inisiatif apapun dalam mengambil suatu keputusan”. Hal ini dapat dijelaskan bahwa pimpinan yang menggunakan Gaya Kepemimpinan *Laissez-Faire* biasanya memposisikan diri sebagai penonton meskipun berada di tengah-tengah para bawahannya dalam suatu aktivitas pekerjaan. Jadi, secara sederhana dapat dipahami bahwa Gaya Kepemimpinan *Laissez-Faire* merupakan gaya kepemimpinan yang memberikan banyak kebebasan dan menyerahkan segala usaha kepada bawahan atau karyawannya dalam melaksanakan kewajiban pekerjaan.

Ciri-ciri Gaya Kepemimpinan *Laissez-Faire* menurut Danim (2004:81) antara lain:

- a. Kelompok mempunyai kebebasan sepenuhnya untuk mengambil keputusan dengan partisipasi minimal dari pemimpin.
- b. Kegiatan diberikan pemimpin dengan keterangan bahwa ia akan memberikan penjelasan jika diminta.
- c. Pemimpin tidak pernah berpartisipasi secara penuh.
- d. Kadang-kadang memberikan komentar spontan terhadap kegiatan anggota atau pertanyaan dan tidak bermaksud menilai atau mengatur suatu kejadian.

2.2.3 Indikator-Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Salusu (2006:204-205) Indikator Gaya Kepemimpinan adalah sebagai berikut :

a. *Inisiatif*

Seseorang pemimpin akan mengambil inisiatif apabila ia melakukan sesuatu aktivitas tertentu, memulai sesuatu yang baru atau menghentikan sesuatu yang dikerjakan.

b. *Inquiry* (Menyelidiki)

Pemimpin membutuhkan yang komprehensif mengenai bidang yang menjadi tanggung jawabnya. Oleh karena itu, ia perlu mempelajari latar belakang dari suatu masalah, prosedur-prosedur yang harus ditempuh, dan tentang orang-orang yang terlibat dalam pekerjaan dan bidangnya.

c. *Advocacy* (Dukungan atau Dorongan)

Aspek memberi dorongan dan dukungan sangat penting bagi kepemimpinan seseorang karena sering timbul keraguan atau kesulitan mengambil keputusan di antara para eksekutif dalam organisasi atau karena adanya ide yang baik tetapi yang bersangkutan kurang mampu untuk mempertahankannya.

d. *Conflict Solving* (Memecahkan Masalah)

Apabila timbul masalah atau konflik dalam organisasi, maka sudah menjadi kewajiban pemimpin untuk menyelesaikannya. Ia perlu mencari sumber dari konflik tersebut, dan menyelesaikan dengan musyawarah untuk mufakat.

e. *Decision Making* (Pengambilan Keputusan)

Keputusan yang di buat hendaknya keputusan yang baik, tidak mengecewakan, tidak membuat frustrasi, yaitu keputusan yang dapat memberi keuntungan bagi banyak orang.

f. *Critique* (Kritik)

Kritik disini sebagai proses mengevaluasi, menilai dan jika sesuatu yang telah diperbuat itu baik adanya maka tindakan serupa untuk masa-masa mendatang mungkin sebaiknya tetap dijalankan.

Berdasarkan penjelasan di atas maka peneliti telah menentukan Indikator-indikator yang akan dijadikan sebagai variabel Gaya Kepemimpinan pada

penelitian ini yaitu *Inisiatif, Advocacy* (Dukungan atau Dorongan), *Conflict Solving* (Memecahkan Masalah), *Decision Making* (Pengambilan Keputusan) dan *Critique* (Kritik)

2.2.4 Pengertian Kinerja

Kinerja dalam sebuah perusahaan merupakan salah satu unsur yang tidak bisa dipisahkan dalam suatu perusahaan, baik itu perusahaan publik maupun perusahaan swasta ataupun perusahaan besar dan perusahaan kecil. Kinerja dalam suatu perusahaan itu akan sangat ditentukan oleh unsur pegawainya, karena tiap individu pegawai cenderung akan dihadapkan pada hal-hal baru yang mungkin tidak dapat diduga oleh dirinya sehingga melalui bekerja dan tumbuhnya pengalaman membuat seseorang akan memperoleh pengembangan dalam dirinya. Dalam proses bekerja tersebut, seseorang dapat dilihat bagaimana kinerja yang dimilikinya.

Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Prestasi kerja pada umumnya dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesungguhan kerja dari tenaga kerja yang bersangkutan. Menurut Mangkunegara (2005:105) bahwa kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*) sumber daya manusia, untuk itu setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Prawirosentono (2007:176) mengemukakan bahwa “kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai atau sekelompok pegawai dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi”.

Menurut Achmas S (2001:14) menyatakan bahwa kinerja merupakan pengalih bahasa dari bahasa Inggris *performance* yang diartikan oleh Bernardin dan Russel mendefinisikan kinerja sebagai pencatatan hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.

Selanjutnya menurut Hasibuan (2007:94) menjelaskan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Jadi, kinerja merupakan suatu gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program perusahaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, visi serta organisasi. Pada dasarnya pengertian kinerja berkaitan dengan tanggung jawab individu atau organisasi dalam menjalankan apa yang menjadi wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dari berbagai definisi kinerja di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai wewenang dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.2.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai tentunya ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Mangkunegara (2005:94) faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan eksternal. Faktor Internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor-faktor yang berasal dari lingkungan seperti sikap, prilaku dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

Menurut (Prawirosentono, 1999:27) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

a) Efektivitas dan Efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien

b) Otoritas dan Tanggung Jawab

Otoritas menurut adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan. Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.

c) Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

d) Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Gibson (2011:41) kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

a) Faktor Individu

Faktor individu yang meliputi kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.

b) Faktor Psikologis

Faktor-faktor psikologis terdiri dari persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja

c) Faktor Organisasional

Yaitu meliputi struktur organisasi, desainpekerjaan, kepemimpinan dan imbalan

2.2.6 Indikator-indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2006:260) Indikator untuk mengukur kinerja karyawan ada lima indikator, yaitu :

a) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Kualitas kerja menunjukkan sejauh mana mutu seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya meliputi ketepatan, kelengkapan dan kerapian.

b) Kuantitas.

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Hal ini dapat dilihat dari hasil kerja karyawan dalam menggunakan waktu tertentu dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

c) Ketepatan waktu.

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d) Efektivitas.

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e) Kemandirian.

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Berdasarkan penjelasan di atas maka peneliti telah menentukan Indikator-indikator yang akan dijadikan sebagai variabel kinerja pada penelitian ini yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian.

2.2.7 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin pada dasarnya dapat mempengaruhi perilaku bawahan agar mampu melaksanakan tugas atau kegiatan dengan sebaik-baiknya. Karyawan atau bawahan akan mampu mencapai produktivitas kerja secara maksimal jika memiliki motivasi yang berasal dari dirinya sendiri maupun yang berasal dari lingkungan kerja. Dalam kaitannya dengan hal tersebut, maka seorang pemimpin dituntut memiliki kemampuan mempengaruhi dan memberikan motivasi kepada karyawannya agar bisa bekerja secara maksimal.

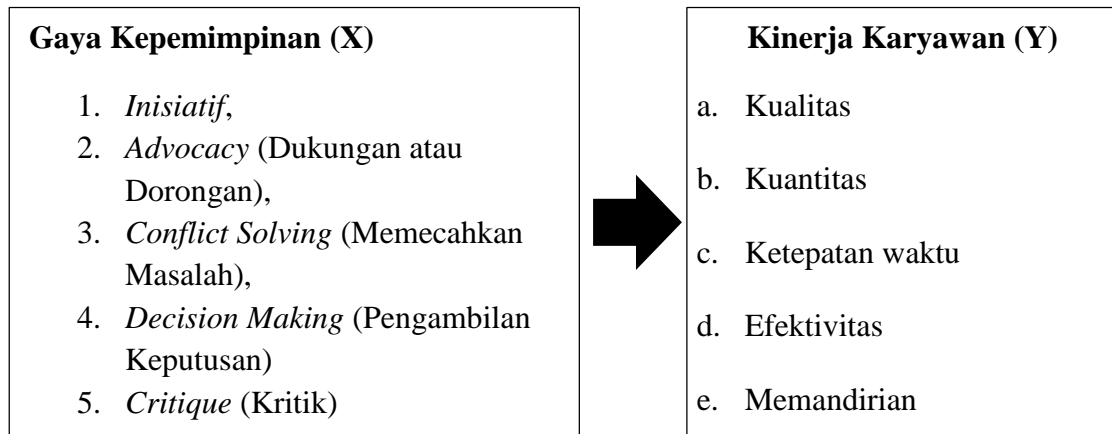
Thoha (2010:42), mengungkapkan bahwa dengan mempergunakan kepemimpinan maka pemimpin akan mempengaruhi persepsi bawahan dan memotivasinya, dengan cara mengarahkan karyawan pada kejelasan tugas, pencapaian tujuan, kepuasan kerja, dan pelaksanaan kerja yang efektif. Hal ini dipertegas oleh Robbins (2007:432), yang mengungkapkan bahwa kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sasaran. Kemampuan karyawan untuk mencapai sasaran dan tujuan organisasi tersebut merupakan pencerminan dari kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan jika gaya kepemimpinan memiliki peran yang besar dalam meningkatkan kinerja karyawan

Keberhasilan perusahaan pada dasarnya ditopang oleh kepemimpinan yang efektif. Menurut Siagian (2001:145) mengungkapkan bahwa pemimpin yang efektif adalah pimpinan yang mampu menunjukkan jalan yang dapat ditempuh oleh bawahan sehingga gerak dari posisi sekarang ke posisi yang diinginkan di masa yang akan datang dapat berlangsung lancar sehingga produktivitas dapat tercapai. Seorang pemimpin dalam organisasi menjadi tonggak keberhasilan dalam pencapaian tujuan organisasi. Kepemimpinan yang dijalankan ini sedikit banyak juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai organisasi yang bersangkutan. Artinya kepemimpinan ini merupakan faktor dalam mempengaruhi penampilan dan aktivitas bawahan dalam pencapaian tujuan.

Berdasarkan keterangan diatas, maka dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan seorang pemimpin dapat menimbulkan atau menciptakan suasana lingkungan kerja yang nyaman dan juga semangat kerja bagi karyawan.

2.3 Kerangka Berfikir Penelitian

Kerangka berfikir menjelaskan kerangka teori tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Situbondo. Berdasarkan teori yang sudah dijabarkan sebelumnya kerangka berfikir dalam penelitian ini adalah :



Gambar 1. Kerangka Berfikir

2.4 Hipotesis Penelitian

Mengacu pada teori-teori dan kerangka pikir yang diuraikan sebelumnya, maka dapat diambil suatu hipotesis penelitian yang dapat digunakan sebagai dasar dilakukannya penelitian ini yaitu: “Diduga ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Situbondo”.

