

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN
TERHADAP KINERJA KEUANGAN PADA PT. PLN (PERSERO)**

TUGAS AKHIR

Diajukan kepada Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan guna Memperoleh
Gelar Profesi Ahli Madya



Oleh :

Agustina Untari

11409134046

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI DIPLOMA III
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2014**

PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

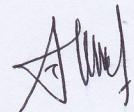
Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Agustina Untari
NIM : 11409134046
Program Studi : Akuntansi DIII
Fakultas : Ekonomi
Judul Tugas Akhir : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN
KERJA KARYAWAN TERHADAP KINERJA
KEUANGAN PADA PT PLN (PERSERO)

Menyatakan bahwa karya ilmiah ini merupakan hasil kerja sendiri dan sepanjang pengetahuan saya tidak berisi materi yang dipublikasikan atau dipergunakan sebagai persyaratan penyelesaian studi di perguruan tinggi oleh orang lain kecuali pada bagian-bagian tertentu yang saya ambil sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang telah lazim. Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya.

Yogyakarta, 9 Mei 2014

Yang menyatakan,



Agustina Untari

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN
TERHADAP KINERJA KEUANGAN PADA PT PLN (PERSERO)**

TUGAS AKHIR

Telah disetujui dan disahkan

Pada tanggal 9 Mei 2014

Untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Tugas Akhir

Program Studi Akuntansi DIII Fakultas Ekonomi

Universitas Negeri Yogyakarta

Ketua Program Studi

Akuntansi D III

Amanita Novi Yushita, M.Si.

NIP. 19770810 200604 2 002

Disetujui

Dosen Pembimbing

Sukirno, Ph.D.

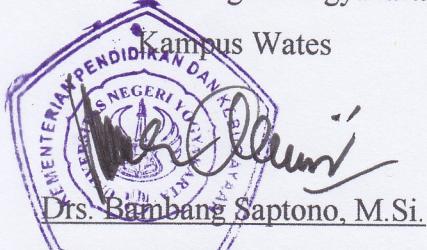
NIP. 19690414 199403 1 002

Disahkan Oleh

Ketua Pengelola

Universitas Negeri Yogyakarta

Kampus Wates



Drs. Bambang Saptono, M.Si.

NIP. 19610723 198803 1 001

TUGAS AKHIR

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN TERHADAP KINERJA KEUANGAN PADA PT PLN (PERSERO)

Disusun oleh:

Agustina Untari

11409134046

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji Tugas Akhir
Program Studi Akuntansi DIII
Fakultas Ekonomi – Universitas Negeri Yogyakarta
pada tanggal 22 Mei 2014 dan dinyatakan telah memenuhi
syarat guna memperoleh gelar Ahli Madya

Ketua merangkap anggota

Susunan Tim Penguji

Nama Lengkap

Abdullah Taman, M.Si, Ak

Sekretaris merangkap anggota

Sukirno, Ph.D.

Tanda Tangan

Fakultas Ekonomi

Yogyakarta, 26 Mei 2014

Universitas Negeri Yogyakarta

Universitas Negeri Yogyakarta

Kampus Wates

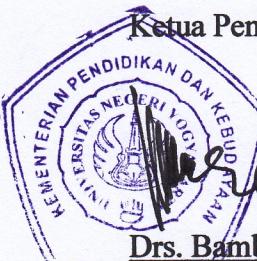
Dekan,

Ketua Pengelola,



Dr. Sugiharsono, M.Si.

NIP. 19550328 198303 1 002



Drs. Bambang Saptono, M.Si.

NIP. 19610723 198803 1 001

MOTTO

“Maka sesungguhnya dibalik kesulitan terdapat kemudahan”

(QS. Al- Insyirah: 5)

“Jadikanlah sabar dan shalatmu sebagai penolongmu, sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar”

(Al-Baqarah: 153)

Sabar dalam mengatasi kesulitan dan bertindak bijaksana dalam mengatasinya adalah sesuatu yang utama.

PERSEMBAHAN

Tugas Akhir ini saya persembahkan kepada:

1. Ayahanda Dagsiman (Alm.), terimakasih atas segala sesuatu yang telah diberikan.
2. Ibunda Sulastri, terimakasih atas segala curahan do'a dan kasih sayang serta dukungan, nasihat-nasihat yang tidak pernah berhenti.

Karya ini kubingkiskan untuk:

1. Kakak-kakak saya, terimakasih atas do'a dan dukungannya.
2. Keluarga besar, saudara-saudara saya, terimakasih atas do'a dan dukungan yang selalu diberikan kepada saya.
3. Teman-teman saya, yang selalu memberikan semangat dan motivasi keapada saya.

ABSTRAK

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN TERHADAP KINERJA KEUANGAN PADA PT PLN (PERSERO)

Oleh:

Agustina Untari
11409134046

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Keuangan pada PT PLN (Persero), (2) pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Keuangan pada PT PLN (Persero), dan (3) pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Karyawan secara bersama-sama terhadap Kinerja Keuangan pada PT PLN (Persero).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT PLN (Persero). Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah sejumlah 32 karyawan. Uji validitas menggunakan *correlation* yang diolah menggunakan *SPSS 16.0 for Windows*, dan uji reabilitas menggunakan *cronbach alpha* yang diolah menggunakan *SPSS 16.0 for Windows*. Pada uji validitas Kinerja Keuangan terdapat 8 pernyataan dan semua dinyatakan valid. Pada uji validitas Kepemimpinan terdapat 10 pernyataan dan semua dinyatakan valid. Pada uji validitas Kepuasan Kerja Karyawan terdapat 10 pernyataan dan semua dinyatakan valid. Uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana dan analisis regresi berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Kepemimpinan berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Keuangan. Hal ini ditunjukkan dengan beta X_1 yang bernilai positif dan nilai $r_{(x1y)}$ sebesar 0,638 dan $r^2_{(x1y)}$ sebesar 0,407, serta persamaan garis regresinya $Y = 8,230 + 0,471 X_1$; (2) Kepuasan Kerja Karyawan berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Keuangan. Hal ini ditunjukkan dengan beta X_2 yang bernilai positif dan nilai $r_{(x2y)}$ sebesar 0,533 dan $r^2_{(x2y)}$ sebesar 0,284, serta persamaan garis regresinya $Y = 6,253 + 0,503 X_2$; (3) Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Karyawan berpengaruh positif secara bersama-sama terhadap Kinerja Keuangan. Hal ini ditunjukkan dengan beta X_1 dan beta X_2 yang bernilai positif dan nilai $R_{y(x1x2)}$ sebesar 0,664, dan $R^2_{y(x1x2)}$ sebesar 0,441, serta persamaan garis regresinya $Y = 3,620 + 0,367 X_1 + 0,220 X_2$.

Kata kunci: Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Karyawan, Kinerja Keuangan.

KATA PENGANTAR

Puji syukur dipanjangkan kehadirat Allah SWT, Dzat yang menjadi penguasa segalanya termasuk ilmu pengetahuan dan senantiasa melimpahkan segala ridha dan karunia-Nya sehingga penyusunan Tugas Akhir yang berjudul “PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KEUANGAN PADA PT PLN (PERSERO)” dapat terselesaikan. Penyelesaian Tugas Akhir ini berjalan dengan lancar berkat bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Prof. Dr. H. Rochmat Wahab, M.A., Rektor Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Dr. Sugiharsono, M.Si., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
3. Bambang Saptono, M.Si., Ketua Pengelola Universitas Negeri Yogyakarta Kampus Wates.
4. Amanita Novi Yushita, M.Si., Ketua Program Studi Akuntansi DIII Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
5. Sukirno, Ph.D., Dosen Pembimbing yang telah dengan sabar memberikan bimbingan dan pengarahan selama penyusunan Tugas Akhir.
6. Abdullah Taman, M.Si, Ak., Ketua penguji yang telah memberikan saran dan arahan dalam penyusunan Tugas Akhir.
7. Bapak dan Ibu karyawan PT PLN (Persero) yang telah membantu dalam penelitian ini.

8. Semua pihak yang tidak dapat tersebutkan, yang telah memberikan motivasi, bantuan moril dan materiil untuk penyelesaian Tugas Akhir ini.

Semoga semua amal baik mereka diterima Allah SWT dan dicatat sebagai amalan yang terbaik, aamiin. Harapan peneliti mudah-mudahan apa yang terkandung di dalam penelitian ini bermanfaat bagi semua pihak.

Yogyakarta, 9 Mei 2014

Penulis,



Agustina Untari

NIM.11409134046

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Pembatasan Masalah	5
D. Rumusan Masalah	5
E. Tujuan Penelitian	6
F. Manfaat Penelitian	7
BAB II KAJIAN TEORI	8
A. Kajian Teori	8
B. Kerangka Berpikir	31
C. Paradigma Penelitian	31

D. Hipotesis	32
BAB III METODE PENELITIAN	33
A. Metode Penelitian	33
B. Tempat dan Waktu Pelaksanaan	33
C. Teknik Pengumpulan Data	33
D. Populasi dan Sampel	34
E. Instrumen Penelitian	34
F. Uji Validitas dan Reabilitas	36
G. Variabel Penelitian	40
H. Teknik Analisis Data	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	47
A. Hasil Penelitian	47
B. Analisis Data dan Pembahasan	73
C. Keterbatasan Penelitian	81
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	82
A. Simpulan	82
B. Saran	83
DAFTAR PUSTAKA	86
LAMPIRAN	87

DAFTAR TABEL

Halaman	Tabel
34	1. Kisi-kisi instrumen kepemimpinan, kepuasan kerja, dan kinerja keuangan perusahaan
36	2. Bobot Kriteria Jawaban Skala <i>Likert</i>
37	3. Uji Validitas Butir Instrumen Variabel Kinerja Keuangan
38	4. Uji Validitas Butir Instrumen Variabel Kepemimpinan
38	5. Uji Validitas Butir Instrumen Variabel Kepuasan Kerja Karyawan..
39	6. Uji Reabilitas Variabel Kinerja Keuangan
39	7. Uji Reabilitas Variabel Kepemimpinan
40	8. Uji Reabilitas Variabel Kepuasan Kerja Karyawan
43	9. Tingkat Hubungan Koefisien Korelasi
67	10. Sebaran Frekuensi Variabel Kinerja Keuangan
67	11. Frekuensi Kumulatif “Kurang dari” dan “Lebih dari” Pada Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Keuangan
67	12. Identifikasi Kategori Kecenderungan Variabel Kinerja Keuangan ..
69	13. Sebaran Frekuensi Variabel Kepemimpinan
69	14. Frekuensi Kumulatif “Kurang dari” dan “Lebih dari” Pada Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan.....
70	15. Identifikasi Kategori Kecenderungan Variabel Kepemimpinan
71	16. Sebaran Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja Karyawan
72	17. Frekuensi Kumulatif “Kurang dari” dan “Lebih dari” Pada Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja Karyawan

18. Identifikasi Kategori Kecenderungan Variabel Kepuasan Kerja	
Karyawan	72
19. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Sederhana Hipotesis Pertama....	73
20. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Sederhana Hipotesis Kedua	75
21. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Ganda Hipotesis Ketiga	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Logo PT. PLN (PERSERO)	51
--	----

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Seiring dengan perkembangan perusahaan akan berakibat pada semakin banyaknya permasalahan, tantangan dan kegiatan yang dilaksanakan oleh perusahaan baik dari luar maupun dari dalam. Setiap organisasi ataupun perusahaan harus bersikap lebih responsif agar sanggup bertahan dan terus berkembang. Untuk mendukung perubahan organisasi tersebut diperlukan adanya perubahan secara individu terlebih dahulu. Pemimpin sebagai panutan para bawahannya dalam organisasi, maka perubahan harus dimulai dari pemimpin itu sendiri. Selain kepemimpinan, kepuasan kerja dari karyawan itu sendiri juga diperlukan, karena dengan adanya kepuasan kerja dari seseorang maka orang tersebut berarti puas dengan hasil pekerjaannya sendiri.

Kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap jalannya organisasi dan kelangsungan organisasi itu sendiri. Peran kepemimpinan sangat penting dalam organisasi yaitu sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam pencapaian misi, visi dan tujuan organisasi. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya bergantung pada kepemimpinannya yaitu apakah kepemimpinan tersebut mampu mengerakkan sumber daya yang ada secara efektif dan efisien serta terpadu dalam mencapai tujuan organisasi.

Beginu pentingnya peran kepemimpinan dalam sebuah organisasi menjadi fokus yang menarik perhatian para peneliti bidang perilaku keorganisasian. Kartini Kartono (2003:12) menyatakan bahwa “kepemimpinan merupakan inti dari organisasi dan manajemen”. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang ingin diraih bergantung pada kepemimpinannya yaitu apakah kepemimpinan tersebut mampu menggerakkan semua sumber daya yang ada secara efektif dan efisien serta terpadu dalam mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kinerja keuangan perusahaan atau organisasi tersebut.

Seorang pemimpin yang efektif harus tanggap terhadap perubahan, mampu menganalisis kekuatan dan kelemahan sumber daya manusianya sehingga mampu memaksimalkan kinerja organisasi dan dapat memecahkan masalah dengan tepat. Dengan kata lain, setiap pemimpin berkewajiban untuk memberikan perhatian yang sungguh-sungguh dalam membina, menggerakkan dan mengarahkan seluruh potensi karyawan di lingkungan kerjanya agar dapat meningkatkan kinerja keuangan sesuai dengan tujuan yang sudah ditetapkan.

Pemimpin harus fleksibel dalam pemahaman segala potensi yang dimiliki oleh individu tersebut. Sehingga pemimpin dapat menerapkan peraturan dan kebijakan organisasi dengan tepat dan dapat meningkatkan kinerja keuangan perusahaan atau organisasi tersebut. Adanya sinergitas kerja yang baik antara pemimpin dengan karyawan akan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan itu sendiri sehingga dengan kebijakan yang

ditetapkan oleh pemimpin tersebut diharapkan adanya peningkatan terhadap kinerja keuangan.

Kepuasan kerja pada dasarnya adalah tentang apa yang membuat seseorang bahagia dalam pekerjaannya. Menurut Handoko (1992) mengemukakan bahwa “kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka”. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Faktor yang mempengaruhi adanya ketidak puasan kerja karyawan adalah adanya harapan-harapan dari karyawan yang belum terpenuhi, lingkungan kerja yang kurang mendukung, gaji yang belum mencukupi, dan sebagainya.

Adanya ketidak puasan kerja menunjukkan bahwa karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya sendiri, hal ini menunjukkan bahwa hasil pekerjaannya tidak memuaskan. Jika hasil pekerjaan karyawan tersebut tidak memuaskan maka kinerja keuangan perusahaan juga akan kurang memuaskan ataupun belum memenuhi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Kinerja keuangan perusahaan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor seperti kepemimpinan yang diterapkan oleh perusahaan, kepuasan kerja karyawan, produktivitas kerja karyawan, motivasi kerja karyawan, dan bagaimana cara perusahaan tersebut dalam menghadapi hambatan-hambatan yang ada serta strategi yang digunakan dalam menjalankan perusahaan tersebut agar dapat menghasilkan kinerja keuangan yang baik.

Ada kemungkinan bahwa kinerja keuangan pada PT PLN (Persero) belum sepenuhnya terpenuhi seperti dengan apa yang diharapkan. Hal ini dapat terjadi karena beberapa faktor yang sudah diketahui maupun faktor-faktor yang belum diketahui oleh perusahaan.

Dalam meningkatkan kinerja keuangan pada PT PLN (Persero), kepemimpinan yang diterapkan saat ini perlu untuk diperhatikan dan kepuasan kerja karyawan itu sendiri juga perlu untuk ditingkatkan. Dengan diterapkannya kepemimpinan yang baik dan sesuai dengan perusahaan diharapkan akan meningkatkan kinerja keuangan perusahaan. Karena kinerja keuangan perusahaan akan bergantung pada bagaimana keputusan dan strategi yang akan digunakan oleh pimpinan tersebut. Dan seiring dengan meningkatnya kepuasan kerja karyawan juga akan berpengaruh terhadap bagaimana hasil akhir yang diperoleh yaitu kinerja keuangan perusahaan tersebut.

Mengingat pentingnya masalah tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KEUANGAN PADA PT PLN (PERSERO)”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka terdapat identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Dalam sebuah organisasi ataupun perusahaan harus ada hubungan timbal balik antara pemimpin dan karyawan agar tercipta keharmonisan dan

kenyamanan dalam bekerja, tetapi saat ini masih ada perusahaan yang belum bisa menerapkan hal tersebut dan tidak menutup kemungkinan hal tersebut terjadi pada PT PLN (Persero).

2. Kinerja keuangan yang diharapkan belum tercapai sepenuhnya karena adanya permasalahan karyawan maupun dari pemimpin.
3. Sinergitas kerja antara pemimpin dengan karyawan belum dapat tercapai yang mengakibatkan kinerja keuangan perusahaan yang belum maksimal.
4. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan belum maksimal sehingga dapat mengakibatkan kinerja keuangan perusahaan belum maksimal.

C. Pembatasan Masalah

Kinerja keuangan tidak hanya dipengaruhi oleh kepemimpinan dan kepuasan kerja saja, akan tetapi masih banyak faktor-faktor lain yang mempengaruhinya, misalnya motivasi, strategi, dan gaji yang dirasakan belum memenuhi. Tetapi, karena adanya keterbatasan waktu, keterbatasan biaya serta dilihat dari pentingnya pengaruh seorang pemimpin dan kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja keuangan perusahaan, maka penulis membatasi masalah pada kinerja keuangan perusahaan yang dipengaruhi oleh kepemimpinan dan kepuasan kerja pada PT PLN (Persero).

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan pembatasan masalah di atas maka rumusan masalahnya adalah:

1. Bagaimanakah kinerja keuangan pada PT PLN (Persero)?

2. Bagaimanakah kepemimpinan pada PT PLN (Persero)?
3. Bagaimanakah kepuasan kerja karyawan pada PT PLN (Persero)?
4. Bagaimanakah pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja keuangan PT PLN (Persero)?
5. Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja keuangan pada PT PLN (Persero)?
6. Bagaimanakah pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja keuangan pada PT PLN (Persero)?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian berdasarkan rumusan masalah di atas sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui kinerja keuangan pada PT PLN (Persero).
2. Untuk mengetahui kepemimpinan pada PT PLN (Persero).
3. Untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan pada PT PLN (Persero).
4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja keuangan PT PLN (Persero).
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja keuangan pada PT PLN (Persero).
6. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja keuangan pada PT PLN (Persero).

