

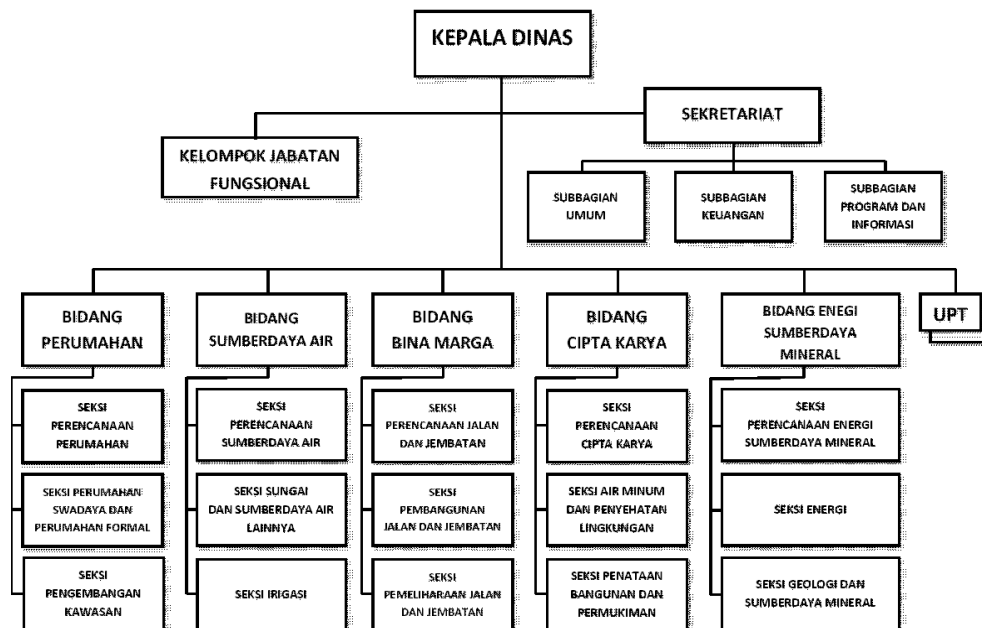
## **BAB IV**

### **DESKRIPSI UMUM, HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum**

Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral D.I.Y berlokasi di Jl. Bumijo No.5, Bumijo, Jetis, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta 55231. Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan Dan Energi Sumber Daya Mineral Daerah Istimewa Yogyakarta adalah salah satu instansi yang bertanggung jawab dalam peran sertanya untuk melakukan pemeliharaan, pengawasan, pembinaan maupun Pengendalian terhadap Sumber daya air, pembangunan kawasan, pembangunan perumahan, pengeloaan energi baru, terbarukan, minyak dan gas, Penataan tata ruang kota dan Pelaksanaan pelayanan umum maupun perijinan di bidang pekerjaan umum, perumahan dan energp sumber daya mineral. Dinas Pekerjaan Umum yang merupakan Perpanjangan tangan dari pemerintah pusat yakni Kementrian Pekerjaan Umum, kehadirannya sangat memberi warna terhadap pelayanan publik untuk melaksanakan otonomi daerah, desentralisasi dalam bidang Pekerjaan umum. Dalam konteks otonomi daerah yang ditandai dengan kemampuan self supporting-nya organisasi daerah, instansi Dinas Pekerjaan Umum mempunyai peran sangat penting sebagai instansi yang melaksanakan dan mengawal pembangunan infrastruktur di daerah.

### STRUKTUR ORGANISASI DINAS PUP-ESDM DIY



Gambar 4.1

#### B. Susunan Organisasi

1. Kepala Dinas
2. Sekretariat
3. Bidang Perumahan;
4. Bidang Tata Ruang;
5. Bidang Sumber Daya Air;
6. Bidang Bina Marga;
7. Bidang Cipta Karya
8. Bidang Energi Sumber Daya Mineral

U P T D terdiri dari :

- a) Balai Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi;
- b) Balai Pengujian,

- c) Informasi Permukiman dan Bangunan, dan Pengembangan Jasa Konstruksi;
- d) Balai Instalasi Pengolahan Air Limbah (IPAL).

