

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KONFLIK KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. PLN (PERSERO) AREA MEDAN**

SKRIPSI

DISUSUN OLEH :

ADE KRISTIN BR. MANULLANG

NIM 16.8320.184



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

2020

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

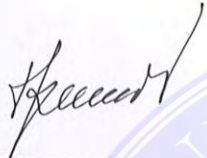
Document Accepted 18/9/20


Access From (repository.uma.ac.id)18/9/20

LEMBAR PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) Area Medan
Nama : ADE KRISTIN BR. MANULANG
NPM : 16 832 0184
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh :
Komisi
Pembimbing


(Drs. Patar Marbun, M.Si)
Pembimbing I


(Teddi Pyibadi, SE., MM)
Pembimbing II


(Dr. Husan Effendi, SE., M.Si)
Dekan


(Wan Rizca Amelia SE., M.Si)
Ka. Prodi Manajemen

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus : 06/Mei/2020

HALAMAN PERNYATAAN

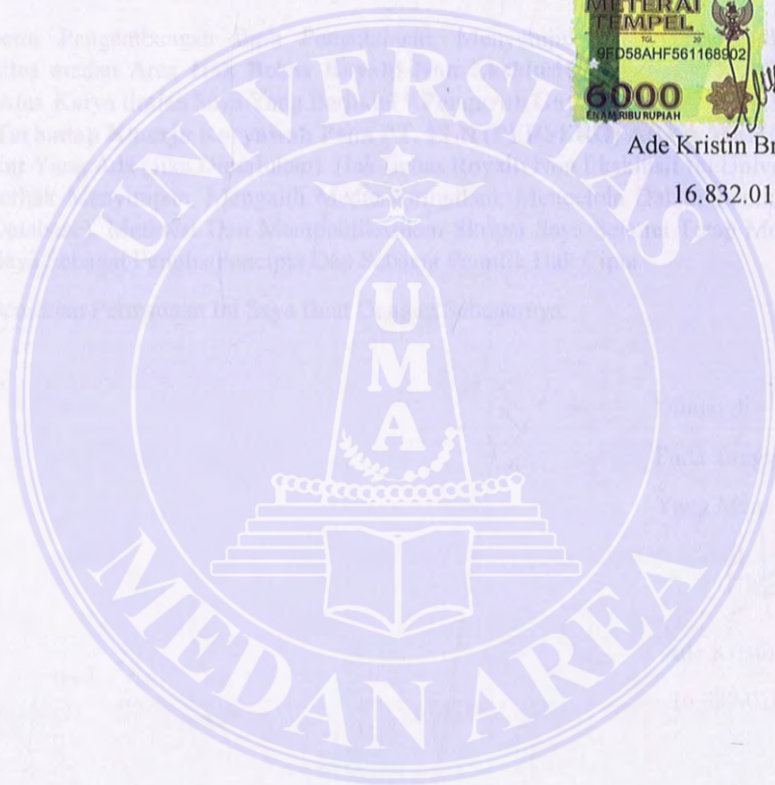
Saya Menyatakan Bahwa Skripsi Yang Saya Susun, Sebagai Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Merupakan Hasil Karya Tulis Saya Sendiri. Adapun Bagian-Bagian Tertentu Dalam Penulisan Skripsi Ini Yang Saya Kutip Dan Hasil Karya Orang Lain Telah Dituliskan Sumbernya Secara Jelas Sesuai Dengan Norma, Kaidah, Dan Etika Penulisan Ilmiah. Saya Bersedia Menerima Sanksi Pecabutan Gelar Akademik Yang Saya Peroleh Dan Sanksi-Sanksi Lainnya Dengan Peraturan Yang Berlaku, Apabila Dikemudian Hari Ditemukan Adanya Plagiat Dalam Skripsi Ini.

Medan, 06 Mei 2020



Ade Kristin Br. Manullang

16.832.0184



**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR/SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMISI**


Sebagai Sivitas Akademik Univeristas Medan Area, Saya Yang Bertanda Tangan Dibawah ini :

Nama : ADE KRISTIN BR. MANULLANG
NPM : 16.832.0184
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Jenis Karya : Tugas Akhir/Skripsi

Demi Pengembangan Ilmu Pengetahuan, Menyetujui Untuk Memberikan Kepada Universitas medan Area **Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (Non-Exclusive Royalty-Free Right)** Atas Karya Ilmiah Saya Yang Berjudul “ **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) AREA MEDAN** “ Beserta Perangkat Yang Ada (Jika Diperlukan). Hak Bebas Royalti Non Eksklusif Ini Univeritas Medan Area Berhak Menyimpan, Mengalih Media/Formatkan, Mengelola Dalam Bentuk Pangkalan Data (Database), Merawat Dan Mempublikasikan Skripsi Saya Selama Tetap Mencantumkan Nama Saya Sebagai Penulis/Pencipta Dan Sebagai Pemilik Hak Cipta.

Demikian Pernyataan Ini Saya Buat Dengan Sebenarnya.

