

**PENGARUH KOMPETENSI SPIRITUAL DAN KOMPETENSI  
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT PLN (PERSERO) UP3**

**SKRIPSI**

*Diajukan untuk Memenuhi Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)  
Program Studi Manajemen*



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

**NAMA : PUTRI PRATIWI**  
**NPM : 1805160041**  
**PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**  
**KONSENTRASI : MANAJEMEN SDM**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2022**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Senin, tanggal 10 Oktober 2022, Pukul 13.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : PUTRI PRATIWI  
N P M : 1805160041  
Program Studi : MANAJEMEN  
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPETENSI SPIRITUAL DAN KOMPETENSI KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) UP3 MEDAN

Dinyatakan (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

Penguji II

(Dr. SYAIFUL BARRI, M.AP)

(JASMAN SARIPUDDIN, S.E., M.Si)

Pembimbing

(SAPRINAL MANURUNG, S.E., MA)

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si)

(Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN SKRIPSI**

Skripsi ini disusun oleh:

**NAMA LENGKAP** : PUTRI PRATIWI  
**N.P.M** : 1805160041  
**PROGRAM STUDI** : MANAJEMEN  
**KONSENTRASI** : MANAJEMEN SDM  
**JUDUL PENELITIAN** : PENGARUH KOMPETENSI SPIRITUAL DAN  
KOMPETENSI KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) UP3

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Oktober 2022

Pembimbing

SAPRINAL MANURUNG, SE., MA

Diketahui/Disetujui

Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

Dekan  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

JASMAN SYARIPUDDIN HSB, S.E, M.Si.

RI, SE, M.M, M.Si.



## SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Putri Pratiwi  
NPM : 1805160041  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Judul : Pengaruh Kompetensi Spiritual dan Kompetensi Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (PERSERO) UP3

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
  - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
  - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/skripsi dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, Juli 2022  
Pembuat Pernyataan



**PUTRI PRATIWI**

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Telp. (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama : PUTRI PRATIWI  
NPM : 1805160041  
Dosen Pembimbing : SAPRINAL MANURUNG, SE., MA  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Penelitian : PENGARUH KOMPETENSI SPIRITUAL DAN KOMPETENSI KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PLN (PERSERO) UP3

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Perbaikan bab ke-1 Masalah	27/mei/2022	sf
Bab 2	teori dan metode	08/07/2022	sf
Bab 3	metode dan PEM. PLS. Uraian	14/7/2022	sf
Bab 4	Analisis dan SEMPUS alternatif 2 inisiator	5/sep/2022	sf
Bab 5	Perbaikan bab ke-5	1/oktober/2022	sf
Daftar Pustaka	Mu d l cm	1/oktober/2022	sf
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Ace	1/oktober/2022	sf

Medan, 1 Oktober ..... 2022

Diketahui / Disetujui Oleh,  
Ketua Program Studi Manajemen

Dosen Pembimbing

(SAPRINAL MANURUNG, SE., MA)

(JASMAN SARIPUDDIN, S.E., M.Si)

## **ABSTRAK**

### **Pengaruh Kompetensi Spiritual dan Kompetensi Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) UP3 Medan**

Putri Pratiwi  
Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Penelitian berkaitan dengan bagaimana pengaruh Kompetensi Spiritual dan Kompetensi Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) UP3 Medan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Kompetensi Spiritual dan Kompetensi Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial dan simultan Penelitian dilakukan kepada 117 karyawan menggunakan kuesioner. Metode penelitian menggunakan Structural Equation Modeling - Partial Least Square (SEM-PLS). Hasil Penelitian ini secara parsial yakni Kompetensi Spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan Kompetensi Kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) UP3 Medan. Dan secara simultan Kompetensi Spiritual dan Kompetensi Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) UP3 Medan.

**Kata Kunci : Kompetensi Spiritual, Kompetensi Kepemimpinan, Kinerja Karyawan**

## **ABSTRAK**

### **Research related to how the influence of Spiritual Competence and Leadership Competence on Employee Performance at PT PLN (Persero) UP3 Medan.**

Putri Pratiwi  
Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

The purpose of this study is to determine the effect of CompetenceSpiritual and Leadership Competencies on Employee PerformancePartial and Simultaneous Research was conducted on 117 employees usingquestionnaire. The research method uses Structural Equation Modeling – PartialLeast Square (SEM-PLS). The results of the partial research are CompetenceSpiritual has a positive and significant effect on employee performance andLeadership Competence has a positive and insignificant effect onEmployee Performance at PT PLN (Persero) UP3 Medan. And at the same timeSpiritual Competencies and Leadership Competencies have a positive effect onEmployee Performance at PT PLN (Persero) UP3 Medan

**Kata Kunci : Spiritual Competence, Leadership Competence, Employee Performance**

## KATA PENGANTAR



**Assalamua'laikum Warrahmatullah Wabarakatuh**

Alhamdulillah segala puji dan syukur penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT dengan segala rahmat dan karunia-Nya yang telah diberikan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal ini yang berjudul **“PENGARUH KOMPETENSI SPIRITUAL DAN KOMPETENSI KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PLN (PERSERO) UP3”**

Shalawat berangkaikan salam penulis sampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, karena telah membawa kita semua dari zaman kegelapan menuju zaman yang penuh ilmu pengetahuan sekarang ini.

Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana (S-1) pada Program Studi Manajemen FEB UMSU. Selama penyusunan skripsi ini, peneliti banyak memperoleh bantuan, bimbingan serta doa yang tidak henti-hentinya dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini peneliti menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Yang teristimewa kedua orang tua Peneliti yang telah memberikan segala kasih sayang, do'a, perhatian, pengorbanan dan semangat kepada peneliti,
2. Bapak **Prof. Dr. Agussani, M.A.P** selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara,
3. Bapak **H. Januri, SE., M.M., M.Si** selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara,
4. Bapak **Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan S.E., M.Si** selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara,
5. Bapak **Dr. Hasrudy Tanjung S.E., M.Si** selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara,
6. Bapak **Jasman Saripuddin, SE, M. Si** selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara,
7. Bapak **Assoc. Prof. Dr. Jufrizen S.E., M.Si** selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah

Sumatera Utara,

8. Bapak **Saprinal Manurung, SE., MA** selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah banyak memberikan pengarahan dan telah berkenan memberikan, petunjuk dan bimbingan kepada penulis dalam menyempurnakan dan menyelesaikan proposal ini.
9. Seluruh Bapak/Ibu Dosen Program Studi Manajemen atas ilmu dan pembekalan yang diberikan kepada penulis selama melaksanakan perkuliahan,
10. Seluruh Bapak/Ibu Pegawai/Staff Biro Manajemen yang telah membantu seluruh proses administrasi perkuliahan.

Peneliti juga mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak yang telah membaca skripsi ini demi perbaikan- perbaikan kedepannya dan untuk penyempurnaan proposal ini dimasa yang akan datang.

Medan, Agustus 2022

**Putri Pratiwi**

NPM. 1805160041

# DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>ix</b>
<b>BAB IPENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1    Latar Belakang.....	1
1.2    Identifikasi Masalah .....	6
1.3    Rumusan Masalah .....	7
1.4    Tujuan Penelitian.....	7
1.5    Manfaat Penelitian.....	7
<b>BAB IIKAJIAN PUSTAKA.....</b>	<b>9</b>
2.1    Landasan Teori .....	9
2.1.1    Kinerja Karyawan .....	9
2.1.2    Kompetensi Spritual.....	16
2.1.3    Kompetensi Kepemimpinan.....	21
2.2    Kerangka Konseptual .....	26
2.3    Hipotesis .....	27
<b>BAB IIIMETODE PENELITIAN .....</b>	<b>29</b>
3.1    Jenis Penelitian .....	29
3.2    Definisi Operasional Variabel .....	30
3.3    Tempat dan Waktu Penelitian .....	31
3.4    Teknik Pengambilan Sampel.....	31
3.5    Teknik Pengumpulan Data .....	32
3.6    Teknik Analisis Data .....	33
3.6.1    Analisis Model Pengukuran ( <i>Outer Models</i> ) .....	34
3.6.2    Analisis Model Pengukuran ( <i>Inner Models</i> ).....	35
3.6.3    Uji Hipotesis .....	36
<b>BAB IVANALISIS DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>37</b>
4.1    Analisis Data .....	37
4.1.1    Deskripsi Penelitian .....	37

4.1.2	Deskripsi Identitas Responden.....	37
4.1.3	Deskripsi Variabel Penelitian.....	40
4.1.4	Analisis Pengujian <i>Outer Models</i> .....	47
4.1.5	Analisis Pengujian <i>Inner Models</i> .....	56
4.1.6	Hasil Uji Hipotesis .....	57
4.2	Pembahasan Hasil Analisis Data .....	60
4.2.1	Kompetensi Spiritual Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.....	60
4.2.2	Kompetensi Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan..	61
4.2.3	Kompetensi Spiritual dan Kompetensi Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan .....	62
<b>BAB VPENUTUP.....</b>		<b>63</b>
5.1	Kesimpulan.....	63
5.2	Saran.....	64
5.3	Keterbatasan Penelitian .....	65
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>		<b>66</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>		<b>70</b>

## **DAFTAR TABEL**

Tabel 3. 1 Definisi Variabel Operasional.....	30
Tabel 3. 2 Jadwal Penelitian.....	31
Tabel 3. 3 Skala Likert .....	32
Tabel 4. 1 Skor Kuesioner Variabel Kompetensi Spiritual (X1) .....	40
Tabel 4. 2 Skor Kuesioner Variabel Kompetensi Kepemimpinan (X2) .....	42
Tabel 4. 3 Skor Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	45
Tabel 4. 4 Hasil Loading Factor.....	49
Tabel 4. 5 Hasil Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT).....	51
Tabel 4. 6 Hasil Cronbach Alpha.....	52
Tabel 4. 7 Hasil Composit Reliability.....	54
Tabel 4. 8 Nilai Klasifikasi Uji F-Square.....	56
Tabel 4. 9 Hasil Uji F-Square .....	56
Tabel 4. 10 Nilai Klasifikasi Uji R-Square .....	57
Tabel 4. 11 Hasil Uji R-Square .....	57
Tabel 4. 12 Hasil Uji Path Coefficient .....	58

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual Penelitian .....	27
Gambar 4. 1 Diagram Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	37
Gambar 4. 2 Diagram Responden Berdasarkan Usia.....	38
Gambar 4. 3 Diagram Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	39
Gambar 4. 4 Diagram Responden Berdasarkan Status Pernikahan .....	39
Gambar 4. 5 Diagram Hasil PLS Algorithm.....	48
Gambar 4. 6 Diagram Cronbach's Alpha.....	53
Gambar 4. 7 Diagram Composit Reliability .....	55
Gambar 4. 8 Diagram Analisis Pengaruh Langsung (Direct Effect) .....	59

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	71
Lampiran 2. Tabulasi Variabel Kompetensi Spiritual.....	76
Lampiran 3. Tabulasi Variabel Kompetensi Kepemimpinan.....	79
Lampiran 4. Tabulasi Variabel Kinerja Karyawan .....	85
Lampiran 5. Hasil Ouput SmartPLS .....	88

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Persaingan antar perusahaan di era globalisasi saat ini semakin kompetitif, sehingga Sumber Daya Manusia (SDM) dituntut untuk terus menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif, SDM harus menjadi manusia-manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi insaninya berkembang maksimal. Oleh karena itu, SDM yang diperlukan saat ini adalah SDM yang sanggup menguasai teknologi dengan cepat, adaptif, dan responsif terhadap perubahan-perubahan teknologi. Dalam kondisi tersebut integritas pribadi semakin penting memenangkan persaingan.

Manajemen sumber daya manusia, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. Manajemen sumber daya manusia didasari pada suatu konsep bahwa setiap pegawai atau karyawan adalah manusia bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Kajian manajemen sumber daya manusia menggabungkan beberapa bidang ilmu seperti psikologi, sosiologi, dan bidang ilmu yang lainnya.

Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan pegawai atau karyawan,

pengembangan pegawai atau karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi pegawai atau karyawan, kompetensi spritual, kompetensi kepemimpinan, kinerja dan hubungan ketenagakerjaan yang baik. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktek manajemen yang mempengaruhi secara langsung sumber daya manusianya.

Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan karena memiliki akal, bakat, tenaga, keinginan, pengetahuan, perasaan, dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Pencapaian visi dan misi perusahaan dapat dilakukan melalui penciptaan kinerja perusahaan. Perwujudan dari kinerja perusahaan sangat ditentukan dari kinerja para karyawannya, tinggi rendahnya kinerja perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja terdiri dari banyak faktor, diantaranya yaitukompetensi spritual dan kompetensi kepemimpinan. Dengan demikian, perusahaan atau organisasi secara umum terdapat anggota organisasi atau perusahaan yakni karyawan yang memiliki kuantitas dan kualitas dalam kinerja.

Menurut Kamaroellah (2014, hal 14) mengatakan bahwa “kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama”.

Untuk mewujudkan kinerja unsur Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki posisi yang sangat penting dan menentukan di dalam perusahaan. Keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja di dalamnya. Perubahan lingkungan yang begitu cepat, menuntut kemampuan SDM dalam menangkap fenomena perubahan, menganalisa dampak terhadap perkembangan perusahaan, dan menyiapkan langkah-langkah guna menghadapi kondisi tersebut. Perusahaan tidak hanya sekedar administratif tetapi justru lebih mengarah pada bagaimana mampu mengembangkan potensi SDM agar menjadi kreatif dan inovatif.

Kompetensi spiritual merupakan salah satu anugerah besar dari Allah SWT kepada manusia dan menjadikannya sebagai salah satu kelebihan manusia dibandingkan dengan makhluk lainnya. Dengan kompetensi spiritual, manusia dapat terus menerus mempertahankan dan meningkatkan kualitas hidupnya yang semakin kompleks, melalui proses berfikir dan belajar secara terus menerus. Orang mulai sadar pada saat ini bahwa tidak hanya keunggulan intelektual saja yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan tetapi diperlukan sejenis keterampilan lain untuk menjadi yang terdepan.

Menurut Wahyuningsih (2018, hal 75) mengatakan bahwa “Ketika masalah spiritual semakin diperhatikan, dipercaya bahwa akan ada peningkatan bersamaan dalam wacana spiritual dan penekanan pada masalah spiritual atau keagamaan. Penelitian masa depan dapat mengukur seberapa baik dan sejauh mana perhatian spiritual dalam pengembangan kompetensi spiritual dengan tujuan membangun praktik terbaik untuk mengatasi masalah spiritual dan agama baik dalam konseling dan pengawasan untuk meningkatkan kinerja”. Untuk menciptakan

kinerja yang baik, maka seorang karyawan harus mempunyai kompetensi spiritual agar mampu melaksanakan kontrol personal dengan baik sehingga dapat bekerja secara profesional. Kompetensi spiritual yang dimiliki karyawan merupakan kemampuan pengendalian diri, semangat dan ketekunan, serta kemampuan untuk memotivasi diri sendiri untuk memajukan perusahaan.

Suatu perusahaan harus memiliki sosok kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan elemen penting untuk memberikan pengarahan kepada anggota organisasi atau karyawan perusahaan, dalam era yang serba terbuka saat ini, yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang memberdayakan akan memberikan kenyamanan kepada anggotanya untuk bekerja lebih keras, kepemimpinan tersebut akan menumbuhkan kepercayaan bagi bawahannya untuk menyelesaikan tugasnya. Pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya, dalam mengarahkan bawahan untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dalam mencapai tujuan organisasi. Kemampuan pimpinan dalam menggerakkan dan memberdayakan bawahannya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perubahan lingkungan dan teknologi yang cepat meningkatkan kompleksitas tantangan yang dihadapi oleh perusahaan, hal ini menimbulkan kebutuhan perusahaan terhadap pemimpin yang dapat mengarahkan dan mengembangkan usaha-usaha untuk memajukan perusahaan.

Menurut Erlangga (2018, hal 163) mengatakan bahwa “Kepemimpinan sangat menentukan maju atau mundurnya suatu usaha, karena itu penting dalam pengelolaan bisnis seorang pemimpin harus memiliki kompetensi. Kompetensi adalah sifat dasar seseorang agar bisa sukses di tempat kerja, yang ditunjukkan oleh

bagaimana pola individu berperilaku dan berpikir secara konsisten dalam berbagai situasi pada periode yang cukup panjang”.

Pemimpin yang memiliki kompetensi yang diperlukan lebih cenderung lebih efektif. Kompetensi bisa diperoleh melalui pendidikan, pelatihan dan pengalaman. Pengembangan kepemimpinan menjadi keharusan yang semakin kritis dan strategis bagi organisasi di lingkungan bisnis saat ini. Kemampuan para pemimpin dalam menggerakkan dan memberdayakan karyawan dalam perusahaan akan berpengaruh pada kinerja karyawan.

Fenomena yang terjadi di PT. PLN (Persero) UP3, perilaku yang menunjukkan kondisi kompetensi spiritual karyawan kurang memenuhi harapan perusahaan, misalnya kurang cepat dalam memecahkan masalah, kurang berinovasi dalam bekerja karena selalu menunggu perintah atasan, masih banyak keluhan dari pelanggan tentang kekurangsigapan karyawan di lapangan, belum memahami standar pekerjaan yang baik, informasi dari lapangan belum direspon dengan baik oleh para karyawan yang berada di lapangan maupun dipusat administrasi. Sementara itu, PT. PLN (Persero) UP3, kompetensi seorang pemimpin yang pertama adalah kualifikasi posisi yaitu menjadi seorang pemimpin dilihat dari tingkat pendidikan yang nantinya akan disesuaikan dengan ruang lingkup pekerjaan. Kedua, standarisasi kompetensi yaitu untuk menjadi seorang pemimpin dibutuhkan kemampuan dan pengetahuan khusus.

Berdasarkan penelitian di PT. PLN (Persero) UP3 banyak ditemukan kendala-kendala yang menghambat kegiatan operasional perusahaan seperti tingkat *turnover* karyawan yang meningkat, kejenuhan karyawan dalam menjalankan aktivitas pekerjaan serta beban kerja yang berlebihan membuat

kinerja karyawan tidak optimal. Hal ini terjadi disebabkan karena adanya ketidakharmonisan antara karyawan dengan pimpinan pada masing-masing departemen atau divisi dalam hal kompetensi yang dimiliki oleh setiap pimpinan dimana kurang memperhatikan kemampuan yang dimiliki karyawannya sehingga minim adanya pemberdayaan dan pengembangan yang berguna bagi bawahannya. Selain itu, kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 belum melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah direncanakan.