9. Kelompok Jabatan Fungsional.

**C. Bidang Energi Sumber Daya Mineral**

Bidang Energi Sumber Daya Mineral mengemban tugasnya yakni bertanggung jawab dalam pengelolaan mineral, air tanah, kegeologian, ketenagalistrikan, minyak, gas bumi dan bahan bakar lainnya. Dalam melaksanakan tugasnya, Bidang Energi dan Sumber Daya Mineral mempunyai fungsi diantaranya:

- 1) Penyusunan Program Bidang Energi Sumber Daya Mineral;
- 2) Perumusan kebijakan teknis di bidang energi dan sumber daya mineral;
- 3) Pengkoordinasian bahan Peraturan dan Pedoman teknis di bidang energi dan sumber daya mineral;
- 4) Penyusunan kajian teknis Penerbitan ijin dan Persyaratan teknis di bidang energi dan sumber daya mineral.

Adapun dalam Bidang Energi Sumber Daya Mineral di Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral masih terdiri lagi dari beberapa seksi yaitu:

- 1) Seksi Energi dan Geologi
- 2) Seksi Minyak dan Gas Bumi
- 3) Seksi Pertambangan Umum

## **D. Tugas dan Fungsi**

### 1. Seksi Minyak dan Gas Bumi

- a) Melaksanakan Pengelolaan minyak, gas bumi dan bahan bakar lainnya;
- b) Pelaksanaan dan Petunjuk teknis bidang minyak dan gas bumi dan bahan bakar lainnya ;
- c) Pembinaan dan Pengawasan di bidang minyak dan gas bumi dan bahan bakar lainnya
- d) Pengkajian Pengelolaan lingkungan usaha minyak dan gas bumi dan bahan bakar lainnya

### 2. Seksi Pertambangan Umum

- a) Penyiapan bahan penyusunan petunjuk pelaksanaan dan petunjuk teknis bidang mineral air tanah dan kegeologian
- b) Penyusunan bahan kajian teknis Penerbitan ijin usaha Pertambangan mineral lintas kabuPaten/ kota
- c) Pembinaan, Pengawasan dan insPeksi di bidang Pertambangan mineral, air tanah dan kegeologian
- d) Pelaksanaan fasilitasi bentuan teknis di bidang energi dan sumber daya mineral ke KabuPaten/kota

### 3. Seksi Energi dan Geologi

- a) Penyiapan bahan Penyusunan Petunjuk teknis dan Petunjuk Pelaksanaan ketenagalistrikan dan energi baru terbarukan;

- b) Penelitian, Pengembangan dan Pemanfaatan ketenagalistrikan dan energi baru terbarukan
- c) Pembinaan dan Pengawasan di bidang ketenagalistrikan dan energi baru terbarukan
- d) Penyiapan bahan Ijin Usaha Ketenagalistrikan untuk Umum (IUKU) dan untuk sendiri

### E. Deskripsi Data Penelitian

Deskripsi data penelitian menunjukkan rekapitulasi tanggapan-tanggapan responden terhadap pertanyaan dari stres kerja, gaya kepemimpinan, dan kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral (Bidang ESDM) Daerah Istimewa Yogyakarta yang terdiri dari item-item pernyataan dengan skala sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

**Tabel 4.1**

Variabel Stres Kerja (X1)

Kriteria	Skala	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat rendah	1,00 – 1,80	0	0%
Rendah	1,81 – 2,60	4	11,4%
Cukup tinggi	2,61 – 3,40	16	45,7%
Tinggi	3,41 – 4,20	14	40,0%
Sangat tinggi	4,21 – 5,00	1	2,9%
	Total	35	100,0%

Sumber: Data hasil penelitian Juli 2018 yang diolah

Berdasarkan Tabel 4.1 diatas, dapat diketahui bahwa paling banyak responden berada pada rentang 2,61-3,40 sebanyak 16 responden (45,7%) dan pada rentang 3,41-4,20 sebanyak 14 responden (40,0%), maka stres kerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral (Bidang ESDM) Daerah Istimewa Yogyakarta dilihat dari frekuensi responden terbanyak, menunjukkan bahwa pegawai memiliki stres kerja yang cukup tinggi.

