

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI PADA PT. PLN (PERSERO) UNIT PELAKSANAAN PELAYANAN  
PELANGGAN TERNATE**

Oleh :

**Kurniawan Kodja,**

Ekonomi dan Bisnis, Universitas Khairun

Email : kurniawankodja17@gmail.com

**Abdullah W. Jabid,**

Ekonomi dan Bisnis, Universitas Khairun

Email : Abdullah.jabid@unkhair.ac.id

**Zulkifli,**

Ekonomi dan Bisnis, Universitas Khairun

Email: zulkifli@gmail.com

---

**Article Info**

*Article History :*

*Received 16 Agustus - 2022*

*Accepted 25 Agustus - 2022*

*Available Online*

*30 September - 2022*

---

**Abstract**

*The objectives of this study were: To determine the effect of leadership and work discipline on employee performance at PT. PLN (Persero) Ternate Customer Service Implementation Unit. The number of samples in this study were 55 employees of PT. PLN (Persero) UP3 Ternate. The test tool used is multiple linear regression analysis (multiple regression) using the statistical package for social scientists (SPSS) 23 as a statistical test tool. The results showed that: simultaneous testing of the influence of leadership and work discipline variables together had a significant effect on employee performance variables at PT. PLN (Persero) Ternate Customer Service Implementation Unit.*

---

*Keyword :*

*Leadership, Work Discipline  
and Performance*

---

## 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) sangatlah penting dalam perusahaan, oleh karena itu perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berpengetahuan dan berkecakupan sehingga mampu mengelola perusahaan seoptimal mungkin untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia yang kompeten akan menunjang keberhasilan perusahaan dan berkembangnya segala aktivitas internal perusahaan. Perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia yang berpotensi, berkualitas baik dari segi pemimpin maupun pegawai pada pola tugas, tanggung jawab dan berdaya guna.

Mengelola sumber daya manusia bukanlah hal yang mudah karena melibatkan berbagai elemen dalam sebuah organisasi, yaitu pegawai, pimpinan, maupun sistem itu sendiri. Perpaduan antara ketiga hal tersebut diharapkan mampu memunculkan lingkungan kerja yang kondusif sehingga baik pegawai maupun pimpinan dapat melaksanakan pekerjaannya secara maksimal. Oleh karena itu berhasil tidaknya suatu organisasi akan ditentukan oleh faktor manusianya atau pegawainya dalam mencapai tujuannya. Seorang pegawai yang

memiliki hasil kerja yang tinggi dan baik agar dapat menunjang tercapainya sasaran dan tujuan perusahaan.

Kinerja pegawai merupakan factor penting karena semakin tinggi atau semakin baik kinerja pegawai maka tujuan perusahaan akan semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya apabila kinerja pegawai rendah maka tujuan itu akan sulit dicapai dan hasil tidak akan sesuai dengan harapan perusahaan. Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas selama periode tertentu dengan berbagai kemungkinan, seperti: target atau sasaran dan kriteria atau standar yang telah ditentukan dan telah disepakati bersama. (Rivai,2005:16).

Menurut Isyandi (2004) dalam Sari (2014) kepemimpinan adalah sesuatu yang melekat pada pemimpin dan oleh karenanya kepemimpinan itu dikaitkan dengan sifat bawaan (*traits*), kepribadian (*personality*), kemampuan (*ability*) dan kesanggupan (*capability*) yang mengarah kepada ciri-ciri atau sifat – sifat tertentu. Riyadi (2011:56) kepemimpinan adalah suatu proses dimana seseorang menjadi pemimpin melalui aktivitas terus menerus sehingga aktivitas tersebut dapat berpengaruh terhadap apa yang dipimpinya

sehingga dapat mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Disiplin kerja mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan perusahaan maupun tuntutan tugas yang ada dalam melaksanakan pekerjaan. Simamora, (2004:610). Saydam (1996:284) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku disekitarnya, efisien kerja diperlukan adanya jam kerja yang produktif bagi karyawan. Didalam upaya menetapkan suatu disiplin pegawai yang menyangkut penetapan jam kerja, disiplin berpakaian, disiplin pelaksanaan pekerjaan, dan peraturan tentang apa yang dapat dan tidak dapat dilakukan harus dipatuhi oleh pegawai selama dalam instansi atau organisasi. Hal ini sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan sebagai tolak ukur dalam keberhasilan kerja maupun pencapaian tujuan pekerjaan. Penerapan disiplin kerja yang tepat dapat kita capai dengan mengandalkan profesionalisme kerja dengan sebuah motto “ *the right man on the right place*“, sehingga perlu *job description* yang jelas yang diberikan kepada pegawai..

