

PENGARUH KEPEMIMPINAN MANAJER TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) RAYON RENGAT TAHUN 2021

SURYA AKBAR

Program Studi Ilmu Administrasi Negara STIA Indragiri
Jl. Azki Aris, Rengat. Kode Pos 29318. Telp. (0769) 22458

Abstrak :

Penelitian ini membahas tentang Pengaruh Kepemimpinan Manajer Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) Rayon Rengat Tahun 2021, adapun tujuan penelitian ini adalah (1) untuk mengetahui Kepemimpinan Pada PT. PLN (PERSERO) Rayon Rengat (2) Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Manajer Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) Rayon Rengat. Selanjutnya jenis penelitian ini berdasarkan metodenya adalah penelitian *ex post facto* yang merupakan bagian dari pendekatan metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. PLN (PERSERO) Rayon Rengat, yang berjumlah 95 orang dan teknik pengumpulan data yang digunakan ialah metode slovin. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis statistik SPSS dengan menggunakan regresi sederhana. Hasil penelitian dapat menyimpulkan: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Kepemimpinan Manajer Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) Rayon Rengat dilihat dari hasil penilaian 77 responden dari hasil analisis statistik SPSS menunjukkan nilai dengan taraf signifikan 5%. Jadi kontribusi Pengaruh Kepemimpinan Manajer Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) Rayon Rengat tidak memiliki pengaruh yang signifikan melalui perhitungan $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $0.901 < 1,992$ sehingga variabel X terhadap Y tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Kinerja, Karyawan, Rayon

Abstract :

*This study discusses the Effect of Manager Leadership on Employee Performance at PT. PLN (PERSERO) Rayon Rengat in 2021, while the objectives of this study are (1) to determine the leadership at PT. PLN (PERSERO) Rayon Rengat (2) To determine the influence of Manager Leadership on Employee Performance at PT. PLN (PERSERO) Rayon Rengat. Furthermore, this type of research based on the method is *ex post facto* research which is part of the quantitative research method approach. The population in this study were all employees of PT. PLN (PERSERO) Rayon Rengat, which amounted to 95 people and the data collection technique used was slovin formula. The data analysis technique used is SPSS statistical analysis using simple regression. The results of this study can conclude: There is no significant effect between the manager leadership on the employee performance of PT. PLN (PERSERO) Rayon Rengat seen from the results of the assessment of 77 respondents from the results of SPSS statistical analysis showed a value with a significant level of 5%. So the contribution of manager leadership on the employee performance of PT. PLN (PERSERO) Rayon Rengat has insignificant influence through the calculation of $t_{count} < t_{table}$ is $0.901 < 1,992$ so that the variable X to Y does not have a positive and significant effect.*

Keyword : Leadership, Performance, Employees, Rayon

I. PENDAHULUAN

Dalam Kehidupan masyarakat, suatu organisasi formal maupun nonformal selalu ada seseorang yang dianggap lebih dari yang lain. Seseorang yang memiliki kemampuan lebih tersebut kemudian diangkat atau ditunjuk sebagai orang yang dipercayakan untuk mengatur orang lain, biasanya orang seperti itu disebut pemimpin atau manajer. Dalam menghadapi persaingan yang semakin kompleks serta semakin berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi peran seorang pemimpin sangat dibutuhkan untuk menggerakkan organisasi terutama dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Kemampuan untuk memberikan perhatian utama kepada sumber daya manusia adalah faktor yang sangat menentukan kelangsungan hidup suatu organisasi dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung oleh keberhasilan dari individu organisasi itu sendiri dalam menjalankan tugas mereka. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, antara lain: motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, insentif, budaya kerja, komunikasi, jabatan, pemberian gaji karyawan, pelatihan, dan masih banyak yang lainnya. Semua faktor itu pasti berpengaruh, ada yang dominan ada juga yang tidak.

Seorang pimpinan harus mampu menciptakan suasana yang kondusif, memberikan cukup perhatian, memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja, menjalin komunikasi yang baik dengan seluruh karyawan. Untuk menciptakan kondisi demikian, diperlukan adanya usaha-usaha untuk meningkatkan kualitas dan kinerja bagi setiap karyawan. Ini dimungkinkan bila ingin terwujudnya peningkatan kinerja karyawan secara optimal. Sebab bagaimanapun juga tujuan sebuah instansi, salah satunya adalah untuk meningkatkan kesejahteraan dan kinerja karyawan.

Sampai saat ini, kepemimpinan masih menjadi topik yang menarik untuk dikaji dan diteliti, karena paling sering diamati namun merupakan fenomena yang paling sedikit dipahami. Fenomena kepemimpinan di Indonesia menjadi

sebuah masalah yang menarik dan berpengaruh besar dalam kehidupan politik dan bernegara.

Kinerja karyawan tidak lepas dari peran pemimpinnya. Menurut Bass (1990), peran kepemimpinan atasan dalam memberikan kontribusi pada karyawan untuk pencapaian kinerja yang optimal dilakukan melalui lima cara yaitu :

1. Pemimpin mengklarifikasi apa yang diharapkan dari karyawan, secara khusus tujuan dan sasaran dari kinerja mereka.
2. Pemimpin menjelaskan bagaimana memenuhi harapan tersebut.
3. Pemimpin mengemukakan kriteria dalam melakukan evaluasi dari kinerja secara efektif.
4. Pemimpin memberikan umpan balik ketika karyawan telah mencapai sasaran, dan
5. Pemimpin mengalokasikan imbalan berdasarkan hasil yang telah mereka capai.

Pada PT.PLN (persero) Rayon RENGAT kepemimpinan dalam perusahaan merupakan hal yang penting dalam sebuah era organisasi modern yang mengkehendaki adanya demokratis dalam pelaksanaan kerja dan kepemimpinan perusahaan akibat yang mungkin timbul dari adanya kepemimpinan yang buruk adalah penurunan kinerja karyawan yang akan membawa dampak pada penurunan kinerja total perusahaan.