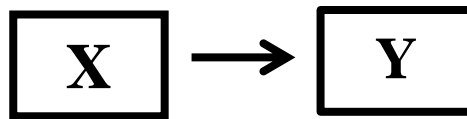
BAB 3. METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan membahas yang berkaitan dengan metode penelitian antara lain jenis penelitian, lokasi penelitian, definisi operasional variabel, populasi dan sampel penelitian, jenis dan sampel data, teknik pengumpulan data, metode pengolahan data, uji instrumen penelitian dan metode analisis data.

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini adalah penelitian Kuantitatif. Dilihat dari sifat penelitian ini adalah penelitian survey, dengan alat pengumpulan data kuesioner (angket) dengan alat analisis statistik sederhana.

Adapun pola pengaruh gaya kepemimpinan sebagai variabel bebas (X) terhadap kinerja pegawai sebagai variabel terikat (Y) dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 2. Desain Penelitian

Dimana :

X = Gaya Kepemimpinan

Y = Kinerja Karyawan

3.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat penelitian dilakukan. Penepatan lokasi dilakukan agar lebih mudah untuk mengetahui dimana tempat suatu penelitian akan dilakukan. Dalam menentukan lokasi penelitian ini menggunakan metode *purposive area* yaitu penentuan lokasi penelitian dengan disengaja. Penelitian ini dilakukan pada PT. PLN (persero) Area Situbondo yang beralamat di Sumber Kolak, Panarukan, Kabupaten Situbondo, Jawa Timur 68312.

3.3 Definisi Operasional Variabel

3.3.1 Variabel Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan cara yang dimiliki oleh Pimpinan PT PLN (Persero) Area Situbondo dalam mempengaruhi karyawan atau bawahan untuk bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan perusahaan. Adapun Indikator yang digunakan dalam pengukuran gaya kepemimpinan diantaranya:

a. *Inisiatif*

Merupakan suatu tindakan yang dilakukan oleh pemimpin dalam melakukan suatu kegiatan yang baru atau menghentikan suatu kegiatan yang dikerjakan.

b. *Advocacy* (Dukungan atau Dorongan)

Merupakan suatu kegiatan yang dilakukan oleh pemimpin dalam memberikan dukungan kepada karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

c. *Conflict Solving* (Memecahkan Masalah)

Merupakan suatu upaya yang dilakukan pemimpin dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi perusahaan.

d. *Decision Making* (Pengambilan Keputusan)

Merupakan suatu tindakan akhir yang dilakukan oleh pemimpin dalam memutuskan suatu tindakan.

e. *Critique* (Kritik)

Kritik merupakan suatu kecaman yang diberikan oleh pemimpin yang disertai dengan baik buruknya dan jalan keluar.

3.3.2 Variabel Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program perusahaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, misi serta organisasi. Adapun Indikator yang digunakan dalam pengukuran kinerja karyawan diantaranya:

- a. Kualitas
Karyawan dapat menunjukkan sejauh mana mutu mereka dalam melaksanakan tugas-tugasnya meliputi ketepatan, kelengkapan serta kerapian.
- b. Kuantitas
Hasil kerja karyawan dalam kerja penggunaan waktu tertentu dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.
- c. Ketepatan waktu
Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik ketika perusahaan memberikan pekerjaan secara mendadak sesuai standart waktu yang ditentukan oleh perusahaan.
- d. Efektivitas
Karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan tepat yang di berikan oleh perusahaan untuk mencapai suatu tujuan.
- e. Kemandirian
Karyawan mempunyai komitmen kerja dengan perusahaan dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya diperusahaan

3.4 Populasi dan Sampel Penelitian

3.4.1 Populasi Penelitian

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan guna pengolahan dalam menjawab permasalahan yang dikaji dalam penelitian, maka dibutuhkan suatu populasi sebagai acuan dalam suatu penelitian. Menurut Sugiyono (2011:115) Populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu, ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Berdasarkan penelitan diatas maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. PLN (persero) Area Situbondo yang berjumlah 40 karyawan.

3.4.2 Sampel Penelitian

Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Total Sampling. Menurut Sugiyono (2011:113) Total Sampling adalah pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi. Jadi, dalam penelitian ini menggunakan seluruh populasi, karena jumlah populasinya sedikit sehingga tidak memungkinkan untuk menggunakan sampel, sehingga penulis mengambil jumlah sampel sama dengan populasi. Sehingga terdapat 40 karyawan tetap untuk dijadikan sampel dalam penelitian ini.

Tabel 2. Data Ketenagakerjaan

No	Jabatan	Jumlah Karyawan
1	Analisi Kinerja	3
2	Pelayanan dan Administrasi	13
3	Staff Jaringan	7
4	Transaksi Energi	6
5	Perencanaan dan Evaluasi	5
6	Konstruksi	6
Jumlah karyawan		40

Sumber: PT. PLN (Persero) Area Situbondo, 2018

3.5 Jenis dan Sumber Data

3.5.1 Jenis Data

1. Data Primer

Data primer adalah sumber data yang langsung didapat dari responden atau sumber utama yang akan diteliti. Sumber primer diperoleh secara langsung dari karyawan PT. PLN (persero) Area Situbondo sebagai responden dengan menggunakan kuesioner. Responden dapat memilih

jawaban melalui alternatif yang sudah disediakan sehingga hal ini memudahkan responden dalam menjawab daftar pertanyaan.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari instansi dan pihak-pihak terkait yang berhubungan dengan penelitian. Data tersebut dapat diperoleh di PT. PLN (persero) Area Situbondo serta dari literatur lain yang mendukung dalam penelitian ini.

3.5.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. PLN (Persero) Area Situbondo.
2. Informan dalam penelitian ini adalah staff administrasi dan karyawan karyawan PT. PLN (Persero) Area Situbondo.
3. Dokumen yang digunakan dalam penelitian ini didapat dari karyawan PT. PLN (Persero) Area Situbondo.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Angket

Angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atas pernyataan mengenai gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai secara tertulis kepada responden untuk dijawab. Peneliti menggunakan metode angket tertutup dimana jawaban sudah disediakan oleh peneliti sehingga responden pada PT. PLN (persero) Area Situbondo di minta untuk memilih salah satu jawaban yang sesuai dengan karakteristik dirinya dengan cara memberi tanda silang. Teknik angket merupakan teknik utama pengumpulan data dalam penelitian ini.

b. Observasi

Teknik ini digunakan untuk mengamati secara langsung mengenai permasalahan yang diteliti yakni pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) Area Situbondo. Berbagai hasil pengamatan yang diperoleh dijadikan pendukung data yang diperoleh dari angket.

c. Wawancara

Wawancara merupakan salah satu metode untuk pengumpulan data dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung maupun tidak langsung kepada pihak yang ingin diwawancarai dengan tujuan memperoleh data yang dibutuhkan dalam melakukan penelitian. Metode wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara terpimpin, yaitu wawancara yang dilakukan dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan kepada pihak PT. PLN (Persero) Area Situbondo yang sudah disusun terlebih dahulu. Kegiatan wawancara dalam penelitian ini dilakukan dengan bertanya langsung kepada pimpinan dan karyawan PT. PLN (Persero) Area Situbondo . Data yang diperoleh dari wawancara ini digunakan untuk mendukung dan melengkapi data primer (utama) yang diperoleh dari penyebaran kuesioner.

d. Dokumen

Teknik ini adalah usaha untuk memperoleh sejumlah data melalui pencatatan dari sejumlah dokumen atau bukti tertulis. Dokumen yang dimaksud yakni Sejarah PT. PLN (persero) Area Situbondo, Visi dan Misi.

3.7 Metode Pengolahan Data

3.7.1 Editing

Editing merupakan kegiatan untuk meneliti catatan pencari data untuk mengetahui apakah catatan itu cukup baik dan dapat digunakan untuk keperluan proses berikutnya. Hal yang akan dilakukan dalam proses *editing* ini adalah memeriksa lengkapnya pengisian angket, keterbatasan tulisan, kejelasan makna, konsistensi jawaban, dan relevansi jawaban.

3.7.2 Skoring

Skoring adalah kegiatan pemberian skor atau nilai terhadap data yang telah terkumpul berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan. Skoring data yang diberikan pada angket dari jawaban responden dan kriteria yang digunakan dalam melakukan skoring adalah skala likert (Sugiyono, 2011:107) untuk mempermudah pengskoran dari jawaban responden, maka peneliti menggunakan skala penilaian sebagai berikut :

1. Sangat Setuju (SS) : diberi skor 5
2. Setuju (S) : diberi skor 4
3. Cukup Setuju (CS) : diberi skor 3
4. Tidak Setuju (TS) : diberi skor 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) : diberi skor 1

3.7.3 Tabulasi

Tahap selanjutnya setelah melakukan *skoring* ialah melakukan tabulasi. Tabulasi adalah perhitungan frekuensi jawaban yang telah dipilih oleh responden terhadap opsi pertanyaan yang diberikan kepada responden yang ditulis didalam tabel. Melalui proses tabulasi ini, akan diperoleh nilai variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) dari setiap responden. Berdasarkan tabulasi ini, maka data-data kasar yang telah disiapkan tersebut kemudian dapat dilakukan kegiatan penganalisisan.

3.8 Uji Instrumen Penelitian

3.8.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah esensi kebenaran penelitian sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan serta dapat mengungkapkan data dan variabel yang diteliti secara tepat. Uji validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana validitas data yang diperoleh dari penyebaran kuisioner. Uji validitas sebagai alat ukur dalam penelitian ini, yaitu menggunakan *korelasi product moment*, yaitu sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

(Sugiyono, 2011)

Keterangan:

r = Koefisien korelasi

x = Tanggapan responden untuk setiap jawaban

y = Total tanggapan responden untuk sebuah jawaban

n = Jumlah responden

Dasar pengambilan dari uji validitas yaitu :

1. Jika r_{xy} hasil positif dan r_{xy} hasil $> r_{tabel}$, maka butir/variabel tersebut valid.
2. Jika r_{xy} hasil negatif dan r_{xy} hasil $< r_{tabel}$, maka butir/variabel tersebut tidak valid.

Pengukuran validitas dilakukan dengan menguji taraf signifikansi *product moment*. Suatu variabel dikatakan valid, apabila harga r hitung lebih besar dari r tabel baik untuk kesalahan 5% maupun 1% yang dapat disimpulkan terdapat hubungan yang positif dan signifikan.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana sesuatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran dilakukan dua kali atau lebih. Pengujian reliabilitas alat ukur dalam penelitian ini menggunakan *cronbach alpha* berdasarkan skala likert. Nilai kritis ini nantinya akan diperbandingkan dengan nilai alpha. Rumus *cronbach alpha* adalah sebagai berikut :

$$\alpha = \frac{kr}{1 + (k - 1)r}$$

(Sugiyono,2011)

Dimana:

α = Koefisien reliabilitas

r = Koefisien rata-rata antar variabel

k = Jumlah independen variabel dalam persamaan

$1 = \text{Konstanta}$

Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

1. Alat ukur reliabel jika nilai $\alpha >$ angka kritis tabel.
2. Alat ukur tidak reliabel jika nilai $\alpha <$ angka kritis tabel.

