

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, PENGALAMAN, KOMITMEN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN STUDI KASUS
PADA PT. PLN PERSERO SURAKARTA**



Disusun Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan Progam Sarjana (S1)
Jurusan Manajemen Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis

oleh :

RENDRA RAZI

NIM. B.100 130 311

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2018

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, PENGALAMAN, KOMITMEN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN STUDI KASUS PADA PT. PLN
PERSERO SURAKARTA**

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh:

RENDRA RAZI
NIM. B.100 130 311

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing



(Muzakar Isa, SE, M.Si)

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, PENGALAMAN, KOMITMEN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN STUDI KASUS
PADA PT. PLN PERSERO SURAKARTA**

Oleh :

RENDRA RAZI

NIM. B.100 130 311

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Kamis, 8 Februari 2018
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat.

Dewan Penguji


1. Imron Rosyadi, S.E., M.Si
(Ketua Dewan Penguji)
2. Jati Waskito, S.E., M.Si
(Anggota I Dewan Penguji)
3. Dr. Muzakar Isa S.E., M.Si
(Anggota II Dewan Penguji)

(.....)
(.....)
(.....)



Dekan,




Dra. Syamsudin, MM

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 8 Februari 2018

Penulis



RENDRA RAZI
NIM. B.100 130 311

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, PENGALAMAN, KOMITMEN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN STUDI KASUS
PADA PT. PLN PERSERO SURAKARTA**

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, pengalaman kerja dan komitmen terhadap kinerja karyawan PT. PLN Persero di Surakarta. Populasi penelitian adalah seluruh PT. PLN Persero Surakarta dan sampel yang digunakan sebanyak 100 karyawan (responden). Pengambilan data menggunakan kuesioner dan alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian dijelaskan bahwa variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel pengalaman dan komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan variabel kepemimpinan, pengalaman dan komitmen secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan, sehingga model dalam penelitian dapat digunakan adalah fit. Hasil perhitungan untuk nilai R^2 diperoleh dalam analisis regresi berganda diperoleh angka koefisien determinasi dengan adjusted- R^2 sebesar 0,508. Hal ini berarti bahwa 50,8% variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan, pengalaman dan komitmen sedangkan sisanya yaitu 49,2% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar model yang diteliti.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Pengalaman, Komitmen dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This research of the study to analyze the leadership partially on the performance of employees of PT. PLN Persero in Surakarta. Analyze the experience partially to the performance of employees of PT. PLN Persero in Surakarta. To know and analyze the commitment partially to the performance of employees of PT. PLN Persero in Surakarta. In this study the population used is all PT. PLN Persero Surakarta and sample used in this research is 100 employees (respondents) PT. PLN Persero Surakarta. Based on the results of research leadership variables have a significant effect on employee performance. Experience variables have a significant effect on employee performance and commitment that affect employee performance. The results together with the leadership, experience and commitment alike to employee performance, so that the model in the research can be used accordingly. The result of calculation for R^2 value of determinant analysis with adjusted - R^2 equal to 0,508. This means that 50.8% variation in employee performance variables can be explained by leadership variables, experience and temporary commitment of 49.2% explained by other factors out side the model under study.

Keywords: Leadership, Experience, Commitment and Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Setiap perusahaan pasti akan selalu berusaha demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut, tujuan perusahaan mencakup laba, pertumbuhan produktivitas kesejahteraan karyawan dan lain sebagainya. Peranan manajemen sumber daya manusia sangatlah penting bagi perkembangan perusahaan dalam mengelola, mengatur, serta mengawasi karyawan, sehingga karyawan dapat menjadi semakin produktif demi tercapainya tujuan perusahaan. Untuk mewujudkan harapan tersebut, perusahaan harus mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas, sehingga organisasi mampu mengelola karyawan secara efektif dan efisien serta mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi (Hasibuan, 2003).

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawainya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan dapat tercapainya tujuan perusahaan. Beberapa cara yang ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawainya, misalnya melalui pendidikan dan pelatihan, pemberian kompensasi, pemberian motivasi, dan lingkungan kerja yang nyaman. Hal lain yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Menurut Rivai (2011) disiplin kerja adalah suatu alat untuk merubah sikap seseorang agar bisa mentaati dan menghormati peraturan-peraturan yang berlaku. Karena tanpa adanya disiplin, maka semua kegiatan yang dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Hal ini dapat mengakibatkan tidak tercapainya sasaran dan tujuan organisasi serta dapat juga menghambat jalannya program organisasi yang telah dibuat.