Pada PT. PLN (persero) Rayon RENGAT, pemimpin memerintah bawahannya untuk melaksanakan tugas dan membuat semua keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan. Pemimpin juga memberikan dukungan dengan memperhatikan kondisi kerja para karyawan.

PT. PLN (persero) Rayon RENGAT. Pemimpin menetapkan tujuan dan memberikan perintah kepada para karyawan PT. PLN (persero) Rayon RENGAT setelah berdiskusi. Karyawan pun membuat keputusan-keputusan sendiri tentang bagaimana cara pelaksanaan tugas, namun pekerjaan yang diberikan sangat banyak sehingga karyawan kurang menikmati pekerjaan tersebut dan pekerjaan menjadi tidak efektif.

Berdasarkan masalah diatas pada PT. PLN (persero) Rayon RENGAT. Maka dapat

terlihat dengan jelas bahwa kepemimpinan manajer berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (persero) Rayon RENGAT.

Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Manajer Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) RAYON RENGAT Tahun 2021”**.

A. TUJUAN PENELITIAN

Sehubungan dengan rumusan masalah yang dikemukakan sebelumnya maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Manajer terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Rayon RENGAT

II. METODE PENELITIAN

A. PENDEKATAN DAN JENIS PENELITIAN

Pendekatan yang dilakukan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, yang mana pendekatan kuantitatif adalah penelitian dimana peneliti tidak berinteraksi/independen terhadap fakta yang diteliti (positivistik).

B. JENIS DAN SUMBER DATA

1. Data primer

Data yang dikumpulkan oleh peneliti langsung dari sumber di lokasi penelitian. (Sugiyono 2017).

2. Data sekunder

Data yang dikumpulkan oleh organisasi (data disebuah perusahaan dan lainnya) yang telah disahkan atau telah di publikasikan. Seperti struktur organisasi, sejarah singkat perusahaan, deskripsi pekerjaan serta bahan-bahan lain yang di perlukan dalam pembahasan masalah. (Sugiyono 2017).

C. TEKNIK PENGUMPULAN DATA

1. Kuisisioner

Dengan mengajukan suatu daftar pertanyaan kepada calon responden guna memperoleh data – data yang ada hubungannya dengan masalah yang dibahas.

2. Studi pustaka

Pengumpulan data dengan cara membaca dan mengutip teori – teori yang berasal dari buku dan tulisan- tulisan lain yang relevan dengan penelitian ini.

D. TEKNIK ANALISIS DATA

1. Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif adalah Statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2004:142). Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan variabel penelitian baik *exogenous variable* maupun *endogenous variable*.

Karakteristik responden yang meliputi nama responden, jenis kelamin, umur, status perkawinan, pendidikan terakhir, masa kerja dan jabatan. Sedangkan deskripsi variabel meliputi kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini jelas analisis deskriptif yang digunakan adalah dengan menghitung tanggapan atau capaian indikator (Ridwan, 2008:88) dengan rumus :

$$CI = \frac{JR}{SI} \times 100\%$$

Keterangan :

CI : Capaian Indikator

JR : Jumlah Jawaban Responden

SI : Skor Ideal (skor tertinggi dikalikan jumlah responden)

Tabel 1. Kriteria pengklasifikasian persentase skor tanggapan responden

Interval skor	Kategori
0% - 20%	Sangat buruk
21% - 40%	Buruk
41% - 60%	Cukup
61% - 80%	Baik
81% - 100%	Sangat baik

2. Analisis statistik inferensial

Statistik inferensial adalah statistic yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya akan di generalisasikan untuk populasi dimana sampel diambil. Terdapat dua macam statistik inferensial, yaitu *statistik parametris* dan *nonparametris* (Sugyono, 2004).

E. POPULASI DAN SAMPEL

Secara sederhana, populasi adalah semua subjek atau objek sasaran penelitian. Menurut Sugiyono (1998:57), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantita (jumlah) dan karakteristik (ciri-ciri) tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di PT. PLN (PERSERO) RAYON RENGAT yang berjumlah 95 orang.

Menurut Sugiyono (2011:81) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.” Sehingga sampel merupakan bagian dari populasi yang ada, sehingga untuk pengambilan sampel harus menggunakan cara tertentu yang didasarkan oleh pertimbangan-pertimbangan yang ada. Sampel dari penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus slovin sebagai beriku t:

$$n = N / (1 + N.(e)^2)$$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Total Populasi

e = Batas Toleransi Error (peneliti menggunakan 5%)

$$n = N / (1 + N.(e)^2)$$

$$n = 95 / (1 + 95.(5\%)^2)$$

$$n = 95 / (1 + 95.(0,05)^2)$$

$$n = 95 / (1 + 95.(0,0025))$$

$$n = 95 / (1 + 0,2375)$$

$$n = 95 / 1,2375$$

$$n = 76,76 \Rightarrow \text{dibulatkan menjadi 77 orang.}$$

Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode proporsionate siratified random sampling (sampel acak terstratifikasi

secara proporsional), yaitu teknik pengambilan sampel untuk populasi yang heterogen dan berstrata (sugiyono, 2002).

Data yang diperoleh dari kuisisioner selanjutnya ditabulasikan dan dijumlahkan skornya untuk masing-masing variabel kemudian hasil tabulasi tersebut diolah, dianalisis dan diinterprestasikan.

Untuk memudahkan pengolahan data kuantitatif digunakan paket program computer SPSS (*Statistical and Service Solution*).

F. LOKASI DAN JADWAL PENELITIAN

Lokasi penelitian dilakukan secara langsung di tempat penelitian pada PT. PLN (PERSERO) RAYON RENGAT.

III. PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum

Sejarah Ketenagalistrikan di Indonesia dimulai pada akhir abad ke-19, ketika beberapa perusahaan Belanda mendirikan pembangkit tenaga listrik untuk keperluan sendiri. Pengusahaan tenaga listrik tersebut berkembang menjadi untuk kepentingan umum, diawali dengan perusahaan swasta Belanda yaitu NV. NIGM yang memperluas usahanya dari hanya di bidang gas ke bidang tenaga listrik.