Berdasarkan uraian di atas, penulis merasa tertarik untuk membuat penelitian karya ilmiah yang dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul **“Pengaruh Kompetensi Spritual Dan Kompetensi Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP3”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, maka identifikasi masalah yang berkenaan dengan penelitian ini, penulis kemukakan adalah sebagai berikut:

1. Karyawan PT. PLN(Persero) UP3 masih memerlukan pembinaan untuk peningkatan kompetensinya, sehingga dapat melahirkan kinerja yang optimal.
2. Pimpinan belum memiliki kompetensi sehingga mengalami kendala dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) UP3.
3. Kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 belum melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh kompetensi spritualsecara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3?
2. Apakah ada pengaruh kompetensi kepemimpinansecara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3?
3. Apakah ada pengaruh kompetensi spritualdan kompetensi kepemimpinansecara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi spritualsecara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi kepemimpinansecara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi spritualdan kompetensi kepemimpinansecara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Peneliti mengharapkan ada manfaat yang baik dapat diambil bagi diri peneliti secara teoritis dan praktis. Manfaat dalam penelitian ini, yakni:

- a) Manfaat Teoritis

Sebagai sarana untuk melatih berfikir secara ilmiah dengan berdasarkan pada disiplin ilmu yang diperoleh dibangku kuliah khususnya lingkup manajemen sumber daya manusia serta menambah informasi sumbangan pemikiran dan pengetahuan dalam penelitian

b) Manfaat Praktis

Diharapkan dapat menambah pengetahuan, wawasan, dan gambaran serta sebagai referensi selanjutnya khususnya bagi mereka yang ingin memperdalam pengetahuan tentang pengaruh kompetensi terhadap kinerja pada pegawai dan sebagai bahan masukan dan saran yang berguna bagi instansi tentang pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Kinerja Karyawan**

###### **2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan suatu konsep yang bersifat universal dan merupakan efektivitas operasional dan pegawainya berdasarkan standard dan kriteria yang ditetapkan sebelumnya. Karena pada dasarnya organisasi dijalankan oleh manusia, maka kinerja yang sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan di dalam suatu organisasi untuk membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan.

Kinerja suatu fungsi untuk menyelesaikan tugas dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan di kerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang di tampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh anggota organisasi sesuai dengan peranannya dalam organisasi. Sehingga dalam hal ini kinerja pengurus organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya suatu organisasi untuk mencapai tujuannya.

Masalah kinerja tentu tidak terlepas dari proses, hasil dan daya guna, disebabkan kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pengurus organisasi dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Apabila kinerja didefinisikan sebagai pencapaian hasil atau tingkat pencapaian tingkat organisasi, dan kinerja disebut sebagai *performance* yang memiliki arti suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Sedarmayanti (2017, hal 219) mengatakan bahwa “kinerja merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas”. Sedangkan Kasmir (2016, hal 181) menjelaskan bahwa “kinerja merupakan kemampuan seorang pengurus yang mampu untuk melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan sesuai dengan target yang telah ditetapkan organisasi”. Sementara itu, menurut menurut Hamali (2016, hal 98) mengatakan bahwa “kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan strategis tujuan organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi”.

Selanjutnya, Indrasari (2017, hal 50) mengatakan bahwa “kinerja telah menjadi terminologi atau konsep penting dalam berbagai pembahasan khususnya dalam mendorong keberhasilan organisasi dan sumber daya manusia. Kinerja akan selalu menjadi isu aktual dalam organisasi karena apapun organisasinya kinerja merupakan kunci terhadap efektifitas

keberhasilan organisasi. Organisasi yang efektif atau berhasil akan di topang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Sementara itu, Tsauri (2014, hal 1) mengatakan bahwa “kinerja (*performance*) sudah menjadi kata populer yang sangat menarik dalam pembicaraan manajemen publik. Konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (per individu) dan kinerja organisasi. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi, dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi tersebut”

Berdasarkan pendapat ahli di atas penulis memberikan kesimpulan bahwa kinerja adalah merupakan kualitas (mutu) kerja yang dilakukan karyawan atau pegawai, kuantitas (jumlah) kerja yang dilakukan karyawan atau pegawai dan kerja sama antar rekan sekerja serta inisiatif dalam melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi.

### **2.1.1.2 Manajemen Kinerja**

Manajemen adalah *skill* atau kemampuan dalam mempengaruhi orang lain agar mau melakukan sesuatu untuk perusahaan. Manajemen memiliki kaitan yang sangat erat dengan *leader* atau pemimpin. Sebab pemimpin yang sebenarnya adalah seseorang yang mempunyai kemampuan untuk menjadikan

orang lain lebih dihargai, sehingga orang lain akan melakukan segala keinginan sang pemimpin.

Menurut Wiludjeng (2014, hal 1) menyatakan bahwa “manajemen diperlukan untuk dapat mengukur aktivitas dalam suatu organisasi agar efektif dan efisien. Untuk diperlukan seorang pimpinan yang dalam pekerjaannya diharuskan memiliki keahlian manajerial (*managerial skill*) dan menjalankan peran-perannya dalam organisasi”. Sedangkan Supomo dan Nurhayati (2018, hal 1) mengatakan bahwa “manajemen merupakan alat atau wadah untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan”.

Selanjutnya, Hasibuan (2016, hal 1) mengatakan bahwa “manajemen hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Manajemen yang baik akan memudahkan tujuan perusahaan, pengurus organisasi dan masyarakat”. Sedangkan Novita (2017, hal 12) mengatakan bahwa “manajemen adalah sebuah proses di mana pelaksanaan suatu tujuan tertentu diselenggarakan dan diawasi”. Sementara itu, menurut Supomo (2018, hal 1) mengatakan bahwa “manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur. Adapun pengaturan di sini dilakukan melalui proses dan diatur berdasarkan urutan dari fungsi-fungsi manajemen”.

Pengertian manajemen yang telah didefinisikan beberapa ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah ilmu serta seni dalam menjalankan aktivitas suatu organisasi, aktivitas aktivitas tersebut bisa berupa pengorganisasian yang meliputi tindakan perencanaan, penyusunan, dan aktivitas mengusahakan serta pengawasan yang mempergunakan semua

sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang bertujuan untuk mencapai kemajuan organisasi.

Menurut Mubarak (2017, hal 77) mengatakan bahwa “manajemen kinerja pada dasarnya merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seorang individu atau kelompok orang dari keseluruhan pelaksanaan tugas selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan dan disepakati bersama”.

Selanjutnya, Sulistyorini (2014, hal 11) menyatakan bahwa “manajemen kinerja terdiri dari dua kata, yaitu “manajemen dan kinerja”. Manajemen diartikan sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan pengguna sumber daya- sumber daya organisasi lainnya agar dapat mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Bintaro dan Daryanto (2017, hal 3) menjelaskan bahwa “manajemen kinerja adalah suatu proses manajemen yang dirancang untuk menghubungkan tujuan organisasi dengan tujuan individu sedemikian rupa, sehingga baik tujuan individu maupun tujuan perusahaan dapat bertemu. Dalam hal ini bagi pekerja bukan hanya tujuan individunya yang tercapai tetapi juga ikut berperan dalam pencapaian tujuan organisasi, yang membuat dirinya termotivasi serta mendapat kepuasan yang lebih besar”.

Sementara itu, Nursam (2017, hal 169) mengatakan bahwa “manajemen kinerja sebagai proses komunikasi yang dilakukan secara terus menerus dalam kemitraan antara karyawan dengan atasan langsungnya. Proses

komunikasi ini meliputi kegiatan membangun harapan yang jelas serta pemahaman mengenai pekerjaan yang akan dilakukan”.

Berdasarkan pendapat ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen kinerja merupakan gaya manajemen dalam mengelola sumberdaya yang berorientasi pada kinerja yang melakukan proses komunikasi secara terbuka dan berkelanjutan dengan menciptakan visi bersama dan pendekatan strategis secara terpadu sebagai kekuatan pendorong untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen kinerja merupakan suatu proses yang dapat mendorong pada pengembangan dan peningkatan kinerja ke arah yang lebih baik dan berkualitas, melalui komunikasi yang berkesinambungan antara pimpinan dengan pegawai sejalan dengan apa yang diharapkan oleh organisasi.

### **2.1.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Permasalahan mengenai kinerja merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen perusahaan, karena itu manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut akan membuat manajemen perusahaan dapat mengambil berbagai kebijakan yang diperlukan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya agar sesuai dengan harapan perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2017, hal 67) ada 2 (dua) faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu : kemampuan (*ability*) dan motivasi. Selanjutnya Indrasari (2017:54-56), ada 3 (tiga) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu : pertama, Individual, kedua, organisasional, dan ketiga, psikologis. Sementara itu, Sutrisno (2017, hal 176) ada 4 (empat) faktor yang

mempengaruhi kinerja, yaitu : efektifitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin dan inisiatif. Sedangkan Wanasaputra (2017, hal 497) ada 5 (lima) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu: efektifitas dan efisiensi, otoritas (wewenang), disiplin, inisiatif dan lingkungan kerja.

Berdasarkan pendapat ahli di atas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dalam penelitian ini adalah kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja, efektifitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab dan inisiatif.

#### **2.1.1.4 Indikator Kinerja**

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Indikator kinerja harus merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk melihat atau menilai tingkat kinerja baik dalam tahap perencanaan, pelaksanaan maupun setelah kegiatan selesai.

Indikator kinerja menurut Sedarmayanti (2017, hal 260), yaitu : kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, tanggung jawab. kemampuan bekerjasama dan inisiatif. Selanjutnya, Salim dan Woodward dalam Ratminto dan Winarsih (2015, hal 174) mengemukakan indikator kinerja antara lain : *economy* atau ekonomis, *effectiveness* atau efektivitas, dan *equity* atau keadilan. Sementara itu, Lenvinne dalam Ratminto dan Winarsih (2015:175) mengemukakan indikator kinerja terdiri dari: *responsiveness* atau responsivitas, *responsibility* atau tanggung jawab, dan *accountability* atau akuntabilitas.

Selanjutnya, indikator kinerja menurut Kasmir (2016:208-2010), yaitu: kualitas (mutu), kuantitas (jumlah), waktu, penekanan biaya dan pengawasan

Berdasarkan pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja berupa kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, tanggung jawab, kemampuan bekerjasama, inisiatif, *economy* atau ekonomis, *effectiveness* atau efektivitas, *equity* atau keadilan, *responsiveness* atau responsivitas, *responsibility* atau tanggung jawab, *accountability* atau akuntabilitas, waktu, penekanan biaya dan pengawasan.

## **2.1.2 Kompetensi Spritual**

### **2.1.2.1 Pengertian Kompetensi Spiritual**

Menurut Wibowo (2016, hal 271) mengatakan bahwa “kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut”. Selanjutnya, Sudarmanto (2014, hal 45) mengatakan bahwa “kompetensi merupakan suatu atribut untuk melekatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan unggul. Atribut tersebut adalah kualitas yang diberikan pada orang atau benda, yang engacu pada karakteristik tertentu yang diperlukan untuk dapat melaksanakan pekerjaan secara efektif”.

Sementara itu, Indrastuti (2017, hal 161) mengatakan bahwa “kompetensi diartikan sebagai tenaga kerja yang memiliki pengetahuan keahlian, bakat dan sifat positif yang harus ada dalam suatu perusahaan, sehingga perusahaan memiliki keunggulan kompetitif dibandingkan organisasi perusahaan saingannya dan selalu menang dalam persaingan global”.

Sedangkan Dewi dan Harjoyo (2019, hal 153) mengatakan bahwa “kompetensi sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya. Berdasarkan definisi tersebut mengandung makna kompetensi adalah bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan.

Berdasarkan pendapat ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi dapat digambarkan sebagai suatu kemampuan untuk melaksanakan satu tugas, peran atau tugas, kemampuan mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan-keterampilan, sikap-sikap dan nilai-nilai pribadi, dan kemampuan untuk membangun pengetahuan dan keterampilan yang didasarkan pada pengalaman dan pembelajaran yang dilakukan karyawan.

Menurut Echols dan Shadily (2015, hal 546) mengatakan bahwa “secara bahasa pengertian spiritual berarti batin, rohani, keagamaan”. Sedangkan Siswanto (2014, hal 11) menjelaskan bahwa “spiritual berasal dari kata spirit yang artinya murni. Apabila manusia berjiwa jernih, maka dia akan menemukan potensi mulia dirinya, sekaligus menemukan siapa Tuhannya”. Sementara itu, Baharuddin (2017, hal 136) mendefinisikan “spiritual adalah sisi jiwa yang memiliki sifat-sifat ilahiyah (ketuhanan) dan memiliki daya untuk menarik dan mendorong dimensi-dimensi lainnya untuk mewujudkan sifat- sifat Tuhan dalam dirinya”.

Berdasarkan pendapat ahli di atas maka disimpulkan bahwa spiritual adalah kesadaran ruhani untuk berhubungan dengan kekuatan besar, merasakan nikmatnya ibadah, menemukan nilai-nilai keabadian, menemukan makna hidup

dan keindahan, membangun keharmonisan dan keselarasan dengan semesta alam, menemukan pemahaman yang menyeluruh dan berhubungan dengan hal-hal yang gaib.

Menurut Zohar dan Marshal (2012, hal 58) mengatakan bahwa “kompetensi spiritual adalah suatu kecerdasan yang menyangkut moral yang mampu memberikan pemahaman yang menyatu untuk membedakan sesuatu yang benar dengan yang salah”.

Berdasarkan pendapat ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi spiritual merupakan salah satu kompetensi yang terabaikan dan jarang dilihat pihak perusahaan, kompetensi spiritual adalah karakter dan sikap yang merupakan bagian kesadaran yang paling dalam pada seseorang yang berhubungan dengan yang tidak hanya mengakui kesadaran nilai spiritual.

#### **2.1.2.2 Ciri-ciri Pengembangan Kompetensi Spiritual**

Menurut Zohar dan Marshall (2012, hal 15) ada sembilan ciri-ciri pengembangan kompetensi spiritual yang tinggi, yaitu: kemampuan bersikap fleksibel atau adaptif, tingkat kesadaran diri yang tinggi, kemampuan untuk menghadapi dan mengatasi penderitaan, kemampuan untuk menghadapi dan melampaui rasa sakit, kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai-nilai, keengganan untuk membuat kerugian yang tidak perlu, kecenderungan untuk melihat segala sesuatu secara holistik, kecenderungan untuk selalu bertanya mengapa, memiliki kemudahan untuk melawan konvensi.

Sementara itu, Zohar dan Marshall (2012, hal 56) mengemukakan ada delapan aspek kecerdasan spiritual yang ada kaitannya dengan kepribadian yang meliputi: kapasitas diri untuk bersikap fleksibel, seperti aktif dan adaptif

secara spontan, level kesadaran diri (*self-awareness*) yang tinggi, kapasitas diri untuk menghadapi dan memanfaatkan penderitaan (*suffering*), kualitas hidup yang terinspirasi dengan visi dan nilai-nilai kompetensi spiritual diterapkan dalam kehidupan sehari-hari, keengganan untuk menyebabkan kerugian yang tidak perlu (*unnecessary harm*), memiliki cara pandang yang holistik, dengan memiliki kecenderungan untuk melihat keterkaitan di antara segala sesuatu yang berbeda, memiliki kecenderungan nyata untuk bertanya dan mencari jawaban yang fundamental dan memiliki kemudahan untuk bekerja melawan tradisi (*konvensi*).

Selanjutnya, Nadhifah Mizana Al-Azwi (2019, hal 191) menjelaskan bahwa kompetensi spiritual dasar ini merupakan standar yang ditetapkan secara nasional, yang berisi tentang kerangka apa yang harus diketahui yakni kecakapan hidup (*life skill*), kecakapan mengenal diri (*self awarness*), kecakapan berpikir rasional (*thinking skill*), kecakapan sosial (*social skill*), kecakapan akademis (*academis skill*) dan kecakapan vokasional (*vocational skill*).

Disisi lain, Farhan Sifa Nugraha dan Dahwadin (2019, hal 584) mengemukakan bahwa “untuk mencapai kompetensi sikap spiritual harus ada usaha yang sangat kuat dan sungguh-sungguh dari seorang guru yang ingin mencerdaskan bangsa dan mengubah generasi penerus menjadi generasi yang cerdas, beriman, dan bertakwa. Cerdas dalam arti memiliki kecakapan dalam menghadapi tantangan kehidupan pada masa depan dan mampu memberdayakan sumber daya alam dan sumber daya manusia sebagai jaminan kesejahteraan dan kemakmuran bangsa dan negara”.

Berdasarkan pendapat ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri pengembangan kompetensi dpiritual dapat diartikan sebagai aspek penting dalam eksistensi manusia yang berhubungan dengan struktur yang memberikan makna secara signifikan dan mengarahkan hidup seseorang dan dapat membantu seseorang menghadapi perubahan dalam hidup. Hal ini dikaitkan dengan pencarian makna, tujuan, pengetahuan diri, hubungan yang bermakna, cinta dan kesadaran akan nilai-nilai suci.

### **2.1.2.3 Indikator Kompetensi Spiritual**

Sesorang yang memiliki kompetensi spiritual tinggi adalah orang yang memiliki prinsip dan visi yang kuat, mampu memaknai setiap sisi kehidupan serta mampu mengelola dan bertahan dalam kesulitan dan kesakitan. kompetensi spiritual memiliki banyak efek pada kehidupan manusia dan di tempat kerjanya.

Menurut King (2008) dalam Wibowo (2015, hal 6) terdapat empat indikator dalam spiritual, antara lain adalah: pemikiran eksistensial, pemaknaan pribadi, kesadaran transedental dan perluasan area kesadaran. Sementara itu, Rini Januarti (2017, hal 2) mnjelaskan indikator kompetensi spiritual, yakni: sikap spiritual dan toleransi dalam beribadah.

Berdasarkan pendapat ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi spiritual berupa pemikiran eksistensial, pemaknaan pribadi, kesadaran transedental, perluasan area kesadaran, ketaatan beribadah, berperilaku syukur, berdoa sebelum dan sesudah melakukan kegiatan, toleransi dalam beribadah, jujur, disiplin, tanggungjawab, santun, peduli, persaya diri, dimensi spiritual, kebutuhan spiritual dan sikap spiritual.

## **2.1.3 Kompetensi Kepemimpinan**

### **2.1.3.1 Pengertian Kompetensi Kepemimpinan**

Keberhasilan pemimpin sangat ditentukan oleh kepemimpinannya, meliputi kemampuan dan interaksi sesama pemimpin, bawahan dan atasan. Kepemimpinan seseorang akan sangat mempengaruhi cara pengambilan keputusan dan kinerja dari suatu organisasi yang dipimpinnya. Setiap pemimpin akan memperlihatkan kepemimpinan kedalam situasi tertentu yang dapat dimunculkan lewat ucapan, sikap dan tingkah laku yang dirasakan oleh dirinya sendiri maupun oleh orang lain.

Menurut Herlinda (2019, hal 40) mengatakan bahwa “kompetensi kepemimpinan adalah keterampilan dan perilaku kepemimpinan yang berkontribusi pada kinerja yang unggul. Dengan menggunakan pendekatan berbasis kompetensi pada kepemimpinan, organisasi dapat mengidentifikasi dan mengembangkan generasi pemimpinnya dengan lebih baik. Kompetensi kepemimpinan esensial dan kompetensi global telah ditentukan oleh para peneliti. Namun, tren dan strategi bisnis di masa depan harus mendorong pengembangan kompetensi kepemimpinan baru. Sementara beberapa kompetensi kepemimpinan sangat penting bagi semua perusahaan, sebuah organisasi juga harus mendefinisikan atribut kepemimpinan apa yang berbeda dari organisasi tertentu untuk menciptakan keunggulan kompetitif.

Menurut Hasibuan & Wahyuni (2022) Spiritual Leadership merupakan bentuk kepemimpinan yang masih menjadi perhatian, dimana jenis kepemimpinan ini seorang pemimpin harus mampu menyalurkan visi sertamampu membangun budaya melalui nilai-nilai cinta altruistik terhadap

karyawannya. Hal tersebut dilakukan untuk dapat mewujudkan keterikatan dan menghasilkan motivasi yang mampu meningkatkan kesejahteraan karyawan tanpa pengorbanan yang berarti.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi kepemimpinan adalah merupakan suatu keterampilan dan perilaku kepemimpinan yang berkontribusi pada kinerja yang unggul dalam perusahaan, dengan menggunakan pendekatan berbasis kompetensi untuk kepemimpinan, maka organisasi atau perusahaan dapat mengidentifikasi dan mengembangkan generasi pemimpin mereka dengan lebih baik di masa mendatang.