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat dalam berbagai aspek, antara lain:

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pegawai pada PT PLN (Persero), agar para pegawai dapat membantu meningkatkan kinerja keuangan perusahaan dimana mereka bekerja yaitu pada PT PLN (Persero). Bagi pimpinan PT PLN (Persero) dapat mengevaluasi gaya kepemimpinan yang sesuai agar dapat meningkatkan kinerja keuangan perusahaan. Dan bagi para pegawai dapat meningkatkan kepuasan kerja dari masing-masing individu sehingga kinerja keuangan perusahaan juga akan mendapatkan hasil yang maksimal.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan yang diteliti yaitu PT PLN (Persero), agar PT PLN (Persero) dapat mengambil tindakan yang tepat untuk meningkatkan kinerja keuangan PT PLN (Persero) dengan kepemimpinan yang tepat dan mengambil tindakan agar kepuasan kerja karyawan juga data meningkat.
3. Menambah wawasan dan pemahaman mengenai pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja keuangan PT PLN (Persero). Sehingga peneliti dapat mengetahui tingkat kinerja keuangan PT PLN (Persero) jika dipengaruhi oleh kepemimpinan dan kepuasan kerja karyawan.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kajian Teori

1. Kinerja Keuangan

a. Pengertian Kinerja Keuangan

Menurut Bambang Rianto yang dikutip oleh Nanang Budianas bahwa “kinerja keuangan adalah suatu kegiatan untuk melakukan kegiatan pelaporan keuangan menurut standar keuangan yang telah ditetapkan”. Menurut Inryo yang dikutip oleh Nanang Budianas “kinerja keuangan merupakan prestasi keuangan yang dicapai oleh perusahaan dalam periode tertentu”.

Kinerja keuangan adalah gambaran setiap hasil ekonomi yang mampu di raih oleh perusahaan pada periode tertentu melalui aktivitas-aktivitas perusahaan untuk menghasilkan keuntungan secara efisien dan efektif, yang dapat diukur perkembangannya dengan mengadakan analisis terhadap data-data keuangan yang tercermin dalam laporan keuangan. Menurut Irham Fahmi (2012:2), “kinerja keuangan adalah suatu analisis yang dilakukan untuk melihat sejauh mana suatu perusahaan telah melaksanakan dengan menggunakan aturan-aturan pelaksanaan keuangan secara baik dan benar”. Kinerja perusahaan merupakan suatu gambaran tentang kondisi keuangan suatu perusahaan yang dianalisis dengan alat-alat analisis keuangan,

sehingga dapat diketahui mengenai baik buruknya keadaan keuangan suatu perusahaan yang mencerminkan prestasi kerja dalam periode tertentu. Hal ini sangat penting agar sumber daya digunakan secara optimal dalam menghadapi perubahan lingkungan.

Kinerja keuangan adalah penentuan ukuran-ukuran tertentu yang dapat mengukur keberhasilan suatu persahaan dalam menghasilkan laba. Dalam mengukur kinerja keuangan perlu dikaitkan antara organisasi perusahaan dengan pusat pertanggungjawaban. Dalam melihat organisasi perusahaan dapat diketahui besarnya tanggung jawab manajer/ pimpinan yang diwujudkan dalam bentuk prestasi kerja keuangan.

Dalam PSAK Nomor 7, “laporan keuangan adalah suatu penyajian terstruktur dari posisi keuangan dan kinerja keuangan suatu entitas”. Penilaian kinerja keuangan merupakan salah satu cara yang dapat dilakukan oleh pihak manajemen agar dapat memenuhi kewajibannya terhadap para penyandang dana dan juga untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

b. Tujuan Laporan Keuangan

Dalam PSAK Nomor 7 yang dikutip Indy Puspita, tujuan laporan keuangan adalah memberikan informasi mengenai posisi keuangan, kinerja keuangan, dan arus kas entitas yang bermanfaat bagi sebagian besar kalangan pengguna laporan dalam pembuatan keputusan ekonomi. Laporan keuangan juga menunjukkan hasil

pertanggungjawaban manajemen atas penggunaan sumber daya yang dipercayakan kepada mereka. Dalam rangka mencapai tujuan tersebut, laporan keuangan menyajikan informasi mengenai entitas yang meliputi:

- 1) Aset,
- 2) Liabilitas,
- 3) Ekuitas,
- 4) Pendapatan dan beban termasuk keuntungan dan kerugian,
- 5) Kontribusi dari dan distribusi kepada pemilik dalam kapasitasnya sebagai pemilik, dan
- 6) Arus kas.

Dari keenam informasi mengenai entitas yang disajikan dalam laporan keuangan, informasi pertama sampai dengan keempat akan dijadikan sebagai indikator dalam kinerja keuangan.

c. Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan penilaian kinerja perusahaan menurut Munawir (2001:31) adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui tingkat likuiditas, yaitu kemampuan perusahaan untuk memperoleh kewajiban keuangannya yang harus segera dipenuhi atau kemampuan perusahaan untuk memenuhi keuangannya pada saat ditagih.
- 2) Untuk mengetahui tingkat solvabilitas, yaitu kemampuan perusahaan untuk memenuhi kewajiban keuangannya apabila

perusahaan tersebut dilikuidasi baik kewajiban keuangan jangka pendek maupun panjang.

- 3) Untuk mengetahui tingkat rentabilitas atau profitabilitas, yaitu menunjukkan kemampuan perusahaan untuk menghasilkan laba selama periode tertentu.
- 4) Untuk mengetahui tingkat stabilitas usaha, yaitu kemampuan perusahaan untuk melakukan usahanya dengan stabil, yang diukur dengan mempertimbangkan kemampuan perusahaan untuk membayar beban bunga atas hutang-hutangnya termasuk membayar kembali pokok hutangnya tepat pada waktunya serta kemampuan membayar dividen secara teratur kepada para pemegang saham tanpa mengalami hambatan atau krisis keuangan.

d. Manfaat Kinerja Keuangan

Manfaat kinerja keuangan adalah sebagai berikut:

- 1) Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasiyan karyawan secara maksimum.
- 2) Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan.
- 3) Mengidentifikasi kebutuhan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.
- 4) Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai atasan mereka menilai kinerja mereka.

5) Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

e. Informasi yang Digunakan untuk Pengukuran Kinerja

Menurut Mardiasmo (2002:123), untuk mengetahui tingkat capaian kinerja, indikator kinerja dibandingkan dengan target kinerja atau standar kinerja. Selanjutnya, dievaluasi yang hasilnya berupa *feedback*, *reward* dan *punishment* kepada manajer pusat pertanggungjawaban. Indikator kinerja digunakan sebagai indikator pelaksanaan strategi yang telah ditetapkan. Indikator kinerja tersebut dapat berbentuk faktor-faktor keberhasilan utama organisasi dan indikator kinerja kunci

1) Faktor Keberhasilan Utama

Adalah suatu area yang mengindikasikan kesuksesan kinerja unit kerja organisasi. Area ini merefleksikan preferensi manajerial dengan memperhatikan variabel-variabel kunci finansial dan nonfinansial pada kondisi waktu tertentu.

2) Indikator Kinerja Kunci

Merupakan sekumpulan indikator yang dapat dianggap sebagai ukuran kinerja kunci baik yang bersifat finansial maupun nonfinansial untuk melaksanakan operasi dan kinerja unit bisnis. Indikator ini digunakan oleh manajer untuk mendeteksi dan memonitor capaian kinerja.

Penggunaan indikator kinerja sangat penting untuk mengetahui apakah suatu aktivitas atau program telah dilakukan secara efisien dan

efektif. Indikator untuk tiap-tiap unit organisasi berbeda-beda tergantung tipe pelayanan yang dihasilkan. Penentuan indikator kinerja perlu mempertimbangkan komponen berikut: (Mardiasmo, 2002:125)

- 1) Biaya Pelayanan
- 2) Penggunaan
- 3) Kualitas dan standar pelayanan
- 4) Cakupan pelayanan
- 5) Kepuasan

f. Indikator Kinerja

Istilah “ukuran kinerja” pada dasarnya berbeda dengan istilah “indikator kinerja”. Ukuran kinerja mengacu pada penilaian kinerja secara langsung, sedangkan indikator kinerja mengacu pada penilaian kinerja yang tidak langsung, yaitu hal-hal yang bersifat hanya merupakan indikasi-indikasi kinerja. Untuk dapat mengukur kinerja pemerintah, maka perlu diketahui indikator-indikator kinerja sebagai dasar penilaian kinerja. Mekanisme untuk menentukan indikator kinerja tersebut memerlukan hal-hal sebagai berikut:

- 1) Sistem perencanaan dan pengendalian

Sistem perencanaan dan pengendalian meliputi proses, prosedur dan struktur yang memberi jaminan bahwa tujuan organisasi telah dijelaskan dan dikomunikasikan ke seluruh bagian organisasi dengan menggunakan rantai komando yang jelas yang didasarkan

pada spesifikasi tugas pokok dan fungsi, kewenangan serta tanggung jawab.

2) Spesifikasi teknis dan standarisasi

Kinerja suatu kegiatan, program dan organisasi diukur dengan menggunakan spesifikasi teknis secara detail untuk memberikan jaminan bahwa spesifikasi teknis tersebut dijadikan sebagai standar penilaian.

3) Kompetensi teknis dan profesionalisme

Untuk memberikan jaminan terpenuhinya spesifikasi standarisasi yang ditetapkan, maka diperlukan personel yang memiliki kompetensi teknis dan profesional dalam bekerja.

4) Mekanisme ekonomi dan mekanisme pasar

Mekanisme ekonomi terkait dengan pemberian penghargaan dan hukuman yang bersifat finansial, sedangkan mekanisme pasar terkait dengan penggunaan sumber daya yang menjamin terpenuhinya *value for money*. Ukuran kinerja digunakan sebagai dasar untuk memberikan penghargaan dan hukuman.

5) Mekanisme sumber daya manusia

Pemerintah perlu menggunakan beberapa mekanisme untuk memotivasi stafnya untuk memperbaiki kinerja personel dan organisasi.

2. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan menurut Ordway Tead yang dikutip oleh Kartini Kartono (2003:49) kepemimpinan adalah “kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang di inginkan”.

Pendapat lain menurut Winardi (2000:47) “kepemimpinan merupakan suatu kemampuan yang melekat pada diri seorang yang memimpin, yang tergantung dari macam-macam faktor, baik faktor-faktor intern maupun faktor-faktor ekstern”.

Pengertian kepemimpinan dari sejumlah ahli tersebut menunjukkan bahwa dalam suatu organisasi terdapat orang-orang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi, mengarahkan, membimbing dan juga sebagian orang yang mempunyai kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar mengikuti apa yang menjadi kehendak dari pada pimpinan mereka. Oleh karena itu, kepemimpinan dapat dipahami sebagai kemampuan mempengaruhi bawahan agar terbentuk kerjasama di dalam kelompok untuk mencapai tujuan organisasi.

b. Syarat-syarat Kepemimpinan

Menurut Stogdill yang dikutip oleh Kartini Kartono (2003:31) seorang pemimpin harus memiliki beberapa kelebihan, yaitu:

- 1) Kapasitas: kecerdasan, kewaspadaan, kemampuan berbicara, keaslian dan kemampuan menilai.

- 2) Prestasi: gelar kesarjanaan, ilmu pengetahuan dan perolehan dalam olah raga.
- 3) Tanggung jawab: mandiri, berinisiatif, tekun, ulet, percaya diri, agresif, dan punya hasrat untuk unggul.
- 4) Partisipasi: aktif, memiliki sosiabilitas tinggi, mampu bergaul, koordinatif atau dapat bekerjasama, mudah menyesuaikan diri, dan punya rasa humor.
- 5) Status: meliputi kedudukan sosial-ekonomi yang cukup tinggi, popular dan tenar.

Menurut Nightingale dan Schult yang dikutip oleh Kartini Kartono (2003:31) syarat yang harus dimiliki seorang pemimpin adalah:

- 1) Kemandirian, berhasrat memajukan diri sendiri.
- 2) Besar rasa ingin tahu, dan cepat tertarik pada manusia dan benda-benda.
- 3) Multi-terampil atau memiliki kepandaian beraneka ragam.
- 4) Memiliki rasa humor, antusiasme tinggi, suka berkawan.
- 5) Perfeksionis, selalu ingin mendapatkan yang sempurna.
- 6) Mudah menyesuaikan diri.
- 7) Sabar namun ulet.
- 8) Waspada, peka, jujur, optimistis, gigih, ulet realistik.
- 9) Komunikatif, serta pandai berbicara.
- 10) Berjiwa wiraswasta.

- 11) Sehat jasmaninya, dinamis sanggup dan suka menerima tugas yang berat, serta berani mengambil risiko.
- 12) Tajam firasatnya, tajam dan adil pertimbangannya.
- 13) Berpengetahuan luas, dan haus akan ilmu pengetahuan.
- 14) Memiliki motivasi tinggi, dan menyadari target atau tujuan hidupnya yang ingin dicapai, dibimbing oleh idealisme yang tinggi.
- 15) Punya imajinasi tinggi, daya kombinasi, dan daya inovasi.

c. Sifat-sifat Kepemimpinan

Upaya untuk menilai sukses atau gagalnya pemimpin itu antara lain dilakukan dengan mengamati sifat-sifat dan kualitas perilakunya, yang dipakai sebagai kriteria untuk menilai kepemimpinannya. Menurut Ordway Tead yang dikutip Kartini Kartono (2003:37-41) menjelaskan terdapat 10 sifat yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin, yaitu sebagai berikut:

- 1) Energi jasmaniah dan mental, yaitu mempunyai daya tahan, keuletan, kekuatan baik jasmaniah maupun mental untuk mengatasi semua permasalahan.
- 2) Kesadaran akan tujuan dan arah, mengetahui arah dan tujuan organisasi, serta yakin akan manfaatnya.
- 3) Antusiasme, pekerjaan mempunyai tujuan yang bernilai, menyenangkan, memberikan sukses, dan dapat membangkitkan antusiasme bagi pimpinan maupun bawahan.

- 4) Keramahan dan kecintaan, dedikasi pemimpin bisa memotivasi bawahan untuk melakukan perbuatan yang menyenangkan semua pihak, sehingga dapat diarahkan untuk mencapai tujuan.
- 5) Integritas, pemimpin harus bersikap terbuka, merasa utuh bersatu, sejiwa dan seperasaan dengan anak buah sehingga bawahan menjadi lebih percaya dan hormat.
- 6) Penguasaan teknik, setiap pemimpin harus menguasai satu atau beberapa kemahiran teknis agar ia mempunyai kewibawaan dan kekuasaan untuk memimpin.
- 7) Ketegasan dalam mengambil keputusan, pemimpin yang berhasil pasti dapat mengambil keputusan secara cepat, tegas dan tepat sebagai hasil dari kearifan dan pengalamannya.
- 8) Kecerdasan, orang yang cerdas akan mampu mengatasi masalah dalam waktu yang lebih cepat dan cara yang lebih efektif.
- 9) Keterampilan mengajar, pemimpin yang baik adalah yang mampu menuntun, mendidik, mengarahkan, mendorong, dan menggerakkan anak buahnya untuk berbuat sesuatu.
- 10) Kepercayaan, keberhasilan kepemimpinan didukung oleh kepercayaan anak buahnya, yaitu percaya bahwa pemimpin dengan anggota berjuang untuk mencapai tujuan.

Kesepuluh sifat tersebut akan dijadikan sebagai indikator kepemimpinan dalam penelitian ini.

d. Teori-teori Kepemimpinan

Banyak orang yang telah melakukan penelitian dan studi tentang kepemimpinan dan hasil dari penelitian tersebut berupa teori-teori tentang kepemimpinan. Salah satu orang yang mengemukakan teori-teori tentang kepemimpinan adalah George R. Terry yang dikutip oleh Kartini Kartono (2003:61-68) antara lain sebagai berikut:

1) Teori Otokratis

Menurut teori ini kepemimpinan didasarkan atas perintah-perintah, paksaan dan tindakan-tindakan yang arbitrer. Pemimpin melakukan pengawasan yang ketat, agar semua pekerjaan berlangsung secara efisien. Kepemimpinannya berorientasi pada struktur organisasi dan tugas-tugas.

2) Teori Psikologis

Teori ini menyatakan bahwa fungsi seorang pemimpin adalah memunculkan dan mengembangkan sistem motivasi terbaik, untuk merangsang kesediaan bekerja dari para pengikut dan anak buah.

3) Teori Sosiologis

Kepemimpinan dianggap sebagai usaha-usaha untuk melancarkan antar-relasi dalam organisasi dan sebagai usaha untuk menyelesaikan setiap konflik organisatoris antara para pengikutnya agar tercapai kerja sama yang baik.

4) Teori Suportif

Menurut teori ini para pengikut harus berusaha sekuat mungkin, dan bekerja penuh gairah, sedang pemimpinnya akan membimbing dengan sebaik-baiknya melalui policy tertentu.

5) Teori Laissez Faire

Seorang pemimpin memberikan kebebasan seluas-luasnya kepada para pengikutnya dalam menentukan aktivitasnya. Pemimpin tidak berpartisipasi, kalaupun dilakukan partisipasi tersebut hampir tak berarti.

6) Teori Kelakuan Pribadi

Kepemimpinan jenis ini akan muncul berdasarkan kualitas-kualitas pribadi atau pola-pola kelakuan para pemimpinnya. Seorang pemimpin selalu berkelakuan kurang lebih sama, yaitu: ia tidak melakukan tindakan-tindakan yang identik sama dalam setiap situasi yang dihadapi.

7) Teori Sifat

Pemimpin harus mempunyai sifat-sifat diantaranya memiliki intelegensi tinggi, inisiatif, energik, kedewasaan emosional, persuasive, komunikatif, kepercayaan diri, peka, kreatif, dan juga pertisipasi sosial.

8) Teori Situasi

Teori ini menjelaskan bahwa harus terdapat daya lenting yang tinggi/ flexibilitas pada pemimpin untuk menyesuaikan diri

terhadap tuntunan situasi, lingkungan sekitar zamannya. Faktor lingkungan itu harus dijadikan tantangan untuk diatasi.