Selama Perang Dunia II berlangsung, perusahaan-perusahaan listrik tersebut dikuasai oleh Jepang dan setelah kemerdekaan Indonesia, tanggal 17 Agustus 1945, perusahaan-perusahaan listrik tersebut direbut oleh pemuda-pemuda Indonesia pada bulan September 1945 dan diserahkan kepada Pemerintah Republik Indonesia.

Pada tanggal 27 Oktober 1945, Presiden Soekarno membentuk Jawatan Listrik dan Gas, dengan kapasitas pembangkit tenaga listrik saat itu sebesar 157,5 MW. Tanggal 1 Januari 1961, Jawatan Listrik dan Gas diubah menjadi BPU-PLN (Badan Pimpinan Umum Perusahaan Listrik Negara) yang bergerak di bidang listrik, gas dan kokas.

Tanggal 1 Januari 1965, BPU-PLN dibubarkan dan dibentuk 2 perusahaan negara yaitu Perusahaan Listrik Negara (PLN) yang

mengelola tenaga listrik dan Perusahaan Gas Negara (PGN) yang mengelola gas. Saat itu kapasitas pembangkit tenaga listrik PLN sebesar 300 MW.

Tahun 1972, Pemerintah Indonesia menetapkan status Perusahaan Listrik Negara sebagai Perusahaan Umum Listrik Negara (PLN). Tahun 1990 melalui Peraturan Pemerintah No. 17, PLN ditetapkan sebagai pemegang kuasa usaha ketenagalistrikan.

Tahun 1992, pemerintah memberikan kesempatan kepada sektor swasta untuk bergerak dalam bisnis penyediaan tenaga listrik. Sejalan dengan kebijakan di atas, pada bulan Juni 1994 status PLN dialihkan dari Perusahaan Umum menjadi Perusahaan Perseroan (Persero).

Setelah terbentuk menjadi persero di tahun 1992, PT. PLN (persero) memiliki beberapa aktifitas bisnis, antara lain :

1. Di bidang *Pembangkitan listrik*

Pada akhir tahun 2003 daya terpasang pembangkit PLN mencapai 21.425 MW yang tersebar di seluruh Indonesia. Kapasitas pembangkitan sesuai jenisnya adalah sebagai berikut :

1. Pembangkit Listrik Tenaga Air (PLTA), 3.184 MW
2. Pembangkit Listrik Tenaga Diesel (PLTD), 3.073 MW
3. Pembangkit Listrik Tenaga Uap (PLTU), 6.800 MW
4. Pembangkit Listrik Tenaga Gas (PLTG), 1.748 MW
5. Pembangkit Listrik Tenaga Gas dan Uap (PLTGU), 6.241 MW
6. Pembangkit Listrik Tenaga Panas Bumi (PLTP), 380 MW

2. Di bidang *Transmisi dan Distribusi Listrik*

Di Jawa-Bali memiliki Sistem Interkoneksi Transmisi 500 kV dan 150 kV sedangkan di luar Jawa-Bali PLN menggunakan sistem Transmisi yang terpisah dengan tegangan 150 kV dan 70 kV. Pada akhir tahun 2003, total panjang jaringan Transmisi 500 kV, 150 kV dan 70 kV mencapai 25.989 kms, jaringan Distribusi 20 kV (JTM) sepanjang

230.593 kms dan Jaringan Tegangan Rendah JTR(sepanjang 301.692 kms.

Pengaturan daya dan beban Sistem Ketenagalistrikan di Jawa-Bali dan supervisi pengoperasian sistem 500 kV secara terpadu dilaksanakan oleh Load Dispatch Center / Pusat Pengatur Beban yang terletak di Gandul, Jakarta Selatan. Pengaturan operasi sistem 150 kV dilaksanakan oleh Area Control Center yang berada di bawah pengendalian Load Dispatch Center. Di Sistem Jawa-Bali terdapat 4 Area Control Center masing-masing di Region Jakarta dan Banten, Region Jawa Barat, Region Jawa Tengah & DI Yogyakarta dan Region Jawa Timur & Bali. Cakupan operasi PLN sangat luas meliputi seluruh wilayah Indonesia yang terdiri lebih dari 13.000 pulau.

Dalam perkembangannya, PT PLN (Persero) telah mendirikan 6 Anak Perusahaan dan 1 Perusahaan Patungan yaitu :

* PT Indonesia Power; yang bergerak di bidang pembangkitan tenaga listrik dan usaha-usaha lain yang terkait, yang berdiri tanggal 3 Oktober 1995 dengan nama PT PJB I dan baru tanggal 1 September 2000 namanya berubah menjadi PT Indonesia Power.

* PT Pembangkitan Jawa Bali (PT PJB) ; bergerak di bidang pembangkitan tenaga listrik dan usaha-usaha lain yang terkait dan berdiri tanggal 3 Oktober 1999 dengan nama PT PJB II dan tanggal 22 September 2000, namanya berubah menjadi PT PJB.

* Pelayanan Listrik Nasional Batam (PT PLN Batam); yang bergerak dalam usaha penyediaan tenaga listrik bagi kepentingan umum di Wilayah Pulau Batam, didirikan tanggal 3 Oktober 2000.

* PT Indonesia Comnets Plus, yang bergerak dalam bidang usaha telekomunikasi didirikan tanggal 3 Oktober 2000.

* PT Prima Layanan Nasional Enjiniring (PT PLN Enjiniring), bergerak di bidang Konsultan Enjiniring, Rekayasa Enjiniring dan Supervisi Konstruksi, didirikan pada tanggal 3 Oktober 2002.

* Pelayanan Listrik Nasional Tarakan (PT PLN Tarakan), bergerak dalam usaha penyediaan tenaga listrik bagi kepentingan umum di wilayah Pulau Tarakan.

* Geo Dipa Energi, perusahaan patungan PLN - PERTAMINA yang bergerak di bidang Pembangkit Tenaga Listrik terutama yang menggunakan energi Panas Bumi.

