

ANALISIS PENGARUH PENGGUNAAN KEKUASAAN PEMIMPIN TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI BADAN PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN KELUARGA BERENCANA KOTA KEDIRI

ABSTRAK

MAY PUTRISFA RAMADHANI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari penggunaan kekuasaan paksaan, kekuasaan resmi, kekuasaan penghargaan, kekuasaan keteladanan, dan kekuasaan keahlian terhadap prestasi kerja pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Kediri. Serta untuk mengetahui kekuasaan mana yang memiliki pengaruh dominan terhadap prestasi kerja pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Kediri.

Adapun sampel dari penelitian ini adalah 68 pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Kediri yang berstatus Pegawai Negeri Sipil. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian menggunakan *quota sampling*. Teknik *quota sampling* adalah teknik untuk menentukan sampel dari populasi yang mempunyai ciri-ciri tertentu sampai jumlah (*quota*) yang diinginkan (Sugiyono, 2009). Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda.

Berdasarkan analisis regresi linier berganda dan korelasi parsial, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kekuasaan resmi, kekuasaan penghargaan, kekuasaan keteladanan, dan kekuasaan keahlian memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Kediri, yaitu sebesar $t_{hit} = 1,616$ (X2), $t_{hit} = 2,197$ (X3), $t_{hit} = 2,518$ (X4), dan $t_{hit} = 2,939$ (X5). Sedangkan kekuasaan paksaan memiliki korelasi dengan prestasi pegawai, namun tidak berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi pegawai, karena $t_{hit} = -2,296 < t_t = 0,025$. Kemudian, berdasarkan analisis koefisien determinasi penggunaan kekuasaan paksaan, kekuasaan resmi, kekuasaan penghargaan, kekuasaan keteladanan, dan kekuasaan keahlian yang dilakukan oleh kepala Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Kediri secara bersama-sama dapat menjelaskan prestasi kerja pegawai, sebesar $R^2 = 0,233$ atau $R^2 = 23,3 \%$, dan secara uji simultan penggunaan kekuasaan paksaan, kekuasaan resmi, kekuasaan penghargaan, kekuasaan keteladanan, dan kekuasaan keahlian secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai sebesar, $F_{hit} = 3,763$ atau $F_{hit} = 37,63\%$. Serta dari kelima penggunaan sumber kekuasaan tersebut di atas, kekuasaan keahlian merupakan sumber kekuasaan yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap prestasi kerja pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Kediri, yaitu sebesar $r^2 = 0,350$ atau $r^2 = 35\%$.

Kata Kunci: Kekuasaan Pemimpin, Prestasi Kerja

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin pesat, maka organisasi dituntut memiliki sumber daya manusia yang mumpuni dan berkualitas. Perubahan dan perkembangan tersebut tidak dapat dihindarkan, sehingga organisasi membutuhkan kepemimpinan yang kuat agar efektivitasnya optimal. Di dunia yang serba dinamis seperti ini, dibutuhkan pemimpin yang mampu merubah karakter birokrasi pemerintahan, berani menciptakan visi masa depan, mengilhami anggota-anggota organisasi untuk secara sukarela

mencapai visi tersebut, serta mampu membina sumber daya manusia yang berprestasi dan lebih berkualitas.

Siagian (2007), mengatakan bahwa keberhasilan atau kegagalan yang dialami oleh sebagian besar organisasi banyak ditentukan oleh kualitas kepemimpinan yang dimiliki oleh orang-orang yang memiliki tugas untuk memimpin organisasi tersebut. Pemimpin yang sukses adalah pemimpin yang mampu mengantisipasi perubahan dan dengan sekuat tenaga memanfaatkan kesempatan, memotivasi bawahan untuk mencapai tingkat produktivitas dan prestasi kerja yang lebih tinggi, mengevaluasi kinerja

yang buruk, serta mendorong ke arah sasaran atau pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Nirman (2004) kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi perilaku orang lain agar berperilaku seperti yang diinginkan. Salah satu alat untuk mempengaruhi bawahan adalah dengan menggunakan kekuasaan. Menurut Greenberg dan Baron (dalam Burhanudin dan Sunyoto, 2011) secara umum kekuasaan adalah potensi untuk mempengaruhi orang lain dengan sukses. Hal ini dapat diartikan bahwa kesuksesan merupakan kapasitas merubah sikap maupun perilaku orang lain sesuai dengan yang diinginkan. Kekuasaan yang dimiliki seorang pemimpin merupakan alat yang sangat berperan penting dalam sebuah organisasi. Kekuasaan yang tepat akan berdampak positif pada peningkatan prestasi kerja karyawan. Sehingga, kekuasaan masih perlu dikaji secara seksama sebagai suatu konsep untuk memahami kepemimpinan dan merupakan sarana pemimpin untuk menjadikan organisasi secara baik.

