

PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI DISIPLIN KERJA PADA PT. PLN (PERSERO) UP2D JAWA TIMUR

ACHMAD FAISAL RAFSANJANI

Program Studi Manajemen STIE Mahardhika Surabaya

ABSTRAK

Penelitian ini dimaksudkan agar para pegawai memerlukan pemimpin yang baik dalam perusahaan agar dapat menjadi pendorong kegiatan perusahaan untuk mencapai kinerja yang optimal. Tidak adanya disiplin akan berpengaruh signifikan terhadap kuantitas dan kualitas pekerjaan. Jika kedisiplinan tidak dapat diterapkan maka kemungkinan besar tujuan yang telah ditetapkan perusahaan tidak tercapai. Kinerja merefleksikan seberapa baik pegawai memenuhi persyaratan pekerjaan. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja pada PT. PLN (Persero) UP2D Jawa Timur. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu penelitian yang fokus pada pengujian hipotesa alat analisa metode statistik dan menghasilkan kesimpulan yang dapat di generalisasikan. Data responden yang dikumpulkan dengan metode kuisioner dan sampel dalam penelitian ini 50 responden. Analisis data ini menggunakan (path analysis) dengan bantuan software SPSS 25.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memediasi kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan secara langsung dapat mempengaruhi kinerja pegawai dan secara tidak langsung kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang dimediasi oleh disiplin kerja.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This research is intended so that employees need a good leader in the company in order to be a driver of the company's activities to achieve optimal performance. The absence of discipline will have a significant effect on the quantity and quality of work. If discipline cannot be applied then most likely the goals that have been set by the company are not achieved. Performance reflects how well employees meet job requirements. The purpose of this research is to find out how leadership affects employee performance through work discipline at PT. PLN (Persero) UP2D Jawa Timur. This research was conducted using quantitative approach that is research that focuses on hypothetical testing of statistical method analysis tools and produces conclusions that can be generalized. Respondent data collected by questionnaire method and samples in this study 50 respondents. Analyze this data using (path analysis) with the help of SPSS 25.0 software. The results of this study show that the discipline of work mediates leadership on employee performance. Leadership can directly affect employee performance and indirectly leadership can affect employee performance mediated by work discipline.

Keywords : Leader, Work Dicipline, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia di organisasi dizaman ini terus dicermati disetiap kegiatannya, paling utama ditunjukkan untuk pencapaian tujuan serta jadi bagian sangat berarti dalam kelangsungan sesuatu industri. Sumber energi manusia ialah investasi sangat berharga serta pondasi sangat kuat untuk mendukung keberhasilan sesuatu industri. Pondasi ataupun donasi yang lain semacam sarana serta sistem itu bisa saja sama dengan industri yang lain, tetapi kala berdialog menimpa sumber energi manusia, perihal ini jadi suatu yang unik, istimewa, serta memiliki keahlian yang membedakan sesuatu industri dengan industri yang lain. Dalam perihal ini industri akan mencari keterampilan SDM yang bermutu serta mengembangkannya jadi wujud yang kaya akan kapabilitas sehingga bisa menunjang pencapaian industri ke depannya.

Hasibuan (2016), melaporkan kalau “manajemen SDM merupakan ilmu serta seni yang mengendalikan ikatan serta peranan tenaga kerja supaya efisien serta efektif untuk menolong terwujudnya tujuan industri, pegawai serta warga”. Dengan terdapatnya sumber energi manusia tenaga kerja memiliki peranan berarti dalam suatu organisasi ialah sebagai pelaksana *management*. Perolehan instansi ialah fokus pokok dibentuknya instansi. Untuk menggapai tujuan instansi tersebut dibutuhkan seseorang *leader* yang sanggup bekerja secara efisien. Terus menjadi pandai *leader* dalam melakukan peranannya, pastinya terus menjadi tujuan industri secara efektif.

Pencapaian tujuan dalam suatu instansi dikala ini, banyak aspek yang jadi berarti dalam pemenuhannya, antara lain merupakan faktor Kepemimpinan. Sumber energi manusia di sesuatu organisasi butuh dikelola secara efisien

sehingga bisa relevan antara khasiat pegawai dengan tuntutan ataupun keahlian organisasi di sesuatu industri. Rivai serta Mulyadi (2011:2), melaporkan “Kepemimpinan secara luas meliputi proses pengaruhi dalam memastikan tujuan instansi, memotivasi sikap bawahan untuk menggapai tujuan, pengaruhi interpretasi menimpa kejadian bawahannya, untuk menggapai target, memelihara ikatan kerja sama serta kerja kelompok, perolehan sokongan serta kerja sama dari orang-orang di luar kelompok ataupun instansi”.

Kepemimpinan pula dikatakan laksana proses memusatkan serta pengaruhi aktivitas- aktivitas yang terdapat ikatannya dengan pekerjaan para anggota kelompok. Jadi pada dasarnya Kepemimpinan merupakan metode seseorang pemimpin pengaruhi bawahannya biar ingin bekerja sama serta bekerja efisien cocok ketentuan bekerja. Organisasi bukan saja mengharapkan pegawai sanggup, cakap serta terampil, tetapi yang terutama merupakan mereka ingin bekerja aktif serta berkeinginan untuk menggapai hasil kerja yang optimal. Keahlian serta kecakapan pegawai tidak berarti untuk industri bila mereka tidak bekerja dengan baik. Kecanggihan perlengkapan yang didukung pegawai yang terampil serta bermutu berikan khasiat yang besar untuk organisasi cocok tuntutan pertumbuhan kondisi.

Hasibuan (2012) melaporkan kalau gaya Kepemimpinan yang dibutuhkan dalam suatu industri untuk memusatkan pegawai serta mengatur bermacam permasalahan dengan pemecahan yang pas. Pemimpin yang baik serta efisien dalam gaya Kepemimpinannya yang ditetapkan oleh keterampilan dalam membaca suatu permasalahan yang akan dialami dan bisa penuhi seluruh permasalahan serta keadaan yang akan dialami, sehingga pegawai yang sudah

dipandu sanggup termotivasi dengan pas dan bisa melaksanakan program kerja yang ditetapkan. Oleh sebab itu dibutuhkan seseorang pemimpin yang sanggup membagikan arahan guna menggapai tujuan industri yang telah diresmikan. Tiap pemimpin memiliki watak, sifat, serta kepribadian tiap- tiap yang berbeda- beda serta dipengaruhi oleh aspek watak yang dibawahnya dari lahir ataupun pemuntukan dari area tempat dimana *leader* tersebut bekerja.