Sebagai Perusahaan Perseroan Terbatas, maka Anak Perusahaan diharapkan dapat bergerak lebih leluasa dengan antara lain membentuk Perusahaan Joint Venture, menjual Saham dalam Bursa Efek, menerbitkan Obligasi dan kegiatan-kegiatan usaha lainnya. Di samping itu, untuk mengantisipasi Otonomi Daerah, PLN juga telah membentuk Unit Bisnis Strategis berdasarkan kewilayahan dengan kewenangan manajemen yang lebih luas.

Konsumsi listrik Indonesia secara rata rata adalah 473 kWh/kapita pada 2003. Angka ini masih tergolong rendah dibandingkan rata rata konsumsi listrik dunia yang mencapai 2215 kWh/kapita (perkiraan 2005). Dalam daftar yang dikeluarkan oleh *The World Fact Book*, Indonesia menempati urutan 154 dari 216 negara yang ada dalam daftar.

Menurut koran Sindo hari Senin tanggal 9 Juni 2008 halaman 5, daftar konsumsi listrik perdaerah di Indonesia adalah (dalam satuan kWh/kapita) :

1. Jakarta dan Tangerang	: 1873.9
2. Sumatra Utara	: 390.78
3. NAD	: 206.06
4. Bali	: 619.26
5. Sumatra Barat	: 375.83
6. Jawa Tengah	: 343.84
7. Kalimantan Selatan	: 306.14
8. DIY	: 398.77
9. Jawa Timur	: 500.73
10. Sulawesi Selatan	: 281.58
11. Sulawesi Utara	: 290.78
12. Jawa Barat	: 621.4
13. Banten	: 1293.76
14. Maluku	: 176.08
15. Kalimantan Timur	: 461.7
16. Kalimantan Barat	: 214.45
17. Bengkulu	: 176.44
18. Bangka Belitung	: 278.02
19. Sulawesi Tengah	: 146.14

20. Sumatra Selatan	: 256.45
21. Kalimantan Tengah	: 195.87
22. Maluku Utara	: 127.54
23. Lampung	: 208.31
24. Gorontalo	: 134.78
25. Sulawesi Tenggara	: 120.22
26. Jambi	: 213.91
27. Sulawesi Barat	: 79.78
28. Riau	: 274.21
29. NTB	: 119.27
30. Papua	: 180.11
31. NTT	: 64.32

Rata-rata nasional: 352.59

B. STRUKTUR ORGANISASI

PT. PLN (Persero) Kantor Cabang Rengat memiliki 5 Kantor Ranting (Ranting Tembilahan, Ranting Taluk Kuantan, Ranting Air Molek, Ranting Kuala Enok dan Rayon Rengat Kota dan 45 kantor pelayanan. Dengan wilayah kerja yang mencakup 3 kabupaten, baik Indragiri Hulu, Indragiri Hilir dan Kuantan Singigi, dengan jumlah pelanggan mencapai 70.023 (Januari 2010) pelanggan.

Area wilayah kerja yang luas, dengan banyaknya daerah sungai dan rawa, cukup menjadi hambatan bagi kantor cabang ini untuk melayani pelanggan dengan maksimal. Khusus di Rayon Rengat Kota, memiliki jumlah pelanggan sebanyak 40.205 pelanggan. Untuk jumlah petugas Pelayanan pelanggan, *customer service* dan cater meliputi *Outsourcing* sebanyak 94 orang, dan pegawai sebanyak 13 orang. Berikut bagan susunan organisasi Sub Unit Pelaksana Rayon Rengat Kota kelas Unit I, (dapat dilihat pada halaman lampiran).

Organisasi pada dasarnya bertujuan untuk mengkoordinir suatu kelompok atau badan yang terdiri dari berbagai personalia serta mendayagunakan kemampuan yang ada secara keseluruhan untuk diarahkan kepada tujuan tertentu. Selain itu dapat menggambarkan suatu rangkaian atau proses yang harus dilalui dalam perumusan tujuan. Pengambilan keputusan dan di lain pihak struktur ini merupakan perincian kegiatan yang harus dikerjakan masing-masing pegawai sesuai dengan bidang serta wewenangnya. Adapun pentingnya pembagian tugas dalam suatu organisasi akan mendatangkan keuntungan perusahaan yakni :

1. Memperjelas antara tugas, wewenang, kewajiban dan tanggung jawab.
2. Menghindari terjadinya ketidakharmonisan dalam pelaksanaan tugas.
3. Spesialisasi penempatan tenaga kerja menurut keahlian yang dimiliki tenaga kerja tersebut.
4. Memperlancar koordinasi antara unit dan perusahaan.

Pada umumnya dikenal tiga bentuk struktur organisasi yaitu :

- a. Struktur Organisasi Garis
- b. Struktur Organisasi Garis dan Staf
- c. Struktur Organisasi Fungsional dan Staf

C. DISIPLIN KERJA

Kewajiban Setiap Karyawan.

- Mengutamakan kepentingan perusahaan diatas kepentingan golongan dan pribadi.
- Menyimpan rahasia negara, perusahaan, baik langsung maupun tidak langsung.
- Melaksanakan ketentuan perusahaan dengan sebaik-baiknya.
- Bekerja dengan jujur, tertib dan sopan serta penuh dengan rasa tanggung jawab dan bersemangat untu kepentingan perusahaan.
- Mentaati perintah instruksi atau pejabat yaang berwenang sepanjang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

Larangan Setiap karyawan

- Melakukan tindakan kejahatan antara lain berupa penggelapan, pencurian, penipuan, pemalsuan, dan jenis lainnya.
- Melakukan penganiayaan, penghinaan secara kasar, tindak kekerasan mengancam pimpinan perusahaan dan karyawan.
- Menyuruh tau membujuk ikut serta dalam melakukan perbuatan yang melanggar hukum/ kesusilaan terhadap pimpinan perusahaan.

- Menggunakan fasilitas perusahaan untuk kepentingan pribadi.