Untuk tingkat reliabilitas instrumen bisa dilihat dari r hitung (r_{α}) dengan kriteria sebagai berikut :

Tabel 3. Kriteria untuk r hitung (r_{α})

rhitung (r alpha)	Kriteria
0,800 - 1,00	Sangat Tinggi
0,600 - 0,799	Tinggi
0,400 - 0,599	Cukup
0,200 - 0,339	Rendah
< 0,200	Sangat Rendah

Sumber: Arikunto (2006:276)

Pada program ini akan menggunakan SPSS versi 22.0 for windows untuk mempermudah dalam melakukan uji validitas dan uji reliabilitas instrumen.

3.9 Metode Analisis Data

Metode analisis data digunakan untuk mengolah data hasil penelitian sehingga diperoleh suatu kesimpulan yang dapat dipertanggungjawabkan. Adapun analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis inferensial. Analisis inferensial merupakan analisis statistik dengan menggunakan rumus statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis yang diajukan oleh peneliti dalam melakukan penelitian.

3.9.1 Analisis Inferensial

Analisis inferensial merupakan analisis statistik dengan menggunakan rumus statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis yang diajukan oleh peneliti dalam melakukan penelitian. Statistik inferensial sering juga disebut sebagai statistik induktif atau statistik probabilitas. Pengujian taraf signifikan dari hasil suatu analisis akan lebih praktis bila didasarkan pada tabel sesuai teknik analisis yang

digunakan. Pada penelitian ini akan digunakan Uji F pada tabel F. Adapun langkah-langkah dalam analisis ini adalah sebagai berikut :

1) Persamaan Garis Regresi Sederhana

Persamaan ini digunakan untuk mencari persamaan garis regresi atau untuk menggambarkan pengaruh variabel bebas (X) yaitu pengaruh gaya kepemimpinan demokratisterhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Situbondo (Y). Bentuk persamaan analisis garis regresi linier sederhana adalah sebagai berikut :

$$\hat{Y} = \alpha + bX + e_i$$

Keterangan:

\hat{Y} : Kinerja Karyawan

α : konstanta

b : Angka atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila b (+) maka naik, dan bila (-) maka terjadi penurunan

X : Gaya Kepemimpinan Demokratis

e_i : Kesalahan prediksi

Untuk menyelesaikan persamaan garis regresi di atas, maka harus diketahui koefisien a dan b sebagai berikut :

$$a = \frac{\sum Y - b \sum X}{N}$$

$$b = \frac{N (\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{N (\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

Penggunaan garis regresi linier sederhana perlu dilakukan uji prasarat analisis regresi sederhana, sehingga persamaan regresi sederhana yang diperoleh benar-benar dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen atau kriterium. Adapun syarat unyuk menguji garis regresi sederhana terlebih dahulu menggunakan uji asumsi klasik.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang dilakukan terhadap sampel dilakukan dengan menggunakan *kolmogorov-smirnov test* dengan menetapkan derajat keyakinan (α) sebesar 5%. Uji ini dilakukan pada setiap variabel dengan

ketentuan bahwa jika secara individual masing-masing variabel memenuhi asumsi normalitas, maka secara simultan variabel- variabel tersebut juga bisa dinyatakan memenuhi asumsi normalitas. Cara untuk menganalisis suatu model regresi yang bebas normalitas yaitu dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik. Kriteria pengujian dengan melihat besaran *kolmogorov-smirnov test* adalah;

- 1) Jika signifikansi (sig) $> 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal.
- 2) Jika signifikansi (sig) $< 0,05$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas adalah keadaan dimana hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat bersifat linier (garis lurus). Linieritas dalam penelitian ini menggunakan tabel ANOVA. Jika nilai signifikan $> 0,05$ berarti data memiliki asumsi linieritas. Akan tetapi, jika nilai signifikan $< 0,05$ menandakan asumsi linieritas tidak terpenuhi.

2) Analisis Varian Garis Regresi

Analisis varian garis regresi digunakan untuk mengetahui kuat tidaknya atau tingkat keeratan komponen variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja karyawan. Rumus analisis varian regresi yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$R_{xy} = \sqrt{\frac{\alpha \sum XY}{\sum Y^2}}$$

Keterangan:

R_{xy} : Koefisien korelasi antara variabel terikat (Y) dengan variabel bebas (X)

α : Bilangan koefisien prediktor (X)

$\sum XY$: Total variabel X dengan variabel Y

$\sum Y^2$: Total kuadrat variabel Y

Tabel 4. Pedoman Mengetahui Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Kriteria
0,000 – 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Cukup Kuat
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat Kuat

(Sugiyono, 2011:278)

3) Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengukur besarnya proporsi sumbangan variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan (X) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Situbondo (Y). Hasil untuk mengetahui nilai koefisien determinasi menggunakan rumus sebagai berikut :

$$R^2 \times 100\% = \dots\dots\dots\%$$

(Sugiyono, 2011:273)

4) Uji F

Uji F dimaksudkan untuk menguji hipotesis penelitian yaitu mengetahui pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X) sebagai variabel bebas terhadap Kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat dengan menggunakan F-Test. Rumus yang akan digunakan untuk uji F sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2 / K}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan : R^2 : koefisien determinasi

k : Banyaknya variabel bebas

n : Banyaknya sampel

F : Pengujian serentak

Kesimpulan:

- 1) Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya ada pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan

PT. PLN (Persero) Area Situbondo

- 2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya ada tidak ada pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Situbondo.

BAB 5. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan hasil pembahasan penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) area Situbondo. Artinya semakin demokratis kepemimpinan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) area Situbondo, kontribusi pengaruhnya sebesar 80,6%.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas dari penelitian ini, maka peneliti ingin memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi pihak PT. PLN (Persero) Area Situbondo, sebaiknya tetap menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi karyawan, sehingga dapat menciptakan kinerja karyawan yang maksimal.
2. Bagi karyawan, hendaknya bekerja dengan sungguh-sungguh sesuai dengan beban kerja yang diberikan oleh pihak PT. PLN (Persero) Area Situbondo.
3. Bagi peneliti lain, diharapkan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian serupa dengan penelitian ini untuk mengambil variabel lain yang tidak turut diteliti dalam penelitian ini, supaya dapat menciptakan penelitian-penelitian yang lebih baik dan nantinya sebagai tambahan referensi penelitian yang sejenis.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Achmad S. Ruky. 2001. *Sistem Manajemen Kinerja. Panduan Praktis Untuk Merancang dan Memilih Kinerja Prima*. Jakarta: Penerbit: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Danim, Sudarwan. 2004. *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Edy, Sutrisno. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan keenam. Jakarta. Prenada Media Group.
- Mulyasa, E. 2005. *Manajemen berbasis Sekolah*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Gibson, James. 2011. *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*. Edisi ke-5. Jakarta. Erlangga
- Hasibuan, Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. PT. Bumi Aksa.
- Salusu. J. 2006. *Pengambilan Keputusan Strategik Untuk Organisasi Publik dan Organisasi Non Profit*. Jakarta
- Jonathan, Sarwono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta :Graha Ilmu
- Kartono, Kartini, 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta . BPFE.
- Mangkunegara, Prabu Anwar. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung. Rafika Aditama.
- Mangkunegara, Prabu Anwar. 2006. *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. PT. Refika Aditama.
- Pasolong, Harbani. 2008. *Teori Administrasi Publik*. Bandung. Alfabeta
- Prawirosentono, Suyadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta. BPFE
- Prawirosentono, Suyadi. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan*. Edisi 1. Cetakan Kedelapan. Yogyakarta. BPFE.

- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi, 2009, *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi* Edisi Ketiga, Jakarta, PT. Rajagrafindo persada.
- Robbins, Stephen P. 2005. *Manajemen*. 8th Edition. Prentice Hall. New Jersey
- Robbins, Stephen P., 2006. *Perilaku Organisasi* : Jakarta. PT. PT Indeks Kelompok Gramedia
- Robbins, Stephen. 2007. *Manajemen. Edisikedelapan / jilid 2*. Jakarta, PT. Grafindo
- Siagian. SP. 2001. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta
- Sugiono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung. Afabeta
- Sujak, Aby. 2000. *Kepemimpinan Manajer*, Jakarta: Penerbit CV Rajawali
- Thoha, Miftah. 2010. *Kepemimpinan Dalam Manajemen, Devisi Buku Perguruan Tinggi* : Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.
- Thoha, Miftah. 2013. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, edisi 1 : Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.
- Tjiptono, Fandy. 2006. *Manajemen Jasa. Edisi Pertama*. Yogyakarta: Andi
- White & Lippit. 1983. *Autocracy and Democracy*. New York. Happer and Row Publisher

JURNAL

- Gusli. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Makassar Selatan*: UIN Alauddin Makasar.
- Koesmono, T. 2007. *Pengaruh kepemimpinan dan tuntutan tugas terhadap komitmen organisasi dengan variabel moderasi motivasi perawat rumah sakit swasta Surabaya*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan.
- Mardiana. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kota Samarinda*: Universitas Mulawarman
- Nurviana, Emilda. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Karyawan di PT. Jember Indonesia*: Universitas Jember
- Ramadhani, Iqbal. 2011. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Paramedis Di Rumah Sakit Al-Rohmah*: Universitas Brawijaya

Roscahyo, Agung. 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada RS Siti khodijah : STIESA Surabaya

Veliv,Liridon,dkk. 2017. *The inflvence of leadership styles on employee's performance*

Widyawati, Titis. 2014. *Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai intervening*.STIESA Surabaya.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Matrik Penelitian

Judul	Permasalahan	Variabel	Indikator	Sumber Data	Metode Penelitian	Hipotesis
Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Situbondo	Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Situbondo	Variabel bebas (X) : Gaya Kepemimpinan Variabel terikat (Y) : Kinerja Karyawan	Gaya Kepemimpinan: 1. <i>Inisiatif</i> , 2. <i>Advocacy</i> (Dukungan atau Dorongan), 3. <i>Conflict Solving</i> (Memecahkan Masalah), 4. <i>Decision Making</i> (Pengambilan Keputusan) 5. <i>Critique</i> (Kritik) Kinerja Karyawan : 1. Kualitas 1. Kuantitas 2. Ketepatan waktu 3. Efektivitas 4. Memandirian	1. Responden yaitu Karyawan PT. PLN (persero) Area Situbondo 2. Informan yaitu pihak yang terkait dengan obyek penelitian misalnya Manager dan karyawan dari PT PLN (persero) Area Situbondo 3. Dokumen, yaitu data-data yang berasal dari	1. Metode Penelitian: Penelitian Kuantitatif 2. Metode Penentuan Lokasi: <i>Purposive Area</i> 3. Metode penentuan responden: teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah <i>Total Sampling</i> 4. Metode Pengumpulan Data berupa Observasi, angket, wawancara dan dokumentasi 5. Metode Pengolahan Data berupa editing, skoring, tabulasi 6. Uji Instrumen penelitian a. Uji Validitas $r_{xy} = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$ b. Uji Reliabilitas $\alpha = \frac{kr}{1 + (k - 1)r}$ 7. Metode Analisis data:	Diduga ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Situbondo