**Tabel 4.2**  
Variabel Gaya Kepemimpinan (X2)

Kriteria	Skala	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat tidak baik	1,00 – 1,80	0	0%
Kurang baik	1,81 – 2,60	2	5,7%
Cukup baik	2,61 – 3,40	19	54,3%
Baik	3,41 – 4,20	13	37,1%
Baik sekali	4,21 – 5,00	1	2,9%
	Total	35	100,0%

Sumber: Data hasil penelitian Juli 2018 yang diolah

Berdasarkan Tabel 4.2 diatas, dapat diketahui bahwa paling banyak responden berada pada rentang 2,61-3,40 sebanyak 19 responden (54,3%) dan pada rentang 3,41-4,20 sebanyak 13 responden (37,1%), maka gaya kepemimpinan di Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral (Bidang ESDM) Daerah Istimewa Yogyakarta dilihat dari frekuensi responden terbanyak, menunjukkan bahwa pimpinan memiliki gaya kepemimpinan yang cukup baik.

**Tabel 4.3**  
Variabel Kinerja (Y)

Kriteria	Skala	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat tidak baik	1,00 – 1,80	0	0%
Kurang baik	1,81 – 2,60	0	0%
Cukup baik	2,61 – 3,40	5	14,3%
Baik	3,41 – 4,20	27	77,1%
Sangat baik	4,21 – 5,00	3	8,6%
	Total	35	100,0%

Sumber: Data hasil penelitian Juli 2018 yang diolah

Berdasarkan Tabel 4.3 diatas, dapat diketahui bahwa paling banyak responden berada pada rentang 3,41-4,20 sebanyak 27 responden (77,1%) dan pada rentang 2,61-3,40 sebanyak 5 responden (14,3%), maka kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral (Bidang ESDM) Daerah Istimewa Yogyakarta dilihat dari frekuensi responden terbanyak, menunjukkan bahwa pegawai memiliki kinerja yang baik.

## **F. Uji Kualitas Instrument dan Uji Asumsi Klasik**

### **1. Uji Validitas**

Hal yang dilakukan sebelum menunjukkan bahwa semua indikator pernyataan layak dijadikan instrumen penelitian adalah dengan melakukan uji validitas sebanyak 35 responden. Tingkat signifikansi 5% jika probabilitas < 0,05 maka pernyataan tersebut valid. Sedangkan jika



nilai probabilitas  $\geq 0,05$  maka pernyataan tersebut tidak valid (Rahmawati dkk, 2015). Berikut ini adalah hasil dari uji validitas :

**Tabel 4.4**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item Pertanyaan	Sig.	Keterangan
Stres Kerja	X1.1	0,000	Valid
	X1.2	0,000	Valid
	X1.3	0,000	Valid
	X1.4	0,000	Valid
	X1.5	0,000	Valid
	X1.6	0,000	Valid
	X1.7	0,000	Valid
	X1.8	0,000	Valid
Gaya Kepemimpinan	X2.1	0,001	Valid
	X2.2	0,000	Valid
	X2.3	0,000	Valid
	X2.4	0,004	Valid
	X2.5	0,002	Valid
	X2.6	0,000	Valid
	X2.7	0,001	Valid
	X2.8	0,000	Valid
	X2.9	0,001	Valid
	X2.10	0,003	Valid
Kinerja	Y1.1	0,000	Valid
	Y1.2	0,000	Valid
	Y1.3	0,000	Valid
	Y1.4	0,000	Valid
	Y1.5	0,001	Valid
	Y1.6	0,000	Valid
	Y1.7	0,000	Valid
	Y1.8	0,001	Valid
	Y1.9	0,000	Valid
	Y1.10	0,000	Valid

Sumber: Hasil Olah Data 2018

Berdasarkan hasil uji validitas dengan jumlah 35 responden dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan mengenai Stres Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kinerja untuk responden Pegawai di Dinas Pekerjaan

Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral (Bidang ESDM) adalah valid karena dilihat dari tingkat signifikansi  $< 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan layak untuk dijadikan alat ukur data penelitian.