D. Keselamatan Kerja

Dikantor kerja Bagian monitoring,loket pelayanan pelanggan,loket pembayaran kita memakai sandal jepit/sepatu dan seragam. Diharapkan kepada seluruh petugas di lokat pembayaran agar waspada dan lebih cermat dan teliti kerana sedikit kesalahan dari petugas akan dapat merugikan orang lain, dan aspek-aspek lain yang harus di penuhi :

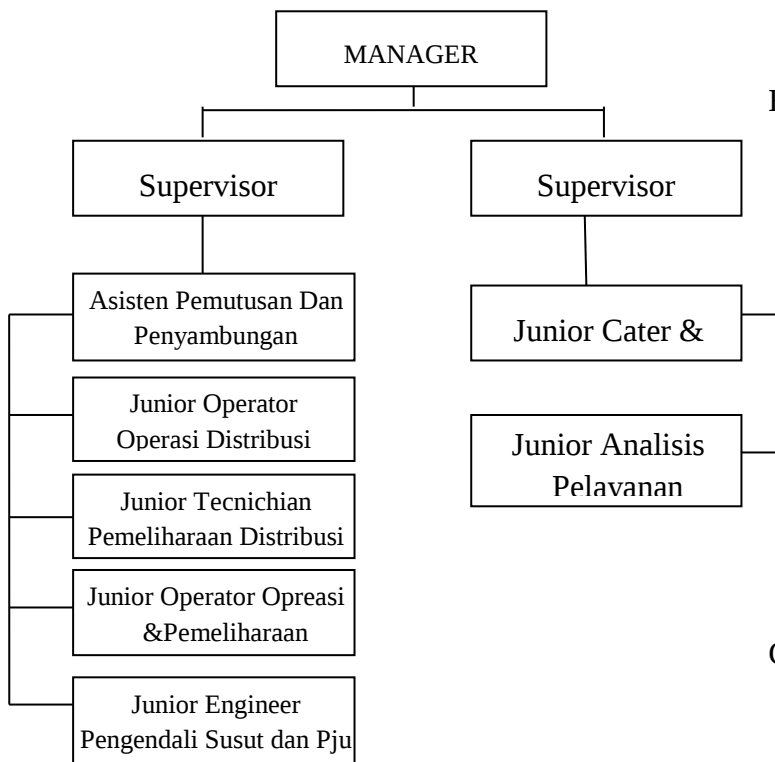
- Memiliki staf pemelihara alat-alat baru yang tersedia setiap saat untuk memperbaiki alat.
- Meningkatkan kualitas peralatan secara berkala.
- Pengurangan gerak fisik yang berulang-ulang yang menyebabkan mudah lelah.
- Menyesuaikan sinar lampu dengan kondisi ruangan kerja.
- Menyediakan kantor privat dan ruang kerja nyaman.
- Menyediakan tempat atau ruang istirahat.
- Penyusunan, penyesuaian dan pemindahan peralatan, bagian-bagian pokok dan ruang Kerja.
- Menyediakan peralatan kursi, meja dan lemari kantor yang sesuai dengan kondisi tubuh Dan kegiatan karyawan.
- Memberitahukan pada karyawan tentang manfaat komputer dan alat otomatis.

Pemeliharaan Lingkungan

Perusahaan PT.PLN(persero) merupakan perusahaan yang senang akan kebersihan, ini terbukti dari ruangan kerja yang selalu bersih dari hal-hal yang mengganggu kesehatan.

Untuk melaksanakan tugas ini biasanya dilakukan oleh *cleaning service* pada saat semua karyawan belum datang, hal yang rutin dilakukan ialah dengan menyapu dan mengepel lantai. Setiap pagi keadaan kantor selalu bersih dan ruangan tertata rapi

Gambar 1. Struktur Organisasi PT.PLN
(Persero) Rayon Rengat Kota



Sumber : PT.PLN (Persero) Rayon Rengat Kota

Berdasarkan struktur organisasi pada PT. PLN RAYON RENGAT KOTA, dapat di jelaskan uraian tugas dan tanggung jawab dari masing-masing karyawan dan pelaksanaan lainnya untuk lebih jelasnya akan penulis uraikan secara umum, yaitu :

A. Manager

- Bertanggung jawab atas pelaksanaan pengelolaan usaha tenaga listrikan secara efisien, efektif yang meliputi pemasaran dan niaga, perencanaan, pendistribusian energi listrik, keuangan, SDM dan administrasi.
- Membina hubungan kerja kemitraan dan komunikasi yang efektif guna menjaga citra perusahaan serta mewujudkan *Good Corporate Governance*.
- Serta melakukan pembinaan terhadap unit asuhannya.

A. Spv Teknik

- Perencanaan operasi distribusi.
- Lingkungan dan keselamatan tenaga listrikan.

- Pelayanan teknik.
- Perencanaan pemeliharaan distribusi.
- Kontruksi.
- Logistik.

B. Spv Pp/Adm

- Informasi pelayanan, pelayanan pasang baru, perubahan daya, administrasi pelanggan, rencana penjualan, kehumasan, dan pelaksanaan pengendalian penagihan atas piutang pelanggan dan usulan penghapusan piutang ragu-ragu.
- Mengendalikan pelayanan penyambungan sementara, perubahan tarif, ganti nama pelanggan, balik nama pelanggan, P2TL dan perubahan lainnya.

C. Asisten Pemutusan Dan Penyambungan

- Fungsi utama Supervisor Penyambungan dan Pemutusan dalam mengelola seluruh aspek sambungan pelanggan dan pemutusan sementara serta bongkar lampu .
- Merencanakan dan melaksanakan pasang baru dan tambah daya.
- Melaksanakan pemutusan sementara dan bongkar lampu.
- Melaksanakan penyambungan kembali.
- Melaksanakan pengelolaan data base atau data induk elektronik. Administrasi pelanggan (DIL) dan arsip induk pelanggan (AIL) berkaitan dengan perubahan data pelanggan (PDL) akibat dari penyambungan dan bongkar lampu.
- Menyusun dan mengawasi pelaksanaan pekerjaan sesuai SOP.
- Membuat laporan kegiatan pekerjaan penyambungan dan pemutusan.

D. Junior Operator Operasi Distribusi

- Mempunyai tugas pokok untuk mengatur dan mengarahkan pelaksanaan *manuver* jaringan yang berkaitan dengan

pemasangan gardu, modifikasi dan perluasan jaringan agar keandalan distribusi tenaga listrik dapat tetap terjaga.