Tujuan Penelitian yaitu (a) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Ternate. (b) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Ternate. (c) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) ) UP3 Ternate.

## **2. KAJIAN PUSTAKA DAN PEGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Kinerja Pegawai**

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Siegall dalam Prawirosentono (1999:2) Kinerja selalu menjadi isu aktual dalam organisasi apapun bentuknya, karena kinerja merupakan kunci atau keberhasilan organisasi. Selain itu, kinerja juga merupakan sumber daya manusia yang harus direncanakan, dikelola, dan dievaluasi secara baik dan benar. Karena itu, karyawan dituntut secara individu untuk bekerja atau melaksanakan tugas secara konsisten sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga dapat berkontribusi terhadap tujuan organisasi.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2006:67). Selain itu kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya

kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Kinerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

### **Kepemimpinan**

Kepemimpinan mempunyai peranan yang sangat penting dalam manajemen organisasi. Kepemimpinan dibutuhkan manusia karena adanya keterbatasan keterbatasan tertentu pada diri manusia. Dari sinilah timbul kebutuhan untuk memimpin dan dipimpin. Kepemimpinan didefinisikan ke dalam ciri-ciri individual, kebiasaan, cara mempengaruhi orang lain, interaksi, kedudukan dalam organisasi dan persepsi mengenai pengaruh yang sah. Kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Kepemimpinan yang menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung tentang keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya (Veithzal, 2006:64).

### **Disiplin Kerja**

Disiplin merupakan modal yang diperlukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Sehingga keberadaan disiplin kerja amat diperlukan dalam suatu perusahaan, karena dalam suasana disiplin sebuah organisasi atau instansi akan dapat melaksanakan program-program kerjanya mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Siagian (2013:305) mendefinisikan Disiplin adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerja. Sastrohardiwiryo (2002:130) menyatakan Disiplin yaitu suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

### **Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai**

Menurut Teori Michigan, Robin (2003: 44): “Bahwa pemimpin yang berorientasi karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja kelompok

kerja”. Teori Jalur Tujuan, Robin (2003: 55) Menggambarkan :

1. Kepemimpinan yang suportif menghasilkan kinerja dan kepuasan pegawai yang tinggi bila bawahan mengerjakan tugas terstruktur.

2. Kepemimpinan yang berorientasi prestasi akan meningkatkan pengharapan bawahan bahwa upaya akan mendorong kinerja yang tinggi bila tugas-tugas terstruktur.

Keberhasilan suatu lembaga atau instansi baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu lembaga atau instansi tertentu, sangat tergantung pada efektivitas kepemimpinan yang terdapat dalam lembaga atau instansi yang bersangkutan. Dapat dikatakan bahwa mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu lembaga atau instansi memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan lembaga atau instansi tersebut dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para pegawainya (Siagian, 2006).

Pemimpin yang terdapat pada lembaga atau instansi harus memiliki kelebihan-kelebihan dibandingkan dengan bawahannya, yaitu pegawai yang terdapat di lembaga atau instansi yang bersangkutan, sehingga dapat menunjukkan kepada bawahannya untuk bergerak, bergiat, berdaya upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Akan tetapi hanya mengerahkan seluruh pegawai saja tidak cukup, sehingga perlu adanya suatu dorongan agar para pegawainya mempunyai minat yang besar terhadap pekerjaannya. Atas dasar inilah selama perhatian pemimpin diarahkan kepada bawahannya, maka kinerja pegawainya akan tinggi.

**H<sub>1</sub>: Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.**

### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan dan pegawainya. Oleh karena itu pimpinan selalu berusaha agar bawahannya selalu mempunyai disiplin yang baik. Seorang pemimpin dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor mempengaruhinya.

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, lembaga atau instansi sulit untuk mewujudkan tujuannya yaitu pencapaian kinerja optimal pegawai. Jadi, disiplin adalah kunci

keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya (Hasibuan, 2001:194). Sedangkan Singodimendjo dalam Edi Sutrisno (2011:96) menyatakan bahwa: “Semakin baik disiplin kerja seorang pegawai/karyawan, maka semakin tinggi hasil kerja (kinerja) yang akan dicapai”.