Kinerja suatu organisasi menjadi sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi dan kinerja organisasi itu sendiri ditentukan oleh kinerja dan prestasi kerja para pegawai. Menurut Seymour (dalam Suharto dan Cahyono, 2005), kinerja dan prestasi kerja merupakan hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Karyawan dalam hal ini adalah pegawai sebagai individu dalam organisasi wajib menjalankan segala tugas dan pekerjaan yang dibebankan, untuk mewujudkan semua itu dibutuhkan pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), keahlian (*skill*), serta semangat kerja dari masing-masing pegawai. Oleh karena itu, pemimpin yang baik harus mampu mengontrol dan mengendalikan suatu organisasi, salah satunya dengan memperhatikan serta merumuskan cara yang tepat untuk meningkatkan prestasi kerja bawahannya.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pusat, Provinsi, dan Kabupaten/Kota dan Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah bahwa struktur organisasi tersebut tampak lebih ramping, salah satunya adalah Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kota

Kediri. Dengan adanya peraturan tersebut, dimana sebagian tugas pemerintah dilaksanakan Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Kediri secara bertahap sesuai dengan kebutuhan dialihkan kepada pemerintah daerah sehingga koordinasi antara pemerintah daerah dengan provinsi kurang terjalin, dimana pemerintah daerah hanya mengacu pada Peraturan Daerah yang diberlakukan pada masing-masing Kabupaten/Kota yang berbeda-beda, sehingga berdampak pada kinerja pegawai.

Kemajuan dan keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kinerja individu dalam hal ini adalah pegawai, dimana pegawai harus mampu bekerja keras, proaktif, disiplin, dan bertanggung jawab terhadap tugas maupun pekerjaan yang pada akhirnya dapat mencapai prestasi kerja yang tinggi dan optimal, sehingga berdampak positif pada kinerja organisasi. Namun, pada kenyataannya masih dijumpai permasalahan yang berkaitan dengan kinerja pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Kediri. Masalah tersebut disebabkan oleh beberapa faktor, salah satu diantaranya adalah kepemimpinan. Keberadaan Pegawai Negeri memiliki peran penting bagi kelancaran penyelenggaraan pembangunan dan pemerintahan termasuk Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Kediri. Mengingat betapa besarnya peranan Pegawai Negeri sebagai modal dasar bagi pembangunan dan penyelenggaraan pemerintahan, maka upaya-upaya peningkatan kinerjanya menjadi sangat penting, sehingga berpengaruh pada peningkatan kinerja pelayanan publik atau masyarakat.

Berkaitan dengan permasalahan ini maka Wexley dan Yukl (1992) menyarankan bahwa pemimpin seharusnya mengawali usaha untuk mengajak karyawan dengan membicarakan tentang apa yang menjadi keluhannya, sehingga sumber daya manusia dalam organisasi dapat bekerja dengan efisien dan efektif. Sebab, kinerja bawahan sangat dipengaruhi oleh perilaku pimpinan sebagai seorang atasan, sedangkan efektivitas seorang pemimpin akan sangat dipengaruhi oleh karakteristik bawahannya. Dengan demikian, seorang pemimpin bukan saja merupakan personifikasi bagi aspirasi kepentingan bawahannya, melainkan juga merupakan seseorang yang mampu secara

terus menerus menganalisis perkembangan situasi, menganalisis berbagai alternatif pemecahan, dan memilih prioritas terbaik untuk kemudian dijabarkan ke dalam tindakan nyata. Pemimpin yang mempunyai sifat-sifat tersebut yang akan mampu mengatasi persoalan-persoalan yang timbul dimasing-masing unit kerjanya.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka penelitian ini berusaha untuk mendeskripsikan sumber-sumber kekuasaan apa saja yang diperlukan oleh pemimpin dalam menjalankan kekuasaannya serta bagaimana pengaruh penggunaan kekuasaan tersebut terhadap prestasi kerja bawahannya. Mengingat potensi Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Kediri cukup besar dan memiliki peluang untuk meningkatkan keberhasilan dimasa yang akan datang. Oleh sebab itu. dalam penelitian ini peneliti menggunakan judul:

"Analisis Pengaruh Penggunaan Kekuasaan Pemimpin Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan Dan Keluarga Berencana Kota Kediri".

Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh dari penggunaan kekuasaan paksaan, kekuasaan resmi, kekuasaan penghargaan, kekuasaan keteladanan, dan kekuasaan keahlian terhadap prestasi kerja pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Kediri?
2. Dari penggunaan kekuasaan tersebut, kekuasaan mana yang lebih memiliki pengaruh dominan terhadap prestasi kerja pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Kediri?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari penggunaan kekuasaan paksaan, kekuasaan resmi, kekuasaan penghargaan, kekuasaan keteladanan, dan kekuasaan keahlian terhadap prestasi kerja pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Kediri.
2. Untuk mengetahui kekuasaan yang memiliki pengaruh dominan terhadap prestasi kerja pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Kediri.

METODE PENELITIAN

Waktu dan Lokasi

Penelitian dilakukan pada tanggal 21 – 28 November 2012 di Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Kediri.

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian *eksplanatory* dengan menggunakan metode *survey*.

Populasi

Dalam penelitian ini populasi yang diteliti adalah 72 orang pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Kediri..

Sampel

Adapun sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 68 orang pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Kediri yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik *quota sampling*.