E. *Junior Technician* Pemeliharaan Distribusi

- Mempunyai tugas pokok untuk menyusun rencana kegiatan, membagi tugas membimbing bawahan, mengevaluasi hasil kerja bawahan serta melakukan pemeliharaan dan perbaikan jaringan distribusi guna meningkatkan kontinuitas dan keandalan jaringan.

F. *Junior Engineer* Pengendali Susut Dan Pju

- Melaksanakan pemetaan susut distribusi.
- Melaksanakan inventarisasi dan pemutakhiran data PJU

G. *Junior Cater* Dan Penagihan

- Menyusun rencana dan melakukan pembukuan pendapatan operasi.
- Bertanggung jawab atas penerimaan, penghitungan dan pendistribusian rekening ketempat pembayaran.
- Bertanggung jawab atas pelaksanaan penagihan dan pelayanan penerimaan piutang pelanggan.
- Melakukan uji petik pemeriksaan saldo piutang, daftar pelunasan rekening dan penyeteroran uang ke bank di *payment point*.

H. *Junior Analisis Pelayanan Pelanggan*

- Melaksanakan pelayanan yang mudah dan nyaman bagi pelanggan melalui telepon, loket, *frontdesk*, *account executive*, *callcenter*, *sms center*, dan lain-lain (diupayakan semaksimal mungkin untuk "*one stop service*")
- Melaksanakan pemasaran, termasuk mengkoordinir pemasaran keliling terpadu sekaligus penertiban sambungan ilegal
- Mengelola administrasi pelayanan, promosi, publikasi, sosialisasi dan penyuluhan antara lain Tarif Dasar

listrik (TDL) dan Tingkat Mutu Pelayanan (TMP)

- Melaksanakan administrasi layanan pengaduan, Perjanjian Jual Beli Tenaga Listrik (PJBTL), suplemen, amandemen, penyambungan, perubahan, Tagihan Susulan (TS), Surat Pengakuan Hutang (SPH), komitmen, dan lain-lain
- Melaksanakan pengelolaan *database* atau data induk elektronik administrasi pelanggan (DIL) dan arsip induk pelanggan (AIL) termasuk perubahan data pelanggan (PDL) dan realisasi pemutusan sementara/ rampung.

3. Aktivitas Organisasi

PT.PLN (Persero) Rayon Rengat Kota bekerja sebagai penyedia listrik bagi masyarakat Rengat kota.

E. HASIL PENELITIAN

Sebelum melakukan analisis kuantitatif dengan SPSS, berikut diuraikan secara rinci hasil jawaban dari masing-masing indikator variabel yang diteliti :

Tabel 2. Jumlah Hasil Jawaban Responden dari Variabel Kepemimpinan Manajer dan Kinerja

Responden	Kepemimpinan	Kinerja
1	40	40
2	40	40
3	50	50
4	40	40
5	50	50
6	42	40
7	40	40
8	40	41
9	40	50
10	47	45
11	44	43
12	39	35
13	40	40
14	40	38
15	40	39
16	41	36
17	50	47
18	40	40

19	40	37
20	38	37
21	39	40
22	40	40
23	46	46
24	47	47
25	47	46
26	41	39
27	40	39
28	40	43
29	40	43
30	39	40
31	39	37
32	40	42
33	40	40
34	35	50
35	41	42
36	42	41
37	43	42
38	41	50
39	45	50
40	40	40
41	35	35
42	50	36
43	50	33
44	42	40
45	39	50
46	30	50
47	40	34
48	40	39
49	50	50
50	40	40
51	40	46
52	35	47
53	41	47
54	42	41
55	43	40
56	41	40
57	45	40
58	40	39
59	40	39
60	40	40
61	41	40
62	50	35
63	40	41
64	40	42
65	40	43
66	40	41
67	50	45
68	40	50
69	40	42
70	40	40
71	40	40
72	39	40

73	39	47
74	50	44
75	50	39
76	42	40
77	39	40

Sumber : Data olahan hasil Analisis Data.

Pembahasan

Untuk membuktikan dan menjelaskan tentang permasalahan yang dijadikan rumusan masalah ini sesuai dengan data yang telah dihimpun maka peneliti akan melakukan uji dalam Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dengan menggunakan program SPSS 22 for windows.

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

(1) Variabel Kepemimpinan

Tabel 3. Uji Validitas variabel Kepemimpinan

Pernyataan	R hitung	Kriteria	R tabel	Hasil
Item 1	0,787	>	0,224	Valid
Item 2	0,725	>	0,224	Valid
Item 3	0,799	>	0,224	Valid
Item 4	0,920	>	0,224	Valid
Item 5	0,758	>	0,224	Valid
Item 1	0,844	>	0,224	Valid
Item 2	0,851	>	0,224	Valid
Item 3	0,695	>	0,224	Valid
Item 4	0,721	>	0,224	Valid
Item 5	0,756	>	0,224	Valid

Sumber : SPSS 20 For Windows

Hasil tersebut menunjukkan bahwa pertanyaan no. 1 sampai dengan no. 10 adalah valid karena nilai R hitungnya lebih besar dari R tabel.