## 2. Uji Reabilitas

Hal yang dilakukan setelah menunjukkan bahwa semua variabel pernyataan layak dijadikan instrumen penelitian adalah dengan melakukan uji reabilitas sebanyak 35 responden. Pernyataan dapat dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,6$  (Sugiyono, 2012). Berikut ini adalah hasil dari uji reliabilitas:

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

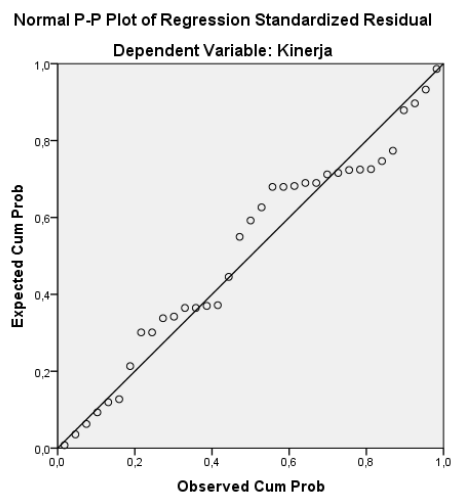
<b>Variabel</b>	<b><i>Cronbach's Alpha</i></b>	<b>Keterangan</b>
Stres Kerja	0,898	Reliabel
Gaya Kepemimpinan	0,761	Reliabel
Kinerja	0,842	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data 2018 Sumber

Berdasarkan tabel 4.5 hasil uji reliabilitas dari 35 responden dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel Stres kerja, gaya kepemimpinan dan kinerja dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam pernyataan tersebut dinyatakan reliabel karena telah memenuhi nilai yang disyaratkan yaitu dengan nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,6$

### 3. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan terhadap residual regresi. Pengujian dilakukan menggunakan grafik P-P Plot. Data yang normal merupakan data yang membentuk titik-titik yang menyebar tidak jauh dari garis diagonal. Hasil analisis regresi linier menggunakan grafik normal P-P Plot terhadap *residual error* model regresi menunjukkan adanya pola grafik yang normal, yaitu dengan adanya titik-titik yang menyebar tidak jauh dari garis diagonal.



Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas

Hasil uji normalitas tersebut menunjukkan bahwa titik-titik pada grafik P- P Plot menyebar tidak jauh dari garis diagonal, maka dapat dinyatakan bahwa model regresi tersebut sudah terdistribusi normal.

#### 4. Uji Multikolinearitas

Dalam penelitian ini, uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah ada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik adalah non multikolinear. Analisis ini ditentukan oleh besarnya nilai VIF (*Varians Inflation Factor*) dan *Tolerance*. Model regresi yang bebas multikolinearitas mempunyai nilai VIF kurang dari 10 dan mempunyai nilai *tolerance* lebih dari 0,10.

Tabel 4.6  
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1		
	(Constant)	
	Stres Kerja	,908
	Gaya Kepemimpinan	,908
		1,101
		1,101

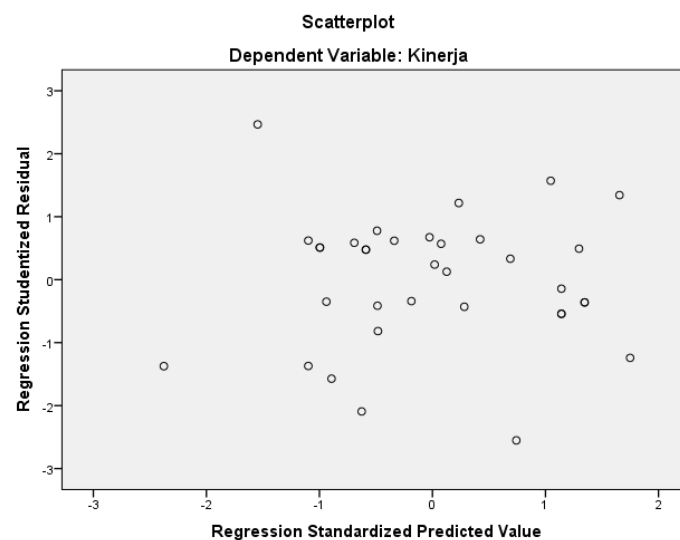
Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa besarnya nilai VIF dari tiap variabel independen memiliki nilai VIF tidak lebih dari 10 dan *tolerance* tidak kurang dari 0,10, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel tidak menunjukkan adanya multikolinearitas.