Kinerja ialah sesuatu hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melakukan tugas- tugas yang dibebankan kepadanya ataupun sesuatu prestasi atas pencapaian kerja. Disiplin serta keahlian yang dipunyai pegawai ialah aspek pemuntuk utamanya. Bagi Mangkunegara(2017: 9) kinerja SDM ialah “prestasi kerja ataupun prestasi sebetulnya yang dicapai pegawai dalam melakukan tugasnya cocok dengan tanggung jawab yang diberikannya”. Kinerja pegawai ialah sesuatu perihal yang sangat berarti dalam upaya industri menggapai tujuannya. Kinerja dipergunakan manajemen sesuatu industri dalam evaluasi secara periodik menimpa efektifitas operasional sesuatu organisasi serta pegawai bersumber pada kriteria, standar serta target yang sudah di tetapkan tadinya Rivai (2005). Disinilah berartinya sinergi yang baik antara pemimpin serta bawahan untuk menjalankan komunikasi yang harmonis, sehingga terbentuk area kerja yang aman serta rasa silih perduli satu sama lain. Sebab dibalik keberhasilan pemimpin pasti sebab terdapatnya sokongan yang baik dari bawahannya. Kebalikannya pula keberhasilan seseorang bawahan tidak terlepas dari pengaruh seseorang pemimpin.

Disiplin merupakan sesuatu kekuatan yang tumbuh di dalam badan pekerja sendiri yang menimbulkan ia bisa membiasakan diri dengan sukarela

kepada keputusan- keputusan, peraturan-peraturan, serta nilai- nilai besar dari pekerjaan serta tingkah laku Moekijat, (2001:139). Disiplin kerja merupakan kegiatan yang dicoba dengan sukarela dan pemahaman ataupun kondisi untuk mematuhi kebijakan yang ditetapkan organisasi yang tertulis ataupun tidak tertulis. Bila tidak terdapatnya disiplin akan berakibat pada efektif kerja pada pekerjaan. Rivai (2006:44) mengemukakan kalau disiplin kerja merupakan sesuatu perlengkapan yang digunakan para manajer untuk mengganti sesuatu sikap dan sebagai sesuatu upaya untuk tingkatkan pemahaman serta kesediaan seorang mentaati seluruh peraturan industri serta norma- norma social yang berlaku. Dengan demikian disiplin kerja bisa disimpulkan sabagai sesuatu perilaku menghormati, patuh, serta taat atas peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis ataupun tidak tertulis dan mampu melakukannya serta tidak mengelak untuk menerima sanksi- sanksinya apabila dia melanggar kewajiban serta tugas yang diberikan kepada yang bersangkutan.

“Disiplin kerja dalam manajemen sumber energi manusia yang diawali dari sesuatu pemikiran kalau tidak terdapat pekerja yang senantiasa sempurna, dan luput dari suatu kesalahan”, bagi Siagian (2007). Hingga tiap industri butuh terdapatnya syarat yang wajib senantiasa ditaati oleh para pegawainya. Disiplin kerja ialah wujud training yang membetulkan serta membentuk pengetahuan, sikap pegawai sehingga secara ikhlas melalukan pekerjaannya, dan tingkatkan prestasi kerja. Tekad yang dicapai oleh pegawai merupakan suatu prestasi kerja baik mutu yang sudah dicapai oleh pegawai dalam mengerjakan tugas cocok beban yang diberikan. Tiap organisasi dalam melaksanakan program yang diberi

arahan senantiasa bermanfaat untuk menggapai sesuatu tujuan organisasi, salah satunya untuk meningkatkan kinerja pegawai.

PT.PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengatur Distribusi (UP2D) Jawa Timur, merupakan salah satu unit pelaksana dari PT.PLN (Persero) Unit Induk Distribusi (UID) Jawa Timur. Di PLN UP2D Jawa Timur memiliki kedudukan serta tugas spesial ialah menunjang keandalan pasokan listrik dengan melindungi kontinuitas tenaga listrik lewat pengaturan sistem distribusi 20 kV yang dilaksanakan secara selalu, real time, kilat serta akurat untuk melindungi supaya penerapan operasi-operasi sistem distribusi yang bersumber pada pemeliharaan wajar, pemadaman terencana serta pemadaman tidak terencana bisa dilaksanakan dengan tepat untuk menggapai tujuan keandalan penyaluran tenaga listrik dengan mencermati kualitas serta mutu tenaga listrik. Pegawai yang kurang disiplin akan susah meningkatkan kinerjanya serta berakibat negatif atas realisasi pencapaian tujuan industri yang sudah diresmikan tadinya. Demikian juga yang terjalin pada pegawai PT. PLN UP2D Jawa Timur yang telah lumayan baik disiplin kerjanya namun wajib lebih di tingkatkan lagi sehingga kinerja industri bisa tercapai dengan baik. Oleh karena itu seseorang pemimpin PLN yang baik wajib berupaya supaya bawahannya memiliki disiplin kerja yang baik serta wajib memotivasi dalam melaksanakan disiplin yang baik dalam industri.

Dalam perihal ini dibutuhkan terdapatnya standar disiplin yang digunakan untuk memastikan kalau pegawai dibutuhkan sebagaimana mestinya, untuk mencerna disiplin kerja bagi Rivai(2014). Semacam halnya yang terdapat pada PT. PLN UP2D Jawa Timur ialah:

1. Standar Disiplin :

Dalam institusi disiplin kerja tidak memandang baik pimpinan ataupun bawahan, sebab kedua variabel tersebut ialah pekerja yang bersama mentaati waktu dan mematuhi peraturan yang telah diresmikan. Demikian juga pada PT. PLN UP2D Jawa Timur para pegawai mengerti akan waktu dikala mulai bekerja namun masih ada pegawai yang bersantai- santai seolah tidak menghiraukan waktu. Pada dikala absensi kedatangan jam kerja tiap hari hingga jam 07. 30 WIB, setelah itu makan pagi sehabis itu seluruh pegawai diperkenankan untuk kembali lagi di meja masing jam 08.00 WIB. Akan tetapi hampir sebagian besar ruangan yang penulis cermat diruangan yang terdapat pekerja kalangan perempuan yang senantiasa kembali ke kantor sangat telat. Keadaan tersebut menampilkan kalau pegawai tersebut kurang tidak berubah-ubah dengan waktu yang sepatutnya telah melakukan pekerjaan.

2. Penegakan standar disiplin :

Dalam penegakan standart disiplin yang terdapat pada PT.PLN UP2D Jawa Timur akannya terdapat pengawas yang senantiasa mengendalikan menimpa disiplin kerja. Serta mencatat siapa saja pegawai yang sempat melaksanakan pelanggaran sehingga dikala aktivitas Code of Conduct(COC) pegawai yang bersangkutan menemukan nasehat biar tidak

melaksanakan pelanggaran waktu yang sudah dicoba serta bisa menempuh tugasnya sebaik bisa jadi serta lebih menghargai waktu.