(2) Variabel Kinerja

Tabel 4. Uji Validitas variable Kinerja

Pernyataan	R hitung	Kriteria	R tabel	Hasil
Item 1	0,738	>	0,224	Valid
Item 2	0,689	>	0,224	Valid
Item 3	0,826	>	0,224	Valid
Item 4	0,876	>	0,224	Valid
Item 5	0,766	>	0,224	Valid
Item 1	0,791	>	0,224	Valid
Item 2	0,848	>	0,224	Valid
Item 3	0,686	>	0,224	Valid
Item 4	0,749	>	0,224	Valid
Item 5	0,811	>	0,224	Valid

Sumber : SPSS 22 For Windows

Hasil tersebut menunjukkan bahwa pertanyaan no. 1 sampai dengan no. 10 adalah valid karena nilai r hitungnya lebih besar dari R tabel.

a. Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Nilai Kritis	Kesimpulan
Kepemimpinan	0,780	>	0,6	Reliabel
Kinerja	0,779	>	0,6	Reliabel

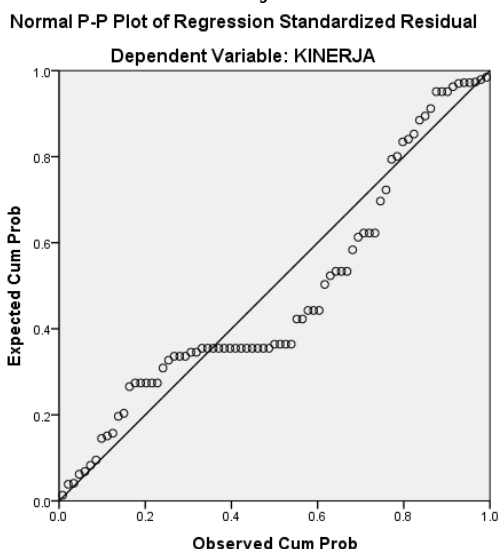
Sumber : SPSS 22 For Windows

Jika nilai reliabilitas kurang dari 0,6 maka nilainya kurang baik. Artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan tidak reliabel. Nilai reliabilitas dalam uji ini adalah pada kolom **Reliability Statistics (Cronbach's Alpha)**. Dari tabel diatas diperoleh nilai Cronbach's Alpha seluruh variabel > 0,6. Artinya alat ukur yang digunakan reliabel/ dapat dipercaya.

2. Uji Klasik

a. Uji Normalitas

Gambar 2. Uji Normalitas



Dari gambar grafik uji normalitas di atas dapat dilihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka variabel memenuhi asumsi normalitas.

a. Uji Autokorelasi

Table 6 : Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.104 ^a	.011	-.002	4.38156	1.553

a. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KINERJA

Nilai *Durbin Watson* > alpha ($1.553 > 0,05$), maka diantara variabel bebas dalam model persamaan regresi tidak terdapat autokorelasi.

a. Uji Multikolinearitas

Tabel 7 : Uji Multikolinearitas

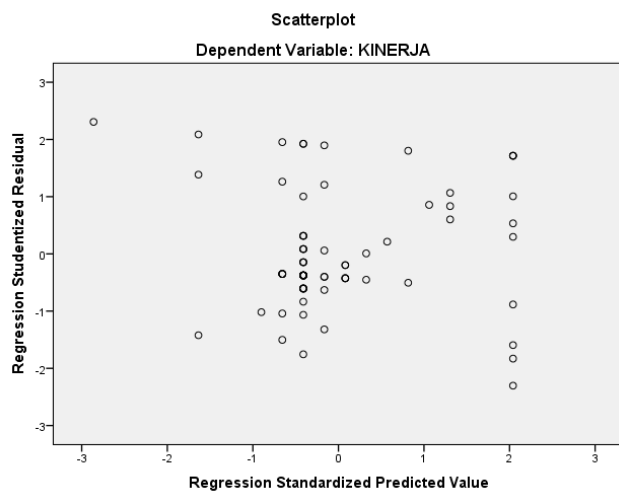
Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
KEPEMIMPINAN	1.000	1.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Dari table di atas dapat dilihat jumlah Data tidak memiliki VIF lebih dari 10 maka dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinieritas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas yaitu untuk mengetahui bahwa variabel pengganggu (*error term*) sebaiknya kedastisitasnya dalam keadaan normal. Ketentuannya adalah signifikan korelasi *spearman* > 0.05 yang berarti hubungan antara X dan Y tidak signifikan atau heteros. Atau dapat juga diketahui dari gambar Scatterplot di mana titik (data) harus menyebar, apabila membentuk pola menumpuk berarti terjadi heteros. Sehingga kita dapat mengetahui uji Heteroskedastisitas berikut:



Gambar 3. Hasil pengujian heteroskedastisitas

Dari gambar Scatterplot diatas terlihat titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar secara acak diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dan berdasarkan uji korelasi Spearman's Rho diatas diperoleh nilai signifikansi variabel independen dengan Residual $> 0,05$. Dapat diartikan tidak terdapat heterokedastisitas dalam model regresi penelitian ini.

2. Persamaan Regresi

Berikut adalah hasil nilai estimasi koefisien regresi sederhana yang dihasilkan:

Tabel 8. Koefisien Korelasi Sederhana

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	37.190	5.159		7.209	.000
1 KEPEMIMPINAN	.111	.123	.104	.901	.370

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 22 for windows.

Persamaan Regresinya sebagai berikut:

$$Y = a + bX +$$

$$Y = 37.190 + 0.111X$$

Persamaan Regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Konstanta sebesar 37.190
Artinya nilai konstanta ini menunjukkan bahwa apabila tidak ada variabel kepemimpinan (X) atau nilainya adalah 0, maka kinerja nilainya adalah 37.190.
- Koefisien regresi variabel kepemimpinan (X) sebesar 0.111
Artinya jika variabel kepemimpinan mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja juga naik sebesar 0.111.

2. Koefisien Korelasi dan Determinasi (R square)

Beberapa kemungkinan – kemungkinan dalam penggunaan rumus koefisien korelasi R dimana R mendekati antara -1,0 dan 1 antara lain adalah :

- Jika nilai R = 1 atau mendekati 1 maka hubungan antara variabel x dengan variabel y dikatakan sangat kuat atau sangat positif pengaruhnya.
- Jika nilai R = 0 atau mendekati 0 maka hubungan antara variabel x dengan variabel y dikatakan sangat lemah atau tidak ada hubungan sama sekali.
- Jika nilai R = -1 atau mendekati -1 maka hubungan antara variabel x dengan variabel y dikatakan sangat kuat dan negatif.