Definisi Operasional

a. Variabel Bebas (X)

Adapun variabel bebas dari penelitian ini adalah penggunaan kekuasaan paksaan (X1), kekuasaan resmi (X2), kekuasaan penghargaan (X3), kekuasaan keteladanan (X4), dan kekuasaan keahlian (X5).

b. Variabel Terikat (Y)

Terdapat tiga indikator yang diukur dalam variabel prestasi kerja ini, diantaranya sebagai berikut: a) Kuantitas Hasil Kerja; b) Kualitas Hasil Kerja; c) Ketepatan Waktu.

Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini jenis data yang digunakan adalah data subyek. Sumber data yang digunakan ada dua jenis, yaitu: a) Data Primer, b) Data Sekunder.

Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Dimana dalam data primer, pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan skala penggunaan kekuasaan pemimpin dan prestasi kerja. Skala adalah suatu daftar pernyataan untuk memperoleh data yang berupa jawaban-jawaban dari sampel (Azwar, 2007). Skala pengukuran penggunaan kekuasaan pemimpin dan prestasi kerja yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala *Likert*.

Uji Instrumen Validitas

Untuk menguji validitas alat ukur penggunaan kekuasaan pemimpin dan prestasi kerja, digunakan teknik *internal validity*, yaitu dengan cara mengkorelasikan tiap butir item dengan skor totalnya. Sedangkan rumus yang digunakan adalah korelas *product moment* dengan rumus angka kasar *Karl Pearson* (Winarsunu, 2006).

Reliabilitas

Reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Reliabilitas alat ukur dinyatakan dengan indeks korelasi dan perhitungannya hanya dilaksanakan pada item-item yang sudah memiliki validitas. Uji reliabilitas dilakukan dengan perhitungan rumus *alpha*.

Metode Analisis Data

Adapun rumus dari model Analisis Linier Berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + b_5 X_5 + e$$

Keterangan:

Y: Prestasi kerja pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Kediri

α : *Alpha*

b_0 : Koefisien determinasi

X_1 : Kekuasaan Paksaan (*coercive power*)

X_2 : Kekuasaan Resmi (*legitimate power*)

X_3 : Kekuasaan Penghargaan (*reward power*)

X_4 : Kekuasaan Keteladanan (*reference power*)

X_5 : Kekuasaan Keahlian (*expert power*)

e: *error*

Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan menggunakan uji statistik dan uji ekonometrika. Van Zanten (1995) menjelaskan bahwa alat uji statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis antara lain:

1. Koefisien determinasi berganda (R^2) dan koefisien korelasi berganda (R)
 - a. Koefisien determinasi berganda (R^2)
 - b. Koefisien korelasi berganda (R)
2. Koefisien determinasi parsial (r^2) dan koefisien korelasi parsial (r)
 - a. Koefisien determinasi parsial (r^2)
 - b. Koefisien korelasi parsial (r)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Responden

Dari hasil penelitian yang dilakukan terhadap 68 orang responden, yaitu 68 pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan

dan Keluarga Berencana Kota Kediri yang berstatus Pegawai Negeri Sipil, dapat diketahui gambaran umum responden sebagai berikut:

Jenis Kelamin

Dari data yang ada maka jenis kelamin dari 68 orang responden terbagi menjadi 28 orang laki-laki (41,17%) dan 40 orang perempuan (58,82%), ini menunjukkan bahwa responden nota bene pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Kediri didominasi oleh perempuan.

Tingkat Pendidikan

Dari data yang ada maka rata-rata pendidikan dari 68 responden adalah Sarjana S-1, sederajat D3 (masih mengambil S-1) sebanyak 2 orang (2,94%) dan S-2 (dalam taraf penyelesaian) sebanyak 1 orang (1,47%).

Usia Responden

No	Usia	Σ	%
1.	<25	1	1,47%
2.	25 – 30	5	7,35%
3.	31 – 35	8	11,76%
4.	36 – 40	5	7,35%
5.	41 – 45	17	25,00%
6.	46 – 50	19	27,94%
7.	> 50	13	19,12%

Jabatan

Jenis Eselon Responden

No.	Jenis Eselon	L	P	Σ	%
1.	Eselon II	1	-	1	1,47%
2.	Eselon III	1	3	4	5,88%
3.	Eselon IV	-	5	5	7,35%
4.	Staf	15	10	25	36,76%
5.	Penyuluh KB	15	18	33	48,53%

Analisis Statistik Deskriptif

1. Faktor-faktor penggunaan kekuasaan (X) terdiri dari:

- a. Penggunaan Kekuasaan Paksaan (X_1) dari hasil yaitu : 1) Kepala Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Kediri menganggap penting kekuasaan bagi kepatuhan bawahannya. Hal ini mendapat respon dari pegawai, sangat setuju sebanyak 22 orang (32,4%), setuju sebanyak 38 orang (55,9%), dan tidak setuju sebanyak 8 orang (11,8%); 2). Kepala Badan

- Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Kediri berusaha memahami tidak semua bawahan mempunyai kemampuan untuk menjadi pelaksana pekerjaan secara mandiri. Hal ini mendapat respon dari pegawai, sangat setuju sebanyak 13 orang (19,1%), setuju sebanyak 48 orang (70,6%), dan tidak setuju sebanyak 7 orang (10,3%); 3) Kepala Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Kediri enggan menerima saran dan kritik dari pendapat pegawai atau orang lain. Hal ini mendapat respon dari pegawai, sangat setuju sebanyak 13 orang (19,1%), setuju sebanyak 44 orang (64,7%), dan tidak setuju sebanyak 11 orang (16,2%); 4) Kepala Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Kediri bertindak tegas dalam mengambil keputusan mengenai pemberlakuan hukuman bagi pegawai yang melanggar peraturan. Hal ini mendapat respon dari pegawai, sangat setuju sebanyak 14 orang (20,6%), setuju sebanyak 41 orang (60,3%), tidak setuju sebanyak 10 orang (14,7%), dan sangat tidak setuju sebanyak 3 orang (4,4%).
- b. Penggunaan Kekuasaan Resmi (X_2) dari hasil penelitian yaitu : 1) Kepala Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Kediri dalam menjalankan tugas bergantung kepada kekuasaan formal dan peraturan organisasi. Hal ini mendapat respon dari pegawai, sangat setuju sebanyak 9 orang (13,2%), setuju sebanyak 41 orang (60,3%), tidak setuju sebanyak 9 orang (13,2%), dan sangat tidak setuju sebanyak 9 orang (13,2%); 2) Kepala Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Kediri sangat percaya diri motivasi beliau adalah simbol prestasi kerja para bawahan. Hal ini mendapat respon dari pegawai, sangat setuju sebanyak 2 orang (2,9%), setuju sebanyak 51 orang (75%), tidak setuju sebanyak 13 orang (19,1%), dan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (2,9%); 3) Kepala Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Kediri selalu menghimbau kepada para bawahan untuk mematuhi peraturan organisasi yang berkaitan dengan pekerjaan mereka. Hal ini mendapat respon dari pegawai, sangat setuju sebanyak 10 orang (14,7%), setuju sebanyak 38 orang (55,9%), dan tidak setuju sebanyak 20 orang (29,4%); 4) Kepala Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Kediri sangat *detail* dalam mengurus *schedule deadline* tugas. Hal ini mendapat respon dari pegawai, sangat setuju sebanyak 17 orang (25%), setuju sebanyak 38 orang (55,9%), dan tidak setuju sebanyak 13 orang (19,1%).
- c. Penggunaan Kekuasaan Penghargaan (X_3): dari hasil penelitian yaitu : 1) Kepala Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Kediri tidak segan dalam memberikan motivasi kepada para bawahan yang mengalami stres kerja maupun penurunan semangat kerja. Hal ini mendapat respon dari pegawai, sangat setuju sebanyak 20 orang (29,4%), setuju sebanyak 36 orang (52,9%), tidak setuju sebanyak 9 orang (13,2%), dan sangat tidak setuju sebanyak 3 orang (4,4%); 2) Kepala Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Kediri memberikan kesempatan kepada para bawahan untuk mengikuti pelatihan kerja. Hal ini mendapat respon dari pegawai, sangat setuju sebanyak 33 orang (48,5%), setuju sebanyak 25 orang (36,8%), dan tidak setuju sebanyak 10 orang (14,7%); 3) Kepala Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Kediri berusaha memperhatikan promosi kerja bagi para bawahan yang bekerja keras. Hal ini mendapat respon dari pegawai, sangat setuju sebanyak 13 orang (19,1%), setuju sebanyak 37 orang (54,4%), dan tidak setuju sebanyak 18 orang (26,5%); 4) Kepala Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Kediri berusaha memperhatikan kesejahteraan para bawahan. Hal ini mendapat respon dari pegawai, sangat setuju sebanyak 14 orang (20,6%), setuju sebanyak 38 orang (55,9%), dan tidak setuju sebanyak 16 orang (23,5%).
- d. Penggunaan Kekuasaan Keteladanan (X_4) dari hasil penelitian yaitu : 1) Kepala Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Kediri tidak segan memberikan arahan atas apa yang dikerjakan oleh para bawahan untuk dapat melaksanakan pekerjaan tersebut

dengan baik dan penuh tanggung jawab. Hal ini mendapat respon dari pegawai, sangat setuju sebanyak 1 orang (1,5%), setuju sebanyak 49 orang (72,1%), dan tidak setuju sebanyak 18 orang (26,5%); 2) Kepala Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Kediri sangat percaya diri dalam memberikan contoh kepada para bawahan untuk mematuhi peraturan. Hal ini mendapat respon dari pegawai, sangat setuju sebanyak 6 orang (8,8%), setuju sebanyak 42 orang (61,8%), tidak setuju sebanyak 17 orang (25%), dan sangat tidak setuju sebanyak 3 orang (4,4%); 3) Kepala Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Kediri selalu berusaha bersikap ramah dan tetap disiplin dalam bekerja meskipun dalam kondisi tidak nyaman. Hal ini mendapat respon dari pegawai, sangat setuju sebanyak 22 orang (32,4%), setuju sebanyak 42 orang (61,8%), dan tidak setuju sebanyak 4 orang (5,9%); 4) Kepala Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Kediri selalu terbuka dalam berbagi pengalaman maupun wawasan baru dengan para bawahan. Hal ini mendapat respon dari pegawai, sangat setuju sebanyak 5 orang (7,4%), setuju sebanyak 49 orang (72,1%), tidak setuju sebanyak 10 orang (14,7%), dan sangat tidak setuju sebanyak 4 orang (5,9%).