Kinerja merupakan suatu konstruksi multidemensi yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut terdiri atas faktor intrinsik meliputi unsur pengetahuan (pendidikan), keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, dan motivasi, sedangkan faktor ekstrinsik meliputi kepemimpinan, sistem, tim, dan situasional (Yamin dan Maisah, 2010: 129).

Kepemimpinan merupakan kegiatan atau seni mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut

untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan kelompok. Dengan kepemimpinan yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik dan otomatis kepuasan kerja akan tercipta. (Kristianto, Abdi, dan Nugroho, 2013).

Pengalaman kerja adalah suatu dasar/acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya (Sutrisno, 2012).

Diharapkan jika pegawai PLN mempunyai persepsi komitmen organisasi yang tinggi bekerja dengan disiplin dalam melayani masyarakat yang membutuhkan. Pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi akan lebih patuh dengan peraturan, perintah, mempergunakan dan merawat alat kerja dengan baik, tepat waktu. Namun kenyataannya untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan berpartisipasi tinggi bukanlah hal yang mudah. Menurut tersebut Mc Gregor (Saydam, 2000) mengemukakan pada dasarnya setiap manusia suka akan kebebasan dan tidak mau di perintah, kurang suka memikul tanggung jawab, tidak mau bekerja sama, suka mementingkan diri sendiri, mau bekerja yang ringan dengan penghasilan yang besar, seringkali pegawai melakukan pelanggaran, misalnya : malas mengikuti rapat, terlambat datang di tempat kerja atau menunda-nunda pekerjaan, kesemuanya mengarah pada persepsi disiplin kerja yang rendah.

Berdasarkan latar belakang di atas penulis tertarik mengambil judul **PENGARUH KEPEMIMPINAN, PENGALAMAN, KOMITMEN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN STUDI KASUS PADA PT. PLN PERSERO SURAKARTA**

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, maka permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini adalah: Apakah kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN Persero di Surakarta? Apakah Pengalaman mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN Persero di Surakarta? Apakah komitmen

mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN Persero di Surakarta?

Tujuan yang akan dicapai untuk penelitian ini adalah : Untuk menganalisis kepemimpinan mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. PLN Persero di Surakarta. Untuk menganalisis pengalaman mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. PLN Persero di Surakarta. Untuk menganalisis komitmen mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. PLN Persero di Surakarta.

2. METODE PENELITIAN

2.1 Populasi

Populasi adalah jumlah dari keseluruhan objek (satuan-satuan atau individu-individu) yang karakteristiknya hendak diduga (Djarwanto dan Subagyo, 2005). Dalam penelitian ini populasi yang dimaksud adalah seluruh PT. PLN Persero Surakarta.

2.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diteliti dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi atau jumlahnya lebih sedikit dari pada jumlah populasinya (Djarwanto dan Pangestu, 2005) dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 100 karyawan (responden) PT. PLN Persero Surakarta.

2.3 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *random sampling* dengan metode pemilihan sampel secara acak sederhana memberikan kesempatan yang sama yang bersifat tak terbatas pada setiap elemen populasi untuk dipilih sebagai sampel. (Indriantoro dan Supomo, 2002).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Uji Hipotesis

3.1.1 Hasil analisis regresi linear berganda

Persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = 8,691 + 0,040X_1 + 1,168X_2 + 0,407X_3$$

Untuk menginterpretasi hasil dari analisis tersebut, dapat diterangkan:

- 1) Konstanta sebesar 8,691 dengan parameter positif menunjukkan persepsi + konstan atas kepemimpinan, pengalaman dan komitmen, maka kinerja karyawan akan meningkat.
- 2) Koefisien regresi kepemimpinan menunjukkan koefisien yang positif sebesar 0,040 dengan demikian dapat diketahui bahwa kepemimpinan semakin besar maka kinerja karyawan akan meningkat.
- 3) Koefisien regresi pengalaman menunjukkan koefisien yang positif sebesar 1,168 dengan demikian dapat diketahui bahwa pengalaman semakin tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat.
- 4) Koefisien regresi komitmen menunjukkan koefisien yang positif sebesar 0,407 dengan demikian dapat diketahui bahwa komitmen semakin tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat.