Dibuat di : Medan
Pada Tanggal : 06 Mei 2020
Yang Menyatakan,

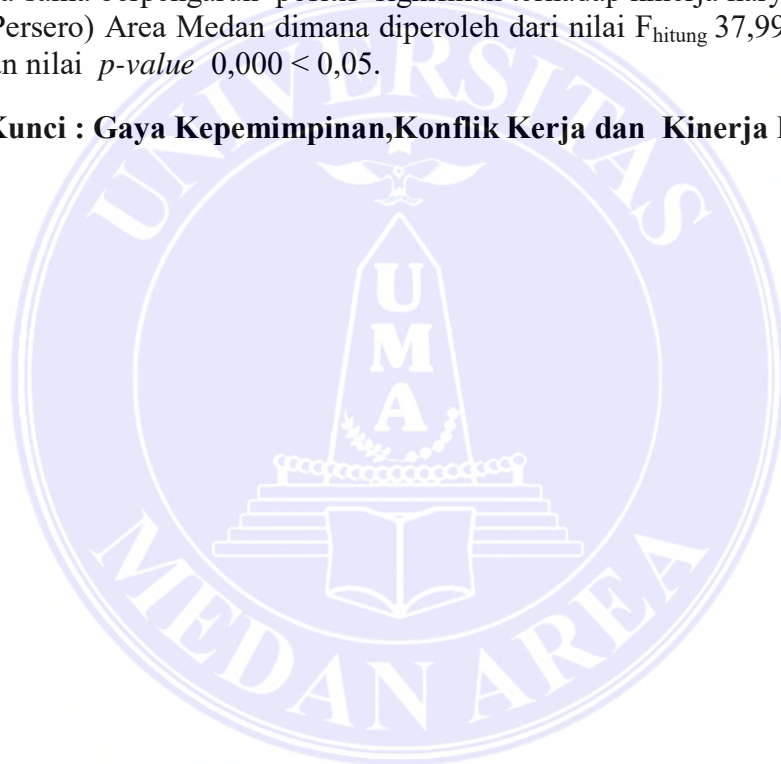

Ade Kristin Br. Manullang
16.832.0184

ABSTRAK

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Area Medan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, konflik kerja terhadap kinerja karyawan dan pengaruh gaya kepemimpinan dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Area Medan. Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan uji hipotesis, analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini adalah : (1) gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Area Medan dimana diperoleh dari nilai $t_{hitung} 5,420 > \text{nilai } t_{tabel} 1,99897$ dan nilai $p\text{-value } 0,000 < 0,05$. (2) konflik kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja PT PLN (Persero) Area Medan dimana diperoleh dari nilai $t_{hitung} 4,140 > \text{nilai } t_{tabel} 1,98896$ dan nilai $p\text{-value } 0,000 < 0,05$. (3) gaya kepemimpinan dan konflik kerja secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Area Medan dimana diperoleh dari nilai $F_{hitung} 37,990 > \text{nilai } F_{tabel} 3,15$ dan nilai $p\text{-value } 0,000 < 0,05$.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Konflik Kerja dan Kinerja Karyawan

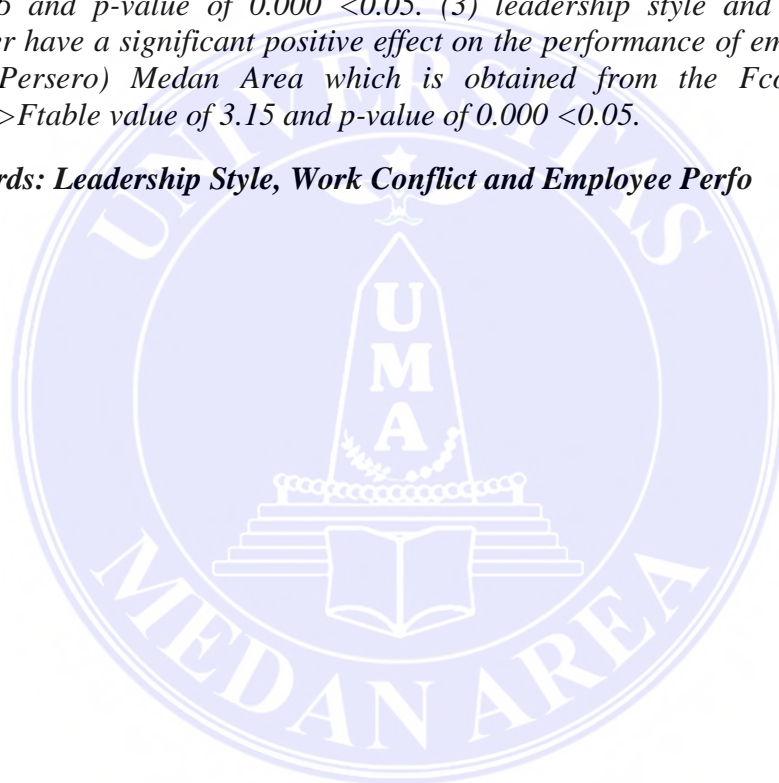


ABSTRACT

The Effect of Leadership Style and Work Conflict on Employee Performance in PT PLN (Persero) Medan Area

This study aims to determine the leadership style of employee performance, work conflict on employee performance and the influence of leadership style and work conflict on employee performance at PT PLN (Persero) Medan Area. The analysis technique in this study uses hypothesis testing, descriptive analysis and multiple linear regression analysis. The results of this study are: (1) the leadership style has a significant positive effect on the performance of employees at PT PLN (Persero) Medan Area which is obtained from $t_{count} 5,420 > t_{table}$ value of 1.99897 and p-value of 0,000 < 0.05 . (2) work conflict has a significant positive effect on employee performance at PT PLN (Persero) Medan Area which is obtained from the t_{count} of 4.140 $> t_{table}$ value of 1.98896 and p-value of 0.000 < 0.05 . (3) leadership style and work conflict together have a significant positive effect on the performance of employees at PT PLN (Persero) Medan Area which is obtained from the F_{count} value of 37.990 $> F_{table}$ value of 3.15 and p-value of 0.000 < 0.05 .

Keywords: *Leadership Style, Work Conflict and Employee Perfo*



KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan YME yang telah memberikan rahmat serta karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN (Persero) Area Medan”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat kelengkapan studi untuk menyelesaikan Program Sarjana Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.

Dalam menyelesaikan Skripsi ini, penulis mendapat bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini pertama sekali penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada Ayahanda Binsar Alan Guyana Manullang dan Ibunda Erni Susilastuti Br Butarbutar yang selalu memberikan do'a dan kasih sayang yang tak terhingga kepada penulis. Kakak dan Abang tercinta yang telah memberikan dukungan, motivasi dan semangat bagi penulis dalam menyelesaikan pendidikan penulis.

Dalam menyelesaikan Skripsi ini, penulis mendapat bantuan, bimbingan, dorongan dari berbagai pihak sehingga Penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini. Pada kesempatan ini Penulis mengucapkan terima kasih yang tulus kepada semua pihak yang telah memberikan bimbingan, dukungan dan bantuan selama proses penyelesaian Skripsi ini. Secara khusus penulis tuturkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng., M.Sc. selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. Ihsan Efendi, SE., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
3. Ibu Wan Risca Amelia, SE., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
4. Ibu Yuni Syahputri, SE., M.Si. selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
5. Bapak Drs. Patar Marbun, M.Si. selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan kritik dan saran terhadap penulisan Skripsi.
6. Bapak Tedy Pribadi, SE, MM. selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan kritik dan saran terhadap penulisan Skripsi.