**H<sub>2</sub>: Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.**

### **3. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini berlokasi pada PT. PLN (Persero) UP3 Unit Pelaksanaan Pelayanan Pelanggan Ternate, sedangkan waktu penelitian yang di rencanakan dari November 2021 sampai dengan Februari 2022. Menurut Sugiono (2018:80) “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah 55 pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Ternate. Menurut Sugiono (2018:81) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi kurang dari 100 orang, lebih baik penelitiannya diambil semua sehingga penelitian tersebut penelitian populasi, atau biasa disebut dengan *Sampling Jenuh* yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer yaitu data yang langsung di dapat dari Pegawai PT. PLN (PERSERO) UP3 Ternate, dengan cara membagikan kuesioner dan jawaban responden tersebut yang diukur dengan likert. Sumber data dalam penelitian ini adalah responden Pegawai PT. PLN (PERSERO) UP3 Ternate. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah Kuesioner data yang diambil dari instrument ini adalah seluruh data primer yang berhubungan dengan kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja pegawai. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011:41). Item pertanyaan dinyatakan valid jika mempunyai nilai  $r$  hitung yang lebih besar dari  $r$  standar yaitu 0.3. Uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011:41). Analisis dalam

penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Untuk melakukan analisis regresi berganda perlu pengujian asumsi klasik sebagai persyaratan dalam analisis agar datanya dapat bermakna dan bermanfaat. Dalam Uji Asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedastitas (Ghozali, 2011:43).

Variabel penelitian adalah nilai dengan berupa variasi dalam subjek atau kegiatan penelitian, ditentukan oleh peneliti dan ditarik ke suatu kesimpulan. Oleh karena itu, variabel adalah konsep yang dengan berbagai nilai. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yaitu, variabel Independen (Kepemimpinan dan Disiplin Kerja), variabel dependen (Kinerja Pegawai) Adapun definisi operasional masing-masing variabel akan dijelaskan sebagai berikut:

#### 1. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran memelihara hubungan kerja sama dari orang diluar kelompok atau organisasi (Rivai, 2010:12).

#### 2. Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Hasibuan (2019:193).

#### 3. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil yang di capai oleh seseorang berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya (Mathis dan Jackson, 2006:378).

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Karakteristik Responden

**Tabel 1. Karakteristik Responden**

No	Uraian	Frekuensi Karyawan	Presentase (%)
1	Masa Kerja		
	a. 2 - 4	7	12,72
	b. 5 - 20	43	78,18
	c. 21- >	5	9,09
	<b>Total</b>	<b>55</b>	<b>100</b>
2	Jenis Kelamin		
	a. Laki-laki	44	80,00
	b. Perempuan	11	20,00
	<b>Total</b>	<b>55</b>	<b>100</b>

No	Uraian	Frekuensi Karyawan	Presentase (%)
3	Pendidikan terakhir		
	a. SMA	18	32,72
	b. Diploma/S1	34	61,81
	c. S2	3	5,45
	<b>Total</b>	<b>55</b>	<b>100</b>

Sumber: data primer diolah, 2022

Berdasarkan pada Tabel 4.1. ditinjau dari lama kerja responden dapat dijelaskan bahwa lama kerja responden yaitu 2 - 4 tahun sebanyak orang atau 12,72%, lama kerja 5-20 tahun sebanyak 43 orang atau 78,18%, dan lama kerja di atas 20 tahun sebanyak 5 orang atau 9,09%. Dari data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden adalah pegawai yang sudah lama mengabdikan pada PT. PLN (Persero) UP3 Ternate.

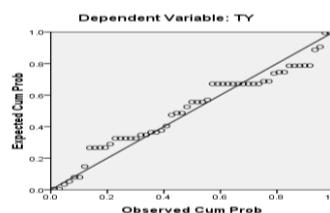
Menurut jenis kelamin berdasarkan Tabel 4.1. dapat dijelaskan bahwa jenis kelamin yang terbanyak adalah laki-laki sebanyak 44 orang atau 80,00% bila dibandingkan dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 11 orang atau 20,00%. Ini menunjukkan bahwa pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Ternate membutuhkan tenaga kerja laki-laki karena sering melakukan kerja-kerja lapangan dan beresiko.