Secara umum, kompetensi kepemimpinan mengacu pada kemampuan untuk melakukan tugas-tugas tertentu. Biasanya ketika seorang pemimpin kompeten, itu akan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Dengan demikian, para pemimpin membutuhkan seperangkat kompetensi untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik. Kompetensi sebagai keterampilan dan kemampuan khusus yang dimiliki pimpinan perusahaan akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Ansyari (2014) menjelaskan sebanyak 10 (sepuluh) kompetensi kepemimpinan adalah sebagai berikut: integritas, kecerdasan sosial (*social Intelligence*), keterampilan interpersonal (*interpersonal skills*), keterampilan emosional. *Prudence*, manajemen konflik (*conflict management*), membuat keputusan (*decision making*), keterampilan berpolitik (*political skills*), pengaruh keterampilan (*influence skills*) dan mencakup bidang keahlian (*area expertise*).

### 2.1.3.2 Tipe-tipe Kepemimpinan

Tipe merupakan corak atau macam pimpinan dalam memimpin perusahaan, lazimnya dilahirkan dengan pembawaan, yaitu mempunyai akal, nafsu, dan sifat, sedangkan sifat itu sendiri pada umumnya berbeda-beda, misalnya; selalu ingin menonjolkan diri, berambisi dan mempunyai sifat dan tipe kepemimpinan masing-masing. Oleh karena itu, sifat atau watak serta pembawaan tadi mencerminkan dan mempengaruhi tindakannya, sehingga munculah beberapa tipe kepemimpinan.

Tipe kepemimpinan menurut Samsu (2014, hal 70-72), yaitu: tipe kepemimpinan pribadi, tipe kepemimpinan non pribadi, tipe kepemimpinan paternalitas, tipe kepemimpinan militeristis, tipe kepemimpinan kharismatis, tipe kepemimpinan yang terbuka, tipe kepemimpinan partisan, tipe kepemimpinan marketing dan tipe kepemimpinan produktif. Sedangkan Heri Erlangga (2018, hal 38-41) membedakan tipe kepemimpinan yakni, tipe pemimpin otokratis, tipe pemimpin militeristis, tipe pemimpin paternalistis, tipe pemimpin kharismatik dan tipe pemimpin demokratis.

Sementara itu, tipe kepemimpinan menurut Kartini Kartono (2017, hal 69) mengemukakan ada 8 (delapan) macam tipe kepemimpinan, yaitu: tipe kharismatik, tipe paternalistis dan maternalistis, tipe militeristis, tipe otokratis, tipe *laissez faire*, tipe populistis, tipe administratif dan tipe demokratis. Selanjutnya, Besse Mattayang (2019, hal 46-48) membagi tipe-tipe kepemimpinan yakni tipe otoritas (*autocrat*), tipe peternalistik, tipe kharismatik, tipe kepemimpinan demokratis dan tipe militeristis.

Berdasarkan pendapat ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya bahwa kepemimpinan pada jaman sekarang ini berbeda dengan jaman dahulu, hal ini dapat dilihat pada kriterianya di mana dengan jalan dahulu hanya berpegang teguh pada bakat yang dimiliki serta membutuhkan semacam pendidikan dan pelatihan bersifat formal, sedangkan kepemimpinan pada jaman sekarang sangat dibutuhkan pendidikan dan pelatihan secara formal selain bakat dan pengalamannya.

### **2.1.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan**

Menurut Sanusi dan Sutikno (2016, hal 76-78), ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepemimpinan yaitu keahlian dan pengetahuan, jenis pekerjaan, lembaga tempat pemimpin itu melaksanakan tugas jabatannya, sifat-sifat kepribadian pemimpin dan sifat-sifat kepribadian pengikut. Selanjutnya, Siswoyo Haryono (2015, hal 12) faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan yaitu *lack of training, cognitive deficiency* dan *personality*. Sementara itu, Yuni Siswanti (2015, hal 68) faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan, yakni kepribadian dan pengalaman masa lalu, pengharapan dan perilakuatasan, karakteristik harapan dan perilaku anggota, kebutuhantugas, iklim dan kebijakan organisasi dan harapan dan perilaku rekanan. Disisi lain, Kartini Kartono (2017, hal 27) faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan yaitu pribadi pemimpin dan struktur kelompok.

Berdasarkan pendapat ahli di atas disimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan, yaitu keahlian, jenis pekerjaan, lembaga tempat pemimpin itu melaksanakan tugas jabatannya, sifat-sifat kepribadian pemimpin, sifat-sifat kepribadian pengikut,

*lack of training, cognitive deficiency, personality*, kepribadian, pengharapan, ,kebutuhantugas, iklimorganisasi.

#### **2.1.3.4 Indikator Kepemimpinan**

MenurutKartono(2017:34)indikatorkepemimpinan, yaitu:kemampuanmengambilkeputusan, kemampuanmemotivasi, kemampuankomunikasi, kemampuanmengendalikanbawahan, tanggungjawab dan kemampuanmengendalikanemosional. Sementaraitu, indikatorkepemimpinanmenurutHasibuan (2016, hal 170) yaitu: kemampuananalisis, keteladanan, rasionalitas dan objektivitas, instruksikerja, ketrampilanberkomunikasi, pembagiantugas, dan tegasbertindak.Selanjutnya, Wibowo (2016, hal 54) indikatorkepemimpinanyaitu: *high energy, self confidencestability, integrity*, dan *flexibility*. SedangkanBusro (2018, hal 251) menjelaskanindikatorkepemimpinanyaitustrukturprakarsaterdiridarimenyusun bagiankerja, hubungankerjasertatujuan dan pertimbanganterdiridarikepercayaan, pengambilangagasansertatingkatkepedulian.

Berdasarkanpendapat ahli di atasmakadisimpulkanbahwaindikatorkepemimpinan, yakni: kemampuanmengambilkeputusan, kemampuanmemotivasi, kemampuankomunikasi, kemampuanmengendalikanbawahan, tanggungjawab, kemampuanmengendalikanemosional, kemampuananalisis, keteladanan, rasionalitas dan objektivitas, instruksikerja, ketrampilanberkomunikasi, pembagiantugas, tegasbertindak, *high energy, self confidencestability*,

*integrity, flexibility,* menyusun bagian kerja, hubungan kerja setujuan, kepercayaan, pengambil angagas sertat tingkat kepedulian.

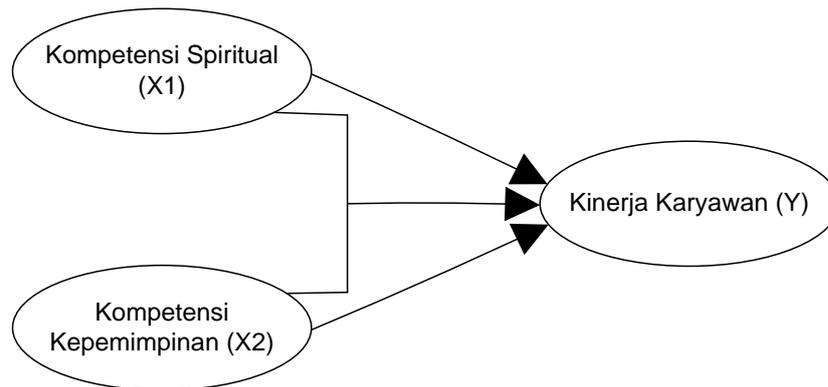
## **2.2 Kerangka Konseptual**

Menurut Sugiyono (2012, hal 88) kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Kompetensi spiritual adalah merupakan bagian kesadaran paling dalam pada seseorang yang berhubungan dengan yang tidak hanya mengakui kesadaran nilai spiritual. Berdasarkan penelitian Turangan (2020) dengan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan. Hasil persamaan regresi sederhana yaitu bertanda positif. Tanda positif menunjukkan jika semakin meningkat kompetensi karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan.

Kompetensi kepemimpinan adalah keterampilan dan perilaku kepemimpinan yang berkontribusi pada kinerja yang unggul. Dengan menggunakan pendekatan berbasis kompetensi pada kepemimpinan. Berdasarkan penelitian Sumual (2015) dengan kesimpulan bahwa secara total terdapat pengaruh kompetensi kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian di atas, kerangka berpikir konseptual penelitian ini dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



**Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual Penelitian**

### 2.3 Hipotesis

Perumusan hipotesis adalah sebagai langkah untuk menfokuskan masalah, mengidentifikasi data-data yang relevan untuk dikumpulkan, menunjukkan bentuk desain penelitian, termasuk teknik analisis yang akan digunakan, menjelaskan gejala sosial, mendapatkan kerangka penyimpulan, merangsang penelitian lebih lanjut.

Menurut Umar (2014, hal 104) mengatakan bahwa “Hipotesis adalah suatu perumusan sementara mengenai suatu hal yang dibuat untuk menjelaskan hal itu dan juga dapat menuntun atau mengarahkan penyelidikan selanjutnya”. Berdasarkan kerangka berfikir di atas maka hipotesis yaitu :

1. Ada pengaruh yang signifikan kompetensi spiritual secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3.
2. Ada pengaruh yang signifikan kompetensi kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3.

3. Ada pengaruh yang signifikan kompetensi spiritual dan kompetensi kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Secara umum penelitian diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Dalam melakukan suatu penelitian hendaknya menentukan terlebih dahulu metode penelitian yang sesuai dengan penelitian yang diteliti.

Metode yang digunakan adalah dengan metode asosiatif. Menurut Sugiyono (2017, hal 57) mengatakan bahwa “penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala”. Penggunaan metode ini digunakan sesuai dengan maksud dan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi spritual dan kompetensi kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya.

Menurut Sugiyono (2017:13) mengatakan bahwa “metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random,

pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Jenis penelitian kuantitatif karena peneliti ingin mencari bagaimana pengaruh variabel X terhadap Y. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas dan reabilitas, analisis regresi linier berganda, serta untuk menguji hipotesis menggunakan uji t (uji parsial), uji F (uji simultan), sehingga dapat diketahui pengaruh kompetensi spritual dan kompetensi kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3.

### 3.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan memberi arti atau menspesifikan kegiatan atau membenarkan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut. Oleh karena itu, untuk memberikan gambaran yang lebih jelas tentang variabel penelitian, maka disajikan tabel sebagai berikut:

**Tabel 3. 1 Definisi Variabel Operasional**

No.	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1.	Kompetensi Spritual (X <sub>1</sub> )	Kompetensi spritual adalah suatu kecerdasan yang menyangkut moral yang mampu memberikan pemahaman yang menyatu untuk membedakan sesuatu yang benar dengan yang salah	1. Pemikiran eksistensial 2. Pemaknaan pribadi 3. Kesadaran transedental 4. Perluasan area kesadaran	<i>Likert</i>
2.	Kompetensi Kepemimpinan (X <sub>2</sub> )	Kompetensi kepemimpinan adalah keterampilan dan perilaku kepemimpinan yang berkontribusi pada kinerja yang unggul. Dengan menggunakan pendekatan berbasis kompetensi untuk kepemimpinan, organisasi dapat mengidentifikasi dan mengembangkan generasi pemimpin mereka dengan lebih baik	1. Kemampuan mengambil keputusan 2. Kemampuan memotivasi 3. Kemampuan komunikasi 4. Kemampuan mengendalikan bawahan 5. Tanggungjawab 6. Kemampuan mengendalikan emosi	<i>Likert</i>

No.	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
3.	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya	1. Kualitas pekerjaan 2. Kuantitas pekerjaan 3. Tanggung jawab 4. Kemampuan bekerjasama 5. Inisiatif	<i>Likert</i>

### 3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di PT PLN (Persero) UP3 berlokasi di Jalan Listrik No. 8, Kelurahan Petisah Tengah, Kota Medan, 20212.

Waktu yang dibutuhkan dalam penelitian selama empat bulan, yang dimulai dari bulan Juni 2022 hingga September 2022.

**Tabel 3. 2 Jadwal Penelitian**

No.	Jenis kegiatan	Tahun 2022											
		Juni			Juli			Agustus			September		
1	Penelitian Pendahuluan	■	■	■									
2	Pengumpulan bahan & referensi				■	■	■						
3	Proposal Penelitian				■	■	■	■	■	■			
4	Penulisan Skripsi				■	■	■	■	■	■			
5	Pembahasan				■	■	■	■	■	■			
6	Bimbingan Skripsi							■	■	■			
7	Sidang Meja hijau										■	■	■

### 3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2014, hal 61) mengatakan bahwa "populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Populasi merupakan kumpulan dari individu, atau unit, atau unsur yang dijadikan obyek atau sasaran penelitian yang memiliki karakteristik yang sama. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 117 karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 dengan menyebarkan angket pertanyaan.

Menurut Arikunto (2015, hal 112) mengatakan bahwa “sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Apabila subjeknya kurang dari 100 orang lebih baik diambil semuanya, sehingga penelitian yang dilakukan merupakan penelitian populasi, selanjutnya jika jumlah lebih dari 100 orang maka dapat diambil antaranya 10%-15% atau 20%-25%”.

Berdasarkan keterangan di atas, maka peneliti menggunakan sampel 117 karyawan PT. PLN (Persero) UP3, maka dalam hal ini peneliti mengambil sampelnya sebanyak 117 orang yang merupakan karyawan PT. PLN (Persero) UP3. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *non probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. *Angket/Quisioner*, Angket adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada orang lain yang dijadikan responden untuk dijawabnya. Penyebaran angket kepada responden dengan menggunakan skala *likert*, di mana setiap pertanyaan mempunyai 5 (lima) opsi yaitu:

**Tabel 3. 3 Skala Likert**

Keterangan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

## 2. Studi dokumentasi

Studi dokumentasi dilakukan dengan memperoleh data di kantor PT. PLN (Persero) UP3 berhubungan dengan masalah diteliti seperti sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi.

## 3. Observasi

Observasi merupakan aktivitas dari suatu proses atau objek dengan maksud merasakan kemudian memahami pengetahuan dari sebuah fenomena. Berdasarkan pengetahuan atau gagasan yang telah diketahui sebelumnya, dan untuk mendapatkan informasi-informasi yang dibutuhkan guna melanjutkan suatu penelitian.

## 4. Wawancara

Wawancara (*interview*) merupakan suatu teknik pengumpulan data dilakukan secara terstruktur maupun tidak terstruktur dan bisa dilakukan dengan cara tatap muka maupun dengan menggunakan jaringan telepon.

### **3.6 Teknik Analisis Data**

Analisis data merupakan salah satu bagian dari proses penelitian. Analisis data berarti menginterpretasikan data-data yang telah dikumpulkan dari lapangan dan telah diolah sehingga menghasilkan informasi tertentu (Juliandi et al., 2014).

Data ini akan dianalisis dengan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik yakni partial least square – structural equation model (PLSSEM) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (path) dengan variabel laten. Analisis ini sering disebut sebagai generasi kedua dari analisis multivariate (Ghozali & Latan, 2012). Analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus

pengujian model struktural. Model pengukuran digunakan untuk uji validitas dan reliabilitas, sedangkan model struktural digunakan untuk uji kausalitas (pengujian hipotesis dengan model prediksi). Tujuan dari penggunaan (Partial Least Square) PLS yaitu untuk melakukan prediksi. Yang mana dalam melakukan prediksi tersebut adalah untuk memprediksi hubungan antar konstruk, selain itu untuk membantu peneliti dan penelitiannya untuk mendapatkan nilai variabel laten yang bertujuan untuk melakukan pemrediksian. Variabel laten adalah linear agregat dari indikator-indikatornya. Weight estimate untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana inner model (model struktural yang menghubungkan antar variabel laten) dan outer model (model pengukuran yaitu hubungan antar indikator dengan konstraknya) dispesifikasi. Pengujian model struktural dalam PLS dilakukan dengan bantuan software Smart PLS ver. 3 for Windows. Dalam metode (Partial Least Square) PLS teknik analisa yang dilakukan adalah sebagai berikut:

### **3.6.1 Analisis Model Pengukuran (*Outer Models*)**

Analisis model pengukuran/measurement model analysis (outer model) menggunakan 2 pengujian, antara lain *Construct Reliability and Validity* dan *Discriminant Validity*.

#### *1. Construct Reliability and Validity*

*Construct reliability and validity* (validitas dan reliabilitas konstruk) adalah pengujian untuk mengukur kehandalan suatu konstruk. Kehandalan skor konstruk harus cukup tinggi (Juliandi, 2018). Kriteria *construct reliability and validity* yang baik dapat dilihat dari *Cronbach Alpha*:  $> 0,7$  dan *Composite Reliability*:  $> 0,6$ .

## 2. *Discriminant Validity.*

*Discriminant validity* (validitas diskriminan) adalah sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik). Menurut Jorg Henseler Christian, M. Ringle, dan Marko Sarsted pengukuran terbaru yang terbaik adalah melihat nilai Heretroit-Monotrait Ratio (HTM). Jika nilai HTMT  $< 0,90$  maka suatu konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik (Juliandi, 2018).

### 3.6.2 Analisis Model Pengukuran (*Inner Models*)

Model struktural adalah model yang mendeskripsikan hubungan antar variabel laten (konstruk). Hubungan variabel laten didasarkan kepada teori, logika, atau pengalaman praktis yang diamati para peneliti sebelumnya (Juliandi, 2018). Analisis model struktural menggunakan pengujian antara lain F-Square dan R-Square.

#### 1. F-Square

F-square adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Perubahan nilai R<sup>2</sup> saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substantif pada konstruk endogen (Juliandi, 2018). Jika nilai  $f^2 = 0,02$  → Efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen. Jika nilai  $f^2 = 0,15$  → Efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen. Jika nilai  $f^2 = 0,35$  → Efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen

#### 2. R-Square

R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk (Juliandi, 2018). Jika nilai  $R^2 = 0,75 \rightarrow$  Model adalah substansial (kuat). Jika nilai  $R^2 = 0,50 \rightarrow$  Model adalah moderate (sedang). Jika nilai  $R^2 = 0,25 \rightarrow$  Model adalah lemah (buruk).

### 3.6.3 Uji Hipotesis

Pada penelitian ini pengujian hipotesis menggunakan Analisis direct effect (pengaruh langsung). Analisis direct effect berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) (Juliandi, 2018). Jika nilai koefisien jalur (path coefficient) adalah positif, maka pengaruh suatu variabel terhadap adalah searah, jika nilai suatu variabel eksogen meningkat/naik, maka nilai variabel endogen juga meningkat/naik. Jika nilai koefisien jalur (path coefficient) adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap adalah berlawanan arah, jika nilai suatu variabel eksogen meningkat/naik, maka nilai variabel endogen menurun. Kemudian pada nilai P-Values, jika nilai P-Values  $< 0,05$ , maka signifikan. Begitu juga sebaliknya jika nilai P-Values  $> 0,05$ , maka tidak signifikan.