9) Teori Humanistik

Fungsi kepemimpinan menurut teori ini adalah merealisir kebebasan manusia memenuhi segenap kebutuhan insani, yang dicapai melalui interaksi pemimpin dengan bawahan.

e. Tipologi Kepemimpinan

Terdapat banyak gaya yang digunakan untuk mengidentifikasi tipe-tipe kepemimpinan, salah satunya tipologi menurut Kartini Kartono (2003:69-73) yang membagi tipe kepemimpinan menjadi delapan tipe, yaitu:

1) Tipe Kharismatis

Pemimpin memiliki kekuatan energy, daya tarik dan perbawa yang luar biasa untuk mempengaruhi orang lain, sehingga ia mempunyai pengikut yang sangat besar jumlahnya yang dapat dipercaya. Totalitas kepribadian pemimpin mencerminkan pengaruh dan daya tarik teramat besar.

2) Tipe Paternalistik

Merupakan tipe kepemimpinan kebapakan, dengan sifat-sifat antara lain:

a) Menganggap bawahannya sebagai manusia yang belum dewasa atau anak sendiri yang perlu dikembangkan.

b) Bersikap terlalu melindungi.

- c) Jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil keputusan sendiri.
 - d) Jarang memberi kesempatan kepada bawahan untuk berinisiatif.
 - e) Selalu bersikap maha tahu dan maha besar.
- 3) Tipe Militeris

Bersifat militeris namun hanya gaya luarnya saja yang mencontoh gaya militer. Tetapi jika dilihat lebih seksama tipe ini mirip sekali dengan tipe kepemimpinan otoriter. Adapun sifat-sifat pemimpin militeris yaitu:

- a) Lebih banyak menggunakan sistem perintah atau komando.
- b) Menghendaki kepatuhan mutlak dari bawahan.
- c) Senang dengan formalitas.
- d) Menuntut adanya disiplin keras dan kaku dari bawahannya.
- e) Tidak menghendaki saran atau usul dari bawahan.
- f) Komunikasi searah.

- 4) Tipe Otokratis

Kepemimpinan otokratis mendasarkan diri pada kekuasaan dan paksaan yang mutlak harus dipatuhi. Pemimpinannya selalu mau berperan sebagai pemain tunggal. Setiap perintah dan kebijakan ditetapkan tanpa berkonsultasi dengan bawahannya. Anak buah tidak pernah diberi informasi mendetail mengenai rencana dan tindakan yang harus dilakukan.

5) Tipe Laissez Faire

Pada tipe ini, sang pemimpin praktis tidak memimpin, dia membiarkan kelompoknya dan setiap orang berbuat semau sendiri. pemimpin tidak berpartisipasi sedikitpun dalam kegiatan kelompoknya. Semua pekerjaan dan tanggung jawab harus dilakukan oleh bawahan sendiri.

6) Tipe Populistis

Kepemimpinan ini berpegang teguh pada nilai-nilai masyarakat yang tradisional. Juga kurang mempercayai dukungan kekuatan serta bantuan hutang-hutang luar negeri. Kepemimpinan jenis ini mengutamakan penghidupan nasionalisme.

7) Tipe Administratif

Kepemimpinan tipe administratif adalah kepemimpinan yang mampu menyelenggarakan tugas-tugas administrasi secara efektif.

8) Tipe Demokratis

Kepemimpinan demokratis berorientasi pada manusia, dan memberikan bimbingan yang efisien kepada para pengikutnya. Dari semua tipe kepemimpinan yang ada, tipe demokratis dianggap adalah tipe kepemimpinan yang terbaik. Hal ini disebabkan karena tipe kepemimpinan ini selalu mendahulukan kepentingan kelompok dibandingkan kepentingan individu. Beberapa ciri dari tipe kepemimpinan demokratis adalah sebagai berikut:

- a) Dalam proses menggerakkan bawahan selalu bertitik tolak dari pendapat bahwa manusia itu adalah makhluk yang termulia di dunia.
- b) Selalu berusaha menselaraskan kepentingan dan tujuan pribadi dengan kepentingan organisasi.
- c) Senang menerima saran, kritik dan pendapat.
- d) Mentolerir bawahan yang membuat kesalahan dan berikan pendidikan kepada bawahan agar jangan berbuat kesalahan dengan tidak mengurangi daya kreativitas, inisiatif dan prakarsa dari bawahan.
- e) Lebih menitik beratkan kerjasama dalam mencapai tujuan.
- f) Selalu berusaha untuk menjadikan bawahannya lebih sukses daripadanya.
- g) Berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pemimpin.

3. Kepuasan Kerja Karyawan

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan

yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Menurut Handoko (1992) mengemukakan bahwa “kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka”. Davis dan Newstrom (1985:105) mendeskripsikan “kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka”.

Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya.

Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjannya daripada tidak menyukainya.

Perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan

lampaui daripada harapan-harapan untuk masa depan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat dua unsur penting dalam kepuasan kerja, yaitu nilai-nilai pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan dasar.

Nilai-nilai pekerjaan merupakan tujuan-tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan tugas pekerjaan. Yang ingin dicapai ialah nilai-nilai pekerjaan yang dianggap penting oleh individu. Dikatakan selanjutnya bahwa nilai-nilai pekerjaan harus sesuai atau membantu pemenuhan kebutuhan-kebutuhan dasar. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari tenaga kerja yang berkaitan dengan motivasi kerja.

Kepuasan kerja secara keseluruhan bagi seorang individu adalah jumlah dari kepuasan kerja (dari setiap aspek pekerjaan) dikalikan dengan derajat pentingnya aspek pekerjaan bagi individu. Seorang individu akan merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya merupakan sesuatu yang bersifat pribadi, yaitu tergantung bagaimana ia mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginannya dengan hasil keluarannya (yang didapatnya).

Sehingga dapat disimpulkan pengertian kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

b. Teori Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap suatu pekerjaan daripada beberapa lainnya. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Menurut Wexley dan Yukl (3003:130), ada tiga teori tentang kepuasan kerja, antara lain yaitu:

1) Teori ketidaksesuaian (*discrepancy theory*)

Setiap orang menginginkan agar sejumlah pekerjaan yang telah disumbangkan kepada pemberi kerja akan dihargai sebesar yang diterima secara kenyataan. Seseorang yang terpuaskan bila tidak ada selisih antara situasi yang diinginkan dengan yang sebenarnya diterima. Dengan kata lain, jumlah yang disumbangkan ke pekerjaannya bila dikurangi dengan apa yang diterima secara kenyataan hasilnya adalah nol, dapat dikatakan pekerjaan tersebut memberikan kepuasan kerja. Semakin besar kekurangan atau selisih dari pengurangan tersebut, semakin besar ketidakpuasan. Sebaliknya, jika terdapat lebih banyak jumlah faktor pekerjaan yang dapat diterima yang menimbulkan kelebihan atau menguntungkan, maka orang yang bersangkutan akan sama puasnya bila terdapat selisih dari jumlah yang diinginkan.

2) Teori keadilan (*equity theory*)

Teori ini menunjukkan kepada seseorang merasa puas atau tidak puas atas suatu situasi tergantung pada perasaan adil (*equity*)

atau tidak adil (*inequity*). Perasaan adil dan tidak adil atas suatu situasi didapat oleh setiap orang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain pada tingkat dan jenis pekerjaan yang sama, pada tempat sama maupun di tempat yang berbeda.

Secara umum diketahui bahwa keadilan menyangkut penilaian seseorang tentang perlakuan yang diterimanya atas tindakannya terhadap suatu pekerjaan. Seseorang merasa adil apabila perlakuan yang diterimanya menguntungkan bagi dirinya. Sebaliknya, ketidakadilan apabila perlakuan yang diterima dirasakan merugikan dirinya. Perasaan tidak adil yang dialami seseorang tersebut berpengaruh terhadap prestasi kerjanya karena ketidakpuasan yang diperoleh.

3) Teori dua faktor (*two factor theory*)

Teori ini menganjurkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda yaitu *motivators* dan *hygiene factors*. Ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi disekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, upah, keamanan, kualitas pengawasan dan hubungan dengan orang lain) dan bukan dengan pekerjaan itu sendiri. Karena faktor mencegah reaksi negatif dinamakan sebagai *hygiene* atau *maintainance factors*.

Sebaliknya kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung daripadanya seperti sifat

pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Karena faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi dinamakan motivators.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Ada 10 faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja menurut Gilmer (1996) yaitu sebagai berikut:

1) Kesempatan untuk maju

Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

2) Keamanan kerja

Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat memengaruhi perasaan karyawan selama kerja.

3) Gaji

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

4) Perusahaan dan manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan.

5) Pengawasan

Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *turn over*.

6) Faktor instrinsik dari pekerjaan

Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

7) Kondisi kerja

Termasuk disini kondisi tempat, ventilasi, penyinaran, kantin dan tempat parkir.

8) Aspek sosial dalam pekerjaan

Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.

9) Komunikasi

Komunikasi yang lancar antarkaryawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasannya untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

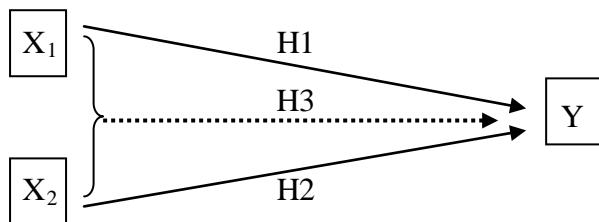
10) Fasilitas

Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pension, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

A. Kerangka Berpikir

Kepemimpinan dan kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja keuangan. Kepemimpinan dan kepuasan kerja dapat menjadi alat untuk memotivasi karyawan agar bekerja lebih produktif dan dapat meningkatkan kinerja keuangan perusahaan. Semakin baik kepemimpinan yang diterapkan pada perusahaan semakin baik pula kinerja keuangan yang dihasilkan oleh perusahaan. Sebaliknya semakin buruk kepemimpinan yang diterapkan maka akan menurunkan kinerja keuangan perusahaan. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan maka akan semakin meningkatnya kinerja keuangan yang dihasilkan, sebaliknya semakin rendah tingkat kepuasan kerja karyawan maka akan menurunkan kinerja keuangan perusahaan. Semakin baik kepemimpinan yang diterapkan dan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan maka akan semakin baik dan semakin tinggi pula tingkat kinerja keuangan yang dihasilkan oleh perusahaan. Sebaliknya semakin buruk kepemimpinan yang diterapkan dan semakin rendah tingkat kepuasan kerja karyawan maka kinerja keuangan yang dihasilkan oleh perusahaan juga akan buruk dan semakin menurun.

B. Paradigma Penelitian



Keterangan:

→ Pengaruh Langsung

.....→ Pengaruh bersama-sama

X₁ : Kepemimpinan

X₂ : Kepuasan Kerja Karyawan

Y : Kinerja Keuangan

C. Hipotesis

1. Kepemimpinan berpengaruh secara positif terhadap kinerja keuangan.
2. Kepuasan kerja karyawan berpengaruh secara positif terhadap kinerja keuangan.
3. Kepemimpinan dan kepuasan kerja karyawan berpengaruh secara positif terhadap kinerja keuangan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Penelitian ini bersifat kuantitatif, yaitu penelitian yang pemecahan masalahnya dengan berdasarkan angka-angka untuk dapat diambil kesimpulan dan diberikan saran-saran.

B. Tempat dan Waktu Pelaksanaan

Penelitian ini dilakukan pada PT PLN (Persero) Area Magelang yang berlokasi di Jalan Ahmad Yani Nomor 14, Magelang dan PT PLN (Persero) Area Yogyakarta yang berlokasi di Jalan Gedongkuning Nomor 3, Banguntapan, Yogyakarta. Penelitian ini dilakukan pada bulan Maret – Mei 2014.

C. Teknik Pengumpulan Data

Berikut ini teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, antara lain:

1. Dokumentasi

Data yang dikumpulkan dengan dokumentasi adalah mengenai gambaran umum perusahaan (sejarah, visi dan misi, tugas pokok dan fungsi, struktur organisasi, produk dan layanan, sumber daya manusia, dan wilayah kerja).

2. Angket atau kuesioner

Data yang dikumpulkan dengan angket adalah data tentang Kinerja Keuangan, Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Karyawan di PT PLN (Persero) Area Magelang dan PT PLN (Persero) Area Yogyakarta.

D. Populasi dan Sampel

Subjek yang diteliti adalah pegawai PT PLN (Persero) Area Magelang dan PT PLN (Persero) Area Yogyakarta. Objek yang diteliti adalah kinerja keuangan PT PLN (Persero), Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Karyawan. Responden penelitian ini berjumlah 32 orang.

E. Instrumen Penelitian

Instrumen pada penelitian ini berupa angket, dimana terdapat tiga variabel yaitu kepemimpinan, kepuasan kerja karyawan dan kinerja keuangan perusahaan. Angket yang disajikan berisi 28 pernyataan, yang terdiri dari 10 pernyataan tentang kepemimpinan, 10 pernyataan tentang kepuasan kerja karyawan, dan 8 pernyataan tentang kinerja keuangan.

Kisi-kisi instrumental bertujuan agar penyusunan instrumen lebih sistematis, sehingga mudah dikontrol dan dikoreksi. Adapun kisi-kisi instrumen penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 1: Kisi-kisi instrumen kepemimpinan, kepuasan kerja, dan kinerja keuangan perusahaan.

Variabel	Indikator	Item
Kinerja Keuangan (Y)	1. Aset 2. Liabilitas 3. Ekuitas 4. Pendapatan dan beban termasuk keuntungan dan kerugian	5 6 7 1,2,3,4, dan 8
Kepemimpinan (X ₁)	1. Energi jasmaniah dan mental 2. Kesadaran akan tujuan dan arah 3. Antusiasme 4. Keramahan dan kecintaan 5. Integritas 6. Penguasaan teknis 7. Ketegasan dalam mengambil keputusan 8. Kecerdasan 9. Keterampilan mengajar 10. Kepercayaan	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Kepuasan Kerja (X ₂)	1. Kesempatan untuk maju 2. Keamanan kerja 3. Gaji 4. Perusahaan dan manajemen 5. Pengawasan 6. Faktor instrinsik dari pekerjaan 7. Kondisi kerja 8. Aspek sosial dalam pekerjaan 9. Komunikasi 10. Fasilitas	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *Likert*. Skala *Likert* menurut Sugiyono (2010:132) adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam skala *Likert* variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Jawaban setiap instrumen yang menggunakan skala *Likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Dalam penelitian ini instrumen penelitian dibuat dalam bentuk *checklist* yang setiap itemnya mengandung bobot/ nilai yang diperoleh berdasarkan tanggapan responden yang bersangkutan.

Tabel 2: Bobot Kriteria Jawaban Skala *Likert*

Keterangan	Arti	Angka
STS	Sangat Tidak Setuju	1
TS	Tidak Setuju	2
RG	Ragu-ragu	3
S	Setuju	4
SS	Sangat Setuju	5

Sumber: Sugiyono (2010)

F. Uji Validitas & Reliabilitas

Dalam hal ini perlu dibedakan antara hasil penelitian yang valid dan reliabel dengan instrumen yang valid dan reliabel. Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Selanjutnya, hasil penelitian yang reliabel, jika terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda.

1. Uji Validitas Instrumen

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Menurut Sugiyono (2010:172),

“valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur”.

Dengan pedoman bila $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ pada signifikansi 5% maka butir pernyataan dinyatakan valid. Dalam penelitian ini jumlah n yaitu 32, hal ini menunjukkan bahwa r_{tabel} sebesar 0,349.

Setelah dilakukan analisis dengan bantuan komputer program *SPSS for Windows 16.0* diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3: Uji Validitas Butir Instrumen Variabel Kinerja Keuangan

No. Butir	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,834	0,349	Valid
2	0,692	0,349	Valid
3	0,806	0,349	Valid
4	0,806	0,349	Valid
5	0,463	0,349	Valid
6	0,605	0,349	Valid
7	0,552	0,349	Valid
8	0,684	0,349	Valid

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 8 butir pernyataan dinyatakan valid karena r_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan r_{tabel} .

Tabel 4: Uji Validitas Butir Instrumen Variabel Kepemimpinan

No. Butir	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,587	0,349	Valid
2	0,782	0,349	Valid
3	0,877	0,349	Valid
4	0,721	0,349	Valid
5	0,670	0,349	Valid
6	0,848	0,349	Valid
7	0,702	0,349	Valid
8	0,765	0,349	Valid
9	0,835	0,349	Valid
10	0,592	0,349	Valid

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 10 butir pernyataan dinyatakan valid karena r hitung lebih besar dibandingkan dengan r tabel.

Tabel 5: Uji Validitas Butir Instrumen Variabel Kepuasan Kerja Karyawan

No. Butir	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,415	0,349	Valid
2	0,870	0,349	Valid
3	0,615	0,349	Valid
4	0,828	0,349	Valid
5	0,785	0,349	Valid
6	0,840	0,349	Valid

7	0,677	0,349	Valid
8	0,451	0,349	Valid
9	0,474	0,349	Valid
10	0,741	0,349	Valid

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 10 butir pernyataan dinyatakan valid karena r hitung lebih besar dibandingkan dengan r tabel.

2. Uji Reliabilitas Instrumen

Butir-butir yang sudah valid, selanjutnya diuji tingkat reliabilitasnya atau keandalannya.

$$r_i =$$

Tabel 8: Uji Reabilitas Variabel Kepuasan Kerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.856	10

G. Variabel Penelitian

1. Variabel bebas (X)

Variabel bebas merupakan variabel yang tidak dapat dipengaruhi oleh keadaan yang lainnya. Adapun variabel bebas dalam penelitian ini adalah:

- a. X_1 : Kepemimpinan
- b. X_2 : Kepuasan kerja karyawan

2. Variabel terikat (Y)

Variabel terikat merupakan variabel yang keadaannya dipengaruhi atau tergantung oleh variabel lainnya. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah:

- a. Y_1 : Kinerja keuangan

H. Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan teknik analisis kuantitatif, yaitu analisis penyusunan laporan data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik dan kemudian dapat ditarik kesimpulan serta diberikan saran-saran.

Pedoman yang diberikan oleh H. A Sturges dalam menetapkan jumlah interval kelas yang kemudian disebut dengan rumus Sturges (Nugroho Boedijoeewono, 2007:42-43) yaitu:

$$K = 1 + 3,3 \log n$$

Keterangan:

K : Jumlah kelas interval

n : Jumlah data observasi

3,3 : Bilangan konstan

Penentuan interval kelas dilakukan dengan rumus:

$$ci =$$

$$\sum Y = Na + b \sum X_1$$

$$\sum X_1 Y = a \sum X_1 + b \sum X_1^2$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen yang diprediksikan.

a = Harga Y bila X = 0 (konstan)

b = Angka koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan/penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen.

X = subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja keuangan. Koefisien determinasi juga disebut sebagai koefisien penentu. Karena varian yang terjadi pada variabel dependen dapat dikelaskan melalui variabel independen.

Menurut Nugroho Boedijoeewono (2007:275), koefisien determinasi adalah suatu alat utama untuk mengetahui sejauh mana tingkat hubungan antara variabel X dan Y. Koefisien determinasi dirumuskan sebagai berikut:

$$r^2 = 1 -$$

r^2 = Koefisien Determinasi

$\sum(Y - Y')^2$ = variasi variabel Y terhadap garis regresi (Y')

$\sum(Y -$

$\mathbf{r} =$

$$\Sigma X_2 Y = a\Sigma X_2 + b\Sigma X_1 X_2 + c\Sigma X_2^2$$

Untuk menentukan koefisien determinasi regresi ganda variabel kinerja keuangan perusahaan dapat dijabarkan sebagai berikut:

$$R_{1,2}^2 =$$

F tabel, maka koefisien korelasi ganda yang diuji adalah signifikan, yaitu dapat diberlakukan untuk seluruh populasi. Bila F-signifikan $> 0,05$ berarti hipotesis diterima, yakni terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya, jika tingkat F-signifikan $< 0,05$ maka hipotesis ditolak, yakni tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Rumusnya adalah sebagai berikut:

$$F_{\text{reg}} =$$

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Data Umum

a. Sejarah Singkat Berdirinya PLN

PLN berawal di akhir abad ke-19, perkembangan ketenagalistrikan di Indonesia mulai ditingkatkan, saat beberapa perusahaan asal Belanda yang bergerak di bidang pabrik gula dan pabrik teh mendirikan pembangkit listrik untuk keperluan sendiri. Pada tahun 1942-1945 terjadi peralihan pengelolaan perusahaan-perusahaan Belanda tersebut oleh Jepang, yaitu setelah Belanda menyerah kepada pasukan tentara Jepang di awal Perang Dunia II. Proses peralihan kekuasaan kembali terjadi di akhir Perang Dunia II pada Agustus 1945, saat Jepang menyerah kepada Sekutu. Kesempatan ini dimanfaatkan oleh para pemuda dan buruh listrik melalui delegasi Buruh/ Pegawai Listrik dan Gas yang bersama-sama dengan Pimpinan KNI Pusat berinisiatif menghadap Presiden Soekarno untuk menyerahkan perusahaan-perusahaan tersebut kepada Pemerintah Republik Indonesia. Pada 27 Oktober 1945, Presiden Soekarno membentuk Jawatan Listrik dan Gas di bawah Departemen Pekerjaan umum dan Tenaga dengan kapasitas pembangkit tenaga listrik sebesar 157,5 MW.

Pada 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 yang dibubarkan pada tanggal 1 Januari 1965. Pada saat yang sama, 2 (dua) perusahaan negara yaitu Perusahaan Listrik Negara (PLN) sebagai pengelola tenaga listrik milik negara dan Perusahaan Gas Negara (PGN) sebagai pengelola gas diresmikan. Pada tahun 1972, sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 17, status Perusahaan Listrik Negara (PLN) ditetapkan sebagai Perusahaan Umum Listrik Negara dan sebagai Pemegang Kuasa Usaha Ketenagalistrikan (PKUK) dengan tugas menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum.

Seiring dengan kebijakan Pemerintah yang memberikan kesempatan kepada sektor swasta untuk bergerak dalam bisnis penyediaan listrik, maka sejak tahun 1994 status PLN beralih dari Perusahaan Umum menjadi Perusahaan Perseroan (Persero) dan juga sebagai PKUK dalam menyediakan listrik bagi kepentingan umum hingga sekarang.

b. Visi PLN

Diakui sebagai Perusahaan Kelas Dunia yang Bertumbuh kembang, Unggul dan Terpercaya dengan bertumpu pada Potensi Insani.

c. Misi PLN

Misi PLN adalah sebagai berikut:

- 1) Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham.
- 2) Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.
- 3) Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.
- 4) Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

Motto dari PT PLN (Persero) adalah Listrik untuk Kehidupan yang Lebih Baik.

d. Logo PT. PLN (Persero)

PT PLN (PERSERO) mempunyai logo, di mana setiap bagian-bagian dari logo tersebut mempunyai arti yang berbeda-beda, yaitu:

1) Bidang Persegi Panjang Vertikal

Menjadi bidang dasar bagi elemen-elemen lambing lainnya, melambangkan bahwa PT PLN (Persero) merupakan wadah atau organisasi yang terorganisir dengan sempurna. Berwarna kuning untuk menggambarkan pencerahan, seperti yang diharapkan PLN bahwa listrik mampu menciptakan pencerahan bagi kehidupan masyarakat. Kuning juga melambangkan semangat yang menyala-nyala yang dimiliki tiap insan yang berkarya di perusahaan ini.

2) Petir atau Kilat

Melambangkan tenaga listrik yang terkandung di dalamnya sebagai produk jasa utama yang dihasilkan oleh perusahaan. Selain itu petir pun mengartikan kerja cepat dan tepat para insan PT PLN (Persero) dalam memberikan solusi terbaik bagi para pelanggannya. Warnanya yang merah melambangkan kedewasaan PLN sebagai perusahaan listrik pertama di Indonesia dan kedinamisan gerak laju perusahaan beserta tiap insan perusahaan serta keberanian dalam menghadapi tantangan perkembangan jaman.

3) Tiga Gelombang

Memiliki arti gaya rambat energi listrik yang dialirkan oleh tiga bidang usaha utama yang digeluti perusahaan yaitu pembangkitan, penyaluran dan distribusi yang seiring sejalan dengan kerja keras para insan PT PLN (Persero) guna memberikan layanan terbaik bagi pelanggannya. Diberi warna biru untuk menampilkan kesan konstan (sesuatu yang tetap) seperti halnya listrik yang tetap diperlukan dalam kehidupan manusia. Disamping itu biru juga melambangkan keandalan yang dimiliki insan-insan perusahaan dalam memberikan layanan terbaik bagi para pelanggannya.



Gambar 1. Logo PT PLN (PERSERO)

Sumber: www.pln.co.id

e. Struktur Organisasi PT. PLN (Persero)

Struktur organisasi dalam perusahaan sangat diperlukan terutama untuk menjelaskan tentang hubungan kerja kepemimpinan dan bawahan yang berlaku dalam perusahaan. Kewenangan tertinggi dalam perusahaan adalah manajer APJ (Area Pelayanan Jaringan). Manajer membawahi Asisten Manajer Pemasaran & Niaga, Asisten Manajer Perencanaan, Asisten Manajer Distribusi, Asisten Manajer Keuangan, Asisten Manajer SDM dan Pelayanan Administrasi, dan Asisten Manajer Fungsional Ahli. Asisten Manajer setiap bidang membawahi Supervisor sesuai dengan bidang, dan Supervisor membawahi staf yang terkait sesuai dengan bidang. Struktur organisasi terlampir.

Deskripsi Jabatan:

1) Manajer Area

Uraian Tugas:

- a) Mengkoordinasikan program kerja dan anggaran sebagai pedoman kerja untuk mencapai kinerja unit.
 - b) Mengoptimalkan Program Rencana Kerja (PRK) unit sebagai bahan penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan (RKAP) untuk menetapkan arah pencapaian target kinerja.
 - c) Mengkoordinir pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) secara optimal untuk mencapai kinerja unit.
 - d) Mengevaluasi pelaksanaan Pedoman Keselamatan Ketenagalistrikan (K2) dan K3 untuk keselamatan dan keamanan pegawai dalam bekerja.
 - e) Mengevaluasi perkiraan kebutuhan energi listrik dan pendapatan penjualan tenaga listrik untuk merencanakan pengusahaan ketenagalistrikan di Unit yang dipimpinnya.
 - f) Mengoptimalkan operasi dan pemeliharaan jaringan distribusi untuk mempertahankan keandalan pasokan energi tenagalistrik.
 - g) Mengkoordinasikan dan mengendalikan pelaksanaan Tata Usaha Langganan (TUL).
 - h) Mengevaluasi pengadaan dan pengelolaan barang dan jasa untuk mendukung operasional perusahaan dalam menunjang pencapaian target kinerja.
 - i) Mengkoordinir proses pengelolaan keuangan dan pendapatan.
- 2) Asisten Manajer Jaringan
- Uraian Tugas:

- a) Menyusun Program Rencana Kerja (PRK) untuk kegiatan Operasi dan Pemeliharaan Jaringan Distribusi.
- b) Melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan Operasi dan Pemeliharaan Jaringan Distribusi, Pekerjaan Dalam Keadaan Bertegangan (PDKB), serta Pembangkit Listrik Tenaga Mikro Hidro (PLTMH).
- c) Melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan anggaran Operasi dan Pemeliharaan Jaringan Distribusi.
- d) Melakukan analisa dan evaluasi kinerja dan pemeliharaan jaringan distribusi termasuk Pekerjaan Dalam Keadaan Bertegangan (PDKB).
- e) Melakukan monitoring dan evaluasi kinerja proteksi distribusi dan pelayanan teknik.
- f) Melakukan verifikasi dan validasi asset distribusi secara periodik.
- g) Mengkoordinasikan penyusunan dan mengendalikan pelaksanaan Standar Operasional Prosedur (SOP) untuk setiap jenis pekerjaan Distribusi guna tercapainya *zero accident*.
- h) Melakukan koordinasi dalam rangka operasi dan pemeliharaan Jaringan Distribusi dengan Rayon.
- i) Menyusun pola operasi dan pemeliharaan jaringan distribusi yang efisien.

3) Asisten Manajer Kontruksi

Uraian Tugas:

- a) Mengkoordinasikan dengan bagian terkait dalam rangka pengoperasian Penyambungan Baru (PB)/ Perubahan Daya (PD) pengukuran tidak langsung.
- b) Merencanakan dan mengendalikan pelaksanaan pekerjaan peningkatan efisiensi, mutu, dan keandalan sistem distribusi maupun Pembangkit Listrik Tenaga Mikro Hidro (PLTMH).
- c) Mengkoordinasikan dengan bagian terkait dalam rangka pengoperasian jaringan distribusi baru.
- d) Mevalidasi pelaksanaan Serah Terima Fisik Teknik (STFT) dan Serah Terima Operasi (STOP).
- e) Melaksanakan pengelolaan logistik meliputi tata usaha gudang dan pengendalian ketersediaan material.
- f) Merencanakan dan melaksanakan pengawasan kegiatan Pembangunan Jaringan distribusi dan Pembangkit Listrik Tenaga Mikro Hidro (PLTMH) termasuk menerbitkan Surat Perintah Kerja (SPK).

4) Asisten Manajer Pelayanan dan Administrasi

Uraian Tugas:

- a) Mengelola peningkatan Integritas Layanan Publik (ILP).
- b) Mengkoordinasikan dan mengevaluasi pengelolaan Tenaga Kerja.

- c) Mengkoordinasikan pengelolaan kegiatan administrasi umum, Sumber Daya Manusia (SDM) dan pelanggan.
 - d) Memonitor data pendapatan.
 - e) Memverifikasi dan validasi terhadap kelengkapan transaksi pembayaran.
 - f) Mengkoordinir pelaksanaan kegiatan pencatatan transaksi keuangan.
 - g) Mengkoordinir dan mengelola Anggaran Investasi, Anggaran Operasi dan Cash Budget.
 - h) Mengevaluasi kontrak perjanjian dengan Pihak ketiga.
 - i) Menyusun kebutuhan rencana diklat dan evaluasi hasil diklat.
 - j) Melakukan monitoring operasional kendaraan dinas, fasilitas kantor dan pemeliharaan Gedung.
 - k) Mengkoordinasikan proses pelanggaran disiplin pegawai.
 - l) Mengevaluasi fasilitas/ sarana kerja, permintaan perlengkapan Kesehatan dan Keselamatan Tenaga Kerja (K3), tunjangan kecelakaan kerja dan permohonan Surat Perintah Perjalanan Dinas (SPPD).
 - m) Memonitor Realisasi Anggaran.
- 5) Asisten Manajer Perencanaan dan Evaluasi
- Uraian Tugas:
- a) Menyusun dan mengevaluasi Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan (RKAP) Area.

- b) Menyusun dan mengevaluasi alokasi, mengendalikan dan melaporkan realisasi anggaran operasi dan investasi.
 - c) Menyusun dan mengevaluasi usulan dan atau revisi Satuan Kerja Khusus (SKK).
 - d) Menyusun dan mengevaluasi Pedoman Rencana Kerja (PRK) Area serta memonitoring dan mengevaluasi pelaksanaannya.
 - e) Mengevaluasi dan mengembangkan Sistem dan Konstruksi Distribusi Tenaga Listrik Area dan Rayon.
 - f) Menyusun dan mengevaluasi rekomendasi Sistem Penyambungan Baru (PB)/ Perubahan Daya (PD) pelanggan Tegangan Menengah (TM) terkait perubahan sistem Tegangan Menengah (TM) ke Unit Induk.
 - g) Menyusun dan merencanakan mapping Data Jaringan pelanggan.
 - h) Mengevaluasi pelaksanaan Aplikasi dan Infrastruktur Sistem Teknologi Informasi di Area dan Rayon.
 - i) Memonitoring dan mengevaluasi Kinerja Unit.
- 6) Asisten Manajer Transaksi Energi
- Uraian Tugas:
- a) Mengkoordinasikan dan mengevaluasi Pelaksanaan manajemen billing.
 - b) Mengkoordinasikan dengan Aplikasi Pelayanan Pelanggan Terpusat (AP2T) terkait dengan proses billing.

- c) Menyusun biaya operasi dan investasi serta data pendukung Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan (RKAP).
- d) Mengkoordinasikan kegiatan operasional di bagian transaksi energi.
- e) Mengevaluasi dan mengendalikan susut, Penerangan Jalan Umum (PJU), Penertiban Pemakaian Tenaga Listrik (P2TL), AMR (*Automatic Meter Reading*), pemeliharaan Alat Pembatas dan Pengukur (APP), pemeliharaan meter transaksi dan hasil ukur meter transaksi.
- f) Menyusun rencana program pemeliharaan meter transaksi.
- g) Melaksanakan settlemen antar unit pelaksana.
- h) Mengkoordinasikan dan mengevaluasi pemasangan dan pemeliharaan AMR (*Automatic Meter Reading*).
- i) Merencanakan dan mengevaluasi pekerjaan pemeliharaan Alat Pembatas dan Pengukur (APP) dan hasil peneraan metrologi secara berkala.
- j) Memonitoring dan mengevaluasi manajemen Alat Pembatas dan Pengukur (APP).
- k) Mengkoordinasikan kegiatan Wiring dan Setting Alat Pembatas dan Pengukur (APP).
- l) Mengkoordinasikan dengan bagian dan instansi berwenang untuk kegiatan Penertiban Pemakaian Tenaga Listrik (P2TL).

7) Supervisor Administrasi Umum

Uraian Tugas:

- a) Melaksanakan pengelolaan Tenaga Kerja.
- b) Melaksanakan pengelolaan Kesehatan dan Keselamatan Tenaga Kerja (K3).
- c) Melaksanakan investigasi kejadian kecelakaan kerja, kebakaran, kebanjiran, dan musibah lain terkait dengan Kesehatan dan Keselamatan Tenaga Kerja (K3).
- d) Melaksanakan pengelolaan sarana kerja dan administrasi perkantoran.
- e) Melaksanakan pengelolaan fungsi keuangan dan akuntansi.
- f) Melaksanakan fungsi kehumasan.
- g) Menyiapkan data pendukung Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan (RKAP) untuk bagian Pelayanan dan Administrasi.
- h) Melaksanakan rekonsiliasi data dengan fungsi terkait atas pendapatan, bank, Hutang-Piutang, Persekutuan Dinas dan Pinjaman Uang Muka Perumahan - Kredit Pemilikan Rumah (PUMP-KPR/ BPRP).
- i) Menyiapkan rincian biaya di Rayon untuk rencana alokasi dana operasional.

8) Supervisor Operasi

Uraian Tugas:

- a) Menyusun Program Rencana Kerja (PRK) Operasi.

- b) Merencanakan dan melaksanakan kegiatan Operasi Jaringan Distribusi sesuai Standar Operasional Prosedur (SOP).
 - c) Melaksanakan pemutakhiran data asset distribusi secara berkala.
 - d) Melakukan pengendalian pengoperasian jaringan distribusi.
 - e) Mengendalikan dan monitoring pelaksanaan operasional pelayanan teknik.
 - f) Mengkoordinasikan dengan Area, Rayon, dan Instansi terkait dalam rangka operasi jaringan distribusi.
 - g) Mengevaluasi kinerja operasi.
- 9) Supervisor Pekerjaan Dalam Keadaan Bertegangan (PDKB)
- Uraian Tugas:
- a) Merencanakan, Melaksanakan dan mengevaluasi pekerjaan Pekerjaan Dalam Keadaan Bertegangan (PDKB).
 - b) Mengendalikan pelaksanaan pekerjaan Pekerjaan Dalam Keadaan Bertegangan (PDKB) sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP).
 - c) Mengusulkan Surat Perintah Pekerjaan Dalam Keadaan Bertegangan (SP2B) dan Surat Penunjukan Pengawas Pekerjaan Dalam Keadaan Bertegangan (SP3B) kepada Kepala Operasi.
 - d) Melaksanakan inventarisasi dan mengusulkan peremajaan peralatan Pekerjaan Dalam Keadaan Bertegangan (PDKB).