7. Seluruh Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area, yang telah tulus memberikan pengajaran kepada penulis selama menyelesaikan pendidikan.
8. Staff Akademik Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area, yang telah banyak membantu penulis selama menyelesaikan pendidikan.
9. Serta semua pihak yang telah membantu menyelesaikan Skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.
10. Buat Opung saya Opung Indra dan Abang saya Indra Hamonangan Manullang, Shinta Novita Sari Br. Manullang, Oki Pertama Manullang, Lambang Maulana Manullang, Gilang Prastia Manullang Yang banyak memberikan dorongan dan semangat kepada penulis selama penulisan skripsi ini.
11. Buat Team Tugas Saya Melati Simajuntak, Rievi Dianita Tarigan, Siska Roulina Pohan, Nurhalizah Pohan, Hema Fourtunela Sembiring Yang telah mendukung dan memberi semangat kepada penulis selama penulisan skripsi ini.
12. Buat Orang Spesial Saya Erwinsyah Yang telah mendukung dan memberi masukan dan semangat untuk bisa menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran dalam membantu menyempurnakan Skripsi ini. Semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua orang yang membaca dan dapat dijadikan acuan untuk mengembangkan bidang keilmuan Ekonomi khususnya Manajemen.

Medan, 06 Mei 2020

Ade Kristin Br. Manullang

DAFTAR ISI

Halaman

Abstrak	i
Kata Pengantar	iii
Daftar Isi	v
Daftar Tabel	vii
Daftar Gambar	viii

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	4

BAB II LANDASAN TEORI

2.1 Gaya Kepemimpinan	5
2.1.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan.....	5
2.1.2 Indikator Gaya Kepemimpinan	5
2.1.3 Aspek-Aspek Gaya Kepemimpinan	6
2.1.4 Gaya Dan Bentuk Kepemimpinan.....	8
2.2 Pengertian Konflik Kerja.....	9
2.2.1 Konflik Kerja	9
2.2.2 Faktor-Faktor Yang Dipengaruhi Konflik Kerja	9
2.2.3 Indikator-Indikator Konflik Kerja	11
2.3 Kinerja Karyawan.....	12
2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	12
2.3.2 Penilaian Kinerja	14
2.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	15
2.3.4 Indikator-Indikator Kinerja Karyawan	17
2.4 Ringkasan Penelitian Terdahulu	17
2.5 Kerangka Konseptual.....	19
2.6 Hipotesis	19

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian.....	20
3.1.1 Jenis Penelitian	20
3.1.2 Tempat Dan Waktu Penelitian	20
3.2 Populasi dan Sampel	20
3.2.1 Populasi.....	20
3.2.2 Sampel Jenuh	21
3.3 Defenisi Operasional Variabel.....	21
3.4 Instrumen Penelitian	22
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	23
3.6 Jenis Sumber Data	24
3.7 Teknik Analisis Data	25
3.7.1 Uji Validitas dan Reliabilitas	25
3.7.1.1 Uji Validitas	25
3.7.1.2 Uji Reliabilitas.....	25
3.7.2 Uji Asumsi Klasik	26

3.7.2.1 Uji Normalitas.....	26
3.7.2.2 Uji Multikolinieritas.....	26
3.7.2.3 Uji Heteroskedastisita	27
3.8 Uji Statistik	27
3.8.1 Analisis Regresi Linear Berganda.....	27
3.8.2 Uji Hipotesis.....	27
3.8.2.1 Koefisien Determinasi (R^2)	27
3.8.2.2 Uji Simultan (F).....	28
3.8.2.3 Uji Parsial (t)	28

BAB VI HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian.....	30
4.1.1 PT PLN (Persero) Area Medan	30
4.1.1.1 Profil PT PLN (Persero) Area Medan.....	30
4.1.1.2 Visi, Misi & Motto PLN (Persero) Area Medan .	32
4.1.1.3 Struktur Organisasi PLN (Persero) Area Medan .	33
4.1.1.4 Job Deskripsi.....	33
4.1.2 Data Responden	36
4.1.2.1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	36
4.1.2.2 Data Responden Berdasarkan Usia	36
4.1.2.3 Data Responden Berdasarkan Pendidikan	37
4.1.3 Analisis Data.....	37
4.1.3.1 Uji Instrumen.....	37
4.1.3.1.1 Uji Validitas	37
4.1.3.1.2 Uji Reliabilitas	38
4.1.3.2 Analisis Deskriptif	39
4.1.3.3 Uji Asumsi Klasik	42
4.1.3.3.1 Uji Normalitas.....	43
4.1.3.3.2 Uji Multikolinieritas.....	45
4.1.3.3.3 Uji Heterokedastisitas	46
4.1.3.4 Analisis Regresi Linear Berganda.....	46
4.1.3.5 Uji Hipotesis.....	47
4.1.3.5.1 Uji Parsial (t).....	47
4.1.3.5.2 Uji Simultan (F)	48
4.1.3.5.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	49
4.2 Pembahasan Penelitian	50
4.2.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	50
4.2.2 Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	51
4.2.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	52

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan	53
5.2 Saran.....	54

DAFTAR PUSTAKA LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	17
Tabel 3.1 Rincian Waktu Penelitian	20
Tabel 3.2 Defenisi Operasional.....	23
Tabel 3.3 Kriteria Pengukuran	24
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	36
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia.....	37
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan.....	37
Tabel 4.4 Data Hasil Uji Validitas	38
Tabel 4.5 Data Hasil Uji Reliabilitas	38
Tabel 4.6 Tabulasi Data Responden Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1)... 40	
Tabel 4.7 Tabulasi Data Responden Variabel Konflik Kerja (X_2).....	41
Tabel 4.8 Tabulasi Data Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	42
Tabel 4.9 Uji Normalitas Menggunakan <i>Kolmogorov-Sminornov</i>	44
Tabel 4.10 Uji Multikolinieritas.....	45
Tabel 4.11 Uji Regresi Linear Berganda (Variabel X_1, X_2 Terhadap Y).....	47
Tabel 4.12 Hasil Uji Parsial (t)	48
Tabel 4.13 Hasil Uji Simultan (F).....	48
Tabel 4.14 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	49

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	19
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT PLN (Persero) Area Medan	33
Gambar 4.2 Uji Normalitas Analisis Grafik Histogram.....	43
Gambar 4.3 Uji Normalitas Analisis P-P Plot.....	44
Gambar 4.4 Uji Heterokedastisitas Analisis Grafik Plot	46