## BAB IV

### ANALISIS DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Analisis Data

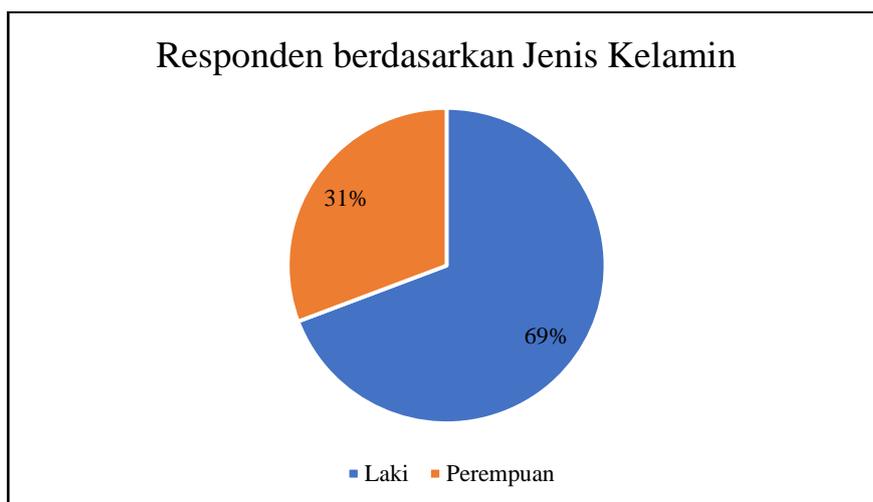
##### 4.1.1 Deskripsi Penelitian

Pada Penelitian ini, Peneliti memilih PT PLN (Persero) UP3 Medan sebagai objek penelitian. PT PLN (Persero) UP3 Medan beralamat Jl. Listrik No.8, Petisah Tengah, Kec. Medan Petisah, Kota Medan, Sumatera Utara 20212.

##### 4.1.2 Deskripsi Identitas Responden

Responden dalam penelitian ini adalah Pegawai Tetap yang terdaftar di PT PLN (Persero) UP3, yaitu sebanyak 117 Orang Pegawai. Peneliti menyebarkan kuesioner secara offline.

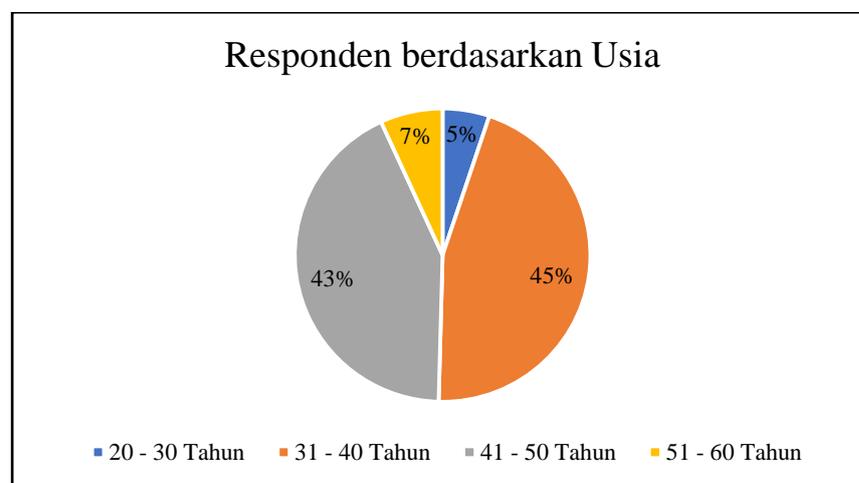
Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada diagram dibawah ini :



**Gambar 4. 1 Diagram Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Berdasarkan diagram diatas, menunjukkan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 81 orang dengan presentase 69% dan jumlah responden dalam penelitian ini yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 36 orang dengan presentase 31%. Jadi total keseluruhan responden sebanyak 117 orang.

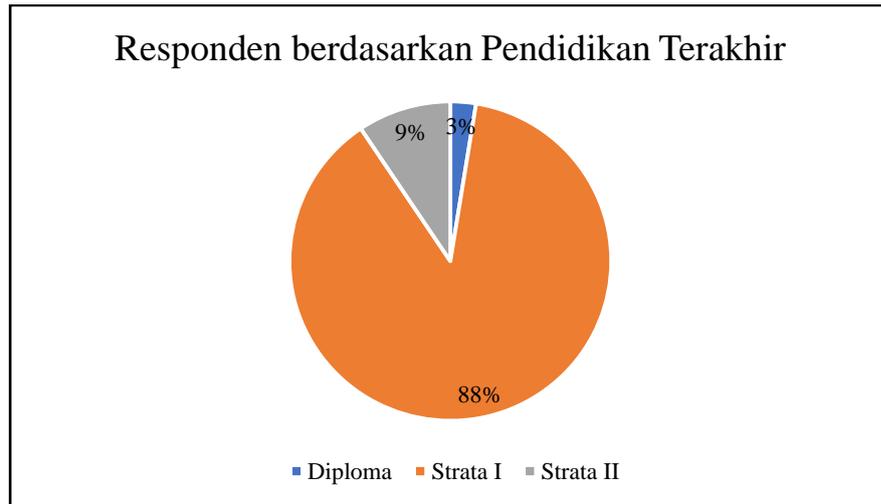
Deskripsi responden berdasarkan usia dapat dilihat pada diagram dibawah ini :



**Gambar 4. 2 Diagram Responden Berdasarkan Usia**

Berdasarkan diagram diatas, menunjukkan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini yang berumur 20-30 Tahun sebanyak 6 orang dengan presentase 5%, yang berumur 31-40 Tahun sebanyak 53 orang dengan presentase 45%, yang berumur 41-50 Tahun sebanyak 50 orang dengan presentase 43% dan yang berumur 51-60 Tahun sebanyak 8 orang dengan presentase 7%. Jadi total keseluruhan responden sebanyak 117 orang.

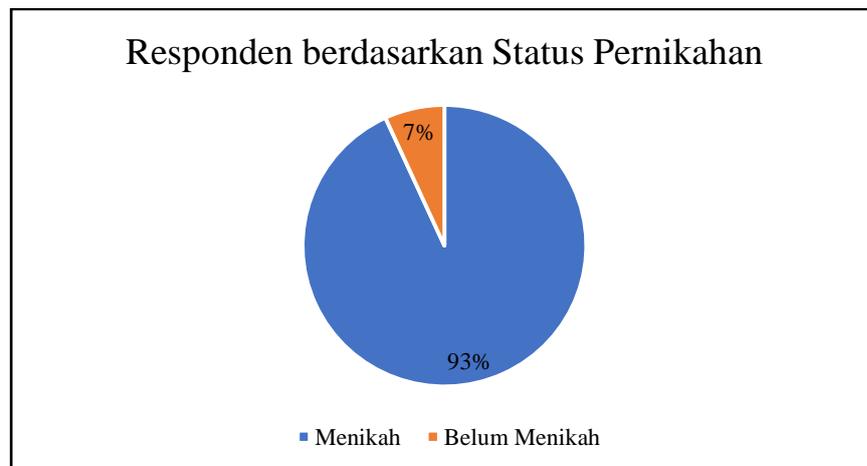
Deskripsi responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada diagram dibawah ini :



**Gambar 4. 3 Diagram Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Berdasarkan diagram diatas, menunjukkan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini yang berpendidikan terakhir Diploma sebanyak 3 orang dengan presentase 3%, yang berpendidikan terakhir Strata I sebanyak 103 orang dengan presentase 88%, dan yang berpendidikan terakhir Strata II sebanyak 11 orang dengan presentase 9%. Jadi total keseluruhan responden sebanyak 117 orang.

Deskripsi responden berdasarkan status pernikahan dapat dilihat pada diagram dibawah ini :



**Gambar 4. 4 Diagram Responden Berdasarkan Status Pernikahan**

Berdasarkan diagram diatas, menunjukkan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini yang sudah menikah sebanyak 109 orang dengan presentase 93%, dan yang belum menikah sebanyak 8 orang dengan presentase 7%. Jadi total keseluruhan responden sebanyak 117 orang.

### 4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian

#### 4.1.3.1 Variabel Kompetensi Spiritual (X1)

Berdasarkan penyebaran kuesioner kepada pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Kota Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kompetensi spiritual (X1) sebagai berikut:

**Tabel 4. 1 Skor Kuesioner Variabel Kompetensi Spiritual (X1)**

No.	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	78	66,7%	30	25,6%	9	7,7%			0	0%	117	100%
2	77	65,8%	33	28,2%	7	6%	0	0%	0	0%	117	100%
3	76	65%	35	29,9%	6	5,1%	0	0%	0	0%	117	100%
4	79	67,5%	32	27,4%	6	5,1%	0	0%	0	0%	117	100%
5	70	59,8%	39	32,5%	9	7,7%	0	0%	0	0%	117	100%
6	77	65,8%	35	29,9%	5	4,3%	0	0%	0	0%	117	100%
7	77	65,8%	33	28,2%	7	6%	0	0%	0	0%	117	100%
8	78	66,7%	34	29,1%	5	4,3%	0	0%	0	0%	117	100%
9	77	65,8%	35	29,9%	5	4,3%	0	0%	0	0%	117	100%
10	75	64,1%	35	29,9%	7	6%	0	0%	0	0%	117	100%
11	79	67,5%	34	29,1%	4	3,4%	0	0%	0	0%	117	100%
12	81	69,2%	32	27,4%	4	3,4%	0	0%	0	0%	117	100%

Sumber : Diolah Peneliti (2022)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel kompetensi spiritual (X1) bahwa:

1. Jawaban Responden tentang Karyawan PLN (Persero) UP3 memiliki kemampuan untuk berpikir kritis dalam bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju 78 orang.

2. Jawaban Responden tentang Karyawan PLN (Persero) UP3 tetap berdoa sebelum dan sesudah melakukan sesuatu, mayoritas responden menjawab sangat setuju 77 orang.
3. Jawaban Responden tentang Karyawan PLN (Persero) UP3 memiliki kemampuan untuk menentukan pekerjaan yang baik dengan yang tidak baik, mayoritas responden menjawab sangat setuju 76 orang.
4. Jawaban Responden tentang Karyawan PLN (Perseo) UP3 selalu berdoa menurut agama masing-masing dalam setiap memulai pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju 79 orang.
5. Jawaban Responden tentang Karyawan PLN (Persero) UP3 memberi salam sebelum dan sesudah menyampaikan pendapat/presentasi, mayoritas responden menjawab sangat setuju 70 orang.
6. Jawaban Responden tentang Karyawan PLN (Persero) UP3 memiliki kemampuan merasakan apa yang dirasakan orang lain dan menumbuhkan hubungan saling percaya, mayoritas responden menjawab sangat setuju 77 orang.
7. Jawaban Responden tentang Karyawan PLN (Persero) UP3 memiliki kemampuan untuk menangani emosi dan interaksi dengan baik ketika berhubungan sosial dengan orang lain, mayoritas responden menjawab sangat setuju 77 orang.
8. Jawaban Responden tentang Karyawan PLN (Persero) UP3 memelihara hubungan baik dengan sesama umat ciptaan Tuhan Yang Maha Esa, mayoritas responden menjawab sangat setuju 78 orang.

9. Jawaban Responden tentang Karyawan PLN (Persero) UP3 memiliki tolak ukur kemampuan diri dan kepercayaan diri yang kuat dalam pengambilan keputusan, mayoritas responden menjawab sangat setuju 77 orang.
10. Jawaban Responden tentang Karyawan PLN (Persero) UP3 memiliki keyakinan hidup dan motivasi dari dalam diri yang muncul akibat kekuatan berdasarkan agama masing-masing, mayoritas responden menjawab sangat setuju 75 orang.
11. Jawaban Responden tentang Karyawan PLN (Persero) UP3 memiliki motivasi ibadah dalam bekerja sesuai agamanya masing-masing, mayoritas responden menjawab sangat setuju 79 orang.
12. Jawaban Responden tentang Karyawan PLN (Persero) UP3 selalu mengucapkan syukur ketika berhasil mengerjakan sesuatu, mayoritas responden menjawab sangat setuju 81 orang.

#### 4.1.3.2 Variabel Kompetensi Kepemimpinan (X2)

Berdasarkan penyebaran kuesioner kepada pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Kota Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kompetensi kepemimpinan (X2) sebagai berikut:

**Tabel 4. 2 Skor Kuesioner Variabel Kompetensi Kepemimpinan (X2)**

No.	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	69	59%	47	40,2%	1	0,9%	0	0%	0	0%	117	100%
2	74	63,2%	42	35,9%	1	0,9%	0	0%	0	0%	117	100%
3	72	61,5%	42	35,9%	3	2,6%	0	0%	0	0%	117	100%
4	72	61,5%	42	35,9%	3	2,6%	0	0%	0	0%	117	100%
5	74	63,2%	40	34,2%	3	2,6%	0	0%	0	0%	117	100%
6	70	59,8%	44	37,6%	3	2,6%	0	0%	0	0%	117	100%
7	66	56,4%	48	41%	3	2,6%	0	0%	0	0%	117	100%
8	74	63,2%	39	33,3%	4	3,4%	0	0%	0	0%	117	100%
9	73	62,4%	41	35%	3	2,6%	0	0%	0	0%	117	100%
10	72	61,5%	44	37,6%	1	0,9%	0	0%	0	0%	117	100%

Alternatif Jawaban												
No.	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
11	69	59%	47	40,2%	1	0,9%	0	0%	0	0%	117	100%
12	71	60,7%	43	36,8%	3	2,6%	0	0%	0	0%	117	100%
13	74	63,2%	41	35%	2	1,7%	0	0%	0	0%	117	100%
14	70	59,8%	45	38,5%	2	1,7%	0	0%	0	0%	117	100%
15	76	65%	40	34,2%	1	0,9%	0	0%	0	0%	117	100%
16	72	61,5%	44	37,6%	1	0,9%	0	0%	0	0%	117	100%
17	69	59%	46	39,3%	2	1,7%	0	0%	0	0%	117	100%
18	70	59,8%	45	38,5%	2	1,7%	0	0%	0	0%	117	100%

Sumber : Diolah Peneliti (2022)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel kompetensi kepemimpinan (X2) bahwa:

1. Jawaban Responden tentang Pemimpin selalu mendahulukan permasalahan kelompok daripada pribadi, mayoritas responden menjawab sangat setuju 69 orang.
2. Jawaban Responden tentang Pemimpin selalu melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, mayoritas responden menjawab sangat setuju 74 orang.
3. Jawaban Responden tentang Pemimpin selalu memikirkan semua sisi dalam pengambilan keputusan, mayoritas responden menjawab sangat setuju 72 orang.
4. Jawaban Responden tentang Pemimpin mampu memberikan motivasi dan menetapkan standar kerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju 72 orang.
5. Jawaban Responden tentang Pemimpin mampu untuk memberikan inspirasi dan menyelesaikan masalah, mayoritas responden menjawab sangat setuju 74 orang.
6. Jawaban Responden tentang Pemimpin mampu untuk menunjukkan sikap dapat dipercaya, mayoritas responden menjawab sangat setuju 70 orang.

7. Jawaban Responden tentang Pemimpin dapat menghargai ide dari karyawan, mayoritas responden menjawab sangat setuju 66 orang.
8. Jawaban Responden tentang Pemimpin memberikan pelayanan sebagai mentor, mayoritas responden menjawab sangat setuju 74 orang.
9. Jawaban Responden tentang Pemimpin mampu menghormati secara langsung karyawan, mayoritas responden menjawab sangat setuju 73 orang.
10. Jawaban Responden tentang Pemimpin dapat memberikan kejelasan dan pemahaman, mayoritas responden menjawab sangat setuju 72 orang.
11. Jawaban Responden tentang Pimpinan sebelum memberikan kegiatan kerja, menginstruksikan secara spesifik kepada karyawan, mayoritas responden menjawab sangat setuju 69 orang.
12. Jawaban Responden tentang Dalam mengerjakan kegiatan pimpinan akan mengawasi pekerjaan karyawan, mayoritas responden menjawab sangat setuju 71 orang.
13. Jawaban Responden tentang Pemimpin memiliki kepedulian terhadap karyawan mengenai harapan dan keinginan karyawan, mayoritas responden menjawab sangat setuju 74 orang.
14. Jawaban Responden tentang Pimpinan memberikan support dalam melaksanakan kerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju 70 orang.
15. Jawaban Responden tentang Pimpinan memberikan dukungan kepada karyawan untuk semangat kerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju 76 orang.

16. Jawaban Responden tentang Pemimpin menumbuhkan kesadaran tentang pentingnya patuh terhadap peraturan yang berlaku, mayoritas responden menjawab sangat setuju 72 orang.
17. Jawaban Responden tentang Pemimpin selalu memberikan solusi jika bawahannya bertanya tentang masalah-masalah yang terkait dengan pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju 69 orang.
18. Jawaban Responden tentang Pemimpin selalu mendiskusikan apabila ada hal yang menyimpang, mayoritas responden menjawab sangat setuju 70 orang.

#### 4.1.3.3 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan penyebaran kuesioner kepada pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Kota Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kinerja karyawan (Y) sebagai berikut:

**Tabel 4. 3 Skor Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

No.	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	63	53,8%	50	42,7%	4	3,4%	0	0%	0	0%	117	100%
2	65	55,6%	49	41,9%	3	2,6%	0	0%	0	0%	117	100%
3	64	54,7%	50	42,7%	3	2,6%	0	0%	0	0%	117	100%
4	67	57,3%	46	39,3%	4	3,4%	0	0%	0	0%	117	100%
5	67	57,3%	47	40,2%	3	2,6%	0	0%	0	0%	117	100%
6	65	55,6%	45	38,5%	7	6%	0	0%	0	0%	117	100%
7	80	68,4%	35	29,9%	2	1,7%	0	0%	0	0%	117	100%
8	65	55,6%	48	41%	4	3,4%	0	0%	0	0%	117	100%
9	66	56,4%	48	41%	3	2,6%	0	0%	0	0%	117	100%
10	67	57,3%	44	36,8	6	5,1%	0	0%	0	0%	117	100%
11	69	59%	46	39,3%	2	1,7%	0	0%	0	0%	117	100%
12	71	60,7%	42	35,9%	4	4,3%	0	0%	0	0%	117	100%
13	71	60,7%	43	36,8%	3	2,6%	0	0%	0	0%	117	100%
14	81	69,2%	34	29,1%	2	1,7%	0	0%	0	0%	117	100%
15	65	55,6%	46	39,3%	6	5,1%	0	0%	0	0%	117	100%

Sumber : Diolah Peneliti (2022)