Ada sebagian tujuan aksi disiplin diantaranya menghasilkan sikap pegawai untuk tidak berubah- ubah dengan peraturan industri, mempertahankan rasa silih menghargai serta silih yakin antara atasan serta bawahan supaya jadi lebih produktif. Disiplin kerja yang besar mencerminkan besarnya tanggung jawab seorang atas kewajiban yang diberikan kepada yang bersangkutan. Perihal ini mendesak semangat kerja, sehingga mendesak mewujudkan tujuan pegawai serta industri. Hingga dari itu tiap industri senantiasa mau serta berupaya supaya pegawainya memiliki disiplin kerja yang besar, tidak terkecuali dengan PT. PLN (Persero) UP2D Jawa Timur. Kenaikan disiplin kerja pegawai tersebut dimaksudkan supaya tujuan industri senantiasa maksimal. Bersumber pada riset pada PT. PLN UP2D Jawa Timur kalau tiap manajer di PT. PLN sudah melaksanakan guna yang terlaksana dengan jabatannya untuk mengawasi staffnya. Secara berkepanjangan manajer melaksanakan pengawasan menempel ialah dengan jalur membagikan pengarahan, mengecek laporan, serta membagikan atensi kepada pegawai. Tetapi masih ada kekurangan dalam penerapan pengawasan, ialah pada dikala melakukan aktivitas pengawasan tersebut kurang tegas dalam menanggulangi penyimpangan yang terjalin sepanjang proses penerapan pekerjaan paling utama dalam perihal kedisiplinan kerja.

Dalam aktivitas pengawasan untuk menegakkan ketertiban kerja pegawai berbentuk peraturan tertulis menimpa disiplin kerja beserta sanksinya.

Peraturan berperan untuk membagikan tutorial dan penyuluhan untuk pegawai, sebaliknya sanksi dibutuhkan bila pegawai melanggar peraturan sehingga pegawai tersebut jadi jera serta tidak mengulangi kesalahan yang sama. Bersumber pada latar balik, fenomena serta sebagian riset terdahulu yang sudah dijabarkan diatas, hingga riset ini akan mengobservasi PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI DISIPLIN KERJA.

Dari uraian latar belakang diatas, jadi rumusan dalam riset ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh secara langsung Kepemimpinan atas kinerja pegawai PT PLN (Persero) UP2D Jawa Timur ?
2. Apakah terdapat pengaruh secara langsung Kepemimpinan atas disiplin kerja pegawai PT PLN (Persero) UP2D Jawa Timur ?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh atas kinerja pegawai PT PLN (Persero) UP2D Jawa Timur ?
4. Apakah disiplin kerja memediasi pengaruh Kepemimpinan atas kinerja pegawai PT. PLN (Persero) UP2D Jawa Timur ?

LANDASAN TEORI

Kepemimpinan

Kepemimpinan memiliki kedudukan yang sangat berarti dalam suatu lembaga. Apalagi terdapat yang berkata kalau Kepemimpinan merupakan inti dari manajemen serta organisasi. Rivai & Mulyadi (2011:2) melaporkan Kepemimpinan secara luas merupakan meliputi proses pengaruhi dalam memastikan tujuan organisasi, memotivasi sikap bawahan untuk menggapai tujuan, pengaruhi interpretasi menimpa kejadian-kejadian para bawahannya untuk menggapai target, memelihara ikatan kerja sama serta kerja kelompok, perolehan sokongan serta kerja

sama dari orang-orang di luar kelompok ataupun organisasi.

Kinerja Pegawai

Pencapaian Pencapaian tujuan organisasi sangat ditetapkan oleh para pegawai. Pegawai dituntut berfungsi secara optimal untuk menggapai tujuan organisasi. Kinerja bagi Supriyanto&Maharani (2013:310), ialah perwujudan kerja yang dilasanakan oleh pegawai serta umumnya dipakai sebagai dasar riset atas pegawai ataupun organisasi. Bertambah ataupun tidaknya sesuatu kinerja bergantung tugas yang diberikan serta waktu yang sudah diresmikan. Kinerja pegawai didefinisikan keahlian pegawai dalam melaksanakan suatu keterampilan, sebab dengan kinerja akan dikenal seberapa jauh keahlian pegawai dalam melakukan tugas yang sudah dibebankan atasnya.

Kinerja pegawai pada biasanya terdorong dengan terdapatnya suatu promosi, peningkatan pangkat, peningkatan jabatan, terdapatnya inisiatif, kreatifitas, imbalan serta lain- lain. Tetapi wujud ganjaran yang demikian tidak seluruhnya merupakan benar bergantung pengelolaan yang sudah diterapkan oleh industri tersebut. Sistem pengelolaan sumber energi manusia yang pas ialah kunci keberhasilan sesuatu industri dalam menggapai tujuannya Anas (2012). Jadi, Kinerja merupakan kesediaan seorang ataupun kelompok orang untuk melaksanakan aktivitas ataupun menyempurnakannya cocok dengan tanggung jawabnya dengan hasil semacam yang diharapkan, lewat perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang diresmikan

Disiplin Kerja

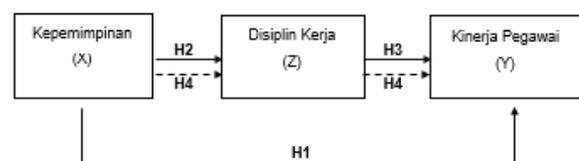
Disetiap organisasi kata disiplin senantiasa jadi atensi sebab disiplin menyangkut manusia dalam kegiatan kerja yang ditunjukkan pada donasi manusia ataupun tenaga kerja/ pegawai dalam pencapaian kinerja organisasi. Disiplin kerja

bagi Rivai (2011) ialah sesuatu perlengkapan yang digunakan para manajer untuk berbicara dengan pegawai supaya mereka bersedia untuk mengganti sesuatu sikap dan sebagai sesuatu upaya untuk tingkatan kesediaan seorang mentaati seluruh peraturan industri serta norma-norma sosial yang berlaku.

Dengan demikian dari sebagian komentar menimpa ketertiban kerja yang sudah dikemukakan bisa ditarik kesimpulan kalau disiplin kerja ialah sesuatu perilaku yang wajib dipunyai oleh tiap pegawai untuk silih menghormati, patuh, serta taat atas peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis ataupun tidak tertulis dan mampu melakukannya serta tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila dia melanggar tugas serta kewenangan yang diberikan atasnya demi mewujudkan tujuan industri.