Penggunaan Kekuasaan Keahlian (X_5) dari hasil penelitian yaitu : 1) Kepala Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Kediri selalu berkonsultasi dan melibatkan bawahan dalam mengambil sebuah keputusan. Hal ini mendapat respon dari pegawai, sangat setuju sebanyak 3 orang (4,4%), setuju sebanyak 23 orang (33,8%), tidak setuju sebanyak 31 orang (45,6%), dan sangat tidak setuju sebanyak 11 orang (16,2%); 2) Kepala Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Kediri sangat objektif dalam menilai kinerja para bawahan. Hal ini mendapat respon dari pegawai, sangat setuju sebanyak 7 orang (10,3%), setuju sebanyak 26 orang (38,2%), tidak setuju sebanyak 27 orang (39,7%), dan sangat tidak setuju sebanyak 8 orang (11,8%); 3) Kepala Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana

Kota Kediri selalu berinovasi dalam usaha yang berpotensi menghasilkan profit. Hal ini mendapat respon dari pegawai, setuju sebanyak 9 orang (13,2%), tidak setuju sebanyak 29 orang (42,6%), dan sangat tidak setuju sebanyak 30 orang (44,1%); 4) Kepala Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Kediri lebih mengutamakan kerja sama dalam usaha mencapai tujuan. Hal ini mendapat respon dari pegawai, sangat setuju sebanyak 13 orang (19,1%), setuju sebanyak 38 orang (55,9%), tidak setuju sebanyak 12 orang (17,6%), dan sangat tidak setuju sebanyak 5 orang (7,4%).

2. Prestasi Kerja (Y)

- a. Para pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Kediri lebih senang dengan pekerjaan yang memiliki tantangan. Hal ini mendapat respon dari pegawai, sangat setuju sebanyak 12 orang (17,6%), setuju sebanyak 37 orang (54,4%), dan sangat tidak setuju sebanyak 19 orang (27,9%).
- b. Untuk meningkatkan prestasi kerja, para pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Kediri sangat antusias mengikuti training yang diadakan insntansi. Hal ini mendapat respon dari pegawai, sangat setuju sebanyak 27 orang (39,7%), setuju sebanyak 38 orang (55,9%), dan tidak setuju sebanyak 3 orang (4,4%).
- c. Para pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Kediri bekerja keras untuk menjadi yang terbaik dalam menyelesaikan tugasnya. Hal ini mendapat respon dari pegawai, sangat setuju sebanyak 20 orang (29,4%), setuju sebanyak 45 orang (66,2%), dan tidak setuju sebanyak 3 orang (4,4%).
- d. Para pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Kediri tidak pernah meninggalkan pekerjaan sebelum jam kerja berakhir. Hal ini mendapat respon dari pegawai, sangat setuju sebanyak 8 orang (11,8%), setuju sebanyak 46 orang (67,6%), dan tidak setuju sebanyak 14 orang (20,6%).
- e. Para pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Kediri lebih mengutamakan tugas meskipun berat untuk dilaksanakan. Hal ini mendapat respon dari pegawai, sangat setuju sebanyak 9 orang (13,2%), setuju