- e) Memonitor masa berlaku dan mengusulkan sertifikat kompetensi/ brevet personil Pekerjaan Dalam Keadaan Bertegangan (PDKB).
 - f) Memonitor masa berlaku dan mengusulkan sertifikat laik uji peralatan Pekerjaan Dalam Keadaan Bertegangan (PDKB).
 - g) Mengusulkan revisi Standar Operasional Prosedur (SOP) atau mengajukan Standar Operasional Prosedur (SOP) baru ke komisi Pekerjaan Dalam Keadaan Bertegangan (PDKB).
 - h) Melaporkan penyelesaian pekerjaan kepada Kepala Operasi.
- 10) Supervisor Pelayanan Pelanggan

Uraian Tugas:

- a) Melaksanakan dan mensupervisi fungsi Pelayanan Pelanggan sesuai proses bisnis.
- b) Melaksanakan kunjungan pelanggan potensial Tegangan Menengah/ Tegangan Tinggi (TM/TT).
- c) Menyiapkan rencana Tingkat Mutu Pelayanan secara periodik dan menindaklanjuti pencapaian Tingkat Mutu Pelayanan (TMP).
- d) Melaksanakan kegiatan Riset Pasar dan Menyusun Data Potensi Pasar (*Captive Power*).
- e) Mengolah peta Segmentasi Pelanggan.
- f) Melaksanakan supervise untuk penyempurnaan layanan Penyambungan Baru (PB)/ Perubahan Daya (PD) di Rayon.

- g) Memastikan proses Penyambungan Baru (PB)/ Perubahan Daya (PD) dan Surat Perjanjian Jual Beli Tenaga Listrik (SPJBTL) pelanggan Potensial sesuai kewenangannya.
- h) Memonitor Penerbitan Surat Perjanjian Jual Beli Tenaga Listrik (SPJBTL).
- i) Memonitor Mutasi Data Induk Langganan dan memelihara Arsip Induk Langganan.
- j) Memonitor Laporan penagihan lain-lain (multi guna, Penertiban Pemakaian Tenaga Listrik/ P2TL, Biaya Penyambungan/ BP).
- k) Memonitor dan mensupervisi pengendalian piutang pelanggan.
- l) Melaksanakan dan mensupervisi fungsi Pelayanan Pelanggan sesuai proses bisnis.
- m) Memonitor proses pemutusan sementara, bongkar rampung, piutang ragu-ragu dan usulan penghapusan piutang.

11) Supervisor Pemeliharaan Meter Transaksi

Uraian Tugas:

- a) Memonitor program pemeliharaan meter transaksi yang disebabkan oleh meter rusak, buram, macet dan tua.
- b) Memonitor pelaksanaan pemasangan dan pemeliharaan AMR (*Automatic Meter Reading*).
- c) Merencanakan kebutuhan Kwh meter untuk pemeliharaan.

- d) Memonitor pelaksanaan hasil peneraan metrologi secara berkala.
- e) Menyiapkan data pendukung Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan (RKAP) untuk kebutuhan pemeliharaan meter transaksi.
- f) Memonitor pekerjaan pemeliharaan dan tera ulang Alat Pembatas dan Pengukur (APP) serta Meter Elektronik (ME) dan sistem AMR (*Automatic Meter Reading*) yang dikerjakan pihak ketiga.
- g) Melaksanakan pengujian alat ukur, pembatas dan kelengkapannya untuk material baru atau bekas andal.
- h) Melaksanakan hasil sampling peneraan Alat Pembatas dan Pengukur (APP) baru hasil Metrologi dan rekondisi pihak ketiga.
- i) Memonitor manajemen segel Alat Pembatas dan Pengukur (APP).

12) Supervisor Pemeliharaan

Uraian Tugas:

- a) Merencanakan penyusunan Program Rencana Kerja (PRK) Pemeliharaan.
- b) Merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi kegiatan pemeliharaan jaringan distribusi sesuai Standar Operasional Prosedur (SOP) dan anggaran yang ditetapkan.

- c) Merencanakan kebutuhan material operasi dan pemeliharaan untuk meningkatkan keandalan dan keamanan jaringan distribusi.
- d) Melaksanakan koordinasi dengan Rayon dan bagian terkait dalam pelaksanaan pekerjaan pemeliharaan jaringan distribusi.
- e) Menyiapkan peralatan kerja untuk operasi dan pemeliharaan jaringan distribusi.

13) Supervisor Pengendalian Susut

Uraian Tugas:

- a) Memonitor pelaksanaan penekanan susut dan berkoordinasi dengan bagian atau rayon terkait.
- b) Memetakan dan melaporkan perkembangan susut Area dan Rayon secara berkala.
- c) Melakukan updating data Penerangan Jalan Umum (PJU) secara berkala.
- d) Melakukan koordinasi dan pengawasan hasil Penertiban Pemakaian Tenaga Listrik (P2TL) yang telah dilakukan dengan bagian atau Rayon terkait.
- e) Melakukan evaluasi kinerja pihak ketiga berdasarkan SLA (*Service Level Agreement*).
- f) Membuat target operasi serta memonitor pelaksanaan Penertiban Pemakaian Tenaga Listrik (P2TL) secara rutin.

- g) Memastikan kelengkapan Penertiban Pemakaian Tenaga Listrik (P2TL) sesuai aturan.
- h) Melaksanakan komunikasi dengan bagian terkait dan Instansi berwenang untuk pelaksanaan Penertiban Pemakaian Tenaga Listrik (P2TL).
- i) Melakukan analisa dan evaluasi (ANEV) atas hasil pelaksanaan Penertiban Pemakaian Tenaga Listrik (P2TL).

14) Supervisor Transaksi Energi Listrik

Uraian Tugas:

- a) Melakukan koordinasi Pelaksanaan manajemen billing, pengendalian Alat Pembatas dan Pengukur (APP) dan penyaluran energi dengan bagian terkait.
- b) Melakukan koordinasi dan membuat kinerja vendor pelaksana manajemen billing.
- c) Memantau hasil baca meter pelanggan dengan pengukuran tidak langsung termasuk AMR (*Automatic Meter Reading*).
- d) Mengevaluasi data penyaluran energi untuk settlement.
- e) Mengevaluasi gagal baca meter AMR (*Automatic Meter Reading*) dan tindak lanjutnya.
- f) Melakukan koordinasi hasil proses billing dengan Rayon.
- g) Menyiapkan usulan kebutuhan material Alat Pembatas dan Pengukur (APP).

- h) Mengendalikan Penyambungan Baru (PB)/ Perubahan Daya (PD) dan pembongkaran dengan pengukuran tidak langsung.
- i) Melakukan sampling peneraan kWh baru hasil Metrologi dan tera ulang yang dilakukan pihak ketiga.
- j) Memastikan kebenaran hasil pemeriksaan setting Meter Elektronik, *Current Transformer* atau Trafo Arus (CT), Potensial Transformator (PT), Relay, dan Pengawatan Alat Pembatas dan Pengukur (APP).
- k) Melaksanakan pengendalian penyegelan Alat Pembatas dan Pengukur (APP).

2. Data Khusus

Sesuai dengan judul penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja keuangan pada PT PLN (Persero). Data yang diperlukan adalah data yang relevan dan berkaitan dengan pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja keuangan. Berikut adalah data yang diperoleh dari hasil penelitian, yaitu dari 54 kuesioner yang dibagikan kepada karyawan PT PLN (Persero) terdapat 32 kuesioner yang terisi. Kuesioner tersebut dibagikan kepada karyawan PT PLN (Persero) yang mengetahui mengenai kinerja keuangan perusahaan.

a. Sebaran Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Keuangan

Data yang diperoleh dari angket atau kuesioner Variabel Kinerja Keuangan menunjukkan bahwa skor tertinggi yang dicapai sebesar 34 dari skor tertinggi yang mungkin dicapai sebesar 40 dan skor terendah sebesar 16 dari skor terendah yang mungkin dicapai sebesar 8.

1) Penentuan kelas interval

$$K = 1 + 3,3 \log n$$

$$K = 1 + 3,3 \log 32$$

$$K = 1 + 3,3 (1,505)$$

$$K = 1 + 4,9665$$

K = 5,9665 dapat dipakai 5 atau 6 kelas

2) Distribusi Frekuensi

$$\text{Nilai maksimum} = 34$$

$$\text{Nilai minimum} = 16$$

$$\text{Range} = \text{nilai maksimum} - \text{nilai minimum}$$

$$= 34 - 16$$

$$= 18$$

$$\text{Interval kelas} = \text{range} / \text{jumlah kelas}$$

$$= 18 / 5$$

$$= 3,6 \rightarrow 4$$

Tabel 10: Sebaran Frekuensi Variabel Kinerja Keuangan

Interval Kelas	f	X	f%
15 - 18	1	16,5	3,125
19 - 22	8	20,5	25
23 - 26	11	24,5	34,375
27 - 30	5	28,5	15,625
31 - 34	7	32,5	21,875
Total	32		100

Sumber: Data Primer yang Diolah

Tabel 11: Frekuensi Kumulatif “Kurang dari” dan “Lebih dari” Pada Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Keuangan

Interval Kelas	f	Tepi Kelas	Fk <	%	Fk >	%
15 - 18	1	14,5	0	0	32	100
19 - 22	8	18,5	1	3,125	31	96,875
23 - 26	11	22,5	9	28,125	23	71,875
27 - 30	5	26,5	20	62,5	12	37,5
31 - 34	7	30,5	25	78,125	7	21,875
		34,5	32	100	0	0

Sumber: Data Primer yang Diolah

Tabel 12: Identifikasi Kategori Kecenderungan Variabel Kinerja Keuangan

Kecenderungan Skor	Interval Kelas	f	f %
Rendah	< 17	1	3,125
Cukup	17 - 31	25	78,125
Tinggi	> 31	6	18,75

Sumber: Data Primer yang Diolah

Berdasarkan klasifikasi diatas dapat diketahui bahwa kecenderungan Kinerja Keuangan PT PLN (Persero) tergolong cukup tinggi. Hal ini terbukti dengan penilaian dari hasil kuesioner yang diisi oleh karyawan, yaitu 25 responden (78,125%) memiliki skor 17-31 dan 6 responden (18,75%) memiliki skor lebih dari 31. Hal ini memberikan gambaran bahwa kinerja keuangan PT PLN (Persero) tergolong cukup tinggi.

b. Sebaran Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan

Data yang diperoleh dari angket atau kuesioner Variabel Kepemimpinan menunjukkan bahwa skor tertinggi yang dicapai sebesar 48 dari skor tertinggi yang mungkin dicapai sebesar 50 dan skor terendah sebesar 22 dari skor terendah yang mungkin dicapai sebesar 10.

1) Penentuan kelas interval

$$K = 1 + 3,3 \log n$$

$$K = 1 + 3,3 \log 32$$

$$K = 1 + 3,3 (1,505)$$

$$K = 1 + 4,9665$$

$$K = 5,9665 \text{ dapat dipakai } 5 \text{ atau } 6 \text{ kelas}$$

2) Distribusi Frekuensi

$$\text{Nilai maksimum} = 48$$

$$\text{Nilai minimum} = 22$$

$$\text{Range} = \text{nilai maksimum} - \text{nilai minimum}$$

$$= 48 - 22$$

$$= 26$$

$$\text{Interval kelas} = \text{range} / \text{jumlah kelas}$$

$$= 26 / 6$$

$$= 4,33 \rightarrow 5$$

Tabel 13: Sebaran Frekuensi Variabel Kepemimpinan

Interval Kelas	f	X	f%
21 - 25	3	23	9,375
26 - 30	1	28	3,125
31 - 35	7	33	21,875
36 - 40	15	38	46,875
41 - 45	5	43	15,625
46 - 50	1	48	3,125
Total	32		100

Sumber: Data Primer yang Diolah

Tabel 14: Frekuensi Kumulatif “Kurang dari” dan “Lebih dari”
Pada Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan

Interval Kelas	f	Tepi Kelas	Fk <	%	Fk >	%
21 -25	3	20,5	0	0	32	100
26 - 30	1	25,5	3	9,375	29	90,625
31 - 35	7	30,5	4	12,5	28	87,5
36 - 40	15	35,5	11	34,375	21	65,625
41 - 45	5	40,5	26	81,25	6	18,75
46 - 50	1	45,5	31	96,875	1	3,125
		50,5	32	100	0	0

Sumber: Data Primer yang Diolah

Tabel 15: Identifikasi Kategori Kecenderungan Variabel Kepemimpinan

Kecenderungan Skor	Interval Kelas	f	f %
Buruk	< 23,33	1	3,125
Cukup	23,33 – 36,67	12	37,5
Baik	> 36,67	19	59,375

Sumber: Data Primer yang Diolah

Berdasarkan klasifikasi diatas dapat diketahui bahwa kecenderungan Kepemimpinan PT PLN (Persero) tergolong baik. Hal ini terbukti dengan penilaian dari hasil kuesioner yang diisi oleh karyawan, yaitu 19 responden (59,375%) memiliki skor lebih dari 36,67 dan 12 responden (37,5%) memiliki skor lebih dari 23,33–36,67. Hal ini memberikan gambaran bahwa kepemimpinan PT PLN (Persero) tergolong baik.

c. Sebaran Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja Karyawan

Data yang diperoleh dari angket atau kuesioner Variabel Kepuasan Kerja Karyawan menunjukkan bahwa skor tertinggi yang dicapai sebesar 49 dari skor tertinggi yang mungkin dicapai sebesar 50 dan skor terendah sebesar 25 dari skor terendah yang mungkin dicapai sebesar 10.

1) Penentuan kelas interval

$$K = 1 + 3,3 \log n$$

$$K = 1 + 3,3 \log 32$$

$$K = 1 + 3,3 (1,505)$$

$$K = 1 + 4,9665$$

$K = 5,9665$ dapat dipakai 5 atau 6 kelas

2) Distribusi Frekuensi

$$\text{Nilai maksimum} = 49$$

$$\text{Nilai minimum} = 25$$

$$\text{Range} = \text{nilai maksimum} - \text{nilai minimum}$$

$$= 49 - 25$$

$$= 24$$

$$\text{Interval kelas} = \text{range} / \text{jumlah kelas}$$

$$= 24 / 5$$

$$= 4,8 \rightarrow 5$$

Tabel 16: Sebaran Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja Karyawan

Interval Kelas	f	X	f%
25 - 29	2	27	6,25
30 - 34	2	32	6,25
35 - 39	14	37	43,75
40 - 44	12	42	37,5
45 - 49	2	47	6,25
Total	32		100

Sumber: Data Primer yang Diolah

Tabel 17: Frekuensi Kumulatif “Kurang dari” dan “Lebih dari”
Pada Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja
Karyawan

Interval Kelas	f	Tepi Kelas	Fk <	%	Fk >	%
25 - 29	2	24,5	0	0	32	100
30 - 34	2	29,5	2	6,25	30	93,75
35 - 39	14	34,5	4	12,5	28	87,5
40 - 44	12	39,5	18	56,25	14	43,75
45 - 49	2	44,5	30	93,75	2	6,25
		49,5	32	100	0	0

Sumber: Data Primer yang Diolah

Tabel 18: Identifikasi Kategori Kecenderungan Variabel Kepuasan Kerja Karyawan

Kecenderungan Skor	Interval Kelas	f	f %
Rendah	< 23,33	0	0
Cukup	23,33 – 36,67	8	25
Tinggi	> 36,67	24	75

Sumber: Data Primer yang Diolah

Berdasarkan klasifikasi diatas dapat diketahui bahwa kecenderungan Kepuasan kerja karyawan PT PLN (Persero) tergolong tinggi. Hal ini terbukti dengan penilaian dari hasil kuesioner yang diisi oleh karyawan, yaitu 24 responden (75%) memiliki skor lebih dari 36,67 dan 8 responden (25%) memiliki

skor lebih dari 23,33–36,67. Hal ini memberikan gambaran bahwa kepuasan kerja karyawan PT PLN (Persero) tergolong tinggi.

B. Analisis Data dan Pembahasan

1. Uji Hipotesis

Teknik analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis pertama dan hipotesis kedua pada penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi sederhana, sedangkan untuk menguji hipotesis ketiga menggunakan teknik analisis regresi berganda. Hasil uji hipotesis selengkapnya dapat dilihat pada lampiran.

a. Pengujian regresi sederhana

Regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

- 1) Hipotesis Pertama: Kepemimpinan berpengaruh secara positif terhadap kinerja keuangan.

Ringkasan hasil analisis regresi sederhana dengan menggunakan *SPSS 16.0 for Windows* untuk hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 19: Rangkuman Hasil Analisis Regresi Sederhana Hipotesis Pertama

Variabel	Perhitungan		Konstanta	Koefisien	t_h	t_t
	$r_{(x1y)}$	$r^2_{(x1y)}$				
$X_1 - Y$	0,638	0,407	8,230	0,471	4,538	2,042

Sumber: Data Primer yang Diolah

Berdasarkan tabel diatas, hasil analisis regresi sederhana diperoleh nilai koefisien korelasi $r_{(x1y)}$ sebesar 0,638 dan nilai koefisien determinasi $r^2_{(x1y)}$ sebesar 0,407 atau 40,7%, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja keuangan pada PT PLN (Persero) sebesar 40,7%, sedangkan sisanya sebesar 59,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Besarnya nilai koefisien regresi X_1 0,471 dan bilangan konstantanya 8,230. Berdasarkan angka tersebut dapat disusun persamaan garis regresi sebagai berikut.

$$Y = 8,230 + 0,471 X_1$$

Artinya jika variabel X_1 dinaikkan maka nilai Y akan naik mengikuti perubahan variabel X_1 . Karena nilai a dan b positif, maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh secara positif kepemimpinan terhadap kinerja keuangan. Selanjutnya karena t hitung $> t$ tabel maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan pada hipotesis pertama yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh secara positif terhadap kinerja keuangan.

- 2) Hipotesis Kedua: Kepuasan kerja karyawan berpengaruh secara positif terhadap kinerja keuangan.

Ringkasan hasil analisis regresi sederhana dengan menggunakan *SPSS 16.0 for Windows* untuk hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 20: Rangkuman Hasil Analisis Regresi Sederhana Hipotesis Kedua

Variabel	Perhitungan		Konstanta	Koefisien	t_h	t_t
	$r_{(x2y)}$	$r^2_{(x2y)}$				
$X_2 - Y$	0,533	0,284	6,253	0,503	3,450	2,042

Sumber: Data Primer yang Diolah

Berdasarkan tabel diatas, hasil analisis regresi sederhana diperoleh nilai koefisien korelasi $r_{(x2y)}$ sebesar 0,533 dan nilai koefisien determinasi $r^2_{(x2y)}$ sebesar 0,284 atau 28,4%, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja keuangan pada PT PLN (Persero) sebesar 28,4%, sedangkan sisanya sebesar 71,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Besarnya nilai koefisien regresi X_2 0,503 dan bilangan konstantanya 6,253. Berdasarkan angka tersebut dapat disusun persamaan garis regresi sebagai berikut.

$$Y = 6,253 + 0,503 X_2$$

Artinya jika variabel X_2 dinaikkan maka nilai Y akan naik mengikuti perubahan variabel X_2 . Karena nilai a dan b positif, maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh secara positif kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja keuangan. Selanjutnya karena t hitung $>$ t tabel maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan pada hipotesis kedua yang

menyatakan kepuasan kerja karyawan berpengaruh secara positif terhadap kinerja keuangan.

b. Pengujian regresi berganda

Analisis ini digunakan untuk menguji variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah kepemimpinan dan kepuasan kerja karyawan berpengaruh secara positif terhadap kinerja keuangan.