Kerangka Konseptual

Cocok dengan judul riset ini ialah Pengaruh Kepemimpinan Atas Kinerja Pegawai lewat Disiplin Kerja. Hingga variabel yang akan diteliti terdapat 3 ialah variabel independen(X), variabel dependen(Y) serta variabel intervening (Z). . Berikut gambar kerangka konseptual



Dari kerangka konseptual diatas diformulasikan hipotesis riset sebagai berikut:

H1: Kepemimpinan mempengaruhi atas kinerja pegawai.

H2: Kepemimpinan mempengaruhi atas disiplin kerja.

H3: Disiplin kerja mempengaruhi atas kinerja pegawai.

H4: Disiplin kerja memediasi pengaruh Kepemimpinan atas kinerja Pegawai.

JENIS PENELITIAN

Riset yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Atas Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja pada PT PLN (Persero) UP2D Jawa Timur” ini ialah tipe riset kuantitatif, ialah tipe riset yang menekankan pada pengujian teori- teori lewat pengukuran variable riset dengan angka serta membutuhkan analisis informasi dengan prosedur statistic. Perlengkapan ukur riset ini berbentuk kuisioner, informasi yang diperoleh berbentuk jawaban dari pegawai atas pertanyaan-pertanyaan yang akan diajukan.

Bersumber pada tujuan riset yang sudah diresmikan, hingga rancangan riset yang digunakan merupakan explanatory research. Pada rancangan riset ini tujuannya untuk menguji antar variabel yang akan dihipotesiskan Sani& Mashuri(2010). Riset ini ada hipotesis yang akan diuji kebenarannya. Hipotesis ini menggambarkan ikatan antara 2 variabel, untuk mengenali apakah variabel beraosiasi ataupun tidak dengan variabel yang lain

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Pengujian Validitas dipakai untuk mengetahui valid ataupun tidak sesuatu perlengkapan ukur yang digunakan. Kuisioner dikatakan valid bila statment pada

Variabel	Item	Tabel r (n-k) = (50-2)	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
Kepemimpinan (X)	X1	0.2787	.480	Valid
	X2	0.2787	.341	Valid
	X3	0.2787	.469	Valid
	X4	0.2787	.605	Valid
	X5	0.2787	.478	Valid
	X6	0.2787	.742	Valid
	X7	0.2787	.711	Valid
	X8	0.2787	.742	Valid
	X9	0.2787	.576	Valid
	X10	0.2787	.395	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0.2787	.769	Valid
	Y2	0.2787	.769	Valid
	Y3	0.2787	.601	Valid
	Y4	0.2787	.438	Valid
	Y5	0.2787	.391	Valid
	Y6	0.2787	.574	Valid
	Y7	0.2787	.769	Valid
Disiplin Kerja (Z)	Z1	0.2787	.602	Valid
	Z2	0.2787	.433	Valid
	Z3	0.2787	.645	Valid
	Z4	0.2787	.645	Valid
	Z5	0.2787	.309	Valid
	Z6	0.2787	.563	Valid
	Z7	0.2787	.602	Valid
	Z8	0.2787	.555	Valid
	Z9	0.2787	.598	Valid

kuisioner sanggup mengatakan suatu kondisi yang diukur oleh periset tersebut. Dalam melaksanakan uji validitas dalam riset ini periset memakai 50 responden. Dalam pengujian ini dilakukan dengan menyamakan r yang dihitung dengan nilai r tabel. Apabila nilai r hitung > r tabel jadi persoalan yang mewakili variabel tersebut dikatakan valid sebaliknya apabila nilai r hitung < r tabel jadi, persoalan yang mewakili variabel tersebut dikatakan tidak valid. nilai r hitung bisa ditunjukkan pada kolom corrected item total correlation sebaliknya r tabel diperoleh melalui degree of freedom(df)= n- 2 dimana n adalah jumlah responden. Dalam riset ini jumlah responden ataupun n= 50, jadi df= 50- 2= 48, sehingga besarnya nilai r tabel adalah 0, 2787.

Bersumber hasil uji validitas pada tabel diatas bisa diambil kesimpulan berarti butir variabel yang terdiri dari variabel X, variabel Z dan variabel Y bisa dinyatakan valid semua karena nilai *Corrected Item-Total Correlation* > dari tabel r (0.2787) sehingga layak dicantumkan ke uji berikutnya

Uji Realibilitas

Pengujian reliabilitas dipakai untuk mengetahui sesuatu kuisioner penanda dari suatu variabel. Sesuatu kuisioner dikatakan reliabel bila jawaban responden atas statment merupakan tidak berubah- ubah ataupun normal. Bila variabel yang diteliti memiliki *cronbach alpha* > 0,6 jadi variabel tersebut dikatakan reliabel. Hasil perhitungan koefisien reliabilitas untuk setiap variabel bisa

di lihat

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kepemimpinan (X)	0.757	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.727	Reliabel
Disiplin Kerja (Z)	0.714	Reliabel

ditabel dibawah ini :

Pada tabel menjelaskan berarti nilai *cronbach alpha* dari kuisioner yang disebarakan kepada 50 responden untuk variabel (X) dari 10 butir pertanyaan dibisakan hasil 0,757. Pada variabel (Y) dari 7 butir pertanyaan dibisakan hasil 0,727.

Pada variabel (Z) dari 9 butir pertanyaan dibisakan hasil 0,714. Bersumber nilai *cronbach alpha* pada hasil uji reliabilitas berarti instrumen pernyataan tersebut memiliki reliabilitas tinggi karena nilai *cronbach alpha* > 0,6 pada pernyataan Variabel X, Variabel Y dan Variabel Z.

Uji Normalitas

Pengujian ini digunakan supaya bisa mengenali jumlah sampel yang diambil telah representative ataupun belum, sehingga

	Unstandardized Residual
Kolmogorov - Smirnov Z	1.050
Asymp. Sig. (2-tailed)	.212

kesimpulan riset yang diambil dari beberapa sampel bisa dipertanggung jawabkan. Untuk mengenali informasi wajar ataupun mendekati wajar bisa dilakukan Uji *Non Parametik One-Sampel Kolmogorov – Smirnov Test*. Bila nilai *significant* dari hasil tes *Kolmogorov-Smirgov* > 0.05, jadi bisa disimpulkan berarti nilai residual terdistribusi normal.

Dari hasil perhitungan uji normalitas pada tabel 4.11 dengan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* bisa disimpulkan berarti nilai signifikansi pada kedua model lebih besar dari alpha 0.05 artinya data terdistribusi normal.