				<p>PT PLN (persero) Area Situbondo yang berupa berpa jumlah karyawan, rekapitulasi pengupahan, profil usaha dll</p>	<p>a. Persamaan Garis Regresi Sederhana $Y' = a + bX$ b. Analisis Varian Garis Regresi $Ry = \sqrt{\frac{\alpha \sum XY}{\sum Y^2}}$ c. Uji F $F = \frac{R^2/K}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$ d. Koefisien Determinasi Rsquare X 100% =%</p>	
--	--	--	--	---	---	--

Lampiran 2. Pedoman Penelitian

1. Observasi

No	Data Yang Ingin Diperoleh	Sumber Data
1.	Melihat dan mengamati secara langsung aktifitas yang terjadi di PT. PLN (Persero) Area Situbondo	Responden yang memenuhi kriteria penelitian yaitu karyawan di PT. PLN (Persero) Area Situbondo
2.	Aktifitas atau pelayanan di PT. PLN (Persero) Area Situbondo	

2. Angket

No	Data Yang Ingin Diperoleh	Sumber Data
1	Seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis untuk dijawab dengan menggunakan metode kuisioner tertutup, yaitu tentang: Pengaruh Gaya kepemimpinan di PT. PLN (Persero) Area Situbondo	Informan yaitu (Manager, Karyawan PT. PLN (Persero) Area Situbondo)
2	Kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Area Situbondo	

3. Wawancara

No.	Data Yang Ingin Diperoleh	Sumber Data
1.	Kompensasi yang diterapkan di PT. PLN (Persero) Area Situbondo	Pemilik atau manager PT. PLN (Persero) Area Situbondo dan karyawan lainnya

4. Dokumentasi

No.	Data Yang Ingin Diperoleh	Sumber Data
1.	Profil perusahaan, visi misi PT. PLN (Persero) Area Situbondo	Dokumen dari pihak PT. PLN (Persero) Area Situbondo

Lampiran 3. Kuesioner Penelitian

KUISIONER PENELITIAN

Kepada

Yth.Karyawan PT. PLN (Persero) Area Situbondo
di Tempat

Dengan hormat,

Saya adalah mahasiswa Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Jurusan Pendidikan Ekonomi Universitas Jember yang sedang melakukan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi guna memenuhi syarat menyelesaikan program studi strata 1 (S1). Adapun judul skripsi yang saya ambil adalah :

“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Situbondo”

Berkaitan dengan hal tersebut, peneliti mohon dengan hormat Saudara dapat berpartisipasi dalam pengisian daftar pertanyaan/ Pernyataan berdasarkan keadaan yang sebenar-benarnya. Adapun jawaban yang diberikan, peneliti tidak mempublikasikan serta menjamin kerahasiaan jawaban, karena data tersebut peneliti pergunakan hanya untuk penyelesaian penelitian ini.

Demikian permohonan ini disampaikan, peneliti mengucapkan terima kasih atas kesediaan dan kerjasama Saudara yang telah berkenan meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini.

Hormat Saya,

Ayu Putri Agustin

NIM. 140210301010

LEMBAR ANGKET
Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja karyawan pada PT. PLN
(Persero) Area Situbondo

IDENTITAS RESPONDEN

1. No. Responden :(diisi peneliti)
2. Nama :
3. Jenis Kelamin : L / P
4. Umur :
5. Pendidikan Terakhir :
6. Jabatan :
7. Masa Kerja :

PETUNJUK PENGISIAN

1. Berilah tanda checklist (√) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia sesuai dengan pendapat anda alami sebagai tenaga kerja pada komponen-komponen variabel. Masing-masing pilihan jawaban memiliki makna sebagai berikut :
SS = Apabila jawaban tersebut menurut anda sangat setuju
S = Apabila jawaban tersebut menurut anda setuju
CS = Apabila jawaban tersebut menurut anda cukup setuju
TS = Apabila jawaban tersebut menurut anda tidak setuju
STS = Apabila jawaban tersebut menurut anda sangat tidak setuju
2. Diharapkan untuk tidak menjawab lebih dari satu pilihan jawaban.
3. Atas partisipasi anda, saya ucapkan terimakasih.

A. Variabel Gaya Kepemimpinan (X)

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Pemimpin saya mempunyai inisiatif dan pemikiran yang cerdas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab					
2	Pemimpin saya selalu mengikut sertakan karyawan dalam merencanakan program perusahaan					
3	Pemimpin saya dapat men-cover kekurangan karyawan saat situasi genting dalam pekerjaan					
4	Pemimpin saya selalu memberi arahan yang baik untuk pekerjaan karyawannya					
5	Pemimpin saya selalu memberikan dukungan serta dorongan kepada karyawannya dalam melaksanakan tugasnya					
6	Pemimpin saya menyarankan karyawannya untuk mengikuti pelatihan guna meningkatkan kemampuan dalam menjalankan tugasnya di perusahaan					
7	Pemimpin saya selalu mendukung usaha-usaha karyawan dalam menyelesaikan tugas					
8	Pemimpin saya selalu menyediakan waktu dan acuan untuk membantu karyawan dalam mengembangkan objektivitas mengenai pekerjaan					

9	Pemimpin saya selalu mengikutsertakan karyawan dalam hal memecahkan segala masalah diperusahaan					
10	Pemimpin saya selalu menjelaskan keputusan kepada karyawannya apa yang akan ditetapkannya untuk perusahaan					
11	Pemimpin saya selalu memberikan bantuan berupa ide dan saran terhadap karyawannya dalam pemecahan masalah					
12	Pemimpin saya selalu melakukan musyawarah dengan karyawan dalam mengambil keputusan					
13	Pemimpin saya selalu melibatkan karyawannya dalam pengambilan keputusan					
14	Pemimpin saya selalu berkoordinasi sekaligus meminta saran dan pendapat saat akan merencanakan program kerja					
15	Pemimpin saya selalu mengikutsertakan karyawan dalam perubahan peraturan dan kebijakan perusahaan					
16	Pemimpin saya memberikan tanggung jawab penuh terhadap karyawan dalam menyelesaikan tugas					
17	Pemimpin saya bersifat objektif dalam memberikan kritikan kepada karyawannya					

18	Pemimpin saya memberikan kritik pada pekerjaan karyawan yang salah atau jelek					
19	Pemimpin saya lebih mengutamakan topik yang didiskusikan dari pada mengevaluasi kesalahan yang dilakukan oleh karyawan					
20	Pemimpin saya selalu mengkomunikasikan secara langsung setiap kekurangan dan kelebihan karyawan					

B. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Kualitas hasil pekerjaan yang diselesaikan sudah sesuai dengan standar yang ada					
2	Saya selalu bekerja sesuai standar mutu yang telah ditetapkan oleh perusahaan					
3	Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang saya kerjakan saat ini					
4	Semua pekerjaan yang diselesaikan sudah sesuai dengan target yang ditentukan oleh perusahaan					
5	Target pekerjaan dan tugas dari perusahaan dapat saya penuhi dengan baik dan cermat					
6	Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan					

7	Saya sangat mempergunakan waktu semaksimal mungkin dalam bekerja					
8	Saya tidak menunda pekerjaan yang telah diberikan atasan kepada saya					
9	Saya membuat target waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dan kegiatan di perusahaan					
10	Saya merasa dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat sesuai standar yang ditetapkan oleh perusahaan					
11	Saya bekerja sesuai dengan apa yang diperintahkan pimpinan					
12	Saya bekerja sesuai dengan pedoman dan standar prosedur tujuan perusahaan					
13	Saya mengerjakan semua yang menjadi tanggung jawab saya walaupun pimpinan tidak ada di kantor					
14	Saya bersedia menyelesaikan masalah pekerjaan tanpa diperintah					
15	Saya mampu mengerjakan semua pekerjaan diluar tanggung jawab saya					

Lampiran 4. Pedoman Wawancara

A. Wawancara kepada pimpinan

1. Apakah Bapak dalam mengambil keputusan itu di buat bapak sendiri atau di buat bersama-sama bersama bawahannya?
2. Apa yang Bapak lakukan bila ada karyawan yang berprestasi?
3. Biasanya berupa penghargaan apa yang bapak berikan pada karyawan yang berprestasi?
4. Bagaimana respon atau tanggapan Bapak jika ada bawahan memberi masukan kepada bapak?
5. Apakah Bapak sering meluangkan waktu ngobrol-ngobrol atau santai-santai bersama bawahannya?
6. Apakah bapak selalu memberikan arahan kepada karyawan dalam bekerja?
7. Bagaimana tata cara bapak dalam memimpin dapat mempengaruhi kinerja karyawan?

B. Wawancara kepada karyawan

1. Bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan di PT. PLN (persero) area Situbondo?
2. Bagaimana persepsi anda terhadap gaya kepemimpinan yang ada di PT. PLN (persero) area Situbondo?
3. Bagaimana cara pimpinan anda dalam meningkatkan kinerja anda?
4. Bagaimana cara pimpinan anda dalam mengatasi karyawan yang kinerjanya kurang baik?
5. Bagaimana persepsi pimpinan anda dalam membentuk sebuah perencanaan secara bersama-sama?