Ringkasan hasil analisis regresi berganda dengan menggunakan program *SPSS 16.0 for Windows* dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 21: Rangkuman Hasil Analisis Regresi Ganda Hipotesis Ketiga

Variabel	Perhitungan		<i>Unstandardized Coefficients</i>		F_h	F_t
	$R_y(x_1x_2)$	$R_y^2(x_1x_2)$	B	Eror		
(Constant)	0,664	0,441	3,620	5,122	11,439	3,33
X_1			0,367	0,128		
X_2			0,220	0,164		

Sumber: Data Primer yang Diolah

Berdasarkan perhitungan diperoleh nilai koefisien regresi X_1 sebesar 0,367, nilai koefisien regresi X_2 sebesar 0,220, dan nilai konstanta sebesar 3,620. Berdasarkan angka tersebut maka dapat disusun persamaan garis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 3,620 + 0,367 X_1 + 0,220 X_2$$

Persamaan regresi tersebut dapat diartikan jika nilai semua variabel independen X_1 dan X_2 dinaikkan, maka nilai Y akan naik mengikuti perubahan X_1 dan X_2 . Hasil analisis regresi ganda menunjukkan koefisien korelasi $R_{y(x_1x_2)}$ sebesar 0,664 dan koefisien determinasi $R^2_{y(x_1x_2)}$ sebesar 0,441 atau 44,1%, hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan kepuasan kerja karyawan mempunyai pengaruh terhadap kinerja keuangan sebesar 44,1%. Karena nilai a , b , dan c positif, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan kepuasan kerja karyawan berpengaruh secara positif terhadap kinerja keuangan. Selanjutnya karena F hitung $>$ F tabel maka dapat dinyatakan bahwa koefisien korelasi ganda tersebut signifikan dan hipotesis ketiga yang menyatakan kepemimpinan dan kepuasan kerja karyawan berpengaruh secara positif terhadap kinerja keuangan.

2. Pembahasan

a. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Keuangan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Keuangan (Y) pada PT PLN (Persero). Melalui analisis regresi sederhana diperoleh nilai koefisien regresi X_1 yaitu 0,471 dan bilangan konstantanya yaitu 8,230. Persamaan regresinya adalah $Y = 8,230 + 0,471 X_1$. Persamaan tersebut memiliki arti jika nilai Kepemimpinan (X_1) dinaikkan maka nilai Kinerja Keuangan (Y) naik mengikuti perubahan variabel X_1 . Nilai koefisien regresi X_1 0,471

menunjukkan bahwa Kepemimpinan (X_1) berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Keuangan (Y). Hasil pengujian menunjukkan koefisien korelasi $r_{(x1y)}$ sebesar 0,638 dan koefisien determinasi $r^2_{(x1y)}$ sebesar 0,407 artinya Kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja keuangan yaitu sebesar 40,7%. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara positif terhadap kinerja keuangan pada PT PLN (Persero) dan dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin baik kepemimpinan seorang pemimpin dalam mengelola perusahaan akan semakin baik pula kinerja keuangan yang akan dihasilkan oleh perusahaan.

Kepemimpinan merupakan cara bagaimana seorang pemimpin itu memimpin perusahaannya. Jika pemimpin tersebut menerapkan kepemimpinan yang baik, maka bawahan akan secara suka rela dan senang hati dalam melaksanakan pekerjaannya. Jika bawahan sudah merasa nyaman dan senang terhadap pekerjaannya, maka hasil kinerja karyawan tersebut juga akan baik dan dapat memberi keuntungan yang lebih untuk perusahaan terutama untuk kinerja keuangan itu sendiri. Oleh karena itu kepemimpinan mempunyai peran dalam mempengaruhi kinerja keuangan perusahaan.

b. Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Keuangan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara Kepuasan Kerja Karyawan (X_2) terhadap Kinerja

Keuangan (Y) pada PT PLN (Persero). Melalui analisis regresi sederhana diperoleh nilai koefisien regresi X_2 yaitu 0,503 dan bilangan konstantanya yaitu 6,253. Persamaan regresinya adalah $Y = 6,253 + 0,503 X_2$. Persamaan tersebut memiliki arti jika nilai Kepuasan Kerja Karyawan (X_2) dinaikkan maka nilai Kinerja Keuangan (Y) naik mengikuti perubahan variabel X_2 . Nilai koefisien regresi X_2 0,503 menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja Karyawan (X_2) berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Keuangan (Y). Hasil pengujian menunjukkan koefisien korelasi $r_{(x2y)}$ sebesar 0,533 dan koefisien determinasi $r^2_{(x2y)}$ sebesar 0,284 artinya Kepuasan Kerja Karyawan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja keuangan yaitu sebesar 28,4%.

Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh secara positif terhadap kinerja keuangan pada PT PLN (Persero) dan dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua juga diterima. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan akan semakin tinggi pula tingkat kinerja keuangan yang akan dihasilkan oleh perusahaan.

- c. Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Keuangan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif secara bersama-sama antara Kepemimpinan (X_1) dan Kepuasan Kerja Karyawan (X_2) terhadap Kinerja Keuangan (Y)

pada PT PLN (Persero). Melalui analisis regresi ganda diperoleh nilai koefisien regresi X_1 yaitu 0,367, X_2 yaitu 0,220 dan bilangan konstantanya yaitu 3,620. Persamaan regresinya adalah $Y = 3,620 + 0,367 X_1 + 0,22X_2$. Persamaan tersebut memiliki arti jika nilai semua variabel independen X_1 dan X_2 dinaikkan maka nilai Kinerja Keuangan (Y) naik mengikuti perubahan variabel X_1 dan X_2 . Nilai koefisien regresi X_1 0,367 dan koefisien regresi X_2 0,220 menunjukkan bahwa Kepemimpinan (X_1) dan Kepuasan Kerja Karyawan (X_2) secara bersama-sama berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Keuangan (Y). Hasil pengujian menunjukkan koefisien korelasi $R_{y(x_1x_2)}$ sebesar 0,664 dan koefisien determinasi $R^2_{y(x_1x_2)}$ sebesar 0,441 artinya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Karyawan memiliki pengaruh secara positif terhadap kinerja keuangan yaitu sebesar 44,1%.

Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan kepuasan kerja karyawan secara bersama-sama berpengaruh secara positif terhadap kinerja keuangan pada PT PLN (Persero) dan dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin baik kepemimpinan manajer dalam sebuah perusahaan dan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan maka akan semakin baik dan semakin tinggi tingkat kinerja keuangan yang akan dicapai oleh perusahaan.

C. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan penelitian ini berasal dari variabel kinerja keuangan perusahaan dan data responden, dimana dalam hal ini kinerja diperoleh dari hasil jawaban responden. Untuk memperkecil subjektivitas ukuran kinerja, maka kinerja keuangan dapat diukur secara riil menggunakan perhitungan-perhitungan yang berhubungan dengan kinerja keuangan seperti perhitungan laba yang diperoleh perusahaan setiap tahunnya, perhitungan biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan setiap tahun, perhitungan jumlah modal perusahaan, dan sebagainya. Responden yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah karyawan PT PLN (Persero) pada bagian keuangan. Akan tetapi, hal ini sulit untuk dibuktikan karena penelitian ini menggunakan kuesioner yang dalam proses penyebarannya dilakukan oleh perusahaan. Sehingga peneliti tidak dapat memastikan bahwa responden yang mengisi kuesioner tersebut adalah karyawan bagian keuangan pada PT PLN (Persero).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja keuangan pada PT. PLN (Persero), maka kesimpulan yang dapat diambil dalam penelitian ini yaitu:

1. Kepemimpinan (X_1) berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Keuangan (Y) pada PT. PLN (Persero). Hal ini dapat dibuktikan melalui analisis regresi sederhana dimana a dan b bernilai positif dan diperoleh nilai koefisien korelasi $r_{(x1y)}$ sebesar 0,638 serta nilai koefisien determinasi $r^2_{(x1y)}$ sebesar 0,407 atau dalam hal ini Kepemimpinan memiliki pengaruh sebesar 40,7% terhadap Kinerja Keuangan. Persamaan garis regresinya adalah $Y = 8,230 + 0,471 X_1$. Jadi dapat disimpulkan jika kepemimpinan yang dilakukan oleh manajer baik maka kinerja keuangan yang dihasilkan perusahaan juga akan baik dan mengalami peningkatan.
2. Kepuasan Kerja Karyawan (X_2) berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Keuangan (Y) pada PT. PLN (Persero). Hal ini dapat dibuktikan melalui analisis regresi sederhana dimana a dan b bernilai positif dan diperoleh nilai koefisien korelasi $r_{(x2y)}$ sebesar 0,533 serta nilai koefisien determinasi $r^2_{(x2y)}$ sebesar 0,284 atau dalam hal ini Kepuasan Kerja

Karyawan memiliki pengaruh sebesar 28,4% terhadap Kinerja Keuangan. Persamaan garis regresinya adalah $Y = 6,253 + 0,503 X_2$. Jadi dapat disimpulkan jika semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan maka semakin tinggi pula tingkat kinerja keuangan yang dicapai perusahaan dan kinerja keuangan yang dicapai akan mengalami peningkatan.

3. Kepemimpinan (X_1) dan Kepuasan Kerja Karyawan (X_2) berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Keuangan (Y) pada PT. PLN (Persero). Hal ini dapat dibuktikan melalui analisis regresi ganda dimana a,b dan c bernilai positif dan diperoleh nilai koefisien korelasi $R_{y(x_1x_2)}$ sebesar 0,664 serta nilai koefisien determinasi $R^2_{y(x_1x_2)}$ sebesar 0,441 artinya secara bersama-sama Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Karyawan memiliki pengaruh sebesar 44,1% terhadap Kinerja Keuangan, sisanya sebesar 55,9% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain. Persamaan garis regresinya adalah $Y = 3,620 + 0,367 X_1 + 0,220 X_2$. Jadi dapat disimpulkan jika semakin baik kepemimpinan yang dilakukan oleh manajer dan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan maka kinerja keuangan yang dicapai perusahaan juga akan semakin baik dan mengalami peningkatan sesuai dengan harapan perusahaan.

B. Saran

Berdasarkan hasil pembahasan diatas, mengenai pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja keuangan PT. PLN (Persero), maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Secara umum jika dilihat dari identifikasi tingkat kecenderungan kinerja keuangan pada PT. PLN (Persero) tergolong cukup tinggi, untuk itu perlu dipertahankan. Namun melihat hasil kuesioner pada pernyataan variabel kinerja keuangan yang terkait dengan laba yang dihasilkan PT. PLN (Persero) setiap tahunnya masih ada yang belum mencapai target yang diharapkan oleh perusahaan. Hal ini dapat digunakan oleh perusahaan sebagai pertimbangan dalam mengambil kebijakan agar laba yang diperoleh setiap tahunnya sesuai dengan target laba yang diharapkan oleh perusahaan.
2. Secara umum jika dilihat dari identifikasi tingkat kecenderungan kepemimpinan pada PT. PLN (Persero) tergolong baik, untuk itu perlu dipertahankan. Namun berdasarkan hasil kuesioner kepemimpinan yang terkait dengan pemimpin memberikan pujian terhadap hasil kerja karyawan mendapatkan skor paling rendah dibandingkan dengan pernyataan yang lainnya. Hal ini dapat digunakan sebagai pertimbangan untuk memperbaiki kepemimpinan yang sudah ada. Pemimpin hendaknya tidak segan untuk memberikan pujian atas hasil kerja karyawan, pemimpin juga hendaknya berpartisipasi aktif dalam setiap kegiatan, sehingga pemimpin dapat menjadi contoh bagi karyawan, menjadi motivator yang selalu dapat memberikan semangat, serta senantiasa memberikan pengarahan kepada karyawan dalam mengerjakan suatu pekerjaan, dengan begitu karyawan akan merasa

diperhatikan dan pada akhirnya akan memberikan hasil kerja yang maksimal sehingga dapat meningkatkan kinerja keuangan perusahaan.

3. Secara umum jika dilihat dari identifikasi tingkat kecenderungan kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) tergolong tinggi, untuk itu perlu untuk dipertahankan. Namun berdasarkan hasil hasil kuesioner kepuasan kerja karyawan, pada pernyataan nomor 9 yaitu atasan memberikan puji dan penghargaan terhadap pekerjaan karyawan dan tidak segan untuk memberikan pengarahan yang diperlukan dalam melakukan pekerjaan serta mau menerima saran dari karyawan mendapatkan skor yang paling rendah dibandingkan dengan pernyataan lainnya. Hal ini dapat digunakan sebagai pertimbangan agar kepuasan kerja karyawan semakin meningkat sehingga dapat meningkatkan kinerja keuangan perusahaan. Pemimpin hendaknya tidak segan untuk memberikan puji atas hasil kerja karyawan, serta senantiasa memberikan pengarahan kepada karyawan dalam mengerjakan suatu pekerjaan. Sehingga karyawan akan merasa senang dan puas terhadap hasil kerjanya dan akan semakin meningkatkan kinerjanya dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Budianas, Nanang. (2013). *Pengertian Kinerja Keuangan*. (<http://nanangbudianas.blogspot.com/2013/02/pengertian-kinerja-keuangan.html>, diakses 12 Desember 2013)
- Buedijoewono, Nugroho. (2007). *Pengantar Statistika Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: UPP-STIM YKPN.
- Davis, Keith & John W. Newstrom. (1985). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Fahmi, Irham. (2012). *Analisis Kinerja Keuangan*. Bandung: Alfabeta.
- Hadi, Sutrisno. (1995). *Analisis Regresi*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- <http://www.referensimakalah.com/2013/02/pengertian-kinerja-keuangan.html>, diakses 12 Desember 2013
- <http://eprints.uny.ac.id/7864/3/BAB%202-08409131037.pdf>, diakses 12 Desember 2013
- <http://eprints.uny.ac.id/8984/3/BAB%202%20-08412141024.pdf>, diakses 12 Desember 2013
- Kartono, Kartini. (2003). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mardiasmo. (2002). *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Munawir, S. (2001). *Analisis Laporan Keuangan*. Yogyakarta: Liberty.
- Puspita, Indy. (2011). *PSAK NO.1 Tentang Penyajian Laporan Keuangan*. (<http://indypuspita.blogspot.com/2011/03/normal-0-false-false-false-en-us-x-none.html>, diakses 22 Mei 2014)
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Winardi. (2000). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT Rineka Cipta.

LAMPIRAN

PT PLN (Persero)
DISTRIBUSI JAWA TENGAH DAN D.I. YOGYAKARTA
AREA YOGYAKARTA

Jalan : Jl.Gedongkuning No.3 Baguntapan Yogyakarta
Telepon : (0274) 452200 hunting 6 sambungan sambungan
Kotak Pos : 55198 Facsimile : (0274) 452452
E-mail : plnjogja@telkom.net Website : www.plndiy.co.id

S U R A T - K E T E R A N G A N
No. :0005 .Skt/310/AREA.YGK/2014

Yang bertanda tangan dibawah ini, Manajer PT PLN (Persero) Area Yogyakarta, menerangkan bahwa :

Nama : AGUSTINA UNTARI
NIM : 11409134046
Program Studi : Akuntansi Diploma III

Adalah Mahasiswa Universitas Negeri Yogyakarta, berdasarkan surat ijin Survei Tugas Akhir No. 0024/310/AREA.YGK/2014 tanggal 25 April 2014 yang bersangkutan telah selesai melaksanakan Survei di PT. PLN (Persero) Area Yogyakarta.

Demikian surat keterangan ini dibuat agar digunakan sebagaimana mestinya.