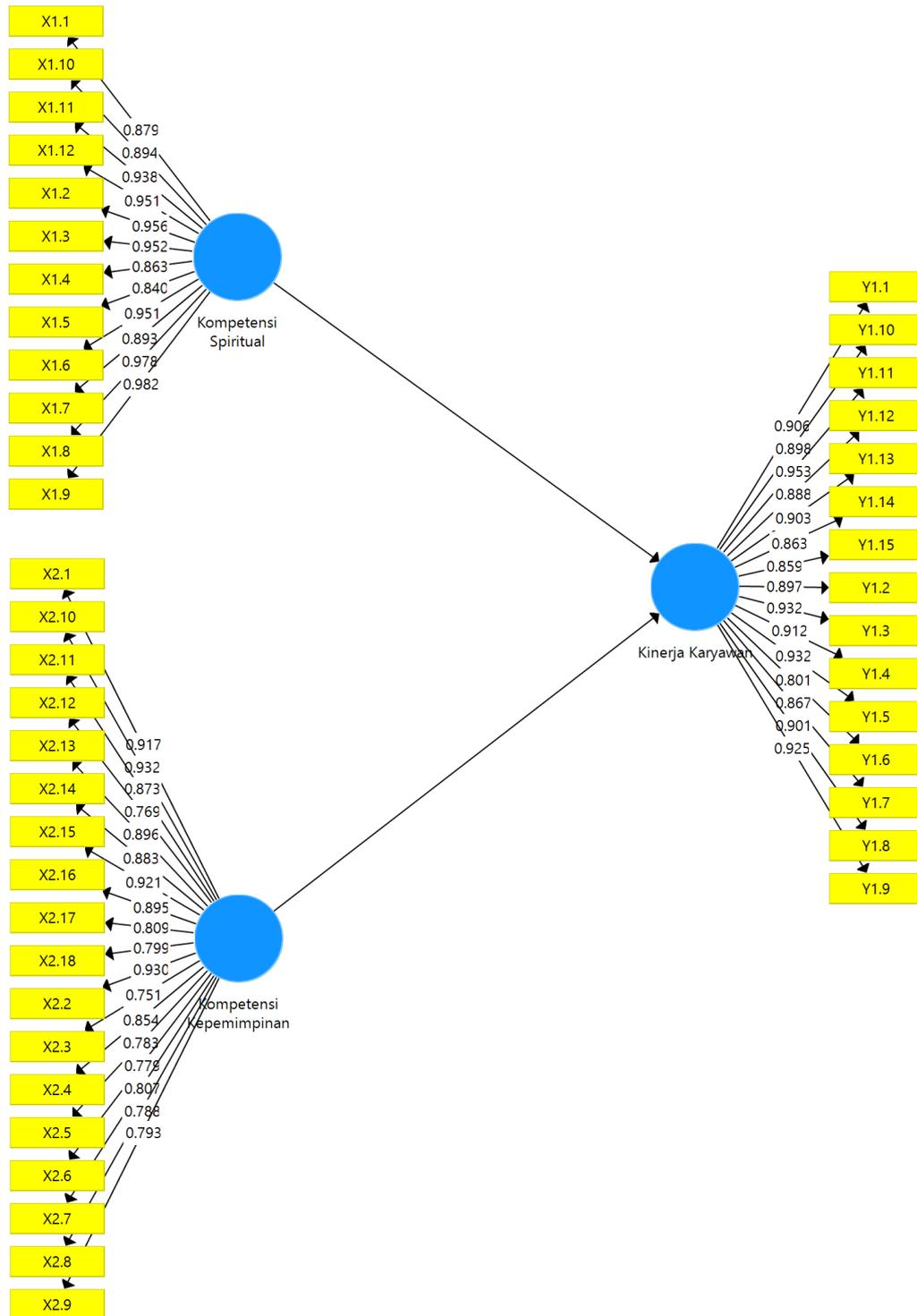
Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel kinerja karyawan (Y) bahwa:

1. Jawaban Responden tentang Saya mengerjakan pekerjaan dengan rapi, mayoritas responden menjawab sangat setuju 63 orang.
2. Jawaban Responden tentang Saya mengerjakan pekerjaan sesuai prosedur/sop, mayoritas responden menjawab sangat setuju 65 orang.
3. Jawaban Responden tentang Saya selalu meminimalkan kesalahan dalam bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju 64 orang.
4. Jawaban Responden tentang Saya mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu, mayoritas responden menjawab sangat setuju 67 orang.
5. Jawaban Responden tentang Saya hadir dikantor tepat waktu, mayoritas responden menjawab sangat setuju 67 orang.
6. Jawaban Responden tentang Saya pulang sesuai dengan jam kantor, kecuali karena lembur, mayoritas responden menjawab sangat setuju 65 orang.
7. Jawaban Responden tentang Pekerjaan yang saya selesaikan sesuai dengan target perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju 80 orang.
8. Jawaban Responden tentang Saya mampu mempercepat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan, mayoritas responden menjawab sangat setuju 65 orang.
9. Jawaban Responden tentang Saya bekerja sesuai tugas dan fungsi, mayoritas responden menjawab sangat setuju 66 orang.

10. Jawaban Responden tentang Hasil pekerjaan yang saya miliki diterima dengan baik oleh atasan dan rekan kerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju 67 orang.
11. Jawaban Responden tentang Saya dapat bekerja dalam tim dengan baik, mayoritas responden menjawab sangat setuju 69 orang.
12. Jawaban Responden tentang Saya selalu berdiskusi dan bertukar pikiran dengan rekan kerja apabila mengalami kendala dalam bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju 71 orang.
13. Jawaban Responden tentang Saya mampu mengambil inisiatif dalam bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju 71 orang.
14. Jawaban Responden tentang Saya mampu memilah dan melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda dengan karyawan lain, mayoritas responden menjawab sangat setuju 81 orang.
15. Jawaban Responden tentang Saya selalu menawarkan diri kepada rekan kerja saya untuk membantu apabila ada kendala kerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju 65 orang.

#### **4.1.4 Analisis Pengujian *Outer Models***

Uji validitas berfungsi untuk menguji sejauhmana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrumen valid/benar maka hasil pengukuranpun kemungkinan akan benar. Uji validitas pada penelitian ini menggunakan convergent validity dan discriminant validity.



**Gambar 4. 5**Diagram Hasil PLS Algorithm

#### 4.1.4.1 Uji Validitas

Uji validitas berfungsi untuk menguji sejauhmana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrumen valid/benar maka hasil pengukuranpun kemungkinan akan benar. Uji validitas pada penelitian ini menggunakan convergent validity dan discriminant validity.

##### 4.1.4.1.1 *Convergent Validity*

*Convergent Validity* dilakukan dengan melihat item reliability (indikator validitas) yang ditunjukkan oleh nilai loading factor. Loading factor adalah angka yang menunjukkan korelasi antara skor suatu item pertanyaan dengan skor indikator konstruk indikator yang mengukur konstruk tersebut. Nilai loading factor lebih besar 0,7 dikatakan valid. Namun, menurut Hair et al. (1998) untuk pemeriksaan awal dari matriks loading factor adalah kurang lebih 0,3 dipertimbangkan telah memenuhi level minimal, dan untuk loading factor kurang lebih 0,4 dianggap lebih baik, dan untuk loading factor lebih besar 0,5 secara umum dianggap signifikan. Dalam penelitian ini batas loading factor yang digunakan sebesar 0,7. Setelah dilakukan pengolahan data dengan menggunakan SmartPLS 3.0 hasil loading factor dapat ditunjukkan seperti tabel dibawah ini:

**Tabel 4. 4 Hasil Loading Factor**

	Kinerja Karyawan	Kompetensi Kepemimpinan	Kompetensi Spiritual
X1.1			0,879
X1.10			0,894
X1.11			0,938
X1.12			0,951
X1.2			0,956
X1.3			0,952
X1.4			0,863
X1.5			0,840

	Kinerja Karyawan	Kompetensi Kepemimpinan	Kompetensi Spiritual
X1.6			0,951
X1.7			0,893
X1.8			0,978
X1.9			0,982
X2.1		0,917	
X2.10		0,932	
X2.11		0,873	
X2.12		0,769	
X2.13		0,896	
X2.14		0,883	
X2.15		0,921	
X2.16		0,895	
X2.17		0,809	
X2.18		0,799	
X2.2		0,930	
X2.3		0,751	
X2.4		0,854	
X2.5		0,783	
X2.6		0,779	
X2.7		0,807	
X2.8		0,788	
X2.9		0,793	
Y1.1	0,906		
Y1.10	0,898		
Y1.11	0,953		
Y1.12	0,888		
Y1.13	0,903		
Y1.14	0,863		
Y1.15	0,859		
Y1.2	0,897		
Y1.3	0,932		
Y1.4	0,912		
Y1.5	0,932		
Y1.6	0,801		
Y1.7	0,867		
Y1.8	0,901		
Y1.9	0,925		

Sumber : Output data SmartPLS 3.0

Hal ini menunjukkan bahwa indikator variabel yang memiliki nilai loading factor lebih besar dari 0,70 memiliki tingkat validitas yang tinggi, sehingga memenuhi convergent validity. Sedangkan indikator variabel yang memiliki nilai loading lebih kecil dari 0,70 memiliki tingkat validitas yang rendah sehingga indikator variabel tersebut perlu dieliminasi atau dihapus dari model.

#### 4.1.4.1.2 Discriminant Validity

Discriminant validity (validitas diskriminan) adalah sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik). Menurut Jorg Henseler Christian, M. Ringle, dan Marko Sarsted pengukuran terbaru yang terbaik adalah melihat nilai Heretroit-Monotrait Ratio (HTM). Jika nilai HTMT  $< 0,90$  maka suatu konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik (Juliandi, 2018).

**Tabel 4. 5 Hasil Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)**

	Kinerja Karyawan	Kompetensi Kepemimpinan	Kompetensi Spiritual
Kinerja Karyawan			
Kompetensi Kepemimpinan	0,097		
Kompetensi Spiritual	0,406	0,189	

Sumber : Output data SmartPLS 3.0

Kesimpulannya bahwa semua variabel memiliki discriminant validity yang baik atau benar-benar berbeda dari konstruksi lainnya (kontruksi adalah unik).

1. Variabel X1 (Kompetensi Spiritual) terhadap Y (Kinerja Karyawan) memiliki nilai Heterotrait-Monotrait Ratio  $0,406 < 0,90$
2. Variabel X2 (Kompetensi Kepemimpinan) terhadap Y (Kinerja Karyawan) memiliki nilai Heterotrait-Monotrait Ratio  $0,097 < 0,90$
3. Variabel X1 (Kompetensi Spiritual) terhadap X2 (Kompetensi Kepemimpinan) memiliki nilai Heterotrait-Monotrait Ratio  $0,189 < 0,90$

#### 4.1.4.2 Uji Reliabilitas

Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat keterpercayaan yang tinggi (Juliandi et al., 2014). Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan *Cronbach Alpha* dan *Composite Reliability*. Kriteria keduanya dapat dilihat dari *Cronbach Alpha*:  $> 0,7$  dan *Composite Reliability*:  $> 0,6$ .

##### 4.1.4.2.1 Cronbach Alpha

Uji reliabilitas dapat menggunakan *cronbach alpha*. Suatu variabel dapat dinyatakan reliable atau memenuhi *cronbach alpha* apabila memiliki nilai  $> 0,7$ . Berikut ini adalah nilai cronbach alpha dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

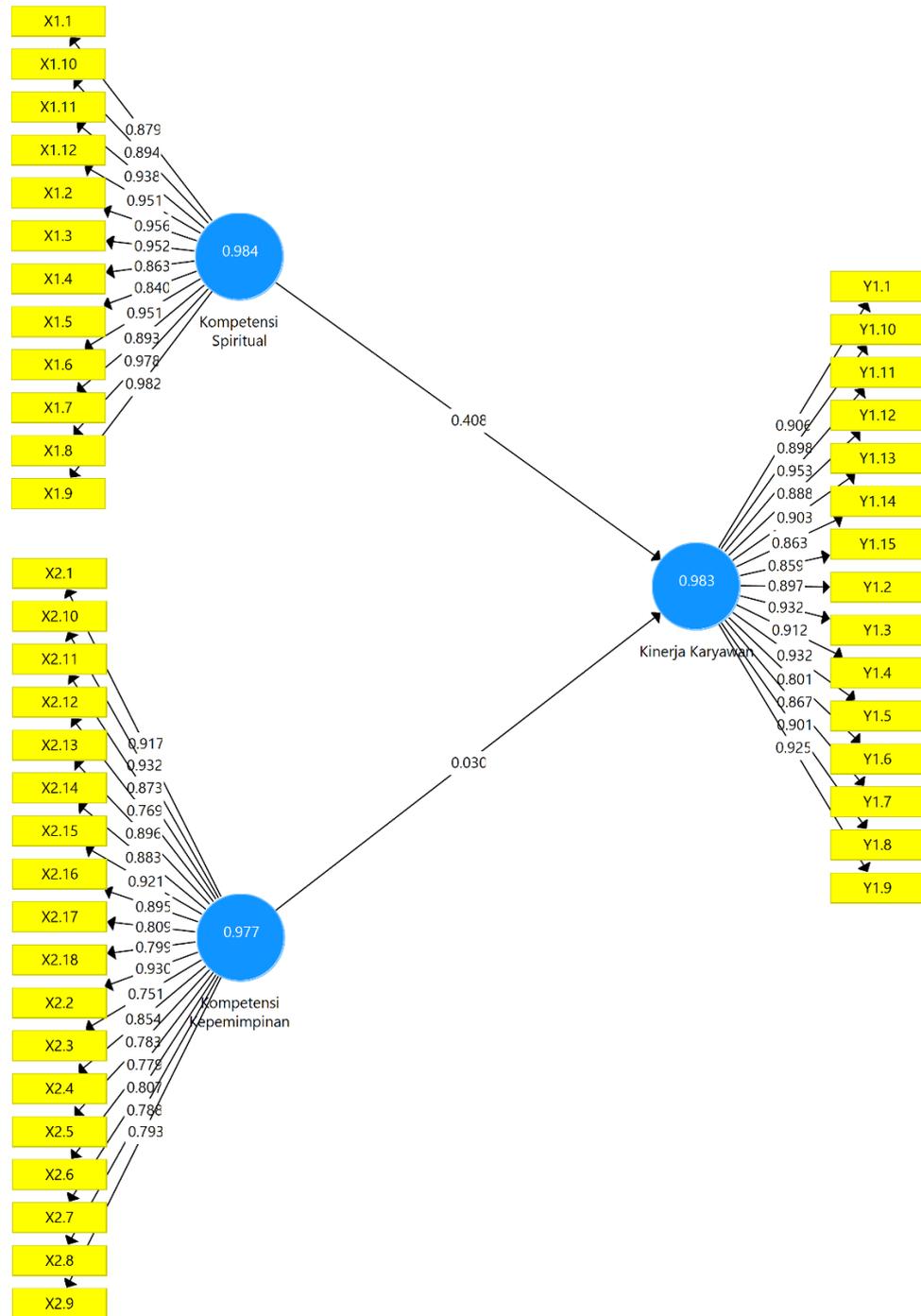
**Tabel 4. 6 Hasil Cronbach Alpha**

	Cronbach's Alpha
Kinerja Karyawan	0,983
Kompetensi Kepemimpinan	0,977
Kompetensi Spiritual	0,984

Sumber : Output data SmartPLS 3.0

Kesimpulan pengujian *cronbach's alpha* adalah sebagai berikut:

1. Variabel Kinerja Karyawan (Y) reliable, karena nilai *cronbach's alpha* kinerja (Y) adalah  $0,983 > 0,7$ .
2. Variabel Kompetensi Spiritual (X1) reliable, karena nilai *cronbach's alpha* Kompetensi Spiritual (X1) adalah  $0,984 > 0,7$ .
3. Variabel Kompetensi Kepemimpinan (X2) reliable, karena nilai *cronbach's alpha* Kompetensi Kepemimpinan (X2) adalah  $0,977 > 0,7$ .



**Gambar 4. 6 Diagram Cronbach's Alpha**

#### 4.1.4.2 *Composite Reliability*

*Composite reliability* merupakan bagian yang digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator-indikator pada suatu variabel. Suatu variabel dapat dinyatakan memenuhi *composite reliability* apabila memiliki nilai  $> 0,6$ . Berikut ini adalah nilai *composite reliability* dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

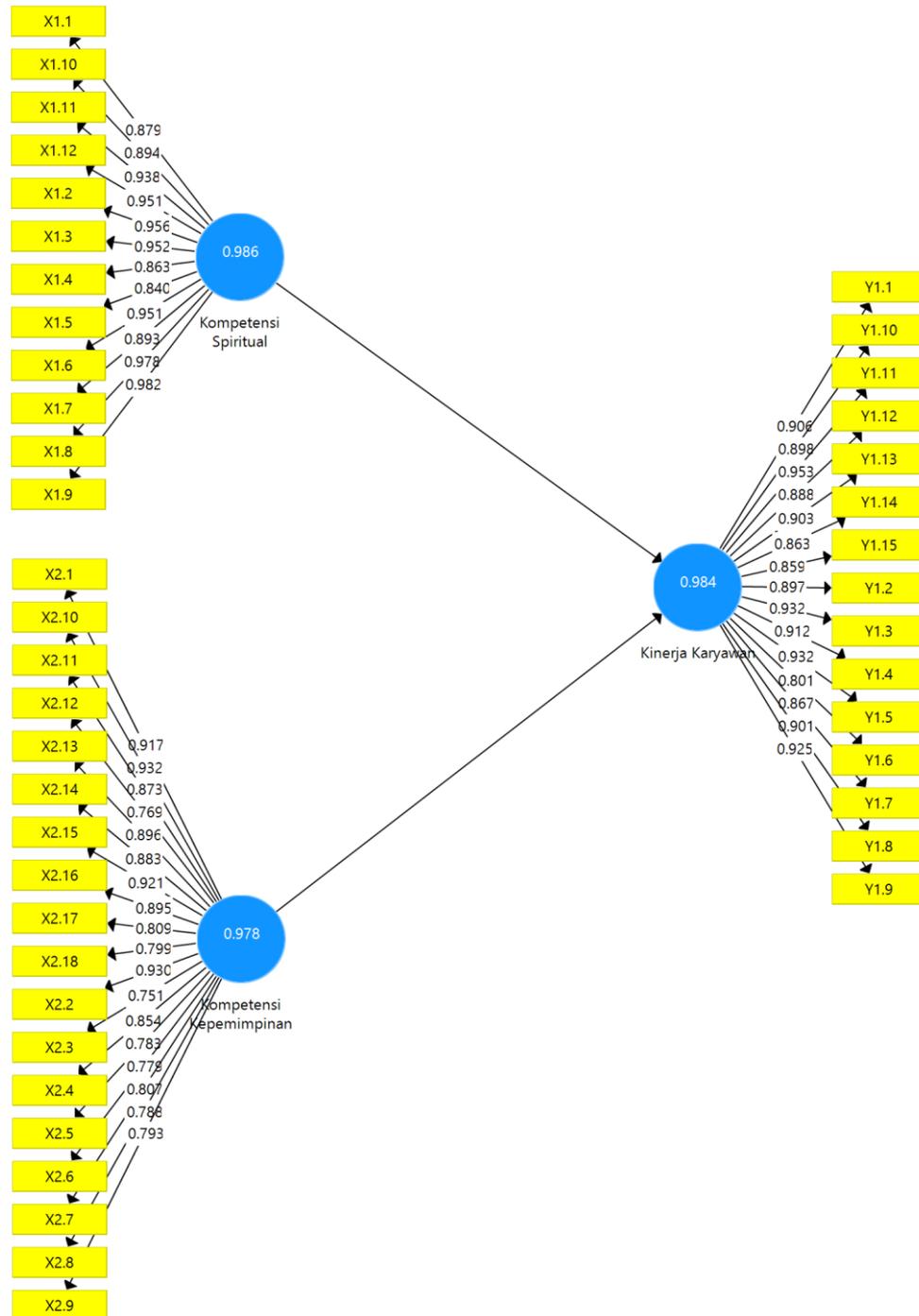
**Tabel 4. 7 Hasil Composit Reliability**

	Reliabilitas Komposit
Kinerja Karyawan	0,984
Kompetensi Kepemimpinan	0,978
Kompetensi Spiritual	0,986

Sumber : Output data SmartPLS 3.0

Kesimpulan pengujian *composite reliability* adalah sebagai berikut:

1. Variabel Kinerja Karyawan (Y) reliable, karena nilai *composite reliability* Kinerja Karyawan (Y) adalah  $0,984 > 0,6$ .
2. Variabel Kompetensi Spiritual (X1) reliable, karena nilai *composite reliability* Kompetensi Spiritual (X1) adalah  $0,986 > 0,6$ .
3. Variabel Kompetensi Kepemimpinan (X2) reliable, karena nilai *composite reliability* Kompetensi Kepemimpinan (X2) adalah  $0,978 > 0,6$ .