Lampiran 5. Hasil Angket Gaya Kepemimpinan

No.	GAYA KEPEMIMPINAN (X)																				Jumlah
1	4	4	3	3	3	3	2	4	4	3	4	3	4	3	2	4	4	3	4	4	68
2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	82
3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	61
4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	89
5	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	82
6	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	85
7	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	85
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
9	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
10	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	95
11	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	94
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
13	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	85
14	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79

No.	GAYA KEPEMIMPINAN (X)																				Jumlah	
15	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	84
16	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	84
17	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	91	
18	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	87	
19	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	84	
20	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	61	
21	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	78	
22	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	78	
23	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	61	
24	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	75	
25	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	97	
26	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	77	
27	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	5	2	3	3	3	3	3	3	58	
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	
29	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	64	
30	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	63	
31	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	96	

No.	GAYA KEPEMIMPINAN (X)																				Jumlah
32	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	76
33	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	97
34	2	2	3	3	3	4	3	2	2	3	2	3	5	4	3	2	2	3	2	2	55
35	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	96
36	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	62
37	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	84
38	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	68
39	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	64
40	5	5	4	4	4	3	4	5	5	4	5	4	4	3	4	5	5	4	5	5	87
Jumlah	161	164	157	156	155	158	156	161	164	157	161	157	164	158	156	161	164	157	161	164	3192

HASIL ANKET KINERJA KARYAWAN (Y)

No.	KINERJA KARYAWAN (Y)															Jumlah
1	2	2	4	5	5	5	5	4	4	3	4	3	4	4	3	57
2	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	65
3	3	4	4	4	2	4	2	4	4	3	3	4	3	3	3	50
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	66
5	5	4	4	4	3	3	5	3	4	5	4	5	4	5	4	62
6	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	62
7	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	62
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
9	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	59
10	5	3	3	2	3	3	4	3	3	5	5	5	4	5	5	58
11	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	69
12	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	70
13	4	4	4	4	4	3	5	4	3	4	4	4	5	4	4	60
14	4	5	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	62
15	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	60
16	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	55

No.	KINERJA KARYAWAN (Y)															Jumlah
17	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	5	5	5	4	69
18	4	5	5	5	4	4	3	3	4	4	4	5	4	5	4	63
19	4	2	4	3	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	63
20	3	3	3	3	3	4	4	2	2	3	5	3	3	3	3	47
21	4	4	5	4	5	5	3	4	4	4	4	3	4	4	4	61
22	4	2	3	3	4	5	5	4	5	4	4	3	4	4	4	58
23	3	3	3	4	4	4	5	2	2	3	3	3	3	3	3	48
24	4	4	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	61
25	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	70
26	4	3	3	2	5	3	5	4	4	4	4	3	4	4	4	56
27	3	5	3	2	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	48
28	4	4	4	3	3	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	52
29	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	52
30	3	5	5	5	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	50
31	5	5	5	5	5	3	3	4	4	5	5	4	5	5	5	68
32	4	3	4	4	4	3	2	2	3	4	4	3	4	4	4	52
33	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	69

No.	KINERJA KARYAWAN (Y)															Jumlah
34	3	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	2	3	45
35	5	5	3	5	5	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5	69
36	3	4	4	5	5	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	55
37	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	64
38	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	44
39	3	3	4	4	4	4	4	3	2	3	3	4	3	3	3	50
40	4	4	5	5	5	3	4	5	5	4	4	3	5	5	4	65
Jumlah	158	157	160	160	162	154	157	148	154	158	160	160	161	164	158	2371

Lampiran 6. Uji Validitas

UJI VALIDITAS VARIABEL GAYA KEPEMIMPINAN (X)

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7
X1.1	Pearson Correlation	1	,796**	,742**	,540**	,471**	,259	,693**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,002	,107	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X1.2	Pearson Correlation	,796**	1	,848**	,643**	,543**	,334*	,795**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,035	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X1.3	Pearson Correlation	,742**	,848**	1	,746**	,567**	,436**	,978**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,005	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X1.4	Pearson Correlation	,540**	,643**	,746**	1	,675**	,563**	,735**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X1.5	Pearson Correlation	,471**	,543**	,567**	,675**	1	,712**	,569**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,000	,000		,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X1.6	Pearson Correlation	,259	,334*	,436**	,563**	,712**	1	,451**
	Sig. (2-tailed)	,107	,035	,005	,000	,000		,004
	N	40	40	40	40	40	40	40
X1.7	Pearson Correlation	,693**	,795**	,978**	,735**	,569**	,451**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,004	
	N	40	40	40	40	40	40	40
X1.8	Pearson Correlation	1,000**	,796**	,742**	,540**	,471**	,259	,693**

	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,002	,107	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X1.9	Pearson Correlation	,796**	1,000**	,848**	,643**	,543**	,334*	,795**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,035	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X1.10	Pearson Correlation	,742**	,848**	1,000**	,746**	,567**	,436**	,978**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,005	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X1.11	Pearson Correlation	1,000**	,796**	,742**	,540**	,471**	,259	,693**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,002	,107	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X1.12	Pearson Correlation	,742**	,848**	1,000**	,746**	,567**	,436**	,978**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,005	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X1.13	Pearson Correlation	,377*	,481**	,677**	,363*	,076	,112	,636**
	Sig. (2-tailed)	,017	,002	,000	,021	,643	,491	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X1.14	Pearson Correlation	,259	,334*	,436**	,563**	,712**	1,000**	,451**
	Sig. (2-tailed)	,107	,035	,005	,000	,000	,000	,004
	N	40	40	40	40	40	40	40
X1.15	Pearson Correlation	,693**	,795**	,978**	,735**	,569**	,451**	1,000**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,004	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X1.16	Pearson Correlation	1,000**	,796**	,742**	,540**	,471**	,259	,693**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,002	,107	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X1.17	Pearson Correlation	,796**	1,000**	,848**	,643**	,543**	,334*	,795**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,035	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X1.18	Pearson Correlation	,742**	,848**	1,000**	,746**	,567**	,436**	,978**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,005	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X1.19	Pearson Correlation	1,000**	,796**	,742**	,540**	,471**	,259	,693**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,002	,107	,000

	N	40	40	40	40	40	40	40
X1.20	Pearson Correlation	,796**	1,000**	,848**	,643**	,543**	,334*	,795**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,035	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	,872**	,921**	,949**	,769**	,665**	,514**	,916**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40

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

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

Lanjutan

Correlations

		X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14
X1.1	Pearson Correlation	1,000**	,796**	,742**	1,000**	,742**	,377*	,259
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,017	,107
	N	40	40	40	40	40	40	40
X1.2	Pearson Correlation	,796**	1,000**	,848**	,796**	,848**	,481**	,334*
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,002	,035
	N	40	40	40	40	40	40	40
X1.3	Pearson Correlation	,742**	,848**	1,000**	,742**	1,000**	,677**	,436**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,005
	N	40	40	40	40	40	40	40
X1.4	Pearson Correlation	,540**	,643**	,746**	,540**	,746**	,363*	,563**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,021	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X1.5	Pearson Correlation	,471**	,543**	,567**	,471**	,567**	,076	,712**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,000	,002	,000	,643	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X1.6	Pearson Correlation	,259	,334*	,436**	,259	,436**	,112	1,000**
	Sig. (2-tailed)	,107	,035	,005	,107	,005	,491	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40

X1.7	Pearson Correlation	,693**	,795**	,978**	,693**	,978**	,636**	,451**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,004
	N	40	40	40	40	40	40	40
X1.8	Pearson Correlation	1	,796**	,742**	1,000**	,742**	,377*	,259
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,017	,107
	N	40	40	40	40	40	40	40
X1.9	Pearson Correlation	,796**	1	,848**	,796**	,848**	,481**	,334*
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,002	,035
	N	40	40	40	40	40	40	40
X1.10	Pearson Correlation	,742**	,848**	1	,742**	1,000**	,677**	,436**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,005
	N	40	40	40	40	40	40	40
X1.11	Pearson Correlation	1,000**	,796**	,742**	1	,742**	,377*	,259
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,017	,107
	N	40	40	40	40	40	40	40
X1.12	Pearson Correlation	,742**	,848**	1,000**	,742**	1	,677**	,436**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,005
	N	40	40	40	40	40	40	40
X1.13	Pearson Correlation	,377*	,481**	,677**	,377*	,677**	1	,112
	Sig. (2-tailed)	,017	,002	,000	,017	,000		,491
	N	40	40	40	40	40	40	40
X1.14	Pearson Correlation	,259	,334*	,436**	,259	,436**	,112	1
	Sig. (2-tailed)	,107	,035	,005	,107	,005	,491	
	N	40	40	40	40	40	40	40
X1.15	Pearson Correlation	,693**	,795**	,978**	,693**	,978**	,636**	,451**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,004
	N	40	40	40	40	40	40	40
X1.16	Pearson Correlation	1,000**	,796**	,742**	1,000**	,742**	,377*	,259
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,017	,107
	N	40	40	40	40	40	40	40
X1.17	Pearson Correlation	,796**	1,000**	,848**	,643**	,543**	,334*	,795**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,035	,000

	N	40	40	40	40	40	40	40
X1.18	Pearson Correlation	,742**	,848**	1,000**	,746**	,567**	,436**	,978**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,005	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X1.19	Pearson Correlation	1,000**	,796**	,742**	,540**	,471**	,259	,693**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,002	,107	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X1.20	Pearson Correlation	,796**	1,000**	,848**	,643**	,543**	,334*	,795**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,035	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	,872**	,921**	,949**	,769**	,665**	,514**	,916**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40

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

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

Lanjutan

Correlations

		X1.15	X1.16	X1.17	X1.18	X1.19	X1.20	Gaya Kepemimpinan
X1.1	Pearson Correlation	,693**	1,000**	,796**	,742**	1,000**	,796**	,872**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X1.2	Pearson Correlation	,795**	,796**	1,000**	,848**	,796**	1,000**	,921**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X1.3	Pearson Correlation	,978**	,742**	,848**	1,000**	,742**	,848**	,949**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X1.4	Pearson Correlation	,735**	,540**	,643**	,746**	,540**	,643**	,769**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40

X1.5	Pearson Correlation	,569**	,471**	,543**	,567**	,471**	,543**	,665**
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,000	,000	,002	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X1.6	Pearson Correlation	,451**	,259	,334*	,436**	,259	,334*	,514**
	Sig. (2-tailed)	,004	,107	,035	,005	,107	,035	,001
	N	40	40	40	40	40	40	40
X1.7	Pearson Correlation	1,000**	,693**	,795**	,978**	,693**	,795**	,916**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X1.8	Pearson Correlation	,693**	1,000**	,796**	,742**	1,000**	,796**	,872**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X1.9	Pearson Correlation	,795**	,796**	1,000**	,848**	,796**	1,000**	,921**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X1.10	Pearson Correlation	,978**	,742**	,848**	1,000**	,742**	,848**	,949**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X1.11	Pearson Correlation	,693**	1,000**	,796**	,742**	1,000**	,796**	,872**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X1.12	Pearson Correlation	,978**	,742**	,848**	1,000**	,742**	,848**	,949**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X1.13	Pearson Correlation	,636**	,377*	,481**	,677**	,377*	,481**	,556**
	Sig. (2-tailed)	,000	,017	,002	,000	,017	,002	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X1.14	Pearson Correlation	,451**	,259	,334*	,436**	,259	,334*	,514**
	Sig. (2-tailed)	,004	,107	,035	,005	,107	,035	,001
	N	40	40	40	40	40	40	40
X1.15	Pearson Correlation	1	,693**	,795**	,978**	,693**	,795**	,916**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X1.16	Pearson Correlation	,693**	1	,796**	,742**	1,000**	,796**	,872**