PT PLN (Persero)
DISTRIBUSI JAWA TENGAH DAN DI YOGYAKARTA
AREA MAGELANG

Jalan Jend. Ahmad Yani 14 Magelang 56111

Telepon : (0293) 363355, 363356, 363910
Facsimile : (0293) 362144
E-mail : pln@plnmagelang.co.id

SURAT KETERANGAN

Nomor : 046/450/AREA MGL/2014

Dengan ini, Manajer PT PLN (Persero) Area Magelang, menerangkan bahwa :

Nama : AGUSTINA UNTARI
Nomor Induk : 11409134046
Prodi/Jurusan : FAKULTAS EKONOMI
Sekolah/PTS/PTN : UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA

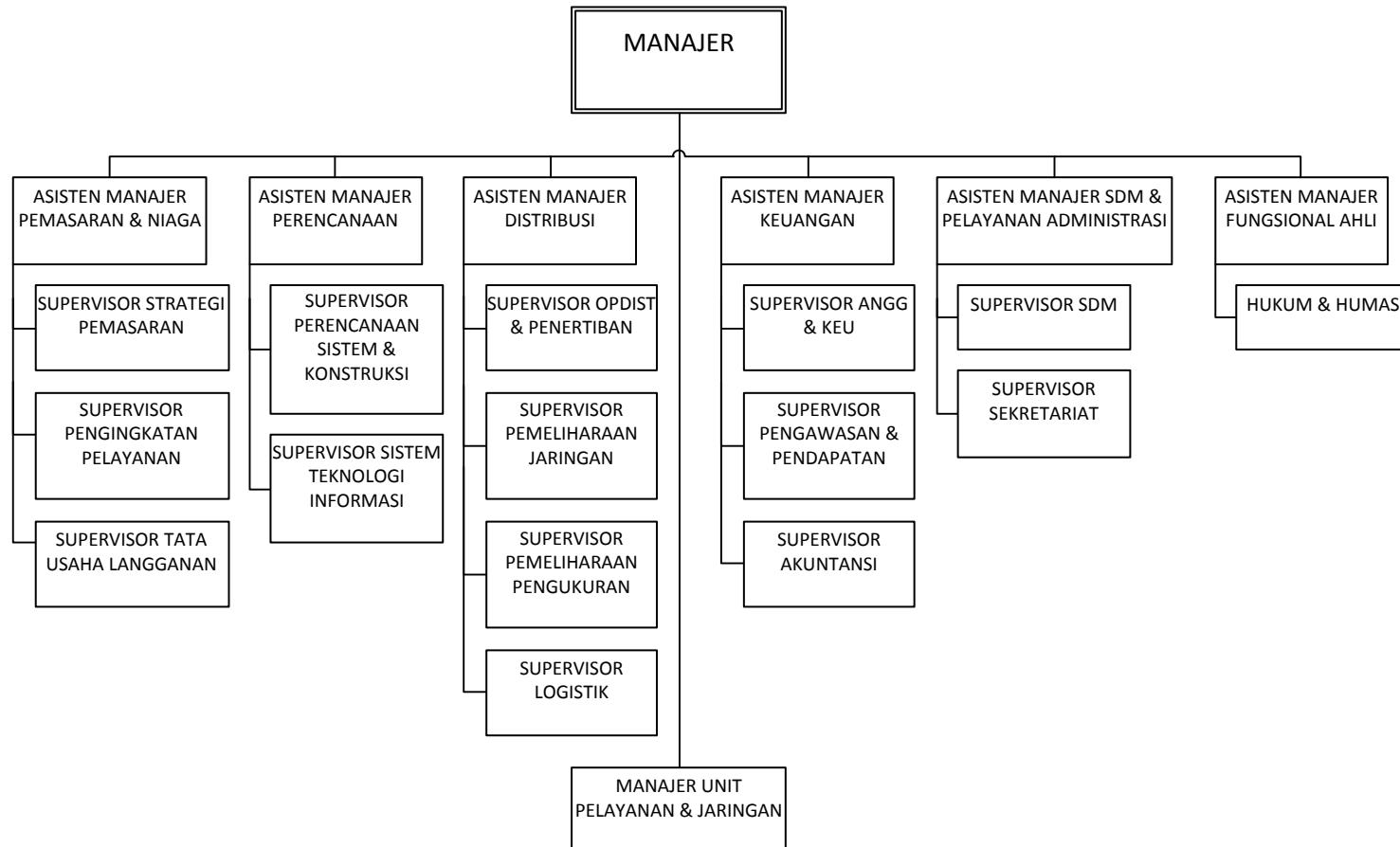
Mahasiswa sesuai data tersebut diatas adalah benar telah melaksanakan Riset di PT PLN (Persero) Area Magelang, pada tanggal 14 Maret 2014 s/d 30 April 2014.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk memenuhi persyaratan Administrasi penyelesaian dalam pelaksanaan Riset.

Magelang, 20 Mei 2014



Struktur Organisasi PT. PLN (Persero) APJ



ANGKET PENELITIAN
PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KEUANGAN PT PLN (PERSERO)

Kepada
Yth. Bapak/Ibu Pegawai PT PLN (Persero)
di tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka untuk menyelesaikan tugas akhir di Program Studi Akuntansi Diploma III Universitas Negeri Yogyakarta, dengan ini saya sebagai peneliti memohon bantuan Bapak/Ibu pegawai PT PLN (Persero), agar berkenan memberikan jawaban kuesioner yang telah saya sajikan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja keuangan pada PT PLN (Persero).

Daftar pernyataan dalam kuesioner berjumlah 28 pernyataan yang berdasarkan perkiraan dapat diselesaikan dalam waktu kurang lebih 10 menit. Data yang dikumpulkan akan dijaga kerahasiannya dan disajikan dalam bentuk agregat serta akan digunakan untuk kepentingan akademik semata. Penelitian ini tidak akan bisa berhasil tanpa bantuan Bapak/ Ibu dalam pengisian angket ini.

Demikian surat ini, atas perhatian dan partisipasi Bapak/ Ibu diucapkan banyak terima kasih.

Hormat saya.
Peneliti

Agustina Untari

A. Identitas Responden

Nama :
Umur : Tahun
Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan
Pengalaman Kerja : Tahun
Pendidikan :
Bagian / Bidang :
Jabatan :

B. Petunjuk Pengisian

Mohon pernyataan di bawah ini dijawab dengan memilih jawaban yang telah disediakan dengan memberi tanda cek (✓) pada salah satu kolom yang sudah tersedia sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Pengisian jawaban setiap pernyataan dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut:

STS = Sangat Tidak Setuju
TS = Tidak Setuju
RG = Ragu-ragu
S = Setuju
SS = Sangat Setuju

C. Angket Kepemimpinan

No	Pernyataan	STS	TS	RG	S	SS
1	Pemimpin terlihat segar dan bersemangat dalam bekerja.					
2	Pemimpin memberikan pengarahan tentang apa yang harus dan bagaimana cara mengerjakan suatu pekerjaan dalam usaha mencapai tujuan.					
3	Pemimpin memberikan bimbingan pada saat staff mengalami kesulitan dalam					

	menyelesaikan pekerjaan.				
4	Pemimpin memberikan pujiyan atas hasil kerja staff.				
5	Pemimpin senang menerima saran, pendapat, dan kritikan dari staff.				
6	Pemimpin berpartisipasi dalam kegiatan/ pekerjaan kelompok.				
7	Pemimpin bijaksana dalam mengambil sebuah keputusan.				
8	Pemimpin memiliki wawasan yang lebih dalam menyelesaikan setiap permasalahan dalam pekerjaan.				
9	Pemimpin memberikan arahan dan dorongan kepada staff untuk dapat mengerjakan sesuatu.				
10	Pemimpin dapat dipercaya dan sebaliknya memberikan kepercayaan kepada staff.				

D. Angket Kepuasan Kerja

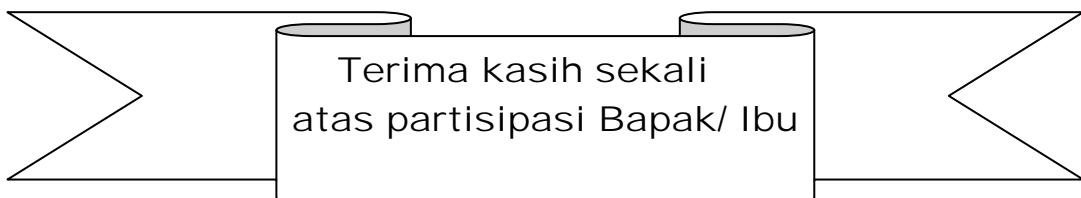
No	Pernyataan	STS	TS	RG	S	SS
1	Saya mendapat kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja melalui pendidikan dan pelatihan yang diadakan oleh perusahaan.					
2	Saat bekerja, saya diberikan jaminan keamanan kerja oleh perusahaan.					
3	Gaji yang saya terima setiap bulannya sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.					

4	Perusahaan dan manajemen memperlakukan seluruh karyawan dengan baik.					
5	Dengan adanya pengawasan yang baik pada perusahaan menyebabkan saya menjadi lebih disiplin dalam bekerja.					
6	Saya menyukai pekerjaan saya saat ini.					
7	Perusahaan sudah menyediakan kondisi kerja yang nyaman bagi saya.					
8	Rekan-rekan kerja membuat saya merasa diterima dengan baik.					
9	Atasan memberikan pujian dan penghargaan terhadap pekerjaan saya, tidak segan untuk memberikan pengarahan yang diperlukan dalam melakukan pekerjaan serta mau menerima saran dari staff.					
10	Perusahaan sudah menyediakan fasilitas yang memadai selama saya bekerja, seperti rumah sakit, cuti, dana pension atau perumahan.					

E. Angket Kinerja Keuangan

No	Pernyataan	STS	TS	RG	S	SS
1	Pendapatan yang diperoleh perusahaan setiap tahun selalu mencapai target yang ditetapkan.					
2	Pendapatan yang diperoleh perusahaan setiap tahun selalu mengalami peningkatan.					

3	Laba yang diperoleh perusahaan setiap tahun selalu mencapai target yang diharapkan.				
4	Laba yang diperoleh perusahaan setiap tahun selalu mengalami peningkatan.				
5	Aktiva tetap yang dimiliki oleh perusahaan mengalami peningkatan.				
6	Perusahaan mampu membayar kewajiban-kewajibannya sebelum atau saat jatuh tempo.				
7	Modal yang dimiliki oleh perusahaan bertambah setiap tahunnya.				
8	Perusahaan mampu meminimalkan biaya yang dikeluarkan setiap tahunnya.				



Hasil Kuesioner Mengenai Kepemimpinan Pada PT PLN (Persero)

No	Kepemimpinan	Frekuensi Jawaban				
		STS	TS	RG	S	SS
1	Pemimpin terlihat segar dan bersemangat dalam bekerja.	2	1	2	24	3
2	Pemimpin memberikan pengarahan tentang apa yang harus dan bagaimana cara mengerjakan suatu pekerjaan dalam usaha mencapai tujuan.	1	4	3	20	4
3	Pemimpin memberikan bimbingan pada saat staff mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan.	-	6	4	21	1
4	Pemimpin memberikan pujian atas hasil kerja staff.	-	8	4	19	1
5	Pemimpin senang menerima saran, pendapat, dan kritikan dari staff.	-	1	4	25	2
6	Pemimpin berpartisipasi dalam kegiatan/pekerjaan kelompok.	-	6	4	19	3
7	Pemimpin bijaksana dalam mengambil sebuah keputusan.*	-	4	3	20	4
8	Pemimpin memiliki wawasan yang lebih dalam menyelesaikan setiap permasalahan dalam pekerjaan.	-	4	6	18	4
9	Pemimpin memberikan arahan dan dorongan kepada staff untuk dapat mengerjakan sesuatu.	-	7	-	23	2
10	Pemimpin dapat dipercaya dan sebaliknya memberikan kepercayaan kepada staff.	-	1	5	23	3

Sumber: Hasil olahan penulis 2014

*ket: tidak menjawab satu pernyataan

Hasil Kuesioner Mengenai Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT PLN (Persero)

No	Kepuasan Kerja	Frekuensi Jawaban				
		STS	TS	RG	S	SS
1	Saya mendapat kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja melalui pendidikan dan pelatihan yang diadakan oleh perusahaan.	-	3	2	21	6
2	Saat bekerja, saya diberikan jaminan keamanan kerja oleh perusahaan.	-	2	1	24	5
3	Gaji yang saya terima setiap bulannya sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.	-	-	6	23	3
4	Perusahaan dan manajemen memperlakukan seluruh karyawan dengan baik.	-	2	3	25	2
5	Dengan adanya pengawasan yang baik pada perusahaan menyebabkan saya menjadi lebih disiplin dalam bekerja.	-	4	4	19	5
6	Saya menyukai pekerjaan saya saat ini.	-	3	4	23	2
7	Perusahaan sudah menyediakan kondisi kerja yang nyaman bagi saya.	-	4	5	21	2
8	Rekan-rekan kerja membuat saya merasa diterima dengan baik.	-	-	3	25	4
9	Atasan memberikan pujian dan penghargaan terhadap pekerjaan saya, tidak segan untuk memberikan pengarahan yang diperlukan dalam melakukan pekerjaan serta mau menerima saran dari staff.	-	7	7	16	2
10	Perusahaan sudah menyediakan fasilitas yang memadai selama saya bekerja, seperti rumah sakit, cuti, dana pension atau perumahan.	-	3	2	22	5

Sumber: Hasil olahan penulis 2014

Hasil Kuesioner Mengenai Kinerja Keuangan Pada PT PLN (Persero)

No	Kinerja Keuangan	Frekuensi Jawaban				
		STS	TS	RG	S	SS
1	Pendapatan yang diperoleh perusahaan setiap tahun selalu mencapai target yang ditetapkan.	-	14	7	11	-
2	Pendapatan yang diperoleh perusahaan setiap tahun selalu mengalami peningkatan.	-	11	7	12	2
3	Laba yang diperoleh perusahaan setiap tahun selalu mencapai target yang diharapkan.	-	15	11	6	-
4	Laba yang diperoleh perusahaan setiap tahun selalu mengalami peningkatan.	-	15	10	7	-
5	Aktiva tetap yang dimiliki oleh perusahaan mengalami peningkatan.	-	3	9	17	3
6	Perusahaan mampu membayar kewajiban-kewajibannya sebelum atau saat jatuh tempo.	-	3	9	18	2
7	Modal yang dimiliki oleh perusahaan bertambah setiap tahunnya.	-	2	11	17	2
8	Perusahaan mampu meminimalkan biaya yang dikeluarkan setiap tahunnya.	-	6	12	12	2

Sumber: Hasil olahan penulis 2014

Data Skor Jawaban Responden Variabel Kinerja Keuangan

No	Responden	Pernyataan								Score
		1	2	3	4	5	6	7	8	
1	Responden 1	4	4	3	3	4	3	3	3	27
2	Responden 2	3	2	3	4	5	4	5	3	29
3	Responden 3	2	2	2	2	5	3	4	2	22
4	Responden 4	3	4	4	4	4	4	4	4	31
5	Responden 5	2	2	2	2	3	3	3	3	20
6	Responden 6	3	3	3	3	3	4	3	3	25
7	Responden 7	4	4	4	4	4	4	4	4	32
8	Responden 8	4	4	4	4	4	4	4	4	32
9	Responden 9	4	5	3	3	3	5	5	5	33
10	Responden 10	4	4	3	3	3	4	3	3	27
11	Responden 11	2	2	2	2	4	4	4	4	24
12	Responden 12	2	2	2	2	5	4	4	2	23
13	Responden 13	2	2	2	2	2	4	4	2	20
14	Responden 14	2	4	2	2	2	4	4	2	22
15	Responden 15	4	4	4	4	4	4	4	4	32
16	Responden 16	4	4	2	2	4	4	4	4	28
17	Responden 17	2	2	2	2	4	4	4	2	22
18	Responden 18	3	3	3	3	3	3	3	3	24
19	Responden 19	2	2	2	2	4	4	4	4	24
20	Responden 20	2	3	2	2	3	3	3	3	21
21	Responden 21	2	2	2	2	4	4	4	4	24
22	Responden 22	2	2	2	2	4	4	4	4	24
23	Responden 23	2	4	2	2	3	2	2	3	20
24	Responden 24	2	2	3	3	2	3	3	3	21
25	Responden 25	2	4	2	2	4	4	4	3	25
26	Responden 26	3	3	3	3	3	3	3	3	24
27	Responden 27	4	5	4	4	4	5	4	4	34
28	Responden 28	4	4	4	4	4	4	4	4	32
29	Responden 29	3	3	3	3	4	2	3	5	26
30	Responden 30	4	3	3	3	4	3	3	4	27
31	Responden 31	2	2	2	2	2	2	2	2	16
32	Responden 32	3	3	3	3	3	3	3	3	24
	Total	92	101	90	92	119	121	122	114	815

Uji Validitas Variabel Kinerja Keuangan

Correlations

		item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	skor_total
KinKeu1	Pearson Correlation	1	.714**	.785**	.761**	.209	.288	.152	.534**	.834**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.251	.110	.406	.002	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
KinKeu2	Pearson Correlation	.714**	1	.581**	.514**	-.027	.309	.101	.417*	.692**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.003	.885	.085	.582	.017	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
KinKeu3	Pearson Correlation	.785**	.581**	1	.976**	.152	.240	.138	.477**	.806**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.405	.186	.453	.006	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
KinKeu4	Pearson Correlation	.761**	.514**	.976**	1	.215	.252	.211	.444*	.806**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000		.237	.164	.245	.011	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
KinKeu5	Pearson Correlation	.209	-.027	.152	.215	1	.270	.502**	.285	.463**
	Sig. (2-tailed)	.251	.885	.405	.237		.135	.003	.114	.008
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
KinKeu6	Pearson Correlation	.288	.309	.240	.252	.270	1	.822**	.251	.605**

	Sig. (2-tailed)	.110	.085	.186	.164	.135		.000	.165	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
KinKeu7	Pearson Correlation	.152	.101	.138	.211	.502 ^{**}	.822 ^{**}	1	.267	.552 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.406	.582	.453	.245	.003	.000		.140	.001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
KinKeu8	Pearson Correlation	.534 ^{**}	.417 [*]	.477 ^{**}	.444 [*]	.285	.251	.267	1	.684 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.002	.017	.006	.011	.114	.165	.140		.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
skor_total	Pearson Correlation	.834 ^{**}	.692 ^{**}	.806 ^{**}	.806 ^{**}	.463 ^{**}	.605 ^{**}	.552 ^{**}	.684 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.008	.000	.001	.000	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32

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

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

Uji Validitas Variabel Kepemimpinan

Correlations

		item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	item9	item10	skor_total
item1	Pearson Correlation	1	.620 ^{**}	.749 ^{**}	.150	.329	.456 ^{**}	.287	.199	.250	.241	.587 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.412	.066	.009	.111	.274	.167	.184	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
item2	Pearson Correlation	.620 ^{**}	1	.687 ^{**}	.406 [*]	.408 [*]	.629 ^{**}	.394 [*]	.540 ^{**}	.636 ^{**}	.370 [*]	.782 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.021	.021	.000	.026	.001	.000	.037	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
item3	Pearson Correlation	.749 ^{**}	.687 ^{**}	1	.509 ^{**}	.493 ^{**}	.826 ^{**}	.534 ^{**}	.549 ^{**}	.650 ^{**}	.448 [*]	.877 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.003	.004	.000	.002	.001	.000	.010	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
item4	Pearson Correlation	.150	.406 [*]	.509 ^{**}	1	.552 ^{**}	.491 ^{**}	.414 [*]	.745 ^{**}	.737 ^{**}	.327	.721 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.412	.021	.003		.001	.004	.018	.000	.000	.068	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
item5	Pearson Correlation	.329	.408 [*]	.493 ^{**}	.552 ^{**}	1	.467 ^{**}	.472 ^{**}	.322	.546 ^{**}	.622 ^{**}	.670 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.066	.021	.004	.001		.007	.006	.072	.001	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
item6	Pearson Correlation	.456 ^{**}	.629 ^{**}	.826 ^{**}	.491 ^{**}	.467 ^{**}	1	.557 ^{**}	.616 ^{**}	.725 ^{**}	.488 ^{**}	.848 ^{**}