**Gambar 4. 7 Diagram Composite Reliability**

#### 4.1.5 Analisis Pengujian *Inner Models*

Model struktural adalah model yang mendeskripsikan hubungan antar variabel laten (konstruk). Hubungan variabel laten didasarkan kepada teori, logika, atau pengalaman praktis yang diamati para peneliti sebelumnya (Juliandi, 2018). Analisis model struktural menggunakan pengujian antarlain *F-Square* dan *R-Square*.

##### 4.1.5.1 Hasil Uji *F-Square*

Menurut Ghozali (2016:81) menjelaskan batasan nilai f-square ini dalam tiga klasifikasi pada tabel berikut :

**Tabel 4. 8 Nilai Klasifikasi Uji F-Square**

Nilai	Keterangan
0,02	Kecil
0,15	Sedang
0,35	Besar

Hal ini menjelaskan semakin tinggi nilai berarti semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan.

**Tabel 4. 9 Hasil Uji F-Square**

	Kinerja Karyawan	Kompetensi Kepemimpinan	Kompetensi Spiritual
Kinerja Karyawan			
Kompetensi Kepemimpinan	<b>0,001</b>		
Kompetensi Spiritual	<b>0,194</b>		

Sumber : Output data SmartPLS 3.0

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa pengaruh Kompetensi Spiritual terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,194 , karena nilai f-square (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) > 0,35 maka dapat dikatakan Kompetensi Spiritual (X1) memiliki pengaruh yang sedang terhadap kinerja karyawan (Y). Sedangkan pengaruh Kompetensi

Kepemimpinan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,001, karena nilai f-square (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)  $> 0,35$  maka dapat dikatakan bahwa Kompetensi Kepemimpinan (X2) memiliki pengaruh yang kecil terhadap kinerja karyawan (Y).

#### 4.1.5.2 Hasil Uji R-Square

Menurut Ghazali (2016:81). menjelaskan batasan nilai r-square diklasifikasikan ini pada tabel berikut:

**Tabel 4. 10 Nilai Klasifikasi Uji R-Square**

Nilai	Keterangan
0,75	Kuat
0,50	Moderat
0,25	Lemah

Hal ini menjelaskan semakin tinggi nilai berarti semakin baik pengaruh konstruk penelitian.

**Tabel 4. 11 Hasil Uji R-Square**

	R Square	Adjusted R Square
<b>Kinerja Karyawan</b>	0,172	0,158

Sumber : Output data SmartPLS 3.0

Berdasarkan tabel diatas Hasil uji R-square besarnya adalah 0,172. Hal ini berarti 17,2% variabel dependen kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variabel independen X1 dan X2. Maka dapat dijelaskan bahwa pengaruh semua konstruk eksogen X1 dan X2 terhadap Y termasuk lemah.

#### 4.1.6 Hasil Uji Hipotesis

Dalam penilaian signifikansi pengaruh antar variabel, perlu dilakukan prosedur bootstrapping. Prosedur bootstrapping menggunakan seluruh sample yang

asli untuk melakukan resampling kembali. Menurut Noor (2015:150) pengujian dilakukan dengan melihat koefisien jalur (path coefficient) dan melihat nilai-test, apabila diperoleh P-Values  $\leq 0,05$  maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut kuat atau signifikan.

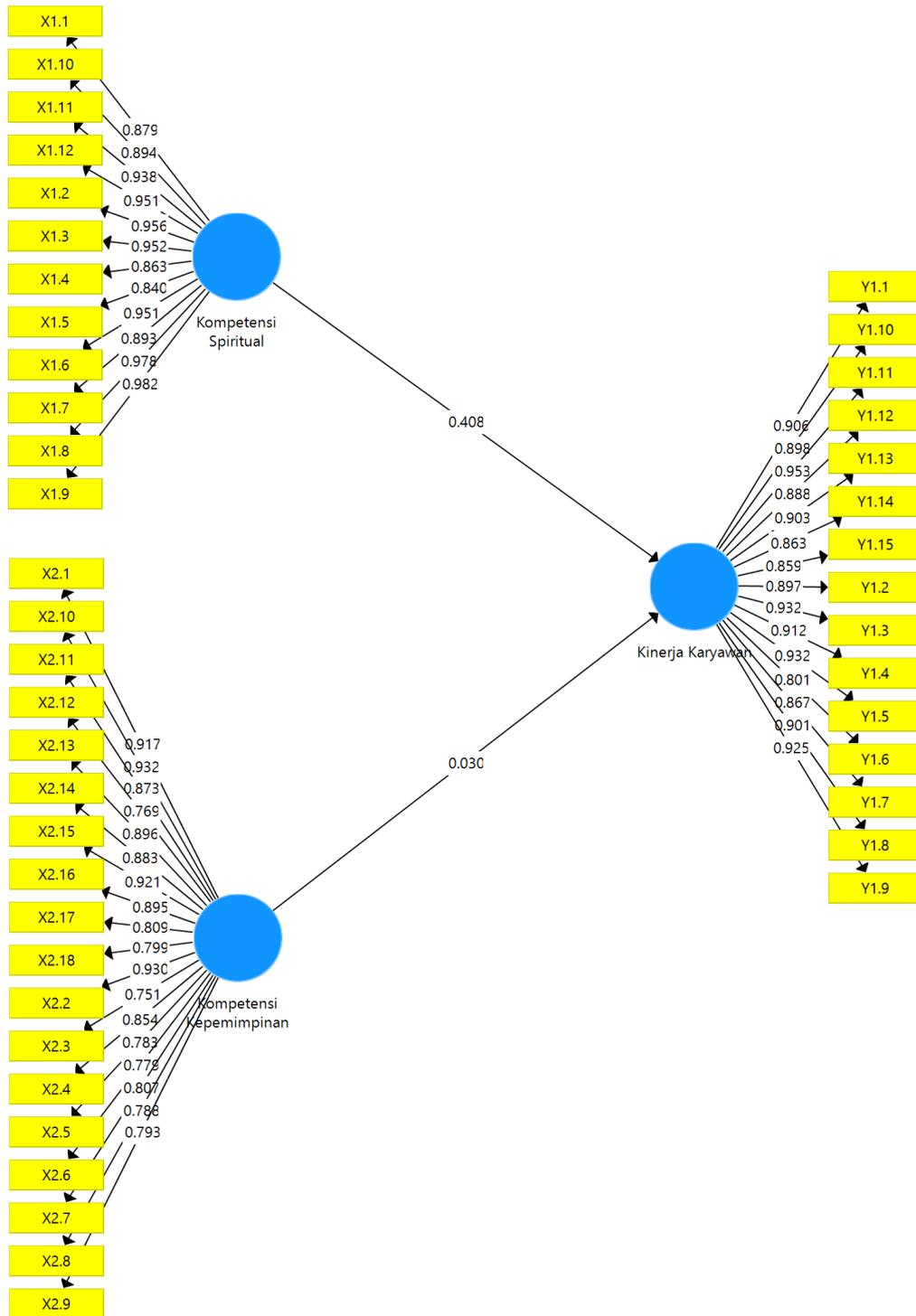
**Tabel 4. 12 Hasil Uji Path Coefficient**

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik ( O/STDEV )	P Values
Kompetensi Kepemimpinan -> Kinerja Karyawan	0,030	0,046	0,109	0,276	<b>0,783</b>
Kompetensi Spiritual -> Kinerja Karyawan	0,408	0,406	0,080	5,118	<b>0,000</b>

Sumber : Output data SmartPLS 3.0

Berdasarkan data pada gambar diatas maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Kompetensi Spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan karena nilai P-Value sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Nilai original sampel (Path Coefficient) sebesar 0,408 menunjukkan arah hubungannya positif.
2. Kompetensi Kepemimpinan berpengaruh positif dan tidaksignifikan terhadap Kinerja Karyawan karena nilai P-Value sebesar 0,783 atau lebih besar dari 0,05. Nilai original sampel (Path Coefficient) sebesar 0,030 menunjukkan arah hubungannya positif.



**Gambar 4. 8 Diagram Analisis Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)**

## **4.2 Pembahasan Hasil Analisis Data**

Hasil temuan dari penelitian ini adalah mengenai hasil temuan penelitian terhadap kesesuaian teori, pendapat maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan oleh hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengetahui hal-hal tersebut. Berikut ini ada tiga bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

### **4.2.1 Kompetensi Spiritual Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji hipotesis yang pertama menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Kompetensi Spiritual dengan Kinerja Karyawan memiliki nilai nilai P-Value sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Nilai original sampel (Path Coefficient) sebesar 0,408, Nilai tersebut menunjukkan arah hubungan yang positif dan signifikan antara Kompetensi Spiritual dengan Kinerja Karyawan

Menurut Milliman et al., (2003), spiritualitas di tempat kerja berkontribusi nyata terhadap konstruk perilaku kerja individu seperti menumbuhkan komitmen yang tinggi terhadap organisasi, memunculkan keterlibatan yang lebih terhadap pekerjaan, memperkecil intensitas keluarnya individu dari pekerjaan dan meningkatkan selfesteem dalam diri. Menurut Sufya (2015), dengan adanya spiritualitas di tempat kerja dapat menumbuhkan harapan baru terhadap perbaikan moral, etika, nilai, kreativitas, produktivitas dan sikap kerja karyawan.

#### **4.2.2 Kompetensi Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji hipotesis yang kedua menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Kompetensi Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan memiliki nilai P-Value sebesar 0,783 atau lebih besar dari 0,05. Nilai original sampel (Path Coefficient) sebesar 0,030 menunjukkan arah hubungannya positif dan tidak signifikan antara Kompetensi Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan.

Kepemimpinan (leadership) merupakan tingkah laku seseorang dalam organisasi yang memiliki fungsi mengarahkan, menilai, sasaran, serta strategi untuk mengoptimalkan kemampuan dari sumber daya untuk menghasilkan output yang baik (Hasibuan, 2012:36). Pengelolaan sumber daya manusia di suatu organisasi untuk mencapai kinerja yang optimal memerlukan kepemimpinan yang tepat sehingga membentuk hubungan yang sinergis antara pemimpin dengan bawahan, sehingga bawahan akan berusaha secara terus menerus untuk meningkatkan kinerjanya sehingga pada akhirnya memberikan kontribusi berupa keuntungan bagi perusahaan. Menurut Dinantara (2016) kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimana kepemimpinan merupakan salah satu faktor pendukung, diperlukan dalam satu organisasi karena kepemimpinan menentukan keberhasilan dan ciri kinerja yang ada dalam sebuah organisasi.

Perilaku pemimpin dalam sebuah organisasi menjadikan pegawai memiliki kinerja yang baik. Perilaku pemimpin yang loyal dan memiliki jiwa sosial yang tinggi terhadap pegawainya membuat pegawai akan menyukai pemimpinnya dan hal tersebut berdampak kepada kinerja dari pegawai. Namun

sebaliknya jika pemimpin cenderung untuk tidak memiliki perhatian dan terlalu keras kepada pegawai justru akan menjadikan pegawai tidak menyukai kepemimpinan yang dilakukan pemimpin tersebut sehingga kinerja pegawai juga akan menurun bahkan menjadi buruk.

### **4.2.3 Kompetensi Spiritual dan Kompetensi Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa Kompetensi Spiritual dan Kompetensi Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut dibuktikan pada nilai dari koefisien jalur X1 terhadap Y adalah sebesar 0,408 dan nilai dari koefisien jalur X2 terhadap Y adalah sebesar 0,030. Kedua variabel tersebut dinilai secara bersama-sama memiliki pengaruh positif.

Hal tersebut tentu menjadi poin penting bagi perusahaan, yakni Menurut Sufya (2015), dengan adanya spiritualitas di tempat kerja dapat menumbuhkan harapan baru terhadap perbaikan moral, etika, nilai, kreativitas, produktivitas dan sikap kerja karyawan. Dan perilaku pemimpin dalam sebuah organisasi menjadikan pegawai memiliki kinerja yang baik. Perilaku pemimpin yang loyal dan memiliki jiwa sosial yang tinggi terhadap pegawainya membuat pegawai akan menyukai pemimpinnya dan hal tersebut berdampak kepada kinerja dari pegawai. Namun sebaliknya jika pemimpin cenderung untuk tidak memiliki perhatian dan terlalu keras kepada pegawai justru akan menjadikan pegawai tidak menyukai kepemimpinan yang dilakukan pemimpin tersebut sehingga kinerja pegawai juga akan menurun bahkan menjadi buruk.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Kompetensi Spiritual dan Kompetensi Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) UP3 Medan. Maka dapat disimpulkan analisis dan pembahasan dari hasil penelitian ini sebagai berikut :

1. Hasil uji hipotesis yang pertama menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Kompetensi Spiritual dengan Kinerja Karyawan memiliki nilai nilai P-Value sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Nilai original sampel (Path Coefficient) sebesar 0,408, Nilai tersebut menunjukkan arah hubungan yang positif signifikan antara Kompetensi Spiritual dengan Kinerja Karyawan, maka Kompetensi Spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Hasil uji hipotesis yang kedua menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Kompetensi Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan memiliki nilai P-Value sebesar 0,783 atau lebih besar dari 0,05. Nilai original sampel (Path Coefficient) sebesar 0,030 menunjukkan arah hubungannya positif dan tidak signifikan antara Kompetensi Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan, maka Kompetensi Kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3. Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa Kompetensi Spiritual dan Kompetensi Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut dibuktikan pada nilai dari koefisien jalur X1 terhadap Y adalah sebesar 0,402 dan nilai dari koefisien jalur X2 terhadap Y adalah sebesar 0,030. Kedua variabel tersebut dinilai secara bersama-sama memiliki pengaruh positif.

## **5.2 Saran**

Adapun saran yang dapat peneliti kemukakan adalah sebagai berikut :

1. Penelitian selanjutnya agar dapat menganalisis faktor yang memengaruhi kinerja pegawainya lebih mendalam dengan menggunakan variabel lainnya, seperti kepuasan kerja, disiplin kerja, dan budaya organisasi.
2. Memperhatikan karyawan agar dapat mengatur rencana kerjanya sendiri dengan baik sehingga dapat memaksimalkan pekerjaannya untuk selesai tepat waktu.
3. Perusahaan harus mempertahankan karyawan yang memiliki kompetensi paling tinggi yang ada akan meningkatkan Kinerja Karyawan.
4. Hasil penelitian dapat digunakan sebagai rujukan untuk pengembangan serta pendalaman ilmu pengetahuan manajemen pemasaran khususnya Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) UP3

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

Agar penelitian ini dapat dilakukan dengan baik dan terarah, sesuai dengan latar belakang, dan menjadi batasan masalah adalah:

1. Melakukan penelaah terhadap kompetensi spiritual dan kompetensi kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) UP3 berdasarkan teori yang relevan.
2. Mengumpulkan bahan-bahan yang berhubungan dengan kompetensi spiritual dan kompetensi kepemimpinan serta kinerja karyawan.
3. Mengumpulkan informasi berkaitan dengan kompetensi spiritual dan kompetensi kepemimpinan serta kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) UP3.

## DAFTAR PUSTAKA

- Al-Azwi, N. M., & Rohmah, S. (2019). Pengaruh Kompetensi Spiritual terhadap Kedisiplinan Siswa di Lingkungan Sekolah. *Jurnal Pendidikan Islam*, 2(02), 189–201. <https://doi.org/10.37542/iq.v2i02.32>
- Baharuddin. (2017). *Paradigma Psikologi Islami: Studi tentang Elemen Psikologi dari Al- Quran*. Pustaka Pelajar.
- Busro, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group.
- Daryanto, B. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*.
- Echols, J. M., & Shadily, H. (2015). *Kamus Inggris-Indonesia*. Gramedia.
- Erlangga, H. (2018). *Kepemimpinan dengan Spirit Technopreneurship*. Unpas Press.
- Ghozali, I. (2014). *Partial Least Square, Konsep Teknik dan Aplikasi SmartPLS 3.0*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Ghozali, I. (2016). *Partial Least Square, Konsep Teknik dan Aplikasi SmartPLS 3.0*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS.
- Haryono, S. (2015). *Intisari Teori Kepemimpinan*. Intermedia Personalia Utama.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, J. S., & Wahyuni, S. F. (2022). Spiritual Leadership dan Emotional Intelligence Terhadap Organizational Citizenship Behavior: Peran Mediasi Workplace Spirituality dan Job Satisfaction. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 23(1), 93-108
- Herlinda, H. (2019). Kompetensi Kepemimpinan Global Dalam Konteks Komunikasi Organisasi. *Mediakom : Jurnal Ilmu Komunikasi*, 3(1), 38–50. <https://doi.org/10.35760/mkm.2019.v3i1.1981>
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan: Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Indomedia Pustaka.
- Indrastuti, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. UR Press.

- Januarti, R., Asrori, & Jamiah, Y. (2017). Implementasi Penilaian Sikap Spiritual Dalam Pembelajaran Tematik Di Kelas IV Sekolah Dasar Islam Al-Azhar 21. *Jurnal Untan*, 4(2), 1–9.
- Juliandi, A. (2018). *Structural Equation Model Partial Least Square (SEM-PLS) Menggunakan SmartPls*. Universitas Batam.
- Kamaroellah, A. (2014). *Manajemen Kinerja (Konsep, Desain, Implementasi dan Penilaian Kinerja)*. Pustaka Radja.
- Kartono, K. (2017). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Rajawali Pers.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Raja Grafindo Persada.
- Madhuri, N. I. (2010). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual. *Ilmiah Orasi Bisnis*, 1(1), 18–36.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosda Karya.
- Mattayang, B. (2019). Tipe Dan Gaya Kepemimpinan: Suatu Tinjauan Teoritis. *JEMMA | Journal of Economic, Management and Accounting*, 2(2), 45. <https://doi.org/10.35914/jemma.v2i2.247>
- Milliman, J., Czaplewski, A.J. dan Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes: an exploratory empirical assessment. *Journal of Organizational Change Management*, Vol. 16, No. 4, pp. 426-447.
- Mubarok, E. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengantar Keunggulan Bersaing*. Bogor:Penerbit IN MEDIA.
- Novitasari, E. (2017). *Pengantar Manajemen Panduan Menguasai Ilmu Manajemen*. Yogyakarta:QUADRANT.
- Nugraha, F. S., & Wadin, D. (2019). Implementasi Kompetensi Sikap Spiritual Kurikulum 2013 Pada Proses Pembelajaran Pendidikan Agama Islam Jenjang Sekolah Menengah Atas (Sma). *Ta'dib: Jurnal Pendidikan Islam*, 8(1), 583–590. <https://doi.org/10.29313/tjpi.v8i1.4865>
- Nurcholiq, M. (2018). *Peran Kepemimpinan Spiritual Dalam Meningkatkan Mutu Sebuah Organisasi*. Malang:STAI Ma'had Aly Al-Hikam.
- Nursam, N. (2017). Manajemen Kinerja. *Kelola: Journal of Islamic Education Management*, 2(2), 167–175. <https://doi.org/10.24256/kelola.v2i2.438>

- Octavia, N., Hayati, K., & Karim, M. (2020, May 31). Pengaruh Kepribadian, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen (JBM)*, 16(Issue 2), 130-144. <https://doi.org/https://doi.org/10.23960/jbm.v16i2.87>
- Priambodo, S. (2019). Pengaruh Motivasi Sebagai Mediasi Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap Kinerja pada PT. PLN (Persero) Area Surabaya Utara. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(4), 1118-1128.
- Purnomo, E., & Saragih, J. H. (2016). *Teori Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta Selatan: Yayasan Nusantara Bangun Jaya.
- Ratminto, & Winarsih, A. S. (2015). *Manajemen Pelayanan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Samsu, S. (2014). *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*. Jambi: Pusaka.
- Sanusi, A., & Sutino, S. (2016). *Kepemimpinan Sekarang dan Masa Depan dalam Membentuk Budaya Organisasi yang Efektif*. Jakarta: Prospec.
- Sedarmayanti, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Siswanti, Y. (2015). *Kepemimpinan Manajerial yang "Smart"*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Siswanto, W. (2014). *Membentuk Kecerdasan Spiritual Anak*. Jakarta: Amzah.
- Sri, W. S. (2014). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sudarmanto, S. (2014). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono, S. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, S. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, S. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyorini, S. (2014). *Manajemen Pendidikan Islam: Konsep, Strategi dan Aplikasi*. Yogyakarta: Teras.
- Supomo, R. (2018). *Pengantar Manajemen*. Bandung: Y rama Widya.