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan untuk berkembang sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia untuk memanfaatkan sumber daya yang ada di perusahaan untuk melaksanakan tugas. Tugas kerja dalam kerangka yang terarah untuk pengembangan organisasi. Keberhasilan seluruh pelaksanaan tugas-tugas kerja suatu perusahaan sangat ditentukan oleh tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas tentunya diharapkan aktif sebagai perencana, pelaksana sekaligus sebagai pengawas terhadap semua kegiatan manajemen perusahaan. Bukan hanya peningkatan kualitas sumber daya manusia, pihak perusahaan pun dituntut untuk terus meningkatkan daya saingnya melalui peningkatan kualitas manajemen. Oleh karena itu, agar perusahaan dapat berkembang secara optimal, maka pemeliharaan hubungan yang selaras dan secara berkelanjutan dengan para karyawan menjadi sangat penting (Ayu, 2017).

Kinerja juga merupakan hasil kerja yang dihasilkan atau disumbangkan seorang karyawan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab kepada perusahaan (Mangkunegara, 2010:13). Kinerja karyawan yang baik diharapkan perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lain sehingga dapat diakui bahwa perusahaan mempunyai kinerja yang berkualitas. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui peningkatan kompensasi dan motivasi kerja, karena dengan kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, semangat, kemauan, dan ketelitian karyawan pada saat bekerja akan lebih maksimal, fokus, dan disiplin (Agiel, dkk, 2013).

Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan

konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal. Dari Prasurvei yang saya dapat dari PT. PLN (Persero) Area Medan, kinerja karyawan juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya itu semua berhubungan linier dan berhubungan positif bagi keberhasilan suatu perusahaan. Untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pemimpin perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi perusahaan secara keseluruhan. Faktor dukungan organisasi yang melingkupi sistem kerja, kejelasan wewenang dan tanggung jawab, penyediaan serana pekerjaan, serana kesehatan dan keselamatan kerja, keharmonisan hubungan industrial, sistem pengupahan dan jaminan sosial dan faktor dukungan manajemen yang melingkupi iklim dan suasana kerja yang kondusif, motivasi dan etos kerja. Pada kenyataan banyak karyawan yang kurang menguasai pekerjaannya merasa acuh tak acuh terhadap pekerjaannya bahkan ada juga yang merasa tertekan, seperti halnya tidak menguasai dan kemampuan bekerjasama dengan team yang lain juga kurang maksimal, sehingga sangat sedikit karyawan yang benar-benar memiliki kualitas yang baik. Dengan perbedaan sifat-sifat pimpinan, maka akan sulit bagi karyawan untuk bisa mengambil keputusan mengenai permasalahan yang dihadapi lingkungan kerja.

Peningkatan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan sangatlah penting. Karena akan berdampak positif bagi perusahaan dan diharapkan mampu untuk meningkatkan keefektifan dan efisiensi perusahaan. Salah satu caranya melalui penciptaan Gaya kepemimpinan yang efektif. Hubungan yang saling berkaitan ini sangat menarik untuk dikaji dan diteliti lebih dalam. Diharapkan gaya kepemimpinan yang efektif memiliki hubungan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil Prasarvei kepada HRD PT. PLN (Persero) Area Medan, ada beberapa ketimpangan antara pegawai tetap dan pegawai alih daya, dikarenakan pekerjaan yang hampir sama beratnya namun hasilnya tidak sesuai dengan apa yang dikerjakan. Selain itu banyak sekali tuntutan atas pekerjaan yang harus dikerjakan sehingga pegawai merasa tertekan dan merasa tidak puas, berikut ini :

1. Ada berapa ketimpangan antara pegawai tetap dan alih daya, dikarenakan pekerjaan yang hampir sama beratnya namun hasilnya tidak sesuai dengan apa yang dikerjakan sehingga terjadi penurunan dalam konflik kerja PT. PLN (Persero) Area Medan.
2. Ada berapa pegawai yang bekerja melampaui batas jam kerja
3. Ada berapa pegawai yang absen saat hari kerja
4. Ada berapa pegawai yang sering datang terlambat
5. Ada berapa pegawai yang pulang sebelum jam kerja selesai

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Medan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan pokok-pokok permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap konflik kerja pada PT. PLN (Persero) Area Medan?
2. Apakah pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Medan?
3. Apakah pengaruh gaya kepemimpinan dan konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Medan?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh gaya kepemimpinan berpengaruh kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Area Medan.
2. Pengaruh konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Area Medan
3. Pengaruh gaya kepemimpinan dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Area Medan

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini mampu memberikan pengetahuan seberapa jauh pengaruh gaya kepemimpinan dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Medan.

2. Bagi Perusahaan

Dengan adanya penelitian ini dapat dijadikan evaluasi tentang determinasi hubungan gaya kepemimpinan dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Medan.

3. Bagi Akademisi

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan memperkaya bahan pembelajaran dan mengaplikasikan ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Gaya Kepemimpinan

2.1.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan pada dasarnya diartikan sebagai kemampuan yang menggerakkan dan memberikan motivasi yang mempengaruhi orang-orang yang bersedia yang melakukan tindakan-tindakan terarah pada pencapaian tujuan melalui tindakan keberanian mengambil keputusan mengenai hal-hal yang harus dilakukan. Menurut Aminullah (2015:167), mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan orang yang memiliki wewenang untuk memberikan tugas, mempunyai kemampuan untuk membujuk atau mempengaruhi orang lain dengan melalui pola hubungan yang baik guna mencapai suatu tujuan yang ditentukan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Rhoma, 2017:12), Gaya kepemimpinan merupakan dasar dalam mengklarifikasikan tipe kepemimpinan. Gaya kepemimpinan juga disebut sebagai pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin yang baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafa, keterampilan, sifat, dan sikap yang mendasarin perilaku seseorang.

Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Waridin, 2005).

2.1.2 Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Siagian (2002:121), indikator-indikator yang dapat dilihat sebagai berikut :

1. Iklim saling percaya.
2. Penghargaan terhadap ide bawahan.

3. Memperhitungkan perasaan para bawahan.
4. Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan.
5. Perhatian pada kesejahteraan bawahan.
6. Memperhitungkan sektor kepuasan para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya.
7. Pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan professional.