	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X1.17	Pearson Correlation	,795**	,796**	1	,848**	,796**	1,000**	,921**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X1.18	Pearson Correlation	,978**	,742**	,848**	1	,742**	,848**	,949**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X1.19	Pearson Correlation	,693**	1,000**	,796**	,742**	1	,796**	,872**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X1.20	Pearson Correlation	,795**	,796**	1,000**	,848**	,796**	1	,921**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	,916**	,872**	,921**	,949**	,872**	,921**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	40	40	40	40	40	40	40

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

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

UJI VALIDITAS VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)

Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8
Y1.1	Pearson Correlation	1	,411**	,361*	,259	,303	,027	,209	,374*
	Sig. (2-tailed)		,008	,022	,107	,057	,871	,196	,017
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
Y1.2	Pearson Correlation	,411**	1	,466**	,402*	,191	-,077	-,214	,135
	Sig. (2-tailed)	,008		,002	,010	,238	,637	,185	,405
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
Y1.3	Pearson Correlation	,361*	,466**	1	,651**	,395*	,291	,000	,267
	Sig. (2-tailed)	,022	,002		,000	,012	,069	1,000	,096
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
Y1.4	Pearson Correlation	,259	,402*	,651**	1	,578**	,264	,110	,277
	Sig. (2-tailed)	,107	,010	,000		,000	,100	,497	,084
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
Y1.5	Pearson Correlation	,303	,191	,395*	,578**	1	,383*	,420**	,484**
	Sig. (2-tailed)	,057	,238	,012	,000		,015	,007	,002
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
Y1.6	Pearson Correlation	,027	-,077	,291	,264	,383*	1	,439**	,368*
	Sig. (2-tailed)	,871	,637	,069	,100	,015		,005	,019
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
Y1.7	Pearson Correlation	,209	-,214	,000	,110	,420**	,439**	1	,343*
	Sig. (2-tailed)	,196	,185	1,000	,497	,007	,005		,030
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
Y1.8	Pearson Correlation	,374*	,135	,267	,277	,484**	,368*	,343*	1
	Sig. (2-tailed)	,017	,405	,096	,084	,002	,019	,030	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
Y1.9	Pearson Correlation	,380*	,164	,205	,165	,296	,261	,169	,785**

	Sig. (2-tailed)	,015	,313	,206	,309	,064	,104	,299	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
Y1.10	Pearson Correlation	,958**	,336*	,352*	,284	,332*	,029	,229	,410**
	Sig. (2-tailed)	,000	,034	,026	,076	,036	,859	,155	,009
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
Y1.11	Pearson Correlation	,771**	,200	,277	,261	,345*	,131	,247	,321*
	Sig. (2-tailed)	,000	,216	,083	,104	,029	,420	,124	,043
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
Y1.12	Pearson Correlation	,523**	,253	,376*	,337*	,000	,079	,112	,249
	Sig. (2-tailed)	,001	,115	,017	,033	1,000	,628	,492	,121
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
Y1.13	Pearson Correlation	,698**	,308	,432**	,316*	,401*	,080	,247	,557**
	Sig. (2-tailed)	,000	,053	,005	,047	,010	,625	,124	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
Y1.14	Pearson Correlation	,825**	,268	,448**	,331*	,341*	,162	,276	,489**
	Sig. (2-tailed)	,000	,095	,004	,037	,031	,317	,085	,001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
Y1.15	Pearson Correlation	,912**	,260	,352*	,248	,373*	,112	,229	,497**
	Sig. (2-tailed)	,000	,105	,026	,123	,018	,491	,155	,001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,805**	,435**	,619**	,592**	,623**	,385*	,402*	,686**
	Sig. (2-tailed)	,000	,005	,000	,000	,000	,014	,010	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40

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

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

Lanjutan

Correlations

		Y1.9	Y1.10	Y1.11	Y1.12	Y1.13	Y1.14	Y1.15	Kinerja Karyawan
Y1.1	Pearson Correlation	,380*	,958**	,771**	,523**	,698**	,825**	,912**	,805**
	Sig. (2-tailed)	,015	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000

	N	40	40	40	40	40	40	40	40
Y1.2	Pearson Correlation	,164	,336*	,200	,253	,308	,268	,260	,435**
	Sig. (2-tailed)	,313	,034	,216	,115	,053	,095	,105	,005
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
Y1.3	Pearson Correlation	,205	,352*	,277	,376*	,432**	,448**	,352*	,619**
	Sig. (2-tailed)	,206	,026	,083	,017	,005	,004	,026	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
Y1.4	Pearson Correlation	,165	,284	,261	,337*	,316*	,331*	,248	,592**
	Sig. (2-tailed)	,309	,076	,104	,033	,047	,037	,123	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
Y1.5	Pearson Correlation	,296	,332*	,345*	,000	,401*	,341*	,373*	,623**
	Sig. (2-tailed)	,064	,036	,029	1,000	,010	,031	,018	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
Y1.6	Pearson Correlation	,261	,029	,131	,079	,080	,162	,112	,385*
	Sig. (2-tailed)	,104	,859	,420	,628	,625	,317	,491	,014
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
Y1.7	Pearson Correlation	,169	,229	,247	,112	,247	,276	,229	,402*
	Sig. (2-tailed)	,299	,155	,124	,492	,124	,085	,155	,010
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
Y1.8	Pearson Correlation	,785**	,410**	,321*	,249	,557**	,489**	,497**	,686**
	Sig. (2-tailed)	,000	,009	,043	,121	,000	,001	,001	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
Y1.9	Pearson Correlation	1	,456**	,328*	,185	,527**	,450**	,495**	,611**
	Sig. (2-tailed)		,003	,039	,252	,000	,004	,001	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
Y1.10	Pearson Correlation	,456**	1	,845**	,478**	,720**	,862**	,950**	,828**
	Sig. (2-tailed)	,003		,000	,002	,000	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
Y1.11	Pearson Correlation	,328*	,845**	1	,302	,660**	,763**	,845**	,729**
	Sig. (2-tailed)	,039	,000		,059	,000	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
Y1.12	Pearson Correlation	,185	,478**	,302	1	,256	,406**	,478**	,509**
	Sig. (2-tailed)	,252	,002	,059		,111	,009	,002	,001

	N	40	40	40	40	40	40	40	40
Y1.13	Pearson Correlation	,527**	,720**	,660**	,256	1	,796**	,720**	,788**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,111		,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
Y1.14	Pearson Correlation	,450**	,862**	,763**	,406**	,796**	1	,819**	,835**
	Sig. (2-tailed)	,004	,000	,000	,009	,000		,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
Y1.15	Pearson Correlation	,495**	,950**	,845**	,478**	,720**	,819**	1	,832**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,002	,000	,000		,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,611**	,828**	,729**	,509**	,788**	,835**	,832**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40

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

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

Lampiran 7. Uji Realiabilitas

Reliability (Gaya Kepemimpinan)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,977	,977	20

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1.1	4,0250	,80024	40
X1.2	4,1000	,84124	40
X1.3	3,9250	,69384	40
X1.4	3,9000	,77790	40
X1.5	3,8750	,75744	40
X1.6	3,9500	,74936	40
X1.7	3,9000	,74421	40
X1.8	4,0250	,80024	40
X1.9	4,1000	,84124	40
X1.10	3,9250	,69384	40
X1.11	4,0250	,80024	40
X1.12	3,9250	,69384	40
X1.13	4,1000	,67178	40

X1.14	3,9500	,74936	40
X1.15	3,9000	,74421	40
X1.16	4,0250	,80024	40
X1.17	4,1000	,84124	40
X1.18	3,9250	,69384	40
X1.19	4,0250	,80024	40
X1.20	4,1000	,84124	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	75,7750	147,358	,856	.	,975
X1.2	75,7000	145,446	,910	.	,975
X1.3	75,8750	148,215	,943	.	,975
X1.4	75,9000	149,887	,742	.	,977
X1.5	75,9250	152,276	,630	.	,978
X1.6	75,8500	155,310	,469	.	,979
X1.7	75,9000	147,682	,906	.	,975
X1.8	75,7750	147,358	,856	.	,975
X1.9	75,7000	145,446	,910	.	,975
X1.10	75,8750	148,215	,943	.	,975
X1.11	75,7750	147,358	,856	.	,975
X1.12	75,8750	148,215	,943	.	,975
X1.13	75,7000	155,497	,518	.	,978
X1.14	75,8500	155,310	,469	.	,979
X1.15	75,9000	147,682	,906	.	,975
X1.16	75,7750	147,358	,856	.	,975
X1.17	75,7000	145,446	,910	.	,975
X1.18	75,8750	148,215	,943	.	,975
X1.19	75,7750	147,358	,856	.	,975
X1.20	75,7000	145,446	,910	.	,975

Reliability (Kinerja Karyawan)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,892	,900	15

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y1.1	3,9500	,78283	40
Y1.2	3,9250	,94428	40
Y1.3	4,0000	,81650	40
Y1.4	4,0000	1,01274	40
Y1.5	4,0500	,87560	40
Y1.6	3,8500	,86380	40
Y1.7	3,9250	,91672	40
Y1.8	3,7000	,82275	40
Y1.9	3,8500	,92126	40
Y1.10	3,9500	,71432	40
Y1.11	4,0000	,67937	40
Y1.12	4,0000	,75107	40
Y1.13	4,0250	,80024	40
Y1.14	4,1000	,84124	40
Y1.15	3,9500	,71432	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1	55,3250	53,302	,766	,949	,878
Y1.2	55,3500	57,054	,331	,511	,896
Y1.3	55,2750	55,333	,549	,619	,886
Y1.4	55,2750	54,204	,499	,667	,889
Y1.5	55,2250	54,794	,548	,672	,886
Y1.6	55,4250	58,148	,386	,509	,897
Y1.7	55,3500	57,669	,399	,505	,897
Y1.8	55,5750	54,404	,625	,774	,883
Y1.9	55,4250	54,610	,529	,732	,887
Y1.10	55,3250	53,815	,796	,974	,878
Y1.11	55,2750	55,281	,685	,810	,882
Y1.12	55,2750	57,179	,433	,569	,890
Y1.13	55,2500	53,321	,745	,752	,878
Y1.14	55,1750	52,251	,798	,850	,876
Y1.15	55,3250	53,763	,801	,944	,877

Lampiran 8. Uji Normalitas

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Gaya Kepemimpinan	Kinerja Karyawan
N		40	40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	79,8000	59,2750
	Std. Deviation	12,83065	7,91619
Most Extreme Differences	Absolute	,116	,096
	Positive	,116	,096
	Negative	-,103	-,086
Test Statistic		,116	,096
Asymp. Sig. (2-tailed)		,191 ^c	,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Lampiran 9. Uji Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Gaya Kepemimpinan	Between Groups	(Combined)	2252,142	23	97,919	8,167	,000
		Linearity	1968,639	1	1968,639	164,196	,000
		Deviation from Linearity	283,503	22	12,887	1,075	,449
	Within Groups	191,833	16	11,990			
Total			2443,975	39			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja Karyawan * Gaya Kepemimpinan	,898	,806	,960	,922