#### 5. Uji Heteroskedastisitas

Dalam penelitian ini uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varian residual dari tiap-tiap pengamatan yang dilakukan. Model regresi yang baik adalah non

heteroskedastisitas. Dasar pengambilan suatu keputusan adalah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu antara Y yang diprediksi dengan residual.

Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur maka terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan grafik diatas, antara nilai sumbu Y (nilai yang diprediksi) dan sumbu X (nilai residual) menunjukkan suatu pola yang tidak jelas serta adanya titik-titik yang menyebar secara tidak teratur di atas dan di bawah sumbu Y, sehingga menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

### G. Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan persyaratan mengenai uji regresi linier berganda, jika persyaratan regresi linier berganda terpenuhi, maka dapat digunakan.

Sebaliknya jika persyaratan regresi linier berganda tidak terpenuhi, maka tidak dapat digunakan. Di bawah ini akan dibahas mengenai hasil analisis regresi linier berganda yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS 22.0.

**Tabel 4.7**  
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	32,073	4,821		6,653	,000
Stres Kerja	-,271	,100	-,349	-2,724	,010
Gaya Kepemimpinan	,402	,096	,536	4,186	,000

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada tabel diperoleh persamaan regresi yakni  $Y = 32,073 - 271X_1 + 0,402X_2$

### 1. Uji f

Uji f dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji signifikansi koefisien regresi seluruh variabel independen di dalam model secara simultan. Jadi untuk menguji signifikansi pengaruh stres kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja langkahnya seperti berikut ini.

Tabel 4.8  
Hasil Uji F  
ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	237,331	2	118,666	17,535	,000 <sup>b</sup>
Residual	216,555	32	6,767		
Total	453,886	34			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja

1. Menentukan Hipotesis

H<sub>0</sub>: Stres kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

H<sub>1</sub>: Stres kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2. Menentukan Taraf Signifikansi

Taraf signifikansi menggunakan 0,05.

3. Pengambilan Keputusan

Jika nilai sig < 0,05 F<sub>tabel</sub> maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>1</sub> ditolak. Jika F<sub>hitung</sub> ≥ F<sub>tabel</sub> maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima.

4. Kesimpulan

Hasil uji F diperoleh nilai sig <0,05 yang berarti bahwa stres kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral (Bidang ESDM) Daerah Istimewa Yogyakarta.

## 2. Uji t

Uji dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi dari pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Dari hasil perhitungan dapat dilihat t hitung untuk tiap variabel independen yang ada pada tabel seperti berikut ini.

**Tabel 4.9**

**Hasil Uji t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	32,073	4,821		6,653	,000
1 Stres Kerja	-,271	,100	-,349	-2,724	,001
Gaya Kepemimpinan	,402	,096	,536	4,186	,000

### 1. Stres Kerja

#### a. Menentukan Hipotesis

$H_0$  : Stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

$H_2$  : Stres kerja berpengaruh negative terhadap kinerja pegawai.



b. Menghitung besaran nilai signifikansi

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diperoleh angka sig  $<0,05$  untuk stres kerja terhadap kinerja pegawai.

c. Keputusan

Berdasarkan hasil perhitungan untuk uji  $X_1$  terhadap Y diperoleh nilai sig  $<0,01$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima.

d. Kesimpulan

Berdasarkan pada keputusan diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai signifikan pada angka  $0,01 < 0,05$  artinya signifikan pada  $\alpha = 5\%$ . Artinya stres kerja mempengaruhi kinerja yang dihasilkan oleh pegawai.