Sedangkan berdasarkan pendidikan pada tabel 4.1. di atas maka dapat dijelaskan bahwa tingkat pendidikan terakhir responden adalah pendidikan SMA sebanyak 18 orang atau 32,72%, pendidikan Diploma dan S1 di gabung dalam satu kelompok strata pendidikan sebanyak 34 orang atau 61,81%, pendidikan S2 sebanyak 3 orang atau 5,45%, ini menjelaskan bahwa sumberdaya manusia yang ada di PT. PLN (Persero) UP3 Ternate sudah cukup bagus karena sebagian besar pegawai dengan tingkat pendidikan Diploma dan S1.

#### Pengujian Asumsi Klasik

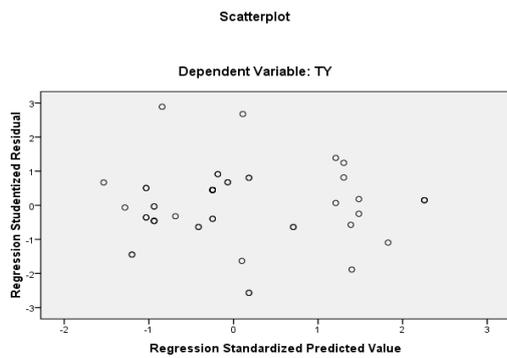
##### Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Dari analisis kurva di atas dapat dilihat bahwa data menyebar di sekitar diagram dan mengikuti model regresi sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diolah merupakan data yang berdistribusi normal, sehingga uji asumsi klasik terpenuhi.

##### Uji Heterokedastitas



Dari gambar di atas terlihat bahwa titik-titik membentuk pola tertentu yang tidak teratur, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) dan diantara positif 2 dan negatif 2 (2, -2). Hal ini berarti bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi merupakan pengujian asumsi dalam regresi dimana variabel dependen tidak berkorelasi dengan dirinya sendiri. Maksud korelasi dengan diri sendiri adalah bahwa nilai dari variabel dependen tidak berhubungan dengan nilai variabel itu sendiri, baik nilai variabel sebelumnya atau nilai periode sesudahnya. Untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi, dilakukan pengujian Durbin-Watson (DW).

Dari pengolahan data yang telah dilakukan didapatkan nilai Durbin-Watson (DW hitung) sebesar 1,847 atau 2. Berdasarkan kriteria yang telah ditentukan DW hitung berada diantara -2 dan 2, maka ini berarti tidak terjadi autokorelasi.

Berdasarkan berbagai macam pengujian di atas dapat disimpulkan bahwa syarat asumsi klasik dari contoh di atas telah terpenuhi semua sehingga analisis data dengan menggunakan persamaan regresi berganda dapat dilakukan.

### Uji Regresi Linear Berganda

**Tabel 3. Analisis Regresi Linier Berganda**

Variabel Penelitian	Regresi Berganda			
	Koef. Regresi (B)	SE	T hitung	Sig t
Kontanta	6.768			
X1	0.704	0.170	4.149	0.000
X2	0.225	0.137	3.646	0.004
Adjusted R Squar = 0.550				
R Squared (R <sup>2</sup> ) = 0.567				
Multiple R = 0.753				
Sig F = 0,000				
F Hitung = 33.991				
α = 0.05 (5%)				

Sumber: Data diolah SPSS, 2022

Dari hasil pengolahan data yang meliputi variabel independen yaitu variabel kepemimpinan

(X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap variabel dependen yaitu variabel kinerja pegawai (Y) maka diperoleh model regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 6.768 + 0.704X_1 + 0.225X_2 + e$$

Nilai parameter atau koefisien regresi yang telah terstandarisasi untuk variabel X<sub>1</sub>, dan X<sub>2</sub>, menunjukkan bahwa :