2.1.3 Aspek – Aspek Gaya Kepemimpinan

Terdapat lima gaya kepemimpinan yang disesuaikan dengan situasi.

Menurut siagian (2002) yaitu :

1. Tipe pemimpin yang otokratik

Seorang pemimpin yang otokratik yaitu seorang pemimpin yang memiliki sikap sebagai berikut :

- a. Menganggap organisasi sebagai milik pribadi.
- b. Mengidentifikasi tujuan pribadi dengan tujuan organisasi.
- c. Menganggap bahwa sebagai alat semata-mata.
- d. Tidak mau menerima kritik, saran dan pendapat.
- e. Terlalu bergantung pada kekuasaan formalnya.
- f. Dalam tindakan penggerakannya sering mempergunakan *approach* yang mengandung unsur paksaan dan *punitif* (bersifat menghukum).

2. Tipe pemimpin yang militeristik

Perlu diperhatikan terlebih dahulu bahwa yang dimaksud seorang pemimpin tipe militeristik berbeda dengan seorang pemimpin moderen. Seorang pemimpin yang bertipe militeristik yaitu seorang pemimpin yang memiliki sifat-sifat :

- a. Dalam menggerakkan bawahannya sistem pemerintah yang sering dipergunakan, dalam menggerakkan bawahannya senang bergantung pada pangkat dan jabatannya.
 - b. Senang pada formalitas yang berlebih-lebihan.
 - c. Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahannya.
3. Tipe pemimpin yang paternalistik

Seorang pemimpin yang paternalistik ialah seorang pemimpin yang memiliki sikap sebagai berikut :

- a. Menganggap sebagai manusia yang tidak dewasa.
 - b. Bersikap terlalu melindungi.
 - c. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan.
 - d. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil inisiatif.
 - e. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan daya kreasi dan fantasi.
 - f. Sering bersikap mau tahu.
4. Tipe pemimpin yang kharismatik

Harus diakui bahwa keadaan tentang seorang pemimpin yang demikian sangat diperlukan, akan tetapi sifatnya yang negatif mengalahkan sifatnya yang positif.

5. Tipe pemimpin yang demokratis

Pengetahuan tentang kepemimpinan telah membuktikan bahwa tipe pemimpin yang demokratislah yang paling tepat untuk organisasi mageren karena :

- a. Senang menerima saran, pendapat bahkan kritikan dari bawahan.

- b. Selalu berusaha mengutamakan kerja sama tim work dalam usaha mencapai tujuan.
- c. Selalu berusaha menjadikan lebih sukses dari padanya.
- d. Selalu berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pemimpin.

2.1.4 Gaya dan Bentuk Kepemimpinan

Menurut Tampi (2014), terdapat empat macam gaya kepemimpinan yaitu sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan kharismatik, adalah gaya kepemimpinan yang memicu para pengikutnya dengan melihat heroik atau luar biasa ketika mereka mengamati perilaku tertentu pimpinan mereka.
2. Gaya kepemimpinan transaksional, yaitu gaya kepemimpinan yang memandu atau memotivasi para pengikutnya menuju ke sasaran yang ditetapkan dengan memperjelas persyaratan peran dan tugas.
3. Gaya kepemimpinan transformasional, yaitu gaya kepemimpinan yang para pengikut untuk melampaui kepentingan pribadi mereka dan mampu membawa dampak yang mendalam dan luar biasa pada pribadi para pengikutnya.
4. Gaya kepemimpinan visioner, yaitu gaya kepemimpinan yang mampu menciptakan dan mengartikulasikan visi dan realitas, kredibel dan menarik mengenai masa depan organisasi atau unit organisasi yang tengah tumbuh dan membaik.

Tipe gaya kepemimpinan yang digunakan dalam penelitian ini adalah tipe kepemimpinan yang dikemukakan oleh tipe gaya kepemimpinan inilah sesuai dengan kondisi dan lingkungan yang ada dilokasi penelitian dan tipe gaya kepemimpinan inilah yang umum digunakan penelitian ini pembahasan mengenai variabel terkait.

2.2 Pengertian Konflik Kerja

2.2.1 Konflik Kerja

Konflik merupakan pertentangan yang melibatkan individu-individu atau kelompok-kelompok untuk memenuhi tujuannya dengan jalan menentang pihak lawan yang disertai dengan ancaman atau kekerasan. Sedangkan konflik kerja merupakan situasi dimana terjadi adanya pertentangan antara dua atau lebih anggota organisasi atau kelompok-kelompok dalam organisasi yang timbul karena adanya kegiatan bersama-sama yang mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai-nilai, dan persepsi yang berbeda (Anwari, 2016).

Menurut (christine, 2016), sedangkan konflik kerja merupakan suatu situasi dimana terjadi adanya pertentangan antara dua atau lebih anggota organisasi atau kelompok-kelompok dalam organisasi yang timbul karena adanya kegiatan bersama-sama yang mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai-nilai, dan persepsi yang berbeda.

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Dipengaruhi Konflik Kerja

Konflik yang terjadi dalam sebuah organisasi dapat disebabkan oleh berbagai faktor. Faktor-faktor ini dapat dikategorikan ke dalam faktor-faktor organisasi dan faktor-faktor antar-pribadi (Murwansyah, 2010:305) yaitu :

1. Faktor-faktor organisasi

- a. Persaingan untuk memperoleh sumber daya yang langka.

Semua organisasi memiliki sumber daya terbatas, dan konflik seringkali muncul disebabkan oleh pembagian ruang, dana, peralatan pegawai, atau sumber daya lain.

- b. Ketidakjelasan tanggung jawab dan wewenang.

Orang-orang atau kelompok dalam organisasi kadang-kadang ragu tentang siapa yang seharusnya bertanggung jawab untuk melaksanakan berbagai

tugas atau kewajiban. Bila ini terjadi, tiap pihak yang terlibat konflik biasanya menyangkal bahwa mereka bertanggung jawab, dan disinilah pangkal konflik.

- c. Interdependensi dan kejadian-kejadian yang muncul dari saling bergantungan.