- sebanyak 50 orang (73,5%), dan tidak setuju sebanyak 9 orang (13,2%).
- f. Para pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Kediri sangat sungguh-sungguh dalam bekerja untuk memperbaiki dan meningkatkan prestasi kerja mereka. Hal ini mendapat respon dari pegawai, sangat setuju sebanyak 13 orang (19,1%), setuju sebanyak 54 orang (79,4%), dan tidak setuju sebanyak 1 orang (1,5%).
- g. Para pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Kediri selalu mengutamakan kualitas hasil kerja. Hal ini mendapat respon dari pegawai, sangat setuju sebanyak 18 orang (26,5%), setuju sebanyak 47 orang (69,1%), dan tidak setuju sebanyak 3 orang (4,4%).
- h. Dalam menjalankan tugas, para pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Kediri sangat percaya diri dengan skill yang mereka miliki. Hal ini mendapat respon dari pegawai, sangat setuju sebanyak 16 orang (23,5%), setuju sebanyak 41 orang (60,3%), dan tidak setuju sebanyak 11 orang (16,2%).
- i. Evaluasi hasil kerja para pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Kediri sangat rapi dan baik. Hal ini mendapat respon dari pegawai, sangat setuju sebanyak 9 orang (13,2%), setuju sebanyak 50 orang (73,5%), dan tidak setuju sebanyak 9 orang (13,2%).
- j. Beban kerja yang diberikan kepada para pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Kediri sesuai dengan skill yang dimiliki oleh para pegawai. Hal ini mendapat respon dari pegawai, sangat setuju sebanyak 9 orang (13,2%), setuju sebanyak 43 orang (63,2%), tidak setuju sebanyak 14 orang (20,6%), dan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (2,9%).
- k. Para pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Kediri mampu bekerja mandiri dan konsisten. Hal ini mendapat respon dari pegawai, sangat setuju sebanyak 13 orang (19,1%), setuju sebanyak 37 orang (54,4%), dan tidak setuju sebanyak 18 orang (26,5%).
- l. Para pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Kediri sangat fokus terhadap target pekerjaan yang ditentukan oleh pimpinan. Hal ini mendapat respon dari pegawai, sangat setuju sebanyak 7 orang (10,3%), setuju sebanyak 50 orang (73,5%), dan tidak setuju sebanyak 11 orang (16,2%).
- m. Para pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Kediri mampu menyelesaikan tugas maupun pekerjaan secara mandiri dan penuh tanggung jawab, meski atasan tidak ada di kantor. Hal ini mendapat respon dari pegawai, sangat setuju sebanyak 24 orang (35,3%), setuju sebanyak 38 orang (55,9%), dan tidak setuju sebanyak 6 orang (8,8%).
- n. Para pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Kediri berusaha bertanggung jawab atas kegagalan dalam kinerja mereka. Hal ini mendapat respon dari pegawai, sangat setuju sebanyak 50 orang (73,5%) dan setuju sebanyak 18 orang (26,5%).
- o. Para pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Kediri selalu berusaha menyelesaikan tugas sesuai dengan deadline yang telah ditentukan. Hal ini mendapat respon dari pegawai, sangat setuju sebanyak 21 orang (30,9%), setuju sebanyak 43 orang (63,2%), dan tidak setuju sebanyak 4 orang (5,9%).
- p. Para pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Kediri sangat komunikatif dan kooperatif dalam berdiskusi. Hal ini mendapat respon dari pegawai, sangat setuju sebanyak 7 orang (10,3%), setuju sebanyak 48 orang (70,6%), dan tidak setuju sebanyak 13 orang (19,1%).
- q. Para pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Kediri lebih mengutamakan kepentingan kelompok daripada kepentingan pribadi. Hal ini mendapat respon dari pegawai, sangat setuju sebanyak 18 orang (26,5%), setuju sebanyak 49 orang (72,1%), dan tidak setuju sebanyak 1 orang (1,5%).
- r. Para pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Kediri sangat cermat dan teliti dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini mendapat respon dari pegawai, sangat setuju sebanyak 7 orang (10,3%), setuju

- sebanyak 55 orang (80,9%), dan tidak setuju sebanyak 6 orang (8,8%).
- s. Para pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Kediri selalu berusaha untuk menetapkan tujuan yang realistis. Hal ini mendapat respon dari pegawai, sangat setuju sebanyak 5 orang (7,4%), setuju sebanyak 62 orang (91,2%), dan tidak setuju sebanyak 1 orang (1,5%).
 - t. Para pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Kediri mampu bekerja rutin dan disiplin. Hal ini mendapat respon dari pegawai, sangat setuju sebanyak 10 orang (14,7%), setuju sebanyak 54 orang (79,4%), dan tidak setuju sebanyak 4 orang (5,9%).

- X_3 : Kekuasaan Penghargaan (*reward power*)
 X_4 : Kekuasaan Keteladanan (*reference power*)
 X_5 : Kekuasaan Keahlian (*expert power*)
 e : *error*

Tabel 12. Analisis Variansi

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	261,149	5	52,230	3,763	,005 ^a
	Residual	860,542	62	13,880		
	Total	1121,691	67			

a. Predictors: (Constant), Keahlian, Paksaan, Keteladanan, Resmi, Penghargaan
 b. Dependent Variable: Prestasi

Berdasarkan hasil analisis variansi di atas menunjukkan bahwa $F_{hit} > F_t$, yaitu $F_{hit} = 3,763 > F_t = 0,005$ ini berarti secara simultan penggunaan kekuasaan paksaan, kekuasaan resmi, kekuasaan penghargaan, kekuasaan keteladanan, dan kekuasaan keahlian berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Kediri.

Analisis Regresi Linier Berganda

1. Persamaan Regresi Linier Berganda:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + b_5 X_5 + e$$

$$= 35,822 - 0,927X_1 + 0,512 X_2 + 0,797 X_3 + 1,007 X_4 + 1,074 X_5$$

Dimana:

Y : Prestasi kerja pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Kediri

a : *Alpha*

b_0 : Koefisien determinasi

X_1 : Kekuasaan Paksaan (*coercive power*)

X_2 : Kekuasaan Resmi (*legitimate power*)

2. Koefisien regresi linier berganda dari pengaruh penggunaan kekuasaan paksaan, kekuasaan resmi, kekuasaan penghargaan, kekuasaan keteladanan, dan kekuasaan keahlian, terhadap prestasi kerja pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Kediri adalah sebagai berikut:

Koefisien Regresi Linier Berganda

Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	35,822	6,863		5,220	,000					
	Paksaan	-,927	,404	-,457	-2,296	,025	,039	-,280	-,255	,313	3,199
	Resmi	,512	,317	,269	1,616	,111	,116	,201	,180	,448	2,231
	Penghargaan	,797	,363	,406	2,197	,032	,187	,269	,244	,363	2,758
	Keteladanan	1,007	,400	,310	2,518	,014	,300	,305	,280	,814	1,228
	Keahlian	1,074	,365	,388	2,939	,005	,130	,350	,327	,711	1,406

a. Dependent Variable: Prestasi

Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,483 ^a	,233	,171	3,72555	1,696

a. Predictors: (Constant), Keahlian, Paksaan, Keteladanan, Penghargaan

b. Dependent Variable: Prestasi

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dan korelasi parsial dapat diketahui bahwa penggunaan kekuasaan paksaan memiliki korelasi dengan prestasi kerja pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Kediri, namun tidak

berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, karena nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel, yaitu sebesar $t_{hit} = -2,296 < t_t = 0,025$. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi intensitas pemimpin menerapkan kekuasaan paksaan pada kinerja bawahan, maka akan semakin rendah tingkat prestasi kerja para pegawai. Meskipun memiliki fungsi sebagai pemimpin yang harus menggunakan paksaan untuk mempengaruhi orang lain didasarkan atas rasa takut dan merupakan bagian dari bentuk tanggung jawab sebagai pemimpin dalam menegakkan kedisiplinan serta semata-mata guna mencapai tujuan organisasi, bukan berarti dapat menerapkan kekuasaan paksaan secara *continue* tanpa memperhatikan kondisi sekitar. Sebab, dengan adanya intensitas paksaan tersebut dapat menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja serta menghambat perkembangan *skill* atau keahlian yang menunjang prestasi kerja para pegawai.

Penggunaan kekuasaan resmi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Kediri, hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel, yaitu $t_{hit} = 1,616 > t_t = 0,111$ ini berarti bahwa apabila pemimpin meningkatkan penggunaan kekuasaan resmi maka prestasi kerja pegawai juga meningkat. Penerapan penggunaan kekuasaan resmi secara efektif dapat memperoleh bahkan menumbuhkan kepercayaan diri para pegawai dalam bekerja.

Penggunaan kekuasaan penghargaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Kediri, hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel, yaitu $t_{hit} = 2,197 > t_t = 0,032$ ini berarti bahwa apabila penghargaan tersebut ditingkatkan maka prestasi kerja para pegawai akan meningkat. Dalam hal ini pemimpin merasa yakin bahwa dengan pemberian *reward* terhadap pegawai, maka prestasi kerja pegawai di Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Kediri dapat meningkat, keberadaan ini bisa berupa materiil (kesejahteraan, gaji, pemberian seragam dinas, bonus, dan hadiah) atau non materiil (pujian dan pengakuan, piagam penghargaan pegawai berprestasi, promosi jabatan, pemberian penghargaan lain) agar prestasi kerja meningkat.

Penggunaan kekuasaan keteladanan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Badan Pemberdayaan

Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Kediri, hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel, yaitu $t_{hit} = 2,518 > t_t = 0,014$ ini berarti bahwa apabila penggunaan kekuasaan keteladanan ditingkatkan maka prestasi kerja para pegawai akan meningkat. Hal ini dipengaruhi persepsi sumber daya manusia atas ciri pribadi yang diinginkan individu dalam penggunaan kekuasaan keteladanan yang terjadi pada kepala Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Kediri, dimana pemimpin tersebut merasa mendapat pengalaman dari para pegawai bahwa kepemimpinannya memiliki beberapa kelebihan, seperti kepribadian yang menarik, wibawa, kejujuran, dan penuh kepercayaan.

Penggunaan kekuasaan keahlian memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Kediri, hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel, yaitu $t_{hit} = 2,939 > t_t = 0,005$ ini berarti bahwa apabila penggunaan kekuasaan keahlian pemimpin ditingkatkan maka akan dapat meningkatkan prestasi kerja para pegawai. Hal ini dipengaruhi oleh kemampuan pemimpin dalam mempengaruhi orang lain didasarkan atas kepakaran, keahlian dan pengetahuan yang dimilikinya, serta dilatar belakangi oleh pendidikan yang relevan, wawasan yang luas sebagai usaha pengembangan dirinya di implementasikan dalam bentuk pembinaan pegawai di Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Kediri, seperti pemberian contoh, petunjuk, maupun berbagi wawasan secara langsung yang berhubungan dengan tugas-tugas pegawai selaku bawahannya.

Besarnya koefisien determinasi, yaitu $R^2 = 0,233$ atau $R^2 = 23,3\%$ memiliki arti bahwa penggunaan kekuasaan paksaan, kekuasaan resmi, kekuasaan penghargaan, kekuasaan keteladanan, dan kekuasaan keahlian secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel prestasi kerja pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Kediri, sedangkan sisanya $76,7\%$ dipengaruhi oleh faktor lain, seperti insentif pendidikan atau pelatihan (*training*) kerja dan kesejahteraan terhadap para pegawai, sehingga memberi motivasi untuk berprestasi.