1. Jika variabel kepemimpinan (X<sub>1</sub>) berubah (meningkat atau menurun), maka variabel kinerja (Y) akan berubah sebesar 0.704 dengan asumsi variabel disiplin kerja (X<sub>2</sub>) tetap. Pola hubungan antara variabel kepemimpinan (X<sub>1</sub>) dan variabel kinerja (Y) adalah positif, yaitu jika X meningkat maka Y juga akan meningkat, dan begitu juga sebaliknya, jika variabel kepemimpinan (X<sub>1</sub>) menurun maka variabel kinerja (Y) juga akan menurun.
2. Jika variabel disiplin kerja (X<sub>2</sub>) berubah (meningkat atau menurun), maka variabel kinerja (Y) akan berubah sebesar 0.225 dengan asumsi bahwa variabel kepemimpinan (X<sub>1</sub>) tetap. Pola hubungan antara variabel disiplin kerja (X<sub>2</sub>) dan variabel kinerja (Y) adalah positif, yaitu jika X meningkat maka Y juga akan meningkat, dan begitu juga sebaliknya, jika variabel disiplin kerja (X<sub>2</sub>) menurun maka variabel kinerja (Y) juga akan menurun.
3. Dari hasil perhitungan analisis regresi pada tabel di atas terlihat bahwa besarnya koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) atau R Squared adalah 0.567 yang menunjukkan bahwa pengaruh variabel kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2), terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 56.7%, sementara pengaruh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini adalah sebesar 43.3% atau 100-56.7%. seperti variable komitmen organisasional dan *Knowledge Sharing*.

### Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Berdasarkan analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini, maka di peroleh hasil pengujian hipotesis secara parsial antara variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, maka dapat dikatakan bahwa semakin baik penerapan kepemimpinan, maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Ternate.

Kepemimpinan merupakan intisari dari manajemen organisasi, sumber daya pokok, dan titik sentral dari setiap aktifitas yang terjadi dalam

suatu organisasi. Jadi kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menggiring dan mempengaruhi prestasi organisasi. Robbins (2006:39) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya tujuan.

Hasil penelitian ini juga konsisten dengan peneliti Afandi, & Bahri (2020), Debora Tambunan (2019), Muhammad Imam Baihaqi (2013), dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja**

Dari proses pengolahan data dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, maka di peroleh hasil pengujian hipotesis secara parsial antara variable disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, maka dapat disimpulkan bahwa variable disiplin lkerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Ternate. maka dapat dikatakan bahwa semakin baik kedisiplinan kerja, maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai.

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Oleh karena itu, kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi karena tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, maka sulit organisasi untuk mewujudkan tujuannya. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Abdurrahmat (2006:172).

Hasil penelitian ini juga didukung oleh teori Setiyawan dan Waridin yang menyatakan disiplin adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan. Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula (Setiyawan dan Waridin, 2006:189) dan hasil penelitian ini juga konsisten dengan peneliti sebelumnya, Heny, dkk (2020), Sutrisno & Ervin (2019), Kamariah, & Lusia (2019), yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

### **Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja**

Dari hasil analisis regresi linear berganda maka dapat di ketahui hasil pengujian secara simultan (uji F), dan dapat di simpulkan bahwa variable kepemimpinan, dan disiplin kerja secara simultan

(bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Ternate.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa jika kepemimpinan dan disiplin kerja pegawai terus ditingkatkan akan berdampak pada peningkatkan kinerja pegawai. Kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Ternate sudah baik, hal ini terlihat dari jawaban responden yang menjawab setiap item pernyataan pada kuesioner sebagian besar atau rata-rata setuju seperti pegawai selalu mengutamakan kualitas dan selalu memiliki kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan, selain itu pegawai juga selalu menyelesaikan tugas atau pekerjaan tepat pada waktunya.

Hasil penelitian ini juga konsisten dengan peneliti Afandi, & Bahr (2020)i, Heny, dkk (2020), Debora Tambunan (2019), Sutrisno & Ervin(2019). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja.

## **5. KESIMPULAN**

Dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian pengujian:

- a. Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Ternate.
- b. Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Ternate.
- c. Kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Ternate.

## **6. REFERENSI**

- Adomi, Esharenana E., dan Eruvwe, Ufuoma, 2004. *Staff Dicipline In Nigeria University Libraries*, Library Management, Emerald Group, Volume 25- Number 4/5
- Alwi, Safariddin. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Amstrong, Michael. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. terjemahan Sofyan dan Haryanto. Jakarta. PT Elex Media Komputindo
- Amstrong, M. (2009). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*, 12th Ed. London : Kogan Page.
- Antonio S, 2007, "*Bank Syariah dari Teori ke Praktik*", Jakarta (ID) : Gema Insani Press
- As'ad, M, (2000, *Psikologi Industri*, Liberty, Yogyakarta.
- Bernardin, H. Russel, J. (2010). *Human Resource Management (An Experimental Edition)*. Singapore: Mc Grawhill Inc.