2. Gaya Kepemimpinan

a. Menentukan Hipotesis

$H_0$  : Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

$H_3$  : Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

b. Menghitung besaran signifikansi

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diperoleh nilai sig  $<0,05$  untuk gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

c. Menentukan kriteria uji hipotesisnya sebagai berikut:

Jika nilai sig  $<0,05$   $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima . Jika nilai sig  $>0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_3$  ditolak.

d. Keputusan

Berdasarkan hasil perhitungan untuk uji  $X_2$  terhadap  $Y$  diperoleh nilai sig sebesar 0,00 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima.

e. Kesimpulan

Berdasarkan pada keputusan diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai signifikan pada angka  $0,000 \leq 0,05$  artinya signifikan pada  $\alpha = 5\%$ . Artinya semakin baik gaya kepemimpinan, maka kinerja yang dihasilkan pegawai semakin meningkat.

## H. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) dari hasil regresi linier berganda menunjukkan seberapa besar variabel dependen dipengaruhi oleh variabel independen.

**Tabel 4.10**

Hasil Uji Koefisien Determinasi

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,723 <sup>a</sup>	,523	,493	2,60141

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh koefisien determinasi Adjusted R Square sebesar 0,493 atau (49,3%). Hal ini menunjukkan bahwa 49,3% kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral (Bidang ESDM) Daerah Istimewa Yogyakarta dipengaruhi oleh variabel stres kerja dan gaya kepemimpinan. Sedangkan 50,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dicantumkan dalam penelitian ini.

## **I. Pembahasan**

### **1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dengan uji secara parsial bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral (Bidang ESDM) Daerah Istimewa Yogyakarta. Mangkunegara (2010) mengemukakan stres kerja sebagai suatu ketegangan atau tekanan yang dialami ketika tuntutan yang dihadapkan melebihi kekuatan yang ada pada diri kita. Dari hasil wawancara awal didapatkan informasi bahwa stres kerja yang dimiliki oleh pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral (Bidang ESDM) Daerah Istimewa Yogyakarta cenderung tinggi, yang artinya bahwa stres kerja yang dialami tidak mampu diatasi dan dikontrol dengan baik sehingga akan menurunkan kinerja pegawai.

### **2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dengan uji secara parsial bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal itu dapat dilihat dari kemampuan seorang pemimpin dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang pemimpin. Kepemimpinan itu sendiri merupakan kemampuan seseorang dalam memimpin yaitu kemampuan dalam mempengaruhi orang lain agar dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Handoko, 2003).

Keberhasilan kepemimpinan seseorang tidak terlepas dari peran pemimpin itu sendiri. Perilaku seorang pemimpin sangat berpengaruh besar

pada anggota yang dipimpinya. Oleh sebab itu seorang pemimpin harus bisa menjadi pemimpin yang baik, yaitu pemimpin yang mampu mempengaruhi anggotanya agar mau bekerja sama dalam mencapai sebuah tujuan yang telah ditetapkan; pemimpin yang baik adalah pemimpin yang bersikap jujur dan terbuka, kejujuran dan keterbukaan harus dimiliki oleh setiap pemimpin karena setiap anggota berhak untuk mengetahui kebenaran dari setiap permasalahan yang ada dan jangan sampai keputusan dalam menghadapi suatu permasalahan hanya diputuskan oleh pemimpin tanpa melibatkan anggotanya; pemimpin yang baik juga harus bersikap adil dan bijaksana dalam menghadapi suatu permasalahan, pemimpin harus bijaksana dalam memandang masalah tersebut dari berbagai sisi, sehingga penyelesaian yang telah didiskusikan dengan anggotanya akan menghasilkan suatu keputusan yang adil dan tidak hanya menguntungkan satu pihak saja; pemimpin yang baik adalah pemimpin yang disiplin dan bertanggung jawab, pemimpin harus mampu memajemen dirinya sendiri agar kedisiplinannya dapat menjadi contoh bagi anggotanya dan pemimpin juga harus mampu bertanggung jawab pada setiap tugas dan amanah yang diberikan; pemimpin yang baik harus mampu menjalin kerjasama dan komunikasi yang baik dengan anggotanya, seorang pemimpin harus dapat membentuk suasana kerja yang nyaman agar anggotanya menjadi lebih produktif dalam bekerja, sehingga melalui kerjasama dan komunikasi yang baik tujuan yang diinginkan dapat tercapai.