Disamping itu, dari kelima penggunaan sumber kekuasaan tersebut di atas, penggunaan kekuasaan keahlian merupakan sumber kekuasaan yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap prestasi kerja pegawai

Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Kediri, yaitu sebesar $r^2 = 0,350$ atau $r^2 = 35\%$. Hal ini didukung dengan pendapat responden, disini adalah pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Kediri, yaitu sebanyak 33 responden memilih kekuasaan keahlian, 30 responden memilih kekuasaan keteladanan, dan sisanya 5 responden memilih kekuasaan penghargaan sebagai sumber kekuasaan yang diharapkan dan diakui oleh beberapa pegawai untuk kepemimpinan Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Kediri ke depan.

Berdasarkan opini atau pendapat dari 68 responden, dengan adanya sumber kekuasaan keahlian yang dimiliki dan diterapkan oleh pemimpin, diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai maupun instansi. Sebab, dalam memimpin sebuah organisasi yang memiliki sumber daya manusia aktif berinovasi dalam *teamwork* diperlukan penguasaan atau keahlian penuh terhadap perkembangan teknologi, edukasi, serta *decision making*. Disamping itu, seorang pemimpin perlu memperhatikan faktor *behaviorisme*, salah satunya berkaitan dengan moral. Sebab, meskipun seorang pemimpin merupakan motivator kinerja yang sangat cerdas dalam menyikapi permasalahan, baik kinerja para bawahan maupun permasalahan organisasi, namun tidak dilandasi penerapan maupun kepemilikan pribadi dan moral oral yang positif, wibawa dan kejujuran akan tanggung jawab yang tinggi, maka pemimpin tersebut tidak akan dapat efektif, baik dalam mencapai sumber daya manusia yang mandiri, berprestasi, dan berkualitas, maupun mencapai tujuan organisasi, mengingat perkembangan serta persaingan global yang semakin hari semakin pesat.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa data yang telah diuraikan sebelumnya, baik melalui analisis regresi berganda maupun korelasi parsial, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kekuasaan paksaan, kekuasaan resmi, kekuasaan penghargaan, kekuasaan keteladanan, dan kekuasaan keahlian yang dilakukan oleh kepala Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Kediri secara bersama-sama dapat menjelaskan prestasi kerja pegawai.

Sedangkan berdasarkan uji simultan, kekuasaan paksaan, kekuasaan resmi, kekuasaan penghargaan, kekuasaan

keteladanan, dan kekuasaan keahlian yang dilakukan oleh kepala Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Kediri secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Dan dari kelima penggunaan sumber kekuasaan tersebut di atas, kekuasaan keahlian merupakan sumber kekuasaan yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap prestasi kerja pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Kediri.

Saran

1. Saran untuk Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Kediri
Diharapkan dapat terciptanya keseimbangan antara sumber daya pegawai dengan penggunaan kekuasaan pemimpin, khususnya dalam penggunaan kekuasaan keahlian dan kekuasaan keteladanan, sehingga pembinaan pegawai dapat terus terlaksana secara efektif dan berkesinambungan. Dengan adanya keseimbangan tersebut, diharapkan pula dapat meminimalisir kesenjangan pengelolaan berbagai sarana dengan sumber daya manusia yang belum profesional serta dapat memotivasi kinerja pegawai dalam meningkatkan prestasi kerja yang telah dicapai.
2. Saran bagi Peneliti Selanjutnya
Penelitian ini dapat digunakan sebagai salah satu sumber untuk meneliti tentang faktor-faktor yang menggunakan kekuasaan pemimpin terhadap prestasi kerja pegawai dimasa-masa yang akan datang sehingga tumbuh adanya satu keterpaduan antara berbagai disiplin ilmu untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang profesional dan berkualitas.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad. (2008). *Seri ilmu sumber daya manusia psikologi industri* (Ed. keempat). Yogyakarta : Penerbit Liberty.
- Azwar, Saifuddin. (2007). *Sikap Manusia teori dan pengukurannya* (Ed. kedua). Yogyakarta : Pustaka Belajar.
- Azwar, Saifuddin. (2009). *Reliabilitas dan Validitas* (Ed. kedua). Yogyakarta : Pustaka Belajar.
- Burhanuddin & Sunyoto. (2011). *Perilaku organisasional* (Cetakan Pertama). Jakarta : PT Buku Seru.
- Falbe & Yukl. (1991). *The importance of different power sources in downward and*

- lateral relation*. Journal of applied psychology. Volume 76. No. 3.
- Kaloh. (2009). *Kepemimpinan kepala daerah* (Cetakan Pertama). Jakarta : Penerbit Sinar Grafika.
- Kerlinger, F. N. (2006). *Asas-asas penelitian behavioral* (Ed. ketiga). Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Mangkunegara. (2008). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan* (Cetakan Kedelapan). Bandung : PT Remaja Rosda Karya.
- Marpaung, Martin. (2011). *Analisis pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Serdang Bedagai*. (Tesis, Magister Sains Program Studi Ilmu Manajemen Universitas Sumatra Utara).