Koefisien determinasi atau *R Square* menunjukkan persentase seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap perubahan variabel terikat. Berikut adalah nilai *R-Square* yang diperoleh dari hasil analisis:

Tabel 9. Koefisien Determinasi (R square)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.104 ^a	.011	-.002	4.382

a. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN

Berdasarkan tabel analisis di atas diperoleh angka R yang disebut juga dengan koefisien Korelasi antara variabel Kepemimpinan Manajer Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) RAYON RENGAT adalah sebesar 0.104 berarti mendekati 0, maka disini dapat dikatakan bahwa antara variabel Kepemimpinan Manajer Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) RAYON RENGAT mempunyai hubungan yang lemah.

Sedangkan berdasarkan tabel analisis di atas diperoleh angka R^2 (*R Square*) atau disebut koefisien determinasi adalah sebesar 0.011. artinya 0.11%. menunjukkan persentase sumbangan variabel independen (kepemimpinan) terhadap variabel dependen (kinerja) Atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model (kepemimpinan) mampu menjelaskan sebesar 0.11% dari variasi variabel dependen (kinerja). Sedangkan sisanya sebesar 99.89% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. Pengujian Hipotesis dengan uji t

Tabel 10. Uji t Variabel Bebas dengan Variabel Terikat

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	37.190	5.159		7.209	.000
KEPEMIMPINAN	.111	.123	.104	.901	.370

a. Dependent Variable: KINERJA

$$t_{\text{tabel}} = \alpha/2 : n-2$$

$$= 0,05/2 : 77-2$$

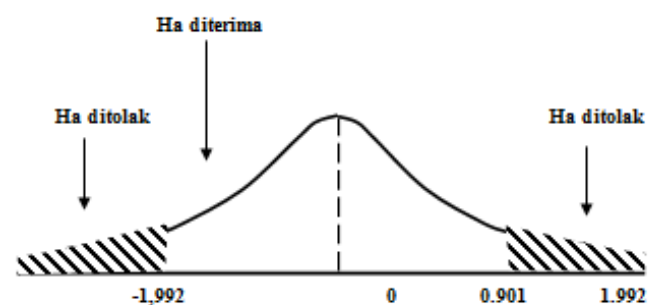
$$= 0,025:75$$

$$= 1,992$$

Ho Tidak terdapat pengaruh Kepemimpinan Manajer Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) RAYON RENGAT

Ha Terdapat pengaruh Kepemimpinan Manajer Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) RAYON RENGAT

Dari nilai t_{hitung} tersebut juga menunjukkan bahwa Variabel Kepemimpinan Manajer diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 0.901. Karena nilai $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ ($0.901 < 1,992$) maka Kepemimpinan Manajer tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pada PT. PLN (PERSERO) RAYON RENGAT. Hal ini mengindikasikan bahwa hipotesis pada penelitian ini terbukti yaitu Ho diterima dan Ha ditolak.



Gambar 4 : Daerah Pengujian Uji t variabel X

Gambar 4. Daerah Pengujian Uji t variabel X

BAB. IV SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang sudah dijabarkan pada bab terdahulu, maka penulis akan menyajikan beberapa kesimpulan – kesimpulan dan saran – saran yang sifatnya membangun demi kelangsungan hidup organisasi perusahaan di

masa yang akan datang. Kesimpulan disini penulis ambil berdasarkan rangkuman dari bab hasil penelitian dan pembahasan, serta penulis mencoba menyampaikan beberapa saran – saran yang mungkin dapat diterima atau setidaknya dipertimbangkan oleh pihak pimpinan organisasi, yaitu sebagai berikut :

A. KESIMPULAN

1. Diperoleh Persamaan Regresi Linier Sederhananya adalah

$$Y = 37.190 + 0.111X$$

Artinya nilai konstanta ini menunjukkan bahwa apabila tidak ada variabel kepemimpinan (X) atau nilainya adalah 0, maka kinerja nilainya adalah 37.190. Koefisien regresi variabel kepemimpinan (X) sebesar 0.111 artinya jika variabel kepemimpinan mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja juga naik sebesar 0.111.

2. Diperoleh angka korelasi dari variabel Kepemimpinan Manajer Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) RAYON RENGAT adalah sebesar 0.104 berarti mendekati 0, maka disini dapat dikatakan bahwa antara variabel Kepemimpinan Manajer Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) RAYON RENGAT mempunyai hubungan yang lemah. Sedangkan berdasarkan tabel analisis di atas diperoleh angka R^2 (*R Square*) atau disebut koefisien determinasi adalah sebesar 0.011. artinya 0.11%. menunjukkan persentase sumbangan variabel independen (kepemimpinan) terhadap variabel dependen (kinerja) Atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model (kepemimpinan) mampu menjelaskan sebesar 0.11% dari variasi variabel dependen (kinerja). Sedangkan sisanya sebesar 99.89% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Hasil uji hipotesis menggunakan uji t menunjukkan bahwa Variabel Kepemimpinan Manajer diperoleh

nilai t_{hitung} sebesar 0.901. Karena nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0.901 < 1,992$) maka Kepemimpinan Manajer tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pada PT. PLN (PERSERO) RAYON RENGAT.

B. SARAN

Berdasarkan pembahasan yang telah dijabarkan dan masalah yang dihadapi maka penulis mencoba memberikan beberapa saran yaitu:

1. Variabel kepemimpinan memiliki pengaruh yang lemah terhadap kinerja pada PT. PLN (PERSERO) RAYON RENGAT, maka sebaiknya perlu ada evaluasi terhadap efektivitas kepemimpinan yang telah dilakukan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. PLN (PERSERO) RAYON RENGAT.
2. Bagi karyawan PT. PLN (PERSERO) RAYON RENGAT agar dapat menggali potensi diri masing-masing individu yang bisa memaksimalkan kinerja karyawan.
3. Bagi peneliti selanjutnya agar mencari indikator yang sesuai dengan kapasitas karyawan dalam memberikan jawaban dari pernyataan kuisioner, agar tidak menimbulkan kesulitan dalam menjawab.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsini. 2002. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Atmosoeprapto. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Data Olahan SPSS Hasil analisa Tahun 2021
- Darruton, Nafisah. 2005. “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan” Skripsi Manajemen Fakultas Ekonomi Diponegoro 2005.

Siagian, Sondang P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit

Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta, CV. Bandung.