Didalam organisasi pada umumnya, berbagai unit kerja, kelompok dan individu harus bergantungan kepada pihak lain untuk menjalankan pekerjaan masing-masing. Mereka menerima masukan dari orang atau pihak lain dan tak dapat bekerja tanpa masukan ini. Masukan yang tertunda, terlambat, atau diberi dalam bentuk yang tidak lengkap atau tidak memuaskan, sering munculkan konflik tajam.

2. Faktor-Faktor Antar-Pribadi

- a. Rasa iri hati atau dendam

Bila seseorang dikecam atau dimarahi orang lain, yang menyebabkan mereka kehilangan muka, ia bisa mengembangkan sikap yang sangat negatif terhadap orang-orang yang dianggapnya bertanggung jawab.

- b. Salah anggapan atau kesalahan atribusi

Kesalahan mengenai penyebab dari perilaku orang lain. Konflik lebih sering muncul ketika seseorang menganggap bahwa orang lain memang sengaja menghambat kepentingan.

- c. Komunikasi yang buruk

Komunikasi yang buruk ini seringkali terkait dengan ketidakjelasan pesan-pesan yang disampaikan yaitu: atasan kadang-kadang menganggap bahwa pesan-pesannya jelas sementara bawahannya bingung tentang apa yang harus dilakukan.

- d. Konflik yang tidak tepat

Umpan balik negatif yang disampaikan dengan cara-cara yang menyinggung sipenerima, ketimbang berfokus pada cara-cara melakukan pekerjaan secara lebih baik.

e. Ketidakpercayaan

Semakin kuat kecurigaan orang bahwa pihak lain akan merugikan atau mengganggu dan mengabaikan kepentingan dengan pihak lain.

2.2.3 Indikator-Indikator Konflik Kerja

Dalam mengelompokkan seluruh konflik ada beberapa hal yang dapat menjadi patokan dalam penentuannya, dan setiap indikatornya memiliki kriteria masing-masing. Menurut Fitriana (2013:192), indikator konflik kerja adalah sebagai berikut:

a. Kesalahan komunikasi

Apabila seseorang atau lebih menerima informasi yang berbeda atau tidak sama dengan sumber informasi sehingga terjadi perbedaan mendasar dalam mempersepsikan isi dari presepsi tersebut.

b. Perbedaan tujuan

Apabila seseorang atau lebih memiliki ketidaksamaan dalam memandang tujuan-tujuan yang hendak dicapai sehingga terjadi pertentangan dalam menyikapi tujuan-tujuan tersebut.

c. Perbedaan dalam penilaian atau persepsi

Perbedaan dalam penilaian anatar anggota dalam suatu organisasi sering kali di sertai oleh perbedaan-perbedaan dalam sikap, ketidaksesuaian nilai, persepsi yang juga menimbulkan konflik kerja.

d. Interdependensi aktivitas kerja

Terdapat adanya Interdependensi kerja, apabila seseorang atau lebih saling tergantung atau sama lain dalam menyelesaikan tugas mereka masing-masing. Konflik akan terjadi apabila seseorang dari mereka diberi tugas secara berlebihan dan apabila salah seorang karyawan atau lebih harus menunggu atau menggantungkan pekerjaannya kepada karyawan lain.

e. Kesalahan dalam afeksi

Apabila seseorang memperlakukan rekan kerjanya menjadi tidak nyaman dalam bekerja, terutama dalam hal perasaan atau suasana hatinya.

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Murty, 2012). Kinerja juga merupakan hasil kerja yang dihasilkan atau disumbangkan seorang karyawan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab kepada perusahaan (Mangkunegara, 2010:13). Kinerja karyawan yang baik diharapkan perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lain sehingga dapat diakui bahwa perusahaan mempunyai kinerja yang berkualitas. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui peningkatan kompensasi dan motivasi kerja, karena dengan kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, semangat, fokus bekerja, dan disiplin kerja (Agiel dkk, 2013).

Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal. Dari Prasurei yang saya dapat dari PT. PLN (Persero) Area Medan

kinerja karyawan juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif

dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya itu semua berhubungan linier dan berhubungan positif bagi keberhasilan suatu perusahaan. Untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pemimpin perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi perusahaan secara keseluruhan. Faktor dukungan organisasi yang melingkupi sistem kerja, kejelasan wewenang dan tanggung jawab, penyediaan serana pekerjaan, serana kesehatan dan keselamatan kerja, keharmonisan hubungan industrial, sistem pengupahan dan jaminan sosial dan faktor dukungan manajemen yang melingkupi iklim dan suasana kerja yang kondusif, motivasi dan etos kerja. Pada kenyataan banyak karyawan yang kurang menguasai pekerjaannya merasa acuh tak acuh terhadap pekerjaannya bahkan ada juga yang merasa tertekan, seperti halnya tidak menguasai dan kemampuan bekerjasama dengan team yang lain juga kurang maksimal, sehingga sangat sedikit karyawan yang benar-benar memiliki kualitas yang baik. Dengan perbedaan sifat-sifat pimpinan, maka akan sulit bagi karyawan untuk bisa mengambil keputusan mengenai permasalahan yang dihadapi lingkungan kerja.

Peningkatan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan sangatlah penting. Karena akan berdampak positif bagi perusahaan dan diharapkan mampu untuk meningkatkan keefektifan dan efisiensi perusahaan. Salah satu caranya melalui penciptaan Gaya kepemimpinan yang efektif. Hubungan yang saling berkaitan ini sangat menarik untuk dikaji dan diteliti lebih dalam. Diharapkan gaya kepemimpinan yang efektif memiliki hubungan terhadap kinerja karyawan.

Seperti halnya pada PT. PLN (Persero) Area Medan merupakan perusahaan bergerak dibidang konflik kerja terhadap kinerja karyawan. Sebagai mengelola sistem pelaksanaan pekerjaan dengan tujuan optimalisasi resiko, biaya, dan kinerja. Siklus kegiatan melibatkan seluruh bidang yang terdapat organisasi pada PT. PLN (Persero) Area Medan, yaitu bidang perencanaan dan SDM

maupun hukum, komunikasi dan pertahanan. Mengingat begitu banyaknya tuntutan pekerjaan, sangat berhubungan erat dengan konflik kerja karyawan.

2.3.2 Penilaian Kerja

Penilaian kinerja merupakan metode mengevaluasi dan menghargai kinerja yang paling umum digunakan. Dalam penelitian kinerja melibatkan komunikasi dua arah yaitu antara pimpinan atau atasan dengan pekerja atau bawahan sehingga komunikasi dapat bekerja dengan baik.