	Sig. (2-tailed)	.009	.000	.000	.004	.007		.001	.000	.000	.005	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
item7	Pearson Correlation	.287	.394*	.534**	.414*	.472**	.557**	1	.478**	.496**	.478**	.702**
	Sig. (2-tailed)	.111	.026	.002	.018	.006	.001		.006	.004	.006	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
item8	Pearson Correlation	.199	.540**	.549**	.745**	.322	.616**	.478**	1	.756**	.355*	.765**
	Sig. (2-tailed)	.274	.001	.001	.000	.072	.000	.006		.000	.046	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
item9	Pearson Correlation	.250	.636**	.650**	.737**	.546**	.725**	.496**	.756**	1	.321	.835**
	Sig. (2-tailed)	.167	.000	.000	.000	.001	.000	.004	.000		.073	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
item10	Pearson Correlation	.241	.370*	.448*	.327	.622**	.488**	.478**	.355*	.321	1	.592**
	Sig. (2-tailed)	.184	.037	.010	.068	.000	.005	.006	.046	.073		.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
skor_tot al	Pearson Correlation	.587**	.782**	.877**	.721**	.670**	.848**	.702**	.765**	.835**	.592**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

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

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

Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja Karyawan

Correlations

		item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	item9	item10	skor_total
item1	Pearson Correlation	1	.180	.220	.039	.258	.140	.013	.600 ^{**}	.434 [*]	-.113	.415 [*]
	Sig. (2-tailed)		.325	.226	.832	.155	.444	.942	.000	.013	.537	.018
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
item2	Pearson Correlation	.180	1	.535 ^{**}	.819 ^{**}	.607 ^{**}	.735 ^{**}	.639 ^{**}	.304	.316	.741 ^{**}	.870 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.325		.002	.000	.000	.000	.000	.091	.078	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
item3	Pearson Correlation	.220	.535 ^{**}	1	.448 [*]	.398 [*]	.563 ^{**}	.210	.383 [*]	.093	.533 ^{**}	.615 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.226	.002		.010	.024	.001	.250	.030	.614	.002	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
item4	Pearson Correlation	.039	.819 ^{**}	.448 [*]	1	.615 ^{**}	.732 ^{**}	.650 ^{**}	.020	.409 [*]	.737 ^{**}	.828 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.832	.000	.010		.000	.000	.000	.914	.020	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
item5	Pearson Correlation	.258	.607 ^{**}	.398 [*]	.615 ^{**}	1	.632 ^{**}	.561 ^{**}	.330	.156	.637 ^{**}	.785 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.155	.000	.024	.000		.000	.001	.065	.392	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
item6	Pearson Correlation	.140	.735 ^{**}	.563 ^{**}	.732 ^{**}	.632 ^{**}	1	.598 ^{**}	.308	.210	.766 ^{**}	.840 ^{**}

	Sig. (2-tailed)	.444	.000	.001	.000	.000		.000	.087	.250	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
item7	Pearson Correlation	.013	.639 ^{**}	.210	.650 ^{**}	.561 ^{**}	.598 ^{**}	1	.125	.183	.490 ^{**}	.677 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.942	.000	.250	.000	.001	.000		.497	.317	.004	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
item8	Pearson Correlation	.600 ^{**}	.304	.383 [*]	.020	.330	.308	.125	1	.044	.183	.451 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.091	.030	.914	.065	.087	.497		.810	.315	.010
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
item9	Pearson Correlation	.434 [*]	.316	.093	.409 [*]	.156	.210	.183	.044	1	.056	.474 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.013	.078	.614	.020	.392	.250	.317	.810		.763	.006
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
item10	Pearson Correlation	-.113	.741 ^{**}	.533 ^{**}	.737 ^{**}	.637 ^{**}	.766 ^{**}	.490 ^{**}	.183	.056	1	.741 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.537	.000	.002	.000	.000	.000	.004	.315	.763		.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
skor_tot al	Pearson Correlation	.415 [*]	.870 ^{**}	.615 ^{**}	.828 ^{**}	.785 ^{**}	.840 ^{**}	.677 ^{**}	.451 ^{**}	.474 ^{**}	.741 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.018	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.010	.006	.000	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

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

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

Uji Reabilitas Variabel Kinerja Keuangan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.834	8

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
item1	2.84	.884	32
item2	3.09	.995	32
item3	2.72	.772	32
item4	2.75	.803	32
item5	3.56	.840	32
item6	3.59	.756	32
item7	3.59	.712	32
item8	3.31	.859	32

Uji Reabilitas Variabel Kepemimpinan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.904	10

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
item1	3.78	.906	32
item2	3.69	.965	32
item3	3.53	.842	32
item4	3.41	.911	32
item5	3.88	.554	32
item6	3.66	.827	32
item7	3.66	1.066	32
item8	3.69	.859	32
item9	3.62	.907	32
item10	3.88	.609	32

Uji Reabilitas Variabel Kepuasan Kerja Karyawan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.856	10

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
item1	3.94	.801	32
item2	4.00	.672	32
item3	3.97	.538	32
item4	3.81	.644	32
item5	3.78	.870	32
item6	3.75	.718	32
item7	3.62	.751	32
item8	4.03	.474	32
item9	3.41	.911	32
item10	3.91	.777	32

Uji Hipotesis 1

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepemimpinan (X1) ^a	.	. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja Keuangan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.638 ^a	.407	.387	3.541

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan (X1)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	257.751	1	257.751	20.553	.000 ^a
	Residual	376.218	30	12.541		
	Total	633.969	31			

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Keuangan (Y)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.230	3.854	2.136	.041
	Kepemimpinan (X1)	.471	.104		

a. Dependent Variable: Kinerja Keuangan (Y)

Uji Hipotesis 2

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan Kerja Karyawan (X2) ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja Keuangan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.533 ^a	.284	.261	3.888

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja Karyawan (X2)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	180.357	1	180.357	11.928	.002 ^a
	Residual	453.612	30	15.120		
	Total	633.969	31			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja Karyawan (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Keuangan (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	6.253	5.606		1.115	.274
	Kepuasan Kerja Karyawan (X2)	.503	.146	.533	3.454	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Keuangan (Y)

Uji Hipotesis 3

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan Kerja Karyawan (X2), Kepemimpinan (X1) ^a		.Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja Keuangan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.664 ^a	.441	.403	3.495

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja Karyawan (X2), Kepemimpinan (X1)

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2	139.899	11.455	.000 ^a
	Residual	29	12.213		
	Total	31			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja Karyawan (X2), Kepemimpinan (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Keuangan (Y)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	3.620	5.122		.707	.485
Kepemimpinan (X1)	.367	.128	.497	2.853	.008
Kepuasan Kerja Karyawan (X2)	.220	.164	.234	1.344	.190

a. Dependent Variable: Kinerja Keuangan (Y)

n	X1	X2	Y	X1Y	X2Y	X1X2	X1 ²	X2 ²	Y ²	Y'1	Y'2	Y - Y'1	Y - Y'2	(Y - Y'1) ²	(Y - Y'2) ²	y-rata2 y	(y-rata2 y) ²
1	39	35	27	1053	945	1365	1521	1225	729	26.58659	23.85043	0.41341	3.14957	0.170908	9.919791	1.53125	2.3447266
2	41	44	29	1189	1276	1804	1681	1936	841	27.52793	28.37545	1.47207	0.62455	2.16699	0.390063	3.53125	12.469727
3	36	36	22	792	792	1296	1296	1296	484	25.17458	24.35321	-3.17458	-2.35321	10.07796	5.537597	-3.46875	12.032227
4	40	39	31	1240	1209	1560	1600	1521	961	27.05726	25.86155	3.94274	5.13845	15.5452	26.40367	5.53125	30.594727
5	36	37	20	720	740	1332	1296	1369	400	25.17458	24.85599	-5.17458	-4.85599	26.77628	23.58064	-5.46875	29.907227
6	41	42	25	1025	1050	1722	1681	1764	625	27.52793	27.36989	-2.52793	-2.36989	6.39043	5.616379	-0.46875	0.2197266
7	42	40	32	1344	1280	1680	1764	1600	1024	27.9986	26.36433	4.0014	5.63567	16.0112	31.76078	6.53125	42.657227
8	40	45	32	1280	1440	1800	1600	2025	1024	27.05726	28.87823	4.94274	3.12177	24.43068	9.745448	6.53125	42.657227
9	48	49	33	1584	1617	2352	2304	2401	1089	30.82262	30.88935	2.17738	2.11065	4.740984	4.454843	7.53125	56.719727
10	40	40	27	1080	1080	1600	1600	1600	729	27.05726	26.36433	-0.05726	0.63567	0.003279	0.404076	1.53125	2.3447266
11	40	40	24	960	960	1600	1600	1600	576	27.05726	26.36433	-3.05726	-2.36433	9.346839	5.590056	-1.46875	2.1572266
12	32	26	23	736	598	832	1024	676	529	23.2919	19.32541	-0.2919	3.67459	0.085206	13.50261	-2.46875	6.0947266
13	22	37	20	440	740	814	484	1369	400	18.5852	24.85599	1.4148	-4.85599	2.001659	23.58064	-5.46875	29.907227
14	39	43	22	858	946	1677	1521	1849	484	26.58659	27.87267	-4.58659	-5.87267	21.03681	34.48825	-3.46875	12.032227
15	40	40	32	1280	1280	1600	1600	1600	1024	27.05726	26.36433	4.94274	5.63567	24.43068	31.76078	6.53125	42.657227
16	31	32	28	868	896	992	961	1024	784	22.82123	22.34209	5.17877	5.65791	26.81966	32.01195	2.53125	6.4072266
17	28	25	22	616	550	700	784	625	484	21.40922	18.82263	0.59078	3.17737	0.349021	10.09568	-3.46875	12.032227
18	40	39	24	960	936	1560	1600	1521	576	27.05726	25.86155	-3.05726	-1.86155	9.346839	3.465368	-1.46875	2.1572266
19	34	37	24	816	888	1258	1156	1369	576	24.23324	24.85599	-0.23324	-0.85599	0.054401	0.732719	-1.46875	2.1572266
20	24	38	21	504	798	912	576	1444	441	19.52654	25.35877	1.47346	-4.35877	2.171084	18.99888	-4.46875	19.969727
21	31	36	24	744	864	1116	961	1296	576	22.82123	24.35321	1.17877	-0.35321	1.389499	0.124757	-1.46875	2.1572266
22	39	37	24	936	888	1443	1521	1369	576	26.58659	24.85599	-2.58659	-0.85599	6.690448	0.732719	-1.46875	2.1572266
23	24	38	20	480	760	912	576	1444	400	19.52654	25.35877	0.47346	-5.35877	0.224164	28.71642	-5.46875	29.907227
24	39	35	21	819	735	1365	1521	1225	441	26.58659	23.85043	-5.58659	-2.85043	31.20999	8.124951	-4.46875	19.969727
25	31	38	25	775	950	1178	961	1444	625	22.82123	25.35877	2.17877	-0.35877	4.747039	0.128716	-0.46875	0.2197266
26	40	40	24	960	960	1600	1600	1600	576	27.05726	26.36433	-3.05726	-2.36433	9.346839	5.590056	-1.46875	2.1572266

27	43	43	34	1462	1462	1849	1849	1849	1156	28.46927	27.87267	5.53073	6.12733	30.58897	37.54417	8.53125	72.782227
28	40	40	32	1280	1280	1600	1600	1600	1024	27.05726	26.36433	4.94274	5.63567	24.43068	31.76078	6.53125	42.657227
29	40	40	26	1040	1040	1600	1600	1600	676	27.05726	26.36433	-1.05726	-0.36433	1.117799	0.132736	0.53125	0.2822266
30	44	41	27	1188	1107	1804	1936	1681	729	28.93994	26.86711	-1.93994	0.13289	3.763367	0.01766	1.53125	2.3447266
31	33	33	16	528	528	1089	1089	1089	256	23.76257	22.84487	-7.76257	-6.84487	60.25749	46.85225	-9.46875	89.657227
32	35	38	24	840	912	1330	1225	1444	576	24.70391	25.35877	-0.70391	-1.35877	0.495489	1.846256	-1.46875	2.1572266
Total	1172	1223	815	30397	31507	45342	44088	47455	21391	815	815.0001			376.2179	453.6117		633.96875

rata-rata y	25.46875
-------------	----------

Hitungan Regresi Linier Sederhana

1. Variabel Kepemimpinan

$$Y' = a + bX_1$$

$$\sum Y = Na + b\sum X_1$$

$$\sum X_1 Y = a\sum X_1 + b\sum X_1^2$$

$$\begin{array}{rcl} 815 & = 32a + 1172b & | \quad x293 \quad | \quad 238795 = 9376a + 343396b \\ 30397 & = 1172a + 44088b & | \quad x8 \quad | \quad \underline{243176} = 9376a + 352704b - \\ & & -4381 = -9308b \\ & & b = 0,47067 \end{array}$$

$$\sum Y = Na + b\sum X_1$$

$$815 = 32a + 1172b$$

$$815 = 32a + 1172 (0,47067)$$

$$815 = 32a + 551,62524$$

$$32a = 263,37476$$

$$a = 8,23046$$

Persamaan regresinya adalah $Y' = 8,23046 + 0,47067X_1$

Koefisien determinasi kepemimpinan

$$r^2 = 1 - \frac{\sum(Y - Y')^2}{\sum(Y - \bar{Y})^2}$$

$$r^2 = 1 - \frac{376,2179}{633,9688}$$

$$r^2 = 1 - 0,59343$$

$$r^2 = 0,40657 \quad r = 0,63763$$

2. Variabel Kepuasan Kerja Karyawan

$$Y' = a + bX_1$$

$$\sum Y = Na + b \sum X_1$$

$$\sum X_1 Y = a \sum X_1 + b \sum X_1^2$$

$$\begin{array}{rcl} 815 & = 32a + 1223b & \\ 31507 & = 1223a + 47455b & \end{array} \quad \left| \begin{array}{rcl} x1223 & 996745 & = 39136a + 1495729b \\ x32 & \underline{1008224} & \underline{39136a + 1518560b} \\ \hline & -11479 & = -22831b \end{array} \right.$$

$$b = 0,50278$$

$$\sum Y = Na + b \sum X_1$$

$$815 = 32a + 1223b$$

$$815 = 32a + 1223 (0,50278)$$

$$815 = 32a + 614,89994$$

$$32a = 200,10006$$

$$a = 6,25313$$

Persamaan regresinya adalah $Y' = 6,25313 + 0,50278X_2$

Koefisien determinasi kepuasan kerja karyawan

$$r^2 = 1 - \frac{\sum(Y - Y')^2}{\sum(Y - \bar{Y})^2}$$

$$r^2 = 1 - \frac{453,6117}{633,9688}$$

$$r^2 = 1 - 0,71551$$

$$r^2 = 0,28449 \quad r = 0,53338$$

Perhitungan Regresi Linier Ganda

$$Y' = a + bX_1 + cX_2$$

Persamaan (1) dan (2)

$$\begin{array}{rcl}
 815 & = 32a + 1172b + 1223c & | \text{x293} \\
 \\
 30397 & = 1172a + 44088b + 45342c & | \text{x8}
 \end{array}$$

$$238795 = 9376a + 343396b + 358339c$$

$$\underline{243176 = 9376a + 352704b + 362736c -}$$

Persamaan (1) dan (3)

$$\begin{array}{rcl}
 815 & = 32a + 1172b + 1223c & | \times 1223 \\
 \\
 31507 & = 1223a + 45342b + 47455c & | \times 32
 \end{array}$$

$$996745 = 39136a + 1433356b + 1495729c$$

$$\underline{1008224 = 39136a + 1450944b + 1518560c -}$$

Persamaan (4) dan (5)

$4381 = 9308b + 4397c$ $11479 = 17588b + 22831c$	x17588 x9308
---	-----------------------

$$77053028 = 163709104b + 77334436c$$

$$\underline{106846532} = 163709104b + 212510948c -$$

$$-29793504 = -135176512c$$

$$c = 0,22040$$

Nilai c didistribusikan pada persamaan (4), diperoleh konstanta b :

$$4381 = 9308b + 4397b$$

$$4381 = 9308b + 4397 (0,22040)$$

$$4381 = 9308b + 969,0988$$

$$9308b = 3411,9012$$

$$b = 0,36656$$

Nilai c dan b didistribusikan pada persamaan (1), diperoleh konstanta a:

$$815 = 32a + 1172b + 1223c$$

$$815 = 32a + 1172 (0,36656) + 1223 (0,22040)$$

$$815 = 32a + 429,60832 + 269,5492$$

$$32a = 115,84248$$

$$a = 3,62008$$

Persamaan regresinya adalah $Y' = 3,62008 + 0,36656X_1 + 0,22040X_2$

Koefisien determinasi ganda

$$R^2 = \frac{a\sum Y + b\sum X_1 Y + c\sum X_2 Y - n\bar{Y}^2}{\sum Y^2 - n\bar{Y}^2}$$

$$R^2 = \frac{3,62008(815) + 0,36656(30397) + 0,22040 (31507) - 32 (25,46875)^2}{21391 - 32 (25,46875)^2}$$

$$R^2 = \frac{2950,3652 + 11142,32432 + 6944,1428 - 20757,03125}{21391 - 20757,03125}$$

$$R^2 = \frac{279,80107}{633,96875}$$

$$R^2 = 0,44135$$

$$R = 0,66434$$

Uji t

Variabel Kepemimpinan

$$\begin{aligned}
 t \text{ hitung} &= \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\
 &= \frac{0,638\sqrt{32-2}}{\sqrt{1-0,407}} \\
 &= \frac{0,638\sqrt{30}}{\sqrt{0,593}} \\
 &= \frac{0,638 (5,47723)}{0,77006} \\
 &= \frac{3,49447}{0,77006} \\
 &= 4,53792
 \end{aligned}$$

Variabel Kepuasan Kerja Karyawan

$$\begin{aligned}
 t \text{ hitung} &= \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\
 &= \frac{0,533\sqrt{32-2}}{\sqrt{1-0,284}}
 \end{aligned}$$

$$= \frac{0,533\sqrt{30}}{\sqrt{0,716}}$$

$$= \frac{0,533 \, (5,47723)}{0,84617}$$

$$= \frac{2,91936}{0,84617}$$

$$= 3,45008$$

$$\mathbf{Ujif}\mathbf{F}$$

$$F_{\rm reg} = \frac{R^2 \, (N-m-1)}{m(1-R^2)}$$

$$= \frac{0,441 \, (32-2-1)}{2(1-0,441)}$$

$$= \frac{12,789}{2(0,559)}$$

$$= \frac{12,789}{1,118}$$

$$= 11,43918$$

$$dk \; pembilang = m$$

$$dk \; penyebut = n-m-1$$