Uji Linieritas

Pengujian linearitas memiliki tujuan untuk mengenali apakah 2 variabel memiliki ikatan yang linear ataupun tidak secara signifikan. Bila nilai Sig $F > 0.05$, jadi variabel (X) itu memiliki ikatan linier dengan (Y). Hasil uji linieritas di SPSS ini bisa dilihat di tabel dibawah ini

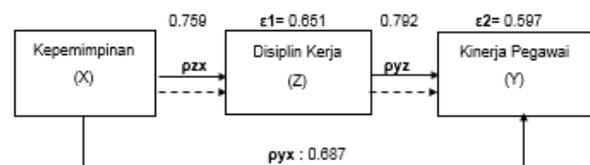
Variabel	Nilai F	Deviation from Linearity	Keterangan
X → Z	2.882	0.000	Linier
X → Y	1.333	0.240	Linier
Z → Y	2.006	0.071	Linier

Bersumber tabel 4.12 menjelaskan hasil uji linieritas signifikansi Kepemimpinan (X) atas Disiplin Kerja (Z) senilai 0.009, signifikansi Kepemimpinan (X) atas Kinerja pegawai (Y) senilai 0.249, dan signifikansi

Disiplin Kerja (Z) atas Kinerja pegawai (Y) senilai 0.71 berarti ikatan antara variabel Kepemimpinan, disiplin kerja, serta kinerja pegawai linier dikarenakan *deviation from linierity* Sig $F > 0.05$. Yang berarti memastikan ikatan antar variabel adalah linier, sehingga uji linieritas dikatakan terpenuhi.

Analisis Jalur Path

Pemakaian analisis jalur pada studi ini buat meyakinkan hipotesis. Penghitungan statistik pada analisis jalur ini mengenakan analisis regresi yang digunakan selaku perlengkapan bantu dengan program statistic(SPSS 25). Sampai koefisien jalur pada dasarnya ialah koefisien Beta pada model regresi linier. Pengujian model jalur (path) dicoba buat menguji ada tidaknya pengaruh dari variabel leluasa atas variabel terikat. Pengembangan diagram jalur bisa diagram dibawah ini :



a. Persamaan struktural jalur pertama:

$$\begin{aligned} Z &= p_{zx} + \epsilon_1 \\ &= 0.759 + 0.651 \end{aligned}$$

Koefisien Jalur :

$p_{zx} = 0.759$, karena sig p-value = 0.00 lebih kecil dari α (0.05) jadi koefesien jalur ini signifikan.

Bersumber persamaan struktural jalur jadi model ini signifikan karena signifikan p-value = 0.00 lebih kecil dari α (0.05).

b. Persamaan struktural jalur kedua:

$$\begin{aligned} Y &= p_{yx} + p_{yz} + \epsilon_2 \\ Y &= 0.687 + 0.792 + 0.597 \end{aligned}$$

Koefesien Jalur :

➤ $p_{yx} = 0.687$, karena sig p-value = 0.00 lebih kecil dari α (0.05) jadi koefesien jalur ini signifikan.

- $p_{yz} = 0.792$, karena sig p -value = 0.00 lebih kecil dari α (0.05) jadi koefisien jalur ini signifikan.

Bersumber persamaan struktural jalur jadi model ini signifikan karena signifikan p -value = 0.00 lebih kecil dari α (0.05).

c. Interpretasi :

Pengaruh X atas Y

Pengaruh langsung = 0.687

Pengaruh tidak langsung (melalui Z) =
 $0.759 \times 0.792 = 0.601$

Total pengaruh = $0.687 + 0.601 = 1.288$

Uji Koefisien Determinasi

Model riset ini dibentuk oleh 3 variabel, yaitu Kepemimpinan, disiplin kerja & kinerja pegawai. Dilakukan dengan melihat nilai koefisien determinasi atas variabel independen yang diteliti.

Pengaruh	R Square
Kepemimpinan → Disiplin Kerja	0.576
Kepemimpinan, Disiplin Kerja → Kinerja Pegawai	0.644

Pada tabel diatas menjelaskan berarti hasil koefisien determinasi (*R square*) yang dibisakan selanjutnya bisa dihitung dengan rumus:

$$Kd = r_{xy}^2 \times 100\%$$

Dari model variabel Kepemimpinan (X) atas disiplin kerja (Z) senilai 0.576. Sehingga bisa dijelaskan berarti variabel disiplin kerja bisa dipengaruhi oleh variabel Kepemimpinan senilai 57.6% & sisanya 42.4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar riset. Sementara itu, untuk nilai ϵ_1 bisa dhitng sesuai rumus:

$$\epsilon_1 = \sqrt{(1-R^2)} = \sqrt{(1-0.576)} = 0.651 .$$

Persamaan kedua yang dibisakan dari model variabel Kepemimpinan (X), disiplin kerja (Z) atas kinerja pegawai (Y) senilai 0.644. Sehingga bisa dijelaskan

berarti variabel Kinerja Pegawai bisa dipengaruhi oleh variabel Kepemimpinan, disiplin kerja senilai 64.4% & sisanya 35.6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar riset. Sementara untuk nilai ϵ_2 bisa dihitung sesuai rumus:

$$\epsilon_2 = \sqrt{(1-R^2)} = \sqrt{(1-0.644)} = 0.597$$

Uji Parsial (T)

Pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui apakah variabel tersebut mempengaruhi atas variabel bergantung ataupun tidak. Sesuatu variabel akan memiliki pengaruh bila nilai T hitung variabel tersebut lebih besar dibandingkan nilai T tabel serta nilai sig lebih kecil dari taraf signifikansi yang digunakan (<0,05). Penyusunan hipotesis yang dapat di uji, berbentuk hipotesis nol (H_0) & hipotesis alternatif (H_a).

Menghitung Uji T sesuai taraf signifikansi 5% dengan rumus dibawah ini :

$$t = r \sqrt{\frac{n-(k+1)}{1-r^2}}$$

- Bila T hitung \geq T tabel, H_0 ditolak
- Bila T hitung \leq T tabel, H_0 diterima

Berikut Hasil Uji T model regresi dari SPSS statistik software bisa diketahui di tabel dibawah ini:

Variabel	T hitung	T tabel df = (n-k)= (50-2)	Sig Value	Alpha	Keterangan
X → Y	6.559	1.677	0.000	0.05	Berpengaruh
X → Z	8.076	1.677	0.000	0.05	Berpengaruh
Z → Y	8.979	1.677	0.000	0.05	Berpengaruh
X → Z → Y	4.766	1.677	0.000	0.05	Berpengaruh

a. Pengujian hipotesis 1 :

H_0 : Variabel kepemimpinan tidak berpengaruh atas kinerja pegawai.