Lampiran 10. Analisis Regresi Sederhana

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Karyawan	59,2750	7,91619	40
Gaya Kepemimpinan	79,8000	12,83065	40

Correlations

		Kinerja Karyawan	Gaya Kepemimpinan
Pearson Correlation	Kinerja Karyawan	1,000	,898
	Gaya Kepemimpinan	,898	1,000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Karyawan	.	,000
	Gaya Kepemimpinan	,000	.
N	Kinerja Karyawan	40	40
	Gaya Kepemimpinan	40	40

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Gaya Kepemimpinan ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,898 ^a	,806	,800	3,53679	,806	157,380	1	38	,000	2,128

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1968,639	1	1968,639	157,380	,000 ^b
	Residual	475,336	38	12,509		
	Total	2443,975	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	15,087	3,566		4,230	,000					
	Gaya Kepemimpinan	,554	,044	,898	12,545	,000	,898	,898	,898	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions	
				(Constant)	Gaya Kepemimpinan
1	1	1,988	1,000	,01	,01
	2	,012	12,676	,99	,99

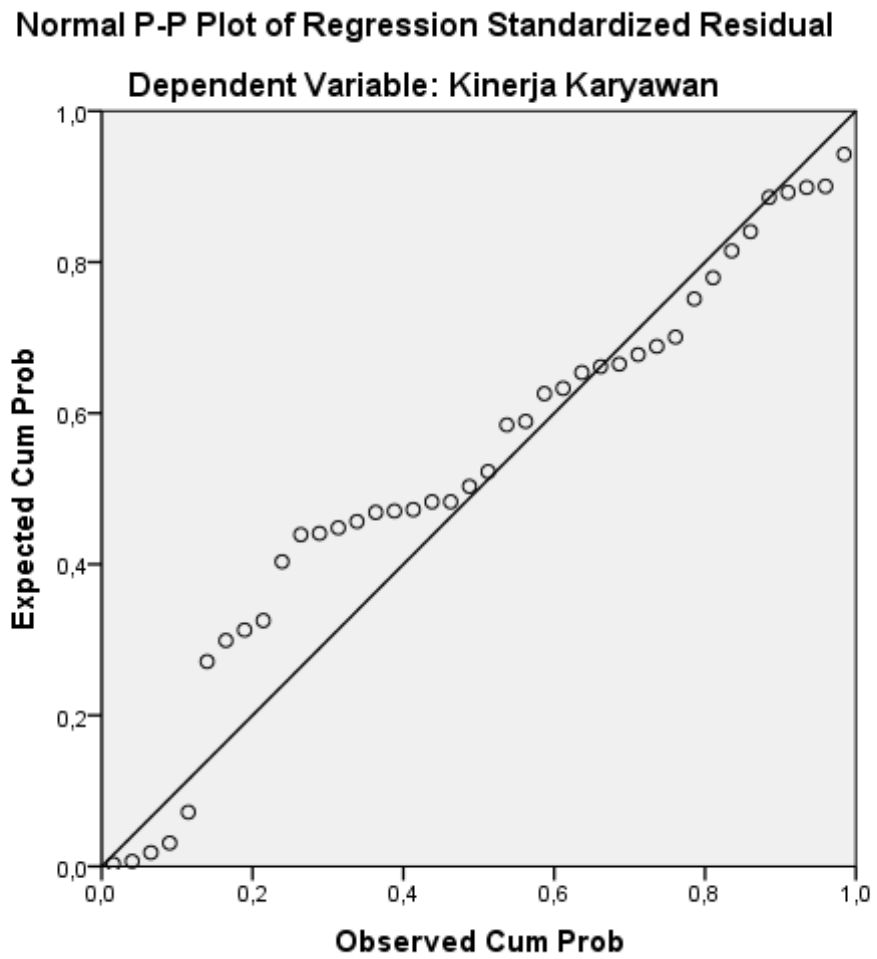
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

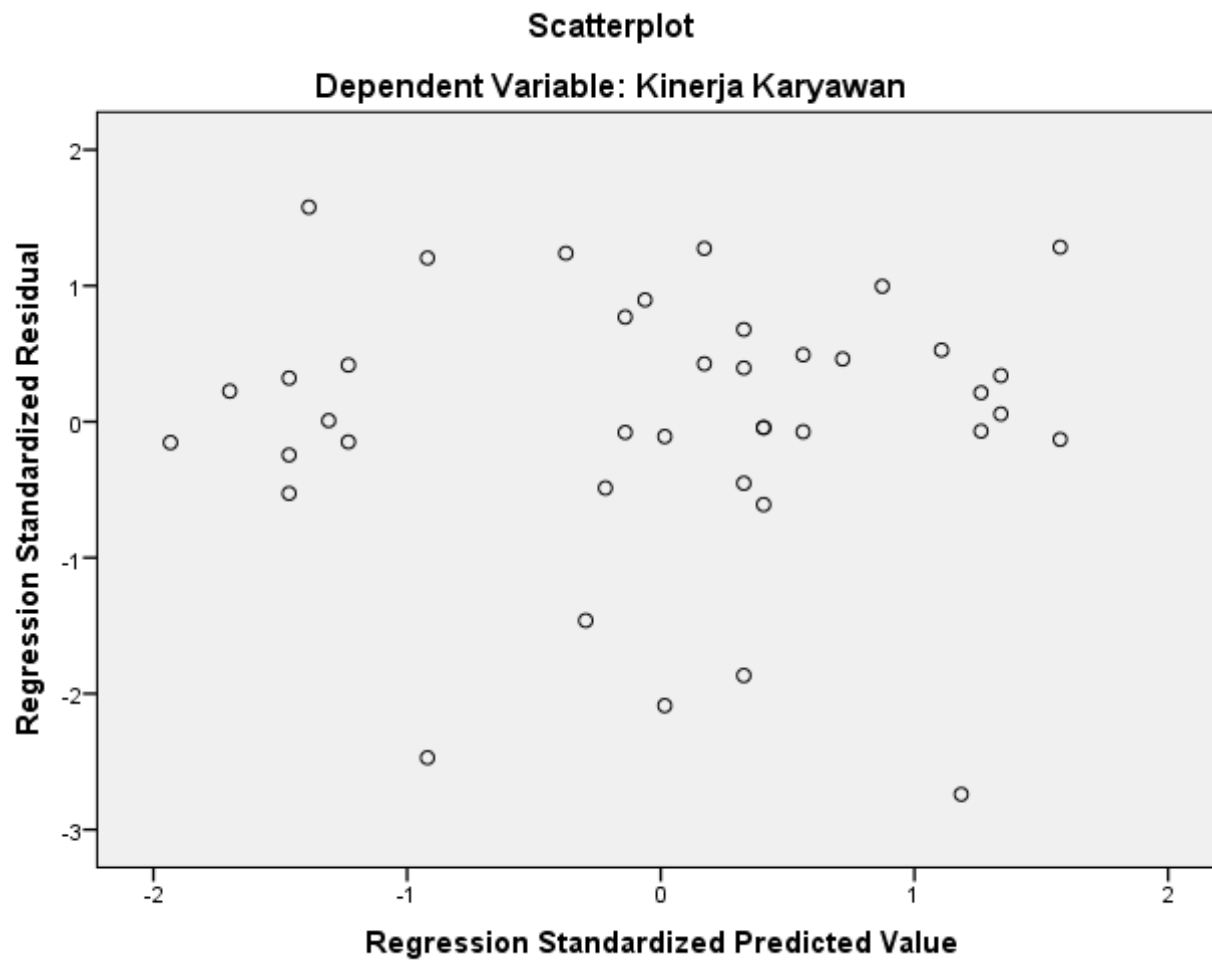
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	45,5424	70,4604	59,2750	7,10478	40
Residual	-9,69177	5,58148	,00000	3,49115	40
Std. Predicted Value	-1,933	1,574	,000	1,000	40
Std. Residual	-2,740	1,578	,000	,987	40

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Charts





Lampiran 11. Transkrip Wawancara

1. Wawancara kepada pimpinan

Berikut ini merupakan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan Pimpinan atau Manager PT. PLN (Persero) Area Situbondo sebagai berikut:

Peneliti : Selamat siang bapak, maaf mengganggu waktunya

Responden : Iya dek, ada yang bisa saya bantu?

Peneliti : Saya ingin menanyakan kepada bapak mengenai gaya kepemimpinan yang diterapkan disini dan juga mengenai kinerja karyawan.

Responden : Iya dek.

Peneliti : Apakah Bapak dalam mengambil keputusan itu di buat bapak sendiri atau di buat bersama-sama bersama bawahannya?

Responden : Tergantung keputusan apa dulu dek, untuk mengambil suatu keputusan jika itu perlu dirundingkan dengan bawahan saya, pasti saya ajak mereka diskusi dan mencari solusinya. Jika sudah benar benar fix dan semuanya setuju, baru keputusan tersebut diambil.

Peneliti : Apa yang Bapak lakukan bila ada karyawan yang berprestasi?

Responden : yang jelas dapat apresiasi lah dek, apalagi bagi mereka yang mencapai targer dan bahkan melebihi target tersebut. Yang jelas pasti ada rewart di belakang.

Peneliti : Biasanya berupa penghargaan apa yang bapak berikan pada karyawan yang berprestasi?

Responden : Sebenarnya perusahaan sudah memberikan rewart bagi mereka yang berprestasi. Salain itu saya sebagai pimpinan juga memberikan apresiasi kepada setiap karyawan yang memiliki prestasi lebih.

Peneliti : Bagaimana sikap atau prilaku Bapak jika ada bawahan memberi masukan kepada bapak?

Responden : Pasti saya terima semua masukan tersebut, tapi tetap saya pilih dari keseluruhannya.jika itu bagus, pasti saya lakukan. Namu jika sebaliknya tidak.

- Peneliti : Apakah Bapak sering meluangkan waktu ngobrol-ngobrol atau santai-santai bersama bawahannya?
- Responden : Tidak terlalu sering dek, tergantung sikon jugak. Jika ada waktu free pasti lah ngobrol dengan teman2 karyawan. Namun jika tidak memungkinkan atau banyak yang harus dikerjakan, gk mungkin jugak kan jika ngobrol dengan bawahan.
- Peneliti : Apakah bapak selalu memberikan arahan kepada karyawan dalam bekerja?
- Responden : Tidak semua karyawan saya beri arahan dek, jika mereka sudah benar dan bagus hasil kerjanya saya tidak memberikan arahan, mungkin hanya memberikan sedikit motivasi kepada mereka untuk lebih baik lagi. Kalau kepada karyawan yang baru pastilah arahan tersebut dibutuhkan. Bahkan benar2 saya pantau kinerjanya. Selain itu, saya juga memberikan arahan untuk selalu evaluasi, agar kedepannya lebih baik lagi
- Peneliti : Apakah tata cara bapak dalam memimpin dapat mempengaruhi kinerja karyawan?
- Responden : Iya dek, tata cara dalam memimpin pada PLN ini sangat mempengaruhi kinerja karyawan dek. Hal ini dikarenakan dengan tata cara kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi dan keinginan karyawan, maka akan membuat karyawan betah sehingga kinerja karyawan akan tinggi. Akan tetapi jika tata cara dalam memimpin tidak sesuai dengan kondisi dan keinginan karyawan, maka banyak dari karyawan yang tidak betah, dan tentu saja hal tersebut membuat kinerja karyawan akan menurun.
- Peneliti : Terimakasih atas waktu dan informasinya bapak.
- Responden : Sama-sama dek.