- Demet Leblebici. 2012. *Impact of workplace quality on employes productivity : case study of bank in turkey*. *Journal of bussines, economics and finance, porwokerto*, 8(4):pp:2.
- Dessler, Gary. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 1, Edisi ke sepuluh, PT Indeks, Jakarta.
- Ganiru, Salim. 2007. *Pengaruh Pengetahuan Tentang Manajemen, Iklim Kerja, dan Konsep Diri Terhadap Kinerja Pejabat Esalon III Di Pemerintah Provinsi Maluku Utara*. Sinopsis Disertasi. Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta. (tidak dipublikasi)
- Ghozali, Imam. 2011 “*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2002 ”*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Yogyakarta: Andi Offset.
- Handoko, T. Hanni, (2000), *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*, UGM, Liberty, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hanni,. 2001. *Manajemen*. Edisi ke dua. BPFE – Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, s.p. malayu, (2002), *Manajemen Sumber daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan*, CV. Haji masagu, Jakarta.
- Hasibuan Malayu S. P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Isvandiani, A. dan Idris, B. A. (2018) *Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Central Capital Futures Cabang Malang*. *Jurnal JIBEKA*.
- Karono, Kartii, 2008 : “*Pemimpin dan Kepemimpinan*”, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Revisi). Bumi AKSARA.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2005 “*Perilaku Organisasi* “, Jilid 2, Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A.A.Anwar Prabu , 2006 , *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Mangkunegara, Prabu, 2007. “*Evaluasi Kinerja*”, cetakan ketujuh, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Mathis, R.L. & Jackson J.H. (2006) *Human Resources Management*. Edisi 10. Penerbit Salemba Empat.
- Mathis, L. Robert dan Jackson, John H. 2009 ”*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jilid 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Mondiani, T. (2012). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.PLN (Persero) Upj Semarang*. *Jurnal Administrasi Bisnis Undip*,
- Oke, A. Munshi, N. Walumbwa, F. (2009). The Influence of Leadership on Innovation Processes and Activities. *Organizational Dynamics.*,
- Rivai, Veithzal. 2005. *Menejemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Edisi Pertama. PT.Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2006. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai. Veithzal. 2009. ”*Manajemen Sumber Data Manusia untuk Perusahaan*”, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2009. *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*, Edisi Ke-3, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Rivai. Veithzal. dan Ella Jauvani Sagala. 2010. “*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*”. Cet ke 3. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai, Veithzal, dkk. 2013. “*Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*”, Edisi pertama, cetakan pertama, Rajawali Pers, Jakarta,
- Robbins, Stephen P. 2006 *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi*, Aplikasi Versi Bahasa Indonesia. Edisi Ke Delapan. Penerbit PT Prenhalindo Jakarta.
- Robbins, P. S. (2002). *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Erlangga.
- Robbins, Stephen P. dan Mary Coulter. 2007 “*Manajemen*”. Ed 10. Jakarta: Erlangga.
- Sari, Y. K. (2014). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Patra Komala Dumai. Tepak Manajemen Bisnis*, Vol.4 No. 2 Mei.
- Sastrohardiwiryo, Siswanto. 2002 *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Saydam, Gouzali. 1996 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Penerbit Djambatan,
- Siagian, S.P. (2002). *Kepemimpinan Organisasi & Perilaku Administrasi*. Jakarta: Penerbit Gunung Agung.
- Siagian, Sondang. 2007 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Askara.
- Siagian, Sondang. 2013. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- Simamora, Hendry. (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi keTiga*. STIE YKPN. Yogyakarta.

- Simanjuntak. 2005. *Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sopiah, 2009, *Perilaku Organisasional*, Yogyakarta; Penerbit Andi.
- Susilaningsih, Nur . 2008. *Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi, Pengawasan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai* (Studi Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Wonogiri). *Excellent*. Vol. 1 No. 2.
- Suradinata Ermaya. 2003. *Pemimpin dan Kepemimpinan Pemerintah*. Jakarta : PT. Gramedia
- Sutrisno, Edy. 2016 “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Edisi Pertama, Cetakan ketiga, Kencana, Jakarta.
- Thahrim, M. (2011). *Sumber Daya Manusia Dan Organisasi*, Lembaga Penerbitan Unkhair ( lepKhair). Ternate.