H_1 : Variabel kepemimpinan berpengaruh atas kinerja pegawai.

Bersumber tabel berarti Pengaruh Kepemimpinan atas kinerja pegawai berpengaruh signifikan dengan diperoleh nilai T hitung senilai 6.559 sedangkan nilai T tabel dengan (df = n-2 =50-2 =48)

adalah 1.677 jadi T hitung (6.559) > T tabel (1.677) dan sig (0,000) < alpha (0,05), dengan demikian Ho ditolak & Ha diterima sehingga dapat disimpulkan berarti Kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan atas Kinerja Pegawai.

b. Pengujian hipotesis 2 :

H₀: Variabel kepemimpinan tidak berpengaruh atas disiplin kerja.

H₂: Variabel Kepemimpinan berpengaruh atas disiplin kerja.

Bersumber tabel yang berarti Pengaruh Kepemimpinan atas Disiplin kerja berpengaruh signifikan dengan diperoleh nilai T hitung senilai 8.076 sedangkan nilai T tabel dengan (df = n-2 =50-2 =48) adalah 1.677 jadi T hitung (8.076) > T tabel (1.677) dan sig (0,000) < alpha (0,05), dengan demikian Ho ditolak & Ha diterima sehingga disimpulkan jika Kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan atas Disiplin kerja.

c. Pengujian hipotesis 3 :

H₀: Variabel disiplin kerja tidak berpengaruh atas kinerja pegawai.

H₃: Variabel disiplin kerja berpengaruh atas kinerja pegawai.

Bersumber tabel berarti Pengaruh Disiplin Kerja atas Kinerja pegawai memiliki pengaruh signifikan dengan diperoleh nilai T hitung senilai 8.979 sedangkan nilai T tabel dengan (df = n-2 =50-2 =48) adalah 1.677 jadi T hitung (8.979) > T tabel (1.677) & sig (0,000) < alpha (0,05), yang berarti Ho ditolak dan Ha diterima sehingga disimpulkan berarti Disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan atas kinerja pegawai.

d. Pengujian hipotesis 4 :

H₀: Variabel disiplin kerja tidak memediasi pengaruh kepemimpinan atas kinerja pegawai.

H₄: Variabel disiplin kerja memediasi pengaruh kepemimpinan atas kinerja pegawai.

Bersumber tabel berarti Pengaruh Kepemimpinan atas Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja memiliki pengaruh signifikan dengan diperoleh nilai T hitung senilai 4.766 sedangkan nilai T tabel dengan (df = n-2 =50-2 =48) adalah 1.677 jadi T hitung (4.767) > T tabel (1.677) dan sig (0,000) < alpha (0,05), yang berarti Ho ditolak & Ha diterima sehingga disimpulkan berarti Kepemimpinan dan Disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan atas kinerja pegawai.

Uji Simultan (F)

Pengujian F dilakukan untuk menguji kelayakan model dari regresi linear berganda. Kriteria pengujian ini dengan membandingkan tingkat pada signifikan dari nilai F dengan ketentuan sebagai berikut (Ghozali 2018:98). Bila signifikan F > 0,05 menunjukkan berarti model regresi tidak layak digunakan untuk analisis selanjutnya. Bila nilai signifikan < 0,05 menunjukkan berarti model regresi layak digunakan untuk analisis selanjutnya. adapun hipotesis secara simultan adalah :

H₀ : $\rho_{zyx} = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh Kepemimpinan (X) atas Kinerja Pegawai (Y) melalui variabel Disiplin Kerja (Z)

H₁ : $\rho_{zyx} \neq 0$, artinya terdapat pengaruh Kepemimpinan (X), atas Kinerja Pegawai (Y) melalui Disiplin Kerja (Z).

Dalam Uji F dilakukan perumusan F_{hitung} , Berikut rumus F_{hitung} :

$$F_{hitung} = \frac{(n - k - 1) R^2}{k (1 - R^2)}$$

Rumus tabel distribusi F dengan pembilang (K) = 2 & derajat kebebasan penyebut (df) = (n-k-1)

Ho ditolak, H1 diterima (signifikan) Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$,

Ho diterima, H1 ditolak (tidak signifikan) Bila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$,

Berikut hasil uji F dari software statistik SPSS bisa dilihat pada tabel sebagai berikut

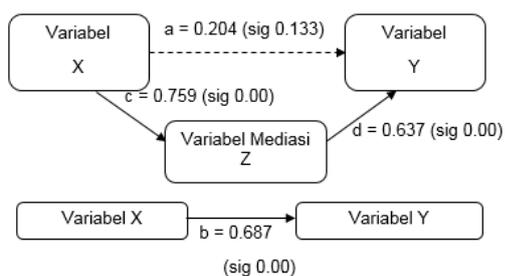
Variabel	f hitung	F tabel	Sig Value	Alpha	Keterangan
X → Z → Y	42.599	3.20	0.000	0.05	Berpengaruh

Bersumber tabel. Pengujian Anova dipakai untuk menggambarkan tingkat pengaruh Kepemimpinan atas kinerja pegawai melalui disiplin kerja. Uji F dengan tingkat alpha 5% dan tabel F dengan pembilang (K) = 2 & derajat kebebasan penyebut (n-k-1) = (50-2-1) = 47 sehingga diperoleh F tabel senilai 3.20 dan F hitung 42.599 jadi dengan demikian F hitung (42,599) > F tabel (3,20) dan Sig (0,000) < Alpha (0,05) jadi Ho ditolak & Ha diterima. Sehingga bisa ditarik kesimpulan jika Kepemimpinan & disiplin kerja memiliki pengaruh atas kinerja pegawai.

Uji Mediasi

Uji mediasi bertujuan untuk memahami peran variable intervening dalam model. Pengujian hipotesis mediasi dicoba dengan tata cara pengecekan. (Solimun, 2012; Maharani, 2017) tata cara pengecekan variabel mediasi dicoba dengan pendekatan perbandingan antara nilai koefisien dengan signifikansi.

Bersumber nilai *standardized coefficients beta* menjelaskan nilai kontribusi variabel Kepemimpinan (X) atas kinerja pegawai (Y) melalui disiplin kerja (Z) adalah 0.204 dengan signifikansi 0.133. Untuk variabel X atas Z adalah 0.759 dengan signifikansi 0.00. Nilai *standardized coefficients beta* untuk variabel Z atas Y adalah 0.637 dengan signifikansi 0.00 sedangkan nilai variabel X atas Y tanpa melalui Z yaitu 0.687 dengan signifikansi



0.00. Berikut hasil gambar untuk memahami kedudukan mediasi. Dari uji pemeriksaan diperoleh nilai sebagai berikut

“Bila (c) serta (d) *significant*, dan (a) tidak *significant*, hingga diucapkan menjadi variabel mediasi sempurna (*complete mediation*). Bila (c) serta (d) *significant*, dan (a) *significant*, yang mana koefisien dari (a) lebih kecil dari (b) hingga diucapkan menjadi variabel mediasi sebagian (*partial mediation*). Bila (c) serta (d) *significant*, dan (a) pula *significant*, Jika koefisien dari (a) nyaris sama seperti (b), hingga tidak menjadi variabel mediasi. Bila (c) serta (d) ataupun keduanya tidak *significant* hingga diucapkan bukan menjadi variabel mediasi” (Solimun, 2012).