Menurut Hasibuan (2009), Kinerja karyawan dapat dilakukan baik atau dapat dinilai dari beberapa hal, yaitu :

a. Kesetiaan

Kinerja dapat diukur dari kesetiaan karyawan terhadap tugas dan tanggung jawab dalam organisasi. kesetiaan adalah tekad dan kesanggupan, menenanti, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.

b. Prestasi kerja

Hasil prestasi kerja karyawan, baik kualitas maupun kuantitas dapat menjadi tolak ukur kinerja. Pada umumnya prestasi kerja seorang karyawan dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesanggupan pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

c. Kreativitas

Merupakan kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreativitas dan mengeluarkan potensi yang dimiliki dan menyelesaikan pekerjaannya sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

d. Sebuah peraturan yang ditegakkan dalam organisasi perusahaan yang harus dipatuhi dan dijalankan berdasarkan instruksi yang diberikan kepadanya.

e. Kerjasama

Dalam hal ini kerjasama diukur dari kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan karyawan lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.

f. Tanggung jawab

Yaitu kesanggupan seorang karyawan menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktunya serta berani memikul resiko pekerjaan yang dilakukan

2.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Dalam praktiknya bahwa tidak selamanya kinerja karyawan dalam kondisi seperti yang diinginkan baik oleh karyawan itu sendiri ataupun organisasi. Banyak kendala yang mempengaruhi kinerja itu sendiri. Menurut Wirawan (2009:5), kinerja merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau situasi profesi dalam waktu tertentu dan kinerja karyawan merupakan hasil strategi dan sejumlah faktor yaitu faktor internal karyawan (Meliputi disiplin kerja, motivasi kerja, pengetahuan dan keterampilan), lingkungan internal organisasi (Meliputi kepemimpinan, strategi organisasi, pendidikan dan pelatihan, dan kebijakan organisasi), dan faktor lingkungan eksternal organisasi.

Sementara itu Mahmum (2010), menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Maka dari itu adanya seorang pemimpin harus terlebih dahulu mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah

ditetapkan.

2. Pengetahuan

Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya, yang artinya dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan mempermudah seseorang untuk melakukan pekerjaannya.

3. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.

4. Kepribadian

Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda-beda satu sama lainnya.

5. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan memerintah bahwa untuk melakukan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam memerintahkan atau menghadapi bawahannya, gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasi.

2.3.4 Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Prawirosentono (2008:27) kinerja karyawan dapat dinilai dengan beberapa indikator yaitu :

- Kualitas. Kualitas kerja di ukur dari presepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas dan terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
- Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut kordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas.

2.4 Ringkasan Penelitian Terdahulu

secara singkat, penelitian-penelitian terdahulu dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	Putra Utami dan Hakam (2013)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Direktif, Suportif, dan Partisipatif Terhadap Kinerja Karyawan	X ₁ : Gaya kepemimpinan. X ₂ : direktif X ₃ : suprotif X ₄ : partisipatif Y : Kinerja karyawan	Hasil penelitian ini pada variabel X ₁ ,X ₂ ,X ₃ ,X ₄ berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y. Dan seluruh variabel berpengaruh simultan terhadap variabel Y.
2	Iresa (2015)	Pengaruh Konflik dan Stres Kerja Terhadap Komitmen organisasional dan kerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Malang	X ₁ : konflik kerja X ₂ : Stress kerja X ₃ : komitmen organisasional Y : kinerja karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konflik kerja berpengaruh stres kerja dan signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia,Tbk. Witel Malang
3	Saily	Analisis Pengaruh Stres	X ₁ : Stres kerja	Hasil penelitian

	(2017)	Kerja, Uraian Pekerjaan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Aparatur Sipil Negara Dinas Perhubungan Provinsi Maluku	X ₂ : uraian pekerjaan X ₃ : Kepuasan kerja Y : kinerja karyawan	ini menunjukkan bahwa stres kerja dan terhadap pekerjaan secara kepuasan kerja berpengaruh positif maupun signifikan terhadap kinerja karyawan pada Aparatur Sipil Negara Dinas Perhubungan Provinsi Maluku
4.	Mahmud (2015)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Produktifitas kerja Pegawai PT. Yasika Nusantara Tour & Travel Makassar	X ₁ : Gaya Kepemimpinan X ₂ : Produktifitas kerja pegawai	Berdasarkan hasil penelitian bahwa Variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara Positif dan signifikan terhadap Produktifitas Kerja Pegawai PT. Yasika Nusantara Tour & TraVEL Makassar

2.5 Kerangka Konseptual

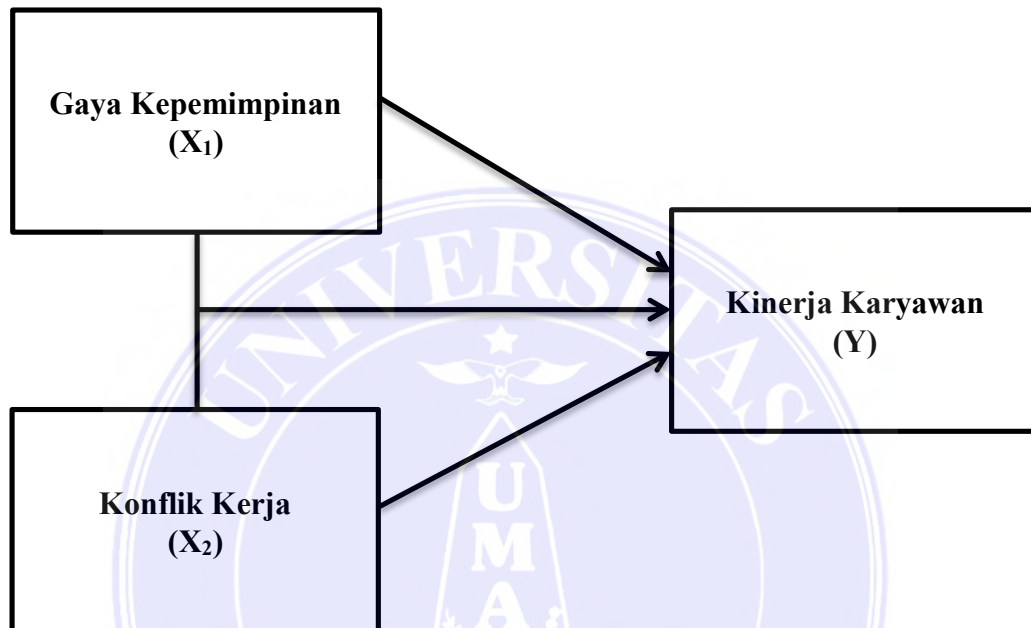
Kerangka konseptual adalah suatu bentuk kerangkah berpikir yang dapat digunakan sebagai pendekatan dalam memecahkan masalah. Biasanya kerangkah konseptual ini menggunakan pendekatan ilmiah dan memperlihatkan hubungan antar variabel dan proses analisisnya yang diuji (Wirawan, 2009).