- Supomo, R., & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Pe). Bandung: Yrama Widya
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tsauri, S. (2014). *Manajemen Kinerja: Performance Management*. Jember: STAIN Jember Press.
- Turangan, R. S. (2020). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT . PLN Melonguane Kabupaten Kepulauan Talaud. *Jurnal ilmu administrasi*, 1(2), 53–57.
- Wahyuningsih, D. D. (2018). Pengembangan Kompetensi Spiritual Supervisor dalam Layanan Konseling. *Konseling Edukasi "Journal of Guidance and Counseling"*, 2(1), 56–77. <https://doi.org/10.21043/konseling.v2i1.4136>
- Wanasaputra, S., & Dewi, L. (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Anggota Yayasanpek. *Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis*, 2(4), 495–503.
- Wibowo, C, T. (2015). Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional (Eq) dan Kecerdasan Spiritual (Sq) Pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis & Manajemen*, 15(1), 1 - 16.
- Zohar., Danah., & Marshal. (2012). *Kecerdasan Spiritual*. Bandung: Mizan.

# LAMPIRAN

## Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Kepada Yth,

**Bapak/Ibu Saudara/iResponden**

di Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penyelesaian tugas akhir sebagai mahasiswa Program Strata Satu (S1) Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, saya:

Nama : Putri Pratiwi

NPM : 18051600041

Jurusan : Manajemen

Saya adalah mahasiswa Jurusan Manajemen, saat ini sedang melakukan penelitian dengan judul penelitian adalah **PENGARUH KOMPETENSI SPRITUAL DAN KOMPETENSI KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) UP3**. Saya memohon kesediaan Bapak/Ibu Saudara/I untuk berpartisipasi mengisi kuesioner ini. Saya menyadari permohonan ini sedikit banyak akan mengganggu aktivitas kegiatan Bapak/Ibu Saudara/I. Saya akan menjamin kerahasiaan dari semua jawaban opini yang telah Bapak/Ibu Saudara/I berikan. Penelitian ini semata-mata hanya digunakan untuk kepentingan penyelesaian skripsi saya, dan hanya ringkasan dari analisis yang akan di publikasikan. Atas kesediaan dan partisipasi saudara/i untuk mengisi dan mengembalikan kuesioner ini saya mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya

Medan, Agustus 2022

Hormat Saya,

**Putri Pratiwi**

Nomor :..... (diisi oleh peneliti)

### DATA RESPONDEN

#### Petunjuk Pengisian Angket

1. Berikanlah Jawaban singkat pada bagian pernyataan identitas responden yang membutuhkan jawaban dari saudara/I
2. Berikanlah tanda checklist (√) pada kolom yang saudara/I anggap sesuai dengan jawaban pada saudara/I.

#### Identitas Responden

Nama :  
.....

Jenis Kelamin :  Laki-laki       Perempuan

Usia :  20 - 30 Tahun       41 - 50 Tahun  
 31 - 40 Tahun       51 - 60 Tahun

Pendidikan Terakhir :  SMA/SM       Strata 1 (S1)  
 Diploma       Strata 2 (S2)

Status Pernikahan :  Menikah       Belum Menikah

#### Deskripsi Jawaban

Pada masing-masing pernyataan terdapat 5 alternatif jawaban, yaitu:

5. Sangat Setuju (SS)
4. Setuju (S)
3. Kurang Setuju (KS)
2. Tidak Setuju (TS)
1. Sangat Tidak Setuju (STS)

Data responden dan semua informasi yang diberikan akan terjamin kerahasiannya, oleh sebab itu dimohon untuk mengisi kuesioner seobjektif mungkin.

### Kompetensi Spiritual (X1)

No.	Sub Indikator	STS	TS	KS	S	SS
<b>Pemikiran Eksistensial</b>						
1	Karyawan PLN (Persero) UP3 memiliki kemampuan untuk berpikir kritis dalam bekerja					
2	Karyawan PLN (Persero) UP3 tetap berdoa sebelum dan sesudah melakukan sesuatu					
3	Karyawan PLN (Persero) UP3 memiliki kemampuan untuk menentukan pekerjaan yang baik dengan yang tidak baik					
<b>Pemaknaan Pribadi</b>						
4	Karyawan PLN (Persero) UP3 selalu berdoa menurut agama masing-masing dalam setiap memulai pekerjaan					
5	Karyawan PLN (Persero) UP3 memberi salam sebelum dan sesudah menyampaikan pendapat/presentasi					
6	Karyawan PLN (Persero) UP3 memiliki kemampuan merasakan apa yang dirasakan orang lain dan menumbuhkan hubungan saling percaya					
<b>Kesadaran Transedental</b>						
7	Karyawan PLN (Persero) UP3 memiliki kemampuan untuk menangani emosi dan interaksi dengan baik ketika berhubungan sosial dengan orang lain					
8	Karyawan PLN (Persero) UP3 memelihara hubungan baik dengan sesama umat ciptaan Tuhan Yang Maha Esa					
9	Karyawan PLN (Persero) UP3 memiliki tolak ukur kemampuan diri dan kepercayaan diri yang kuat dalam pengambilan keputusan					
<b>Perluasan Area Kesadaran</b>						
10	Karyawan PLN (Persero) UP3 memiliki keyakinan hidup dan motivasi dari dalam diri yang muncul akibat kekuatan berdasarkan agama masing-masing					
11	Karyawan PLN (Persero) UP3 memiliki motivasi ibadah dalam bekerja sesuai agamanya masing-masing					
12	Karyawan PLN (Persero) UP3 selalu mengucapkan syukur ketika berhasil mengerjakan sesuatu					

### Kompetensi Kepemimpinan (X2)

No.	Item	STS	TS	KS	S	SS
<b>Kemampuan Mengambil Keputusan</b>						
1	Pemimpin selalu mendahulukan permasalahan kelompok daripada pribadi					
2	Pemimpin selalu melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan					
3	Pemimpin selalu memikirkan semua sisi dalam pengambilan keputusan					
<b>Kemampuan Memotivasi</b>						
4	Pemimpin mampu memberikan motivasi dan menetapkan standar kerja					
5	Pemimpin mampu untuk memberikan inspirasi dan menyelesaikan masalah					
6	Pemimpin mampu untuk menunjukkan sikap dapat dipercaya					
<b>Kemampuan Komunikasi</b>						
7	Pemimpin dapat menghargai ide dari karyawan					
8	Pemimpin memberikan pelayanan sebagai mentor					
9	Pemimpin mampu menghormati secara langsung karyawan					
<b>Kemampuan Mengendalikan Bawahan</b>						
10	Pemimpin dapat memberikan kejelasan dan pemahaman					
11	Pimpinan sebelum memberikan kegiatan kerja, menginstruksikan secara spesifik kepada karyawan					
12	Dalam mengerjakan kegiatan pimpinan akan mengawasi pekerjaan karyawan					
<b>Tanggung Jawab</b>						
13	Pemimpin memiliki kepedulian terhadap karyawan mengenai harapan dan keinginan karyawan					
14	Pimpinan memberikan support dalam melaksanakan kerja					
15	Pimpinan memberikan dukungan kepada karyawan untuk semangat kerja					
<b>Kemampuan Mengendalikan Emosional</b>						
16	Pemimpin menumbuhkan kesadaran tentang pentingnya patuh terhadap peraturan yang berlaku					
17	Pemimpin selalu memberikan solusi jika bawahannya bertanya tentang masalah-masalah yang terkait dengan pekerjaan					
18	Pemimpin selalu mendiskusikan apabila ada hal yang menyimpang					

### Kinerja Karyawan (Y)

No.	Item	STS	TS	KS	S	SS
<b>Kualitas Pekerjaan</b>						
1	Saya mengerjakan pekerjaan dengan rapi					
2	Saya mengerjakan pekerjaan sesuai prosedur/sop					
3	Saya selalu meminimalkan kesalahan dalam bekerja					
<b>Kuantitas Pekerjaan</b>						
4	Saya mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu					
5	Saya hadir dikantor tepat waktu					
6	Saya pulang sesuai dengan jam kantor, kecuali karena lembur					
<b>Tanggung Jawab</b>						
7	Pekerjaan yang saya selesaikan sesuai dengan target perusahaan					
8	Saya mampu mempercepat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan					
9	Saya bekerja sesuai tugas dan fungsi					
<b>Kemampuan Bekerjasama</b>						
10	Hasil pekerjaan yang saya miliki diterima dengan baik oleh atasan dan rekan kerja					
11	Saya dapat bekerja dalam tim dengan baik					
12	Saya selalu berdiskusi dan bertukar pikiran dengan rekan kerja apabila mengalami kendala dalam bekerja					
<b>Inisiatif</b>						
13	Saya mampu mengambil inisiatif dalam bekerja					
14	Saya mampu memilih dan melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda dengan karyawan lain					
15	Saya selalu menawarkan diri kepada rekan kerja saya untuk membantu apabila ada kendala kerja					

### Lampiran 2. Tabulasi Variabel Kompetensi Spiritual

No.	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
8	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
9	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
10	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
32	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
40	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5
41	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
43	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4



No.	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12
88	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
89	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
90	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5
91	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
92	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
93	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5
94	4	3	3	5	3	4	5	4	4	4	5	5
95	5	3	4	5	4	3	3	3	3	4	5	5
96	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
97	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
98	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
99	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
100	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
101	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
102	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
103	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
104	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
105	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
106	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
107	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
108	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
109	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
110	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
111	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
112	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	4	5
113	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
114	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
115	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5
116	3	3	3	5	3	5	5	4	4	3	5	5
117	3	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5

Lampiran 3. Tabulasi Variabel Kompetensi Kepemimpinan

No.	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
34	5	5	3	5	3	3	5	3	3	5	5	3
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
39	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4
40	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
42	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5

No.	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
48	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
52	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4
53	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4
54	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
56	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5
57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
58	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4
59	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4
60	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4
61	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4
62	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5
63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
64	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
65	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5
66	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
67	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
68	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4
69	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
71	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
72	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
73	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
74	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
75	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
76	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
77	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
78	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
79	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
80	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
81	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5
82	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
83	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
84	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
85	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4

No.	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12
86	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
87	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
88	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5
89	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
90	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4
91	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
92	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
93	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5
94	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4
95	4	4	5	3	5	4	3	3	4	4	4	5
96	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
97	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
98	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
99	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
100	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
101	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
102	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
103	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5
104	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
105	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
106	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
107	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4
108	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
109	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
110	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5
111	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
112	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4
113	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
114	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
115	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5
116	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4
117	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5

No.	X2.13	X2.14	X2.15	X2.16	X2.17	X2.18
1	5	5	5	5	5	5
2	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5
6	4	4	4	4	4	4
7	4	4	4	4	4	4
8	5	5	5	5	5	5
9	5	5	5	5	5	5
10	4	4	4	4	4	4
11	5	5	5	5	5	5
12	4	4	4	4	4	4
13	4	4	4	4	4	4
14	4	4	4	4	4	4
15	4	4	4	4	4	4
16	4	4	4	4	4	4
17	4	4	4	4	4	4
18	5	5	5	5	5	5
19	5	5	5	5	5	5
20	3	3	3	3	3	3
21	5	5	5	5	5	5
22	5	5	5	5	5	5
23	5	5	5	5	5	5
24	5	5	5	5	5	5
25	4	4	4	4	4	4
26	5	5	5	5	5	5
27	4	4	4	4	4	4
28	4	4	4	4	4	4
29	4	4	4	4	4	4
30	5	5	5	5	5	5
31	4	4	4	4	4	4
32	5	5	5	5	5	5
33	4	4	4	4	4	4
34	5	5	5	5	5	5
35	4	4	4	4	4	4
36	5	5	5	5	5	5
37	4	4	4	4	4	4
38	4	4	4	4	4	4
39	5	5	5	5	5	5
40	4	4	4	4	4	4
41	5	5	5	5	5	5
42	4	4	4	4	4	4

No.	X2.13	X2.14	X2.15	X2.16	X2.17	X2.18
43	5	5	5	5	5	5
44	4	4	4	4	4	4
45	5	5	5	5	5	5
46	4	4	4	4	4	4
47	5	5	5	5	5	5
48	4	4	4	4	5	5
49	4	4	4	4	4	4
50	5	5	5	5	5	5
51	5	5	5	5	5	5
52	5	5	5	5	4	4
53	5	5	5	5	4	4
54	4	4	4	4	3	3
55	4	4	4	4	4	4
56	4	4	4	4	5	5
57	5	5	5	5	5	5
58	5	5	5	5	4	4
59	5	5	5	5	4	4
60	5	5	5	5	4	4
61	5	5	5	5	4	4
62	4	4	4	4	5	5
63	5	5	5	5	5	5
64	5	5	5	5	5	5
65	4	4	4	4	5	5
66	5	5	5	5	5	5
67	5	5	5	5	5	5
68	5	5	5	5	4	4
69	5	5	5	5	5	5
70	5	5	5	5	5	5
71	5	5	5	5	5	5
72	5	5	5	5	5	5
73	5	5	5	5	5	5
74	5	5	5	5	5	5
75	5	5	5	5	5	5
76	5	5	5	5	5	5
77	5	5	5	5	5	5
78	5	5	5	5	5	5
79	5	5	5	5	5	5
80	4	4	4	4	4	4
81	4	4	4	4	5	5
82	5	5	5	5	5	5
83	5	5	5	5	5	5
84	4	4	4	4	4	4

No.	X2.13	X2.14	X2.15	X2.16	X2.17	X2.18
85	5	5	5	5	5	5
86	5	5	5	5	5	5
87	5	5	5	5	4	4
88	4	4	4	5	5	5
89	5	5	5	5	4	4
90	5	4	5	4	4	4
91	5	4	5	4	5	5
92	5	5	5	5	4	4
93	5	5	5	5	4	4
94	3	3	5	4	5	5
95	5	5	5	5	4	5
96	5	5	5	5	5	5
97	5	5	5	5	5	5
98	5	5	5	5	5	5
99	5	5	5	5	5	5
100	5	5	5	5	5	5
101	5	5	5	5	5	5
102	4	4	4	4	4	4
103	4	4	4	4	4	4
104	5	5	5	5	5	5
105	5	5	5	5	5	5
106	4	4	4	4	4	4
107	5	5	5	5	5	5
108	5	5	5	5	5	5
109	5	5	5	5	5	5
110	4	4	4	5	4	4
111	5	5	5	5	5	5
112	5	4	5	4	5	5
113	5	4	5	4	5	5
114	5	5	5	5	5	5
115	5	5	5	5	5	5
116	4	4	5	4	5	5
117	5	5	5	5	5	5





No.	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Y1.11	Y1.12	Y1.13	Y1.14	Y1.15
97	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
98	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
99	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
100	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
101	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4
102	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4
103	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
104	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4
105	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5
106	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
107	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
108	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
109	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
110	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4
111	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
112	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4
113	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	5	5	5	4
114	4	4	4	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
115	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
116	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	3	5	5	5
117	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	3

## Lampiran 5. Hasil Ouput SmartPLS

SmartPLS C:\Users\Wina 102015\smartpls\_workspace  
File Edit Melihat Tema Menghitung Info Bahasa

Simpan Proyek Baru Model Jalur Baru Menyembunyikan Nilai Nol Meningkatkan Desimal Kurangi Angka Desimal Ekspor ke Excel Ekspor ke Web Ekspor ke R

Menjalajahi Proyek

- Data Puri
- DMAS 1
- ECR
- Chah Data Skripsi Putri Pratiwi
- PLS-SEM BOOK - Corporate Reputation Extended
- PP
- PP 2
- PP 4
- SKRIPSI PUTRI
- SKRIPSI PUTRI PRATIWI FIX
- SKRIPSI PUTRI PRATIWI FIX
- PLS PP (117 Catatan)
- Tes
- tes 1
- tes 117

Indikator

Tidak Indikator

Outer Loading

Matrks

Matrks	Kinerja Karyaw...	Kompetensi Ka...	Kompetensi Sp...
X1.8			0.978
X1.9			0.982
X2.1		0.917	
X2.10		0.932	
X2.11		0.873	
X2.12		0.769	
X2.13		0.896	
X2.14		0.883	
X2.15		0.921	
X2.16		0.895	
X2.17		0.809	

Hasil Akhir

- Koefisien Jalur
- R-Square
- Stat. Tidak Langsung
- Pengaruh Total
- R² Change
- Outer Weights
- Variable Latent
- Residual

Kriteria Kualitas

- F-Square
- LSquare
- Validitas dan Reliabilitas Konstruk
- Validitas Diskriminan
- Collinearity Statistik (VIF)
- R² Model
- Kriteria Statistik Model

Hasil Sementara

- Penubahan Kriteria Berhenti
- LSquare
- Validitas dan Reliabilitas Konstruk
- Validitas Diskriminan
- Collinearity Statistik (VIF)
- R² Model
- Kriteria Statistik Model

Basis Data

- Pengaturan
- Inner Model
- Data Model
- Data Indikator (Original)
- Data Indikator (Standardisasi)
- Data Indikator (Korelasi)

Desktop 22:08 02/10/2022

SmartPLS C:\Users\Wina 102015\smartpls\_workspace  
File Edit Melihat Tema Menghitung Info Bahasa

Simpan Proyek Baru Model Jalur Baru Menyembunyikan Nilai Nol Meningkatkan Desimal Kurangi Angka Desimal Ekspor ke Excel Ekspor ke Web Ekspor ke R

Menjalajahi Proyek

- Data Puri
- DMAS 1
- ECR
- Chah Data Skripsi Putri Pratiwi
- PLS-SEM BOOK - Corporate Reputation Extended
- PP
- PP 2
- PP 4
- SKRIPSI PUTRI
- SKRIPSI PUTRI PRATIWI FIX
- SKRIPSI PUTRI PRATIWI FIX
- PLS PP (117 Catatan)
- Tes
- tes 1
- tes 117

Indikator

Tidak Indikator

Outer Loading

Matrks

Matrks	Kinerja Karyaw...	Kompetensi Ka...	Kompetensi Sp...
X1.17		0.809	
X2.16		0.799	
X2.2		0.930	
X2.3		0.751	
X2.4		0.854	
X2.5		0.783	
X2.6		0.779	
X2.7		0.867	
X2.8		0.788	
X2.9		0.793	
Y1.1	0.905		

Hasil Akhir

- Koefisien Jalur
- R-Square
- Stat. Tidak Langsung
- Pengaruh Total
- R² Change
- Outer Weights
- Variable Latent
- Residual