Bersumber pernyataan diatas bisa disimpulkan berarti variabel disiplin kerja diucapkan menjadi variabel mediasi sempurna dikarenakan bila (c) serta (d) *significant*, & (a) tidak *significant*, hingga dijelaskan sebagai variabel mediasi sempurna (*complete mediation*)

HASIL PEMBAHASAN

Pembahasan dalam hasil riset digunakan untuk menjelaskan tentang hal pengaruh Kepemimpinan atas kinerja pegawai melalui disiplin kerja pada PT. PLN UP2D Jawa Timur.

a. Kepemimpinan (X) berpengaruh langsung terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Bersumber hasil pengujian variabel independen, bisa dikenal kalau Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan atas kinerja pegawai. Hal tersebut dapat diperlihatkan di tabel *standardized coefficients beta* dengan bantuan program SPSS versi 25 pada variabel Kepemimpinan (X) senilai 0.687. Hal tersebut menjelaskan kalau variabel Kepemimpinan (X) memiliki efek atas variabel kinerja pegawai (Y). Bersumber Uji T, variabel Kepemimpinan (X) memiliki pengaruh signifikan atas variabel Kinerja pegawai (Y), dengan nilai t senilai 6.559 > T tabel (1.677) dengan nilai signifikan

0.00 yang lebih kecil dari 0.05. Yang berarti H_0 ditolak, dan terdapat pengaruh signifikan antar Kepemimpinan dan kinerja pegawai. Hal ini membuktikan jika semakin baik kerja pemimpin atas pegawainya, jadi semakin baik kinerja pegawai pada setiap individu di PT. PLN UP2D Jawa Timur.

Hal tersebut cocok dengan riset yang dilakukan oleh Thoha (2010), "Kalau dengan Kepemimpinan, jadi pemimpin akan berpengaruh terhadap anggapan bawahan & motivasi, dengan cara mengutarakan pegawai ke kejelasan kewajiban, tercapainya tujuan, kepuasan kerja, & pelaksanaan kerja efektif.

b. Kepemimpinan (X) berpengaruh langsung terhadap Disiplin Kerja (Z)

Bersumber hasil pengujian variabel independen, bisa dikenal kalau Kepemimpinan memiliki dampak yang signifikan atas disiplin kerja. Hal ini bisa diperlihatkan dari tabel *standardized coefficients beta* dengan bantuan program SPSS versi 25 pada variabel Kepemimpinan (X) senilai 0.759. Hal ini menjelaskan kalau variabel Kepemimpinan memiliki dampak atas variabel disiplin kerja. Bersumber Uji T, variabel Kepemimpinan memberi dampak yang signifikan atas variabel disiplin kerja, dengan nilai t senilai 8.076 > T tabel (1.677), dengan nilai signifikan 0.000 yang lebih kecil dari 0.05. Yang berarti H_0 ditolak, yang artinya ada dampak signifikan antara Kepemimpinan dan disiplin kerja. Hasil ini menjelaskan semakin baik Kepemimpinan jadi kedisiplinan dalam bekerja akan meningkat. Hal ini sejalan dengan riset yang di dokumentasikan oleh Ilyas (2017) yang menjelaskan berarti Kepemimpinan memiliki pengaruh positif atas variabel disiplin kerja.

c. Disiplin Kerja (Z) berpengaruh langsung terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Bersumber hasil pengujian dari tabel *standardized coefficients beta* dengan bantuan program SPSS versi 25 pada koefisien disiplin kerja (Z) senilai 0.792.

Berarti menjelaskan kalau variabel disiplin kerja memiliki efek atas kinerja pegawai. Bersumber Pengujian T, variabel disiplin kerja memberi dampak yang signifikan atas variabel kinerja pegawai. Dengan nilai t senilai 8.979 > T tabel (1.677) dengan nilai signifikan 0.000 yang lebih kecil dari 0.05. Yang berarti H_0 ditolak, berarti ada dampak yang signifikan antar disiplin kerja dan kinerja pegawai. Jadi semakin baik disiplin kerja pada setiap pegawai, jadi semakin baik kinerja pegawai di PT. PLN UP2D Jawa Timur.

Hal ini sejalan dengan riset yang di dokumentasikan oleh Suyono (2014), dalam risetnya menjelaskan berarti disiplin kerja memiliki dampak positif atas variabel kinerja pegawai.

d. Disiplin Kerja (Z) Memediasi Pengaruh Kepemimpinan (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Bersumber hasil riset yang telah dilakukan, berarti koefisien di variabel Kepemimpinan (X) atas kinerja pegawai senilai 0.204 dengan nilai signifikan 0.133. koefisien pengaruh variabel disiplin kerja atas variabel kinerja pegawai 0.637 dengan nilai signifikansi 0.00, jadi disiplin kerja memiliki pengaruh atas kinerja pegawai. Berarti terdapat ikatan yang erat antara variabel Kepemimpinan atas kinerja pegawai yang dimediasi oleh disiplin kerja. Bersumber pernyataan diatas bisa disimpulkan berarti variabel disiplin kerja dikatakan sebagai variabel mediasi sempurna karena Bila (c) dan (d) signifikan, lalu (a) tidak signifikan, jadi diucapkan sebagai variabel mediasi sempurna (*complete mediation*).

Perihal ini sejalan dengan riset yang di dokumentasikan oleh Susanti (2012) dalam risetnya menampilkan "kalau terdapat pengaruh positif antara variabel Kepemimpinan atas disiplin kerja dan kinerja karyawan. Disiplin kerja ialah variabel intervening karena mampu memediasi

pengaruh style Kepemimpinan atas kinerja karyawan”.

Industri yang bergerak dibidang ketenagalistrikan ialah PT. PLN ialah tubuh usaha kepunyaan negeri (BUMN) yang tercipta industri persero berkewajiban untuk sediakan tenaga listrik untuk kepentingan universal. Oleh sebab itu, supaya tujuan suatu organisasi bisa senantiasa terpenuhi dibutuhkan terdapatnya revisi dari mutu manajemen sumber energi manusia, salah satunya dengan menanamkan perilaku moral atas tiap pegawai ialah dengan terdapatnya ketertiban kerja, lewat proses penegakan disiplin yang efisien serta tidak berubah-ubah, yang diharapkan bisa tingkatkan kinerja pegawainya.