2. Wawancara kepada karyawan

Berikut ini merupakan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan karyawan PT. PLN (Persero) Area Situbondo sebagai berikut:

Peneliti : Selamat siang bapak, maaf mengganggu waktunya.

Responden : Iya dek, ada yang bisa saya bantu?

Peneliti : Saya ingin menanyakan kepada bapak mengenai gaya kepemimpinan yang diterapkan disini juga pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Responden : iya dek, silahkan.

Peneliti : Bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan di PT. PLN (persero) area Situbondo?

Responden : Menurut saya sampai saat ini sudah sangat baik, karena pimpinan disini loyal terhadap karyawannya dan meghargaan semua prestasi karyawan yang ada. Selain itu, pimpinan kami juga memperhatikan kemampuan karyawannya, contohnya dalam memberikan suatu tugas tambahan pimpinan disini masih membimbing karyawannya.

Peneliti : Bagaimana sikap anda terhadap gaya kepemimpinan yang ada di PT. PLN (persero) area Situbondo?

Responden : Kami selaku karyawan juga loyal terhadap pimpinan, loyalitas yang kami berikan diwujudkan melalui kerja kami, kami bekerja dibawah aturan yang ditetapkan bersama antara pimpinan dan seluruh karyawan.

Peneliti : Bagaimana cara pimpinan anda dalam meningkatkan kinerja anda?

Responden : Pimpinan kami selalu memberikan arahan untuk segala pekerjaan yang belum dimengerti karyawan juga mengikutsertakan karyawan dalam memecahkan segala masalah di perusahaan. Selain itu, pimpinan kami juga selalu berkoordinasi sekaligus minta saran dan pendapat saat akan merencanakan program kerja.

Peneliti : Bagaimana cara pimpinan anda dalam mengatasi karyawan yang kinerjanya kurang baik?

- Responden : Biasanya jika ada karyawan yang melakukan pekerjaan dengan tidak baik, pimpinan tidak langsung memarahi karyawan tersebut melainkan mengkritiknya terlebih dahulu.
- Peneliti : Bagaimana sikap pimpinan anda dalam membentuk dalam sebuah perencanaan secara bersama-sama?
- Responden : Pimpinan selalu mengajak karyawan rapat untuk mendiskusikan perencanaan yang akan dilaksanakan kedepannya. Selain itu, pada saat rapat dimulai, pimpinan disini menghargai pendapat yang disampaikan oleh karyawannya.

Lampiran 12. Tabel Kritis Koefisien r

Tabel r untuk df = 1 – 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419

15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066

38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Lampiran 13. Tabel Kritis Koefisien F

Titik persentase distribusi F untuk probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)				
	1	2	3	4	5
1	161	199	216	225	230
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77

19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.46

Lampiran 14. Surat Izin Penelitian



KEMENTERIAN RISET TEKNOLOGI DAN PERGURUAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
 Jalan Kalimantan Nomor 37 Kampus Bumi Tegalboto Jember 68121
 Telepon: 0331- 334988, 330738 Faks: 0331-332475
 Laman: www.fkip.unej.ac.id

Nomor **4883** /UN25.1.5/LT/2018
 Lampiran :-
 Hal : Permohonan Izin Penelitian

10 JUL 2018

Yth. Manager PT. PLN (Persero) Area Situbondo
 di Kabupaten Situbondo

Diberitahukan dengan hormat, bahwa mahasiswa Jurusan Pendidikan IPS Program Studi Pendidikan
 Ekonomi FKIP Universitas Jember di bawah ini:

Nama	: Ayu Putri Agustin
NIM	: 140210301010
Program Studi	: Pendidikan Ekonomi
Jurusan	: Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial

Berkenaan dengan penyelesaian tugas akhir, mahasiswa tersebut bermaksud melaksanakan Observasi
 di PT. PLN Persero Area Situbondo yang Saudara pimpin.

Sehubungan dengan hal tersebut, mohon Saudara berkenan memberikan izin dan sekaligus memberikan
 bantuan informasi yang diperlukan.

Demikian atas perkenaan dan kerjasama yang baik kami sampaikan terima kasih.

a.n. Dekan I
 Wakil Dekan I,

Prof. Dr. Suratno, M.Si.
 NIP. 196206251992031003

Lampiran 15. Surat Keterangan Selesai Penelitian



PT. PLN (PERSERO)
DISTRIBUSI JAWA TIMUR
AREA SITUBONDO

Jalan Cempaka No. 35 Situbondo 68301
Telepon : (0338) 672905 s/d 672907
Kotak Pos : 108

Facsimile : (0338) 672908
Email : apj_situbondo@pln.co.id

Website : www.pln.co.id

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Nomor 0013 /MUM.00.01/AREA-STB /2018

Yang bertanda tangan dibawah ini kami :

Nama : Nugraha Priyambada, S.E
Jabatan : ASMAN Pelayanan & ADM
Nip : 8209574Z

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Ayu Putri Agustin
Asal Sekolah : Universitas Jember
Alamat Sekolah : Jalan Kalimantan No. 37, Kampus Tegalboto, Sumbersari,
Kabupaten Jember.

Bahwa yang bersangkutan telah melaksanakan Penelitian di PT.PLN (PERSERO) AREA SITUBONDO dengan Judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja pada PT PLN (PERSERO) AREA SITUBONDO, Sdr Ayu Putri Agustin .

Demikian Surat Keterangan Penelitian ini kami buat untuk dapat di gunakan sebagaimana mestinya.

Situbondo, 14 Agustus 2018

ASMAN Pelayanan & ADM



Lampiran 16. Dokumentasi Penelitian

Penyebaran Kuesioner kepada responden



Pengisian Kuesioner oleh Responden

Lampiran 17. Lembar Bimbingan Skripsi

Pembimbing I



KEMENTERIAN RISTEK DAN PERGURUAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
Alamat : Jl. Kalimantan III/3 Kampus Tegalboto Kotak Pos 162
Telp./Fax (0331) 334988 Jember 68121

LEMBAR KONSULTASI PENYUSUNAN SKRIPSI

Nama : Ayu Putri Agustin
NIM/ Angkatan : 140210301010/ 2014
Jurusan/ Prog. Studi : IPS/Pendidikan Ekonomi
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Situbondo
Pembimbing I : Drs. Pudjo Suharso, M.Si

KEGIATAN KONSULTASI

NO	Hari/Tanggal	Materi Konsultasi	TT. Pembimbing II
1.	Rabu / 17-1-2018	Konsultasi Judul + Outline	✓
2.	Selasa / 13-2-2018	Konsultasi Bab 1	✓
3.	Senin / 12-3-2018	Konsultasi Revisi Bab 1	✓
4.	Kamis / 19-4-2018	Konsultasi Bab 123	✓
5.	Rabu / 16-5-2018	Angket	acc anisa
6.	Rabu / 29-8-2018	Konsultasi Bab 45	✓
7.	Rabu / 5-9-2018	Konsultasi Bab 45	✓
8.	Jumat / 7-9-2018	Konsultasi Bab 45	✓
9.	Rabu / 19-9-2018	Konsultasi lampiran	✓
10.	Kamis / 20-9-2018	Acc Sidang	acc anisa
11.			
12.			
13.			
14.			
15.			

Catatan:

- Lembar ini harus dibawa dan diisi setiap melakukan konsultasi.
- Lembar ini harus dibawa sewaktu Seminar Proposal Skripsi dan Ujian Skripsi

Pembimbing II



KEMENTERIAN RISTEK DAN PERGURUAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
Alamat : Jl. Kalimantan III/3 Kampus Tegalboto Kotak Pos 162
Telp./Fax (0331) 334988 Jember 68121

LEMBAR KONSULTASI PENYUSUNAN SKRIPSI

Nama : Ayu Putri Agustin
NIM/ Angkatan : 140210301010 / 2014
Jurusan/ Prog. Studi : IPS/Pendidikan Ekonomi
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja
Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Situbondo
Pembimbing II : Dr. Sukidin, M.Pd.

KEGIATAN KONSULTASI

NO	Hari/Tanggal	Materi Konsultasi	TT. Pembimbing II
1.	Senin / 23-9-2018	Konsultasi Bab 1,2,3	<i>[Signature]</i>
2.	Jumat / 27-9-2018	Revisi Bab 1 dan 2.	<i>[Signature]</i>
3.	Senin / 30-9-2018	Revisi Bab 1, 2, 3	<i>[Signature]</i>
4.	Jumat / 11-5-2018	Revisi Bab 1, 2, 3	<i>[Signature]</i>
5.	Senin / 19-5-2018	Angket	<i>[Signature]</i>
6.			
7.			Acc / 18
8.			14/5
9.	Jumat / 14-9-2018	Konsultasi Bab 4,5	<i>[Signature]</i>
10.	Rabu / 19-9-2018	Konsultasi Bab 4,5	<i>[Signature]</i>
11.	Senin / 24-9-2018	Konsultasi Bab 4,5	<i>[Signature]</i>
12.	Kamis / 27-9-2018	Konsultasi Bab 4,5 + lampiran	<i>[Signature]</i>
13.	Jumat / 28-9-2018	Acc Sidang	<i>[Signature]</i>
14.			
15.			Acc 28/9

Catatan:

- Lembar ini harus dibawa dan diisi setiap melakukan konsultasi.
- Lembar ini harus dibawa sewaktu Seminar Proposal Skripsi dan Ujian Skripsi

Lampiran 18. Biodata Diri**BIODATA PENELITIAN****A. Identitas**

Nama : Ayu Putri Agustin
Tempat, Tanggal Lahir : Situbondo, 20 Agustus 1995
Agama : Islam
Nama Ayah : Gatot Sugiono
Nama Ibu : Kasihati
Alamat : Desa Trigonco Timur RT. 001 RW. 005
Kecamatan Asembagus, Kabupaten Situbondo,
Jawa Timur.

B. Pendidikan

2000 – 2002 : TK PG Asembagus
2002 – 2008 : SD Negeri 1 Gudang
2008 – 2011 : SMP Negeri 1 Asembagus
2011 – 2014 : SMA Negeri 1 Asembagus
2014 – 2018 : FKIP Pendidikan Ekonomi Universitas Jember