Kriteria Kualitas

- F-Square
- LSquare
- Validitas dan Reliabilitas Konstruk
- Validitas Diskriminan
- Collinearity Statistik (VIF)
- R² Model
- Kriteria Statistik Model

Hasil Sementara

- Penubahan Kriteria Berhenti
- LSquare
- Validitas dan Reliabilitas Konstruk
- Validitas Diskriminan
- Collinearity Statistik (VIF)
- R² Model
- Kriteria Statistik Model

Basis Data

- Pengaturan
- Inner Model
- Data Model
- Data Indikator (Original)
- Data Indikator (Standardisasi)
- Data Indikator (Korelasi)

Desktop 22:08 02/10/2022

SmartPLS C:\Users\Wina 102015\smartpls\_workspace  
File Edit Melihat Tema Menghitung Info Bahasa

Simpan Proyek Baru Model Jalur Baru Menyembunyikan Nilai Nol Meningkatkan Desimal Kurangi Angka Desimal Ekspor ke Excel Ekspor ke Web Ekspor ke R

Menjalajahi Proyek

- Data Puri
- DMAS 1
- ECR
- Chah Data Skripsi Putri Pratiwi
- PLS-SEM BOOK - Corporate Reputation Extended
- PP
- PP 2
- PP 4
- SKRIPSI PUTRI
- SKRIPSI PUTRI PRATIWI FIX
- SKRIPSI PUTRI PRATIWI FIX
- PLS PP (117 Catatan)
- Tes
- tes 1
- tes 117

Indikator

Tidak Indikator

Outer Loading

Matrks

Matrks	Kinerja Karyaw...	Kompetensi Ka...	Kompetensi Sp...
X1.1		0.879	
X1.10		0.894	
X1.11		0.938	
X1.12		0.951	
X1.2		0.956	
X1.3		0.952	
X1.4		0.862	
X1.5		0.840	
X1.6		0.951	
X1.7		0.893	
X1.8		0.978	

Hasil Akhir

- Koefisien Jalur
- R-Square
- Stat. Tidak Langsung
- Pengaruh Total
- R² Change
- Outer Weights
- Variable Latent
- Residual

Kriteria Kualitas

- F-Square
- LSquare
- Validitas dan Reliabilitas Konstruk
- Validitas Diskriminan
- Collinearity Statistik (VIF)
- R² Model
- Kriteria Statistik Model

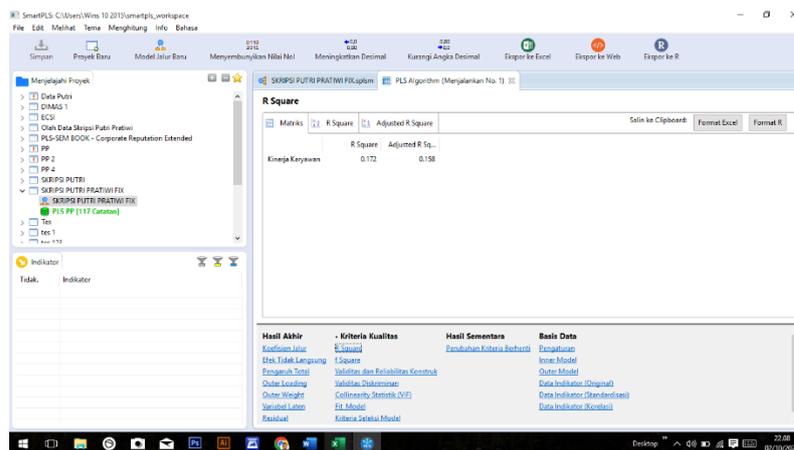
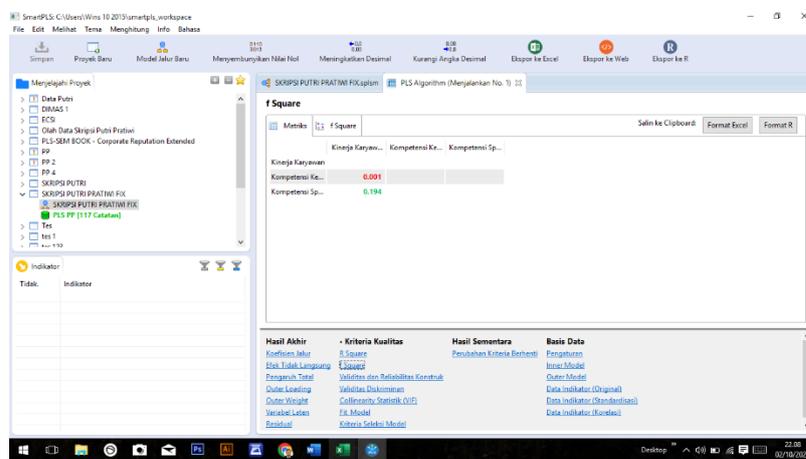
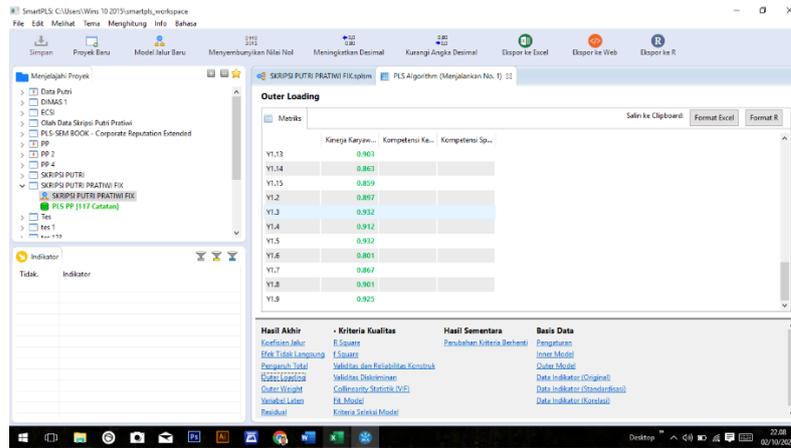
Hasil Sementara

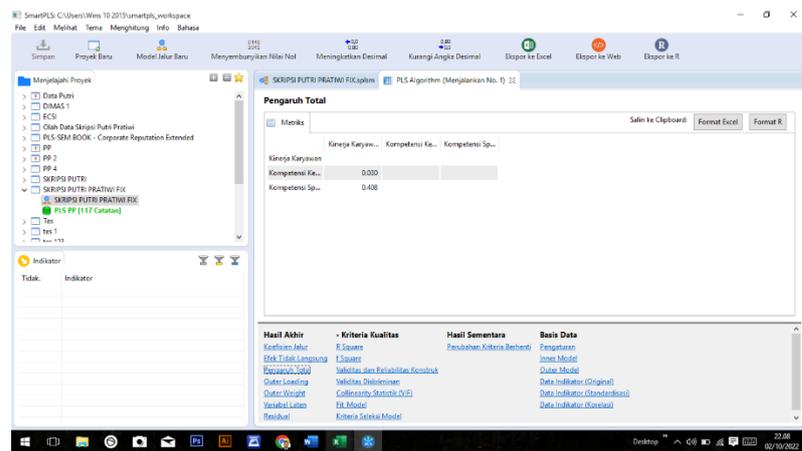
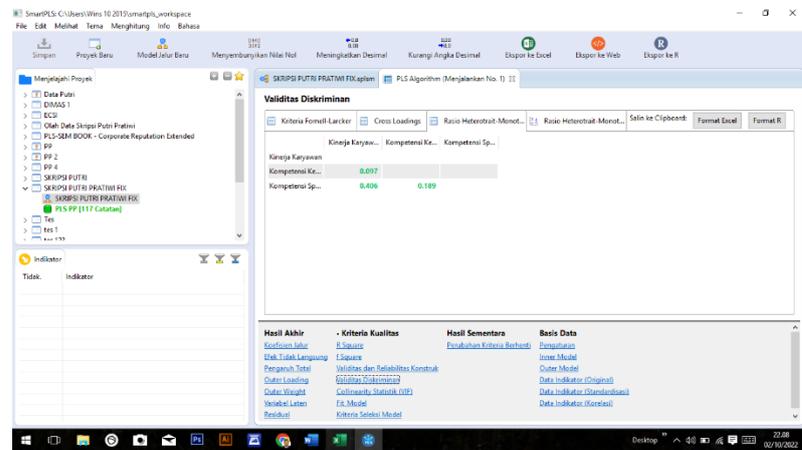
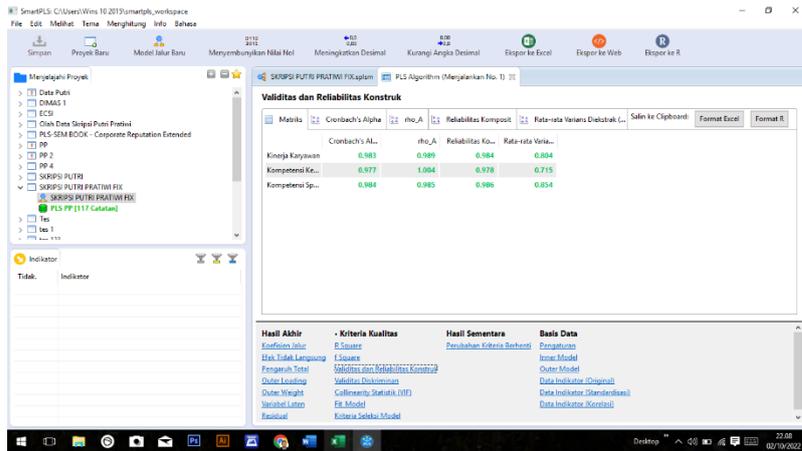
- Penubahan Kriteria Berhenti
- LSquare
- Validitas dan Reliabilitas Konstruk
- Validitas Diskriminan
- Collinearity Statistik (VIF)
- R² Model
- Kriteria Statistik Model

Basis Data

- Pengaturan
- Inner Model
- Data Model
- Data Indikator (Original)
- Data Indikator (Standardisasi)
- Data Indikator (Korelasi)

Desktop 22:08 02/10/2022







MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

**PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN**

No. Agenda: 2154/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/2/2/2022

Kepada Yth.  
**Ketua Program Studi Manajemen**  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
di Medan

Medan, 2/2/2022

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Putri Pratiwi  
NPM : 1805160041  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : MSDM

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah : 1. Kurangnya pengarahan dari atasan terhadap karyawan sehingga beberapa karyawan tidak bekerja sesuai aturan  
2. Kurangnya komunikasi antara atasan dan karyawan sehingga beberapa karyawan terkadang sepele dengan pekerjaan  
3. Kurang tegasnya atasan dalam memotivasi karyawan

Rencana Judul : 1. Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada  
2. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Pendukung Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di  
3. Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di

Objek/Lokasi Penelitian : Pt. Pln (Persero) Up3 Medan

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya  
Pemohon

(Putri Pratiwi)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

**PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN**

Nomor Agenda: 2154/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/2/2/2022

Nama Mahasiswa : Putri Pratiwi  
NPM : 1805160041  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : MSDM  
Tanggal Pengajuan Judul : 2/2/2022  
Nama Dosen Pembimbing\*) : Saprihal Manurung, SE., MA <sup>01/2/2022</sup>

Judul Disetujui\*\*)

Pengaruh Kompetensi Spiritual dan  
Kompetensi Kepemimpinan Terhadap  
kinerja karyawan Di PT. PLN (persero)  
UP3

Disahkan oleh:  
Ketua Program Studi Manajemen

  
(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan, <sup>21/4/2022</sup>  
Dosen Pembimbing

  
(.....)

\*) Dosen Pembimbing

\*\*) Disetujui Dosen Pembimbing

Sebelum dikirim oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan foto dan upload ke folder ke-2 via path form online "Upload Pengajuan Judul Skripsi"



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id>

[feb@umsu.ac.id](mailto:feb@umsu.ac.id)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

Nomor : 1031 /IL.3-AU/UMSU-05/ F / 2022  
 Lampiran :  
 Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 20 Ramadhan 1443 H  
 21 April 2022 M

Kepada Yth.  
 Bapak / Ibu Pimpinan  
 PT. PLN (Persero) UP3 Medan  
 Jln. Listrik No.8 Petisah Tengah  
 Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program **Studi Strata Satu ( S-1 )**

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : Putri Pratiwi  
 Npm : 1805160041  
 Jurusan : Manajemen  
 Semester : VIII (Delapan)  
 Judul : Pengaruh Kompetensi Spiritual & Kompetensi Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. PLN (persero) UP3

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

**H. JANURI, SE., MM., M.Si.**  
 NIDN : 0109086502



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019  
 Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003  
<http://feb.umsu.ac.id> [feb@umsu.ac.id](mailto:feb@umsu.ac.id) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING  
 PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

**NOMOR : 1031 / TGS / IL3-AU / UMSU-05 / F / 2022**

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan  
 Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

**Program Studi : Manajemen**  
**Pada Tanggal : 21 April 2022**

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

**Nama : Putri Pratiwi**  
**N P M : 1805160041**  
**Semester : VIII (Delapan)**  
**Program Studi : Manajemen**  
**Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Kompetensi Spiritual & Kompetensi Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. PLN (persero) UP3**

**Dosen Pembimbing : Saprinal Manurung, SE., MA**

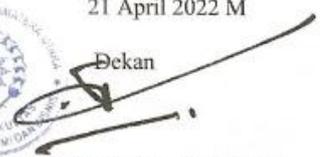
Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkanya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL "** bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : **21 April 2023**
4. Revisi Judul.....

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Ditetapkan di : Medan  
 Pada Tanggal : 20 Ramadhan 1443 H  
 21 April 2022 M

Dekan

  
**H. JANURI, SE., MM., M.Si.**  
**NIDN : 0109086502**






UIW SUMATERA UTARA  
UP3 MEDAN

Nomor : 1057/STH.00.02/D08030000/2022  
Lampiran : -  
Sifat : Segera  
Hal : Izin Riset Pendahuluan

19 Juli 2022

Kepada

Yth. Universitas Muhammadiyah  
Sumatera

Membalas surat dari Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor : 1031/II.3-AU/UMSU-05/F/2022 perihal izin riset pendahuluan atas nama :

NO	NAMA	NIM	Jurusan
1	Putri Pratiwi	1805160041	Manajemen

Dengan ini kami beritahukan bahwa :

1. PT PLN (Persero) UIW Sumatera Utara UP3 Medan dapat menerima mahasiswa Saudara untuk melakukan riset pendahuluan di PT PLN (Persero) UP3 Medan.
2. Dalam pelaksanaan riset pendahuluan, PT PLN (Persero) UP3 Medan hanya mengizinkan untuk tujuan Ilmu Pengetahuan dan tidak diperkenankan untuk disajikan kepada pihak lain.
3. Apabila dalam riset pendahuluan tersebut dibutuhkan angka atau pun data keuangan yang menyangkut rahasia perusahaan dan rahasia pelanggan tidak akan dilayani.
4. Agar setiap mahasiswa/i melakukan riset pendahuluan yang akan beraktifitas dilingkungan kerja PT PLN (Persero) UP3 Medan telah mendapatkan vaksin tahap 1 dan dapat dibuktikan dengan menunjukkan sertifikat vaksinasi pada aplikasi Peduli Lindungi.
5. Pada saat melakukan pelaksanaan riset pendahuluan wajib melampirkan hasil rapid test antibody.

Demikian disampaikan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

MANAGER UNIT PELAKSANA  
PELAYANAN PELANGGAN (UP3)  
MEDAN,



HARIADI FITRIANTO



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL**

Nama Lengkap : PUTRI PRATIWI  
NPM : 1805160041  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MSDM  
Judul Penelitian : PENGARUH KOMPETENSI SPRITUAL DAN KOMPETENSI KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) UP3

Tanggal	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
BAB 1	Sesuaikan latar belakang masalah, Identifikasi masalah dan tujuan penelitian	27/05/2022	
BAB 2	Tambahkan Teori dalam satu sub judul minimal 4 teori	08/07/2022	
BAB 3	perbaiki metodologi penelitian dan analisa data	14/7/2022	
Daftar Pustaka	Sesuaikan dengan Mandelley	21/7/22	
Persetujuan Seminar Proposal	Acc.	21/7/22	

Medan, Juli 2022

Diketahui oleh:  
Ketua Program Studi

Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing

**JASMAN SYARIFUDDIN, SE., M.Si**

**SAPRINAL MANURUNG, SE., MA**



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH PIMPINAN PUSAT  
 UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
 Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

**BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN**

Pada hari Ini Rabu, 27 Juli 2022 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

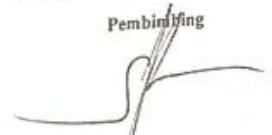
Nama : Putri Pratiwi  
 N.P.M. : 1805160041  
 Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 07 November 2000  
 Alamat Rumah : Denal Jalan Sriyadi Gang Pos-Pos No. 6 Medan  
 JudulProposal : Pengaruh Kompetensi Spiritual dan Kompetensi Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (PERSERO) UP3

Disetujui / tidak disetujui \*)

Item	Komentar
Judul	Pengaruh kompetensi Spritual dan kompetensi Kepemimpinan Terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) UP3
Bab I	Membuat kalimat penghubung
Bab II	kerangka konseptual
Bab III	Definisi operasional
Lainnya	
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Rabu, 27 Juli 2022

**TIM SEMINAR**

Ketua  
  
 Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.  
 Pembimbing  
  
 Saprihal Manurung, SE., MA

Bekrularis  
  
 Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si.  
 Pembanding  
  
 Susi Handayani, SE., M.M.



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH PIMPINAN PUSAT  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
Jl. Kapl. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6824567 Ext: 304 Medan 220238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN PROPOSAL**

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Rabu, 27 Juli 2022** menerangkan bahwa:

Nama : Putri Pratiwi  
N.P.M. : 1805160041  
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 07 November 2000  
Alamat Rumah : Denai Jalan Srikandi Gang Pos-Pos No. 6 Medan  
JudulProposal : Pengaruh Kompetensi Spiritual dan Kompetensi Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (PERSERO) UP3

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : *Saprinal Manurung, SE., MA*

Medan, Rabu, 27 Juli 2022

**TIM SEMINAR**

Ketua

*Jasman Saripuddin, SE., M.Si.*

Pembimbing

*Saprinal Manurung, SE., MA*

Sekretaris

*Assoc.Prof.Dr.Jufrizen, SE., M.Si.*

Pembanding

*Susi Handayani, SE., M.M.*

Diketahui / Disetujui  
A.n. Dekan  
Wakil Dekan - I



*Assoc.Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si.*

NIDN: 0105087601



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019  
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003  
<http://feb.umsu.ac.id> [feb@umsu.ac.id](mailto:feb@umsu.ac.id) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019  
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003  
<http://feb.umsu.ac.id> [feb@umsu.ac.id](mailto:feb@umsu.ac.id) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

Nomor : 2923/IL.3-AU/UMSU-05/F/2022  
Lamp. : -  
Hal : MENYELESAIKAN RISET

Medan, 07 Rabiul Awwal 1444 H  
03 Oktober 2022 M

Kepada Yth.  
**Bapak / Ibu Pimpinan**  
**PT. PLN (Persero) UP3 Medan**  
Di  
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV - V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpinan, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu ( S1 )** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Putri Pratiwi**  
N P M : **1805160041**  
Semester : **VIII (Delapan)**  
Jurusan : **Manajemen**  
Judul Skripsi : **Pengaruh Kompetensi Spiritual Dan Kompetensi Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. PLN (persero) UP3**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

**H. JANURI, SE., MM., M.Si.**  
NIDN : 0109086502

Tembusan :  
1. Pertinggal