Pada pegawai PT. PLN UP2D Jawa Timur kalau kebanyakan jenis kinerja pegawainya tercantum dalam jenis baik, perihal tersebut menampilkan kalau kinerja pegawai di PT. PLN UP2D Jawa Timur memiliki kinerja yang baik serta efektif. Akan namun butuh terdapatnya kenaikan kinerja untuk pegawai untuk senantiasa optimis, proses serta sistem yang terdapat pada industri sehingga bisa berjalan dengan baik. Mentaati seluruh peraturan dan kedisiplinan hendak berdampak baik dalam suatu industri guna buat menunjang kinerja pegawai yang melakukan SOP yang telah jadi patokan utama pegawai bekerja guna memperoleh ketentraman dan kenyamanan di sisi lain baik buat industri yang mana kelangsungan profit yang telah jadi target utama kedepannya hendak lebih meningkat dengan pendapatan yang lebih optimal sesuai target utama industri.

PENUTUP KESIMPULAN

Riset ini memiliki bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan atas kinerja pegawai melalui disiplin kerja PT. PLN (Persero) UP2D Jawa Timur. Bersumber hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, jadi bisa diuntuk kesimpulan sebagai berikut:

1. Bersumber pada hasil perumusan analisis jalur, berarti variabel Kepemimpinan bisa menaikkan kinerja pegawai. Hal ini bisa diperlihatkan pemimpin di PT. PLN (Persero) UP2D Jawa Timur selalu memuntuk ide untuk perkembangan instansi sehingga bisa menaikkan kinerja pegawai.
2. Bersumber pada hasil perhitungan analisis jalur, berarti variabel Kepemimpinan bisa menaikkan disiplin kerja. Hal ini bisa diperlihatkan berarti pemimpin di PT. PLN (Persero) UP2D Jawa Timur sangat menghargai waktu dan mentaati peraturan instansi sehingga bisa memberi contoh kepada bawahannya.
3. Bersumber pada hasil perhitungan analisis jalur, disiplin kerja mampu menaikkan kinerja pegawai. Hal tersebut bisa diperlihatkan berarti PT. PLN (Persero) UP2D Jawa Timur sangat memperhatikan keterampilan pegawai, sanksi atas pelanggaran disiplin dan pantauan yang ketat dalam usaha menaikkan kinerja pegawai.
4. Bersumber pada hasil perhitungan analisis jalur, berarti disiplin kerja memediasi Kepemimpinan atas kinerja pegawai. Hal ini bisa diperlihatkan berarti variabel Kepemimpinan atas kinerja pegawai berdampak ke variabel kinerja pegawai. Pengaruh variabel disiplin kerja atas variabel kinerja pegawai berdampak ke variabel kinerja pegawai. Berarti terdapat ikatan yang terkait antara variabel Kepemimpinan atas kinerja pegawai yang dimediasi oleh disiplin kerja. Yang berarti Kepemimpinan secara langsung bisa mempengaruhi kinerja pegawai PT. PLN (Persero) UP2D Jawa Timur & secara tak langsung Kepemimpinan bisa mempengaruhi kinerja pegawai yang dimediasi oleh disiplin kerja.

SARAN

Bersumber pada hasil riset yang sudah dicoba, hingga bisa dikemukakan sebagian anjuran dalam meningkatkan Kepemimpinan serta disiplin kerja yang menuju pada menaikkan kinerja pegawai PT. PLN UP2D Jawa Timur.

1. Bagi pihak PT. PLN UP2D Jawa Timur.
 1. Kepemimpinan dinaikkan dengan cara mengoptimalkan peran seseorang pemimpin dalam memberikan pengarahan, instruksi pengambilan keputusan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga bisa mewujudkan hasil yang baik dilingkungan instansi.
 2. Disiplin kerja lebih ditingkatkan untuk mengedepankan peraturan yang telah jadi standart operasional prosedur (SOP) instansi, mengakibatkan semua pekerjaan dari jam masuk kantor sampai jam pulang kantor bisa dikerjakan dengan efektif & efisien.
 3. Instansi dalam menaikkan kinerja pegawai perlu memfasilitasi sarana dan prasarana penunjang seperti tersedianya kantin makan didalam lingkungan kantor dengan harga yang ekonomis dan menu yang bervariasi, serta memberi ekstra puding di jam tertentu agar pegawai merasa nyaman dan terfasilitasi dalam melaksanakan pekerjaan.

Bagi peneliti selanjutnya

Hendaknya memakai ataupun menaikkan variabel independent(X) yang lain sehingga sanggup jadi aspek dalam kinerja pegawai. Hal ini bertujuan buat menaikkan penemuan empiris terkini di masa yang hendak tiba yang dapat jadi referensi lembaga buat menaikkan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Astri Khairizah, Irwan Noor dan Agung Suprpto. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Pegawai (Studi pada Pegawai di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang). Malang: UB

Ayu Putri Agustin, Pudjo Suharso dan Sukidin. 2019. Strategi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) Area Situbondo. Situbondo: PT. PLN (Persero) Area Situbondo

Handoko, T.Hani. 2003, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: BPFE

Hasibuan, Malayu. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara

_____. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara

Istiqomah Qodriana Fajrin dan Heru Susilo. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. Malang: PG Kebon Agung.

Kartono, Kartini. 2008. Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Pemimpin Abnormal Itu ?. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Luthans, Fred. 2006. Perilaku Organisasi. Edisi 10. Yogyakarta: Andi

Maharani, Vivin. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional (Studi Pada Perbankan Syariah Di Malang Raya). Disertasi PPSUB

Mangkunegara, Prabu Anwar. 2006. Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung. PT. Refika Aditama.

Mohd Kurniawan. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Percetakan Dinas Kota Palembang, Palembang.

Moh Alli Shahab, Inna Nisa. 2014. *The Influence of Leadership and Work Attitudes toward Job Satisfaction and*

- Performance of Employee*. Semarang: Unissula
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo
- Sani, Achmad dan Masyhuri. 2010. *Metodologi Riset Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN-Maliki Press
- Siagian, Sondang. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIE YKPN
- Thoha, Miftah. 2013. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, edisi 1 : Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.
- Yohanis Salutondok, Agus Supandi. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Kondisi Kerja serta Disiplin Kerja baik secara simultan maupun parsial terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong*, Sorong: Unisam Ratulangi.