Dalam kerangka konseptual ini peneliti membuat suatu skesta mengenai gambaran bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Area Medan, karena hal ini sangat penting sebagai bahan masukan untuk melihat secara jelas karakteristik kedua variabel yang akan diteliti nantinya.

Kerangka konseptual pada penelitian ini dapat ditunjukkan pada gambar di bawah ini :

Gambar 2.1

Kerangka Konseptual



2.6 Hipotesis

Menurut Wirawan (2009:85), “Hipotesis sebuah dugaan atau referensi yang dirumuskan serta diterima untuk sementara yang dapat menerangkan fakta-fakta yang diamati dan digunakan sebagai petunjuk dalam pengambilan keputusan”.

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Area Medan
2. Konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Area Medan.
3. Gaya kepemimpinan dan Konflik Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

1.1 Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

1.1.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel atau lebih. Penelitian ini akan menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dan variabel-variabel yang akan diteliti, yaitu pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan konflik kerja dan variabel kerja terhadap kinerja karyawan. Pendekatan kuantitatif digunakan antar variabel dinyatakan dengan angka.

1.1.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. PLN (Persero) Area Medan. Sedangkan waktu penelitian akan dilaksanakan pada bulan Oktober 2019 sampai dengan Maret 2020.

Tabel 3.1 : Rincian Waktu Penelitian

No.	Kegiatan	2019			2020			
		Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr
1	Bimbingan Proposal	■	■					
2	Seminar Proposal		■					
3	Pengumpulan Data			■				
4	Analisis Data			■				
5	Penulisan Skripsi			■	■			
6	Bimbingan Skripsi				■			
7	Seminar Hasil					■		
8	Penyusunan Berkas						■	■
9	Sidang Meja Hijau						■	■

1.2 Populasi Dan Sampel

1.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2014:90) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang

ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Pada penelitian ini jumlah populasi adalah sebanyak 65 orang.

1.2.2 Sampel Jenuh

Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan perusahaan pada PT. PLN (Persero) Area Medan yang berjumlah 65 orang karyawan. Dari keseluruhan karyawan yang menjadi populasi tersebut, sampel dipilih secara non probability sampling. Non probability sampling yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2011:84). Rumus pengambilan sampel menggunakan asumsi bahwa populasi berdistribusi normal, maka dalam hal ini seluruh karyawan sebagai objek penelitian tetapi hanya sebagian saja yang dijadikan sampel dan penentuan sampel menggunakan rumus yang dikemukakan oleh sampel jenuh dalam sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + (N(e)^2)}$$

Dimana :

n = Jumlah sample

N = Jumlah populasi

e = Taraf kesalahan (standart error 10%)

Berdasarkan hasil perhitungan rumus sampel jenuh maka diketahui jumlah sampel yang akan diteliti sebanyak 65 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan metode sensus sampling.

1.3 Defenisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2014), hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain, macam-macam variabel penelitian dapat dibedakan menjadi:

Defenisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dalam sebuah penelitian. Pada penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah gaya kepemimpinan sebagai variabel bebas dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Ketiga variabel tersebut didefenisikan sebagai berikut.

1.4 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah pengukuran terhadap fenomena sosial maupun alam. Meneliti dengan data yang sudah ada lebih tepat kalau dinamakan membuat laporan dari pada melakukan penelitian. Namun demikian dalam skala yang paling rendah laporan juga dapat dinyatakan sebagai bentuk penelitian, (2014).

Menurut Sugiyono (2014: 146), Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian.

Karena pada prinsipnya meneliti adalah melakukan pengukuran, maka harus ada alat ukur yang baik. Alat ukur dalam penelitian biasanya dinamakan instrumen penelitian. Jadi instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian.

Instrumen-instrumen yang digunakan alat mengukur variabel dalam ilmu alam sudah banyak tersedia dan telah teruji validitas dan reliabilitasnya.

Tabel 3.2

Defenisi Operasional

No.	Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
1	Gaya Kepemimpinan (X ₁)	Menurut Aminullah (2015:167) mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan orang yang memiliki wewenang untuk memberukan tugas, mempunyai kemampuan untuk membujuk atau mempengaruhi orang lain dengan melalui pola hubungan yang baik guna mencapai sutau tujuan yang ditentukan	1. Iklim slaing mempercayai 2. Penghargaan terhadap ide bawahan 3. Memperhitungkan perasaan para baahan 4. Perhatian pada kesejahteraan bawahan (Siagian, 2002:121)	Likert
2	Konflik Kerja (X ₂)	Konflik kerja merupakan situasi dimana terjadi adanya pertentangan antara dua atau lebih anggota organisasi atau kelompok-kelompok dalam organisasi yang timbul karena adanya kegiatan bersama-sama yang mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai-nilai, dan persepsi yang berbeda (Anwari, 2016)	1. Kesalahan komunikasi 2. Perbedaan tujuan 3. Perbedaan dalam penilaian atau persepsi 4. Interpendensi aktivitas kerja 5. Kesalahan dalam efeksi (Fitriana, 2013:192)	Likert
3	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karryawan merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Murty, 2012)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu (Prawirosentono, 2008:27)	Liekrt

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dan wawancara, Survei dilakukan dengan cara mengadakan peninjauan langsung pada instansi yang menjadi objek untuk mendapatkan data primer. Menurut Siregar

(2012) kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analisis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku dan karakteristik, beberapa orang utama didalam organisasi yang bisa terpengaruh oleh sistem yang diajukan oleh sistem yang sudah ada, sedangkan wawancara adalah proses memperoleh keterangan/data