3.1.2 Uji t

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui hasil uji t seperti tampak pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Uji t

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Keterangan
Kepemimpinan	0,164	2,004	0,870	Ho diterima
Pengalaman	2,994	2,004	0,004	Ho ditolak
Komitmen	2,305	2,004	0,025	Ho ditolak

Berdasarkan dari hasil tabel 1. tersebut dapat diketahui hasil uji t untuk kepemimpinan, pengalaman dan komitmen terhadap kinerja karyawan. Adapun perhitungannya adalah sebagai berikut:

- 1) Uji pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Variabel kepemimpinan diketahui nilai t_{hitung} (0,164) lebih kecil daripada t_{tabel} (2,004) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi 0,870 $> \alpha = 0,05$. Oleh karena itu, **Ho diterima**, artinya kepemimpinan

tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

- 2) Uji pengaruh variabel pengalaman terhadap kinerja karyawan. Variabel pengalaman diketahui nilai t_{hitung} (2,994) lebih besar daripada t_{tabel} (2,004) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi $0,004 < \alpha = 0,05$. Oleh karena itu, **Ho ditolak**, artinya pengalaman mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 3) Uji pengaruh variabel komitmen terhadap kinerja karyawan. Variabel komitmen diketahui nilai t_{hitung} (2,305) lebih besar daripada t_{tabel} (2,004) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi $0,025 < \alpha = 0,05$. Oleh karena itu, **Ho ditolak**, artinya komitmen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

3.1.3 Uji F

Pengujian ini dimaksudkan untuk menguji apakah model regresi dengan variabel dependen dan variabel independen mempunyai pengaruh secara statistik. Hasil uji F didapatkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ (19,458 > 3,15), maka H_0 ditolak, Berarti secara bersama-sama variabel kepemimpinan, pengalaman dan komitmen secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan, sehingga model dalam penelitian dapat digunakan adalah fit.

3.1.4 Uji R^2

Hasil perhitungan untuk nilai R^2 diperoleh dalam analisis regresi berganda diperoleh angka koefisien determinasi dengan adjusted- R^2 sebesar 0,493. Hal ini berarti bahwa 49,3% variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan, pengalaman dan komitmen sedangkan sisanya yaitu 50,7% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar model yang diteliti.

3.2 Pembahasan

- 3.2.1 Variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Variabel kepemimpinan diketahui nilai t_{hitung} (0,164) lebih kecil daripada t_{tabel} (2,004) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi $0,870 > \alpha = 0,05$. Oleh karena itu, H_0 diterima maka H_1 ditolak, dengan demikian kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

- 3.2.2 Variabel pengalaman mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel pengalaman diketahui nilai t_{hitung} (2,994) lebih besar daripada t_{tabel} (2,004) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi $0,004 < \alpha = 0,05$. Oleh karena itu, H_0 ditolak maka H_2 diterima, artinya pengalaman mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian semakin tinggi pengalaman seseorang maka akan meningkatkan kinerja dan pengalaman kerja penting bagi seorang karyawan agar lebih terampil dalam menjalankan tugasnya dan memecahkan masalah-masalah yang dihadapi saat bekerja. Dengan pengalaman kerja mampu memupuk keahlian dan profesionalisme seorang karyawan.
- 3.2.3 Variabel komitmen mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel komitmen diketahui nilai t_{hitung} (2,305) lebih besar daripada t_{tabel} (2,004) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi $0,025 < \alpha = 0,05$. Oleh karena itu, H_0 ditolak maka H_3 diterima, artinya komitmen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian semakin tinggi komitmen seseorang pada perusahaan maka akan meningkatkan kinerja, apabila komitmen karyawan ditingkatkan, maka akan menyebabkan naiknya kinerja karyawan. Suatu kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai dari perusahaan, atau suatu tekad untuk berusaha sungguh-sungguh demi kepentingan perusahaan, dan juga untuk memelihara keanggotan dalam perusahaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan seseorang dalam menjalankan tugasnya.

4. PENUTUP

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya maka peneliti dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Variabel kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 2) Variabel pengalaman mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- 3) Variabel komitmen mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Rivai, Veithzal. & Dedy Mulyadi. 2011. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi Tiga. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kristianto, Abdi, dan Nugroho, 2013. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karis dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja di PT. Kapasari di Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, 1(1), 134-149.
- Gaouzali, Saydam. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Suatu Pendekatan Mikro)*. Jakarta: Djambatan.
- Edy, Sutrisno. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Hasibuan H. Malayu S.p, 2003. *Organisasi Dan Motivasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Supomo, Bambang dan Nur Indriantoro, 2002, *Metodologi Penelitian Bisnis* Cetakan Kedua, Yogyakarta; Penerbit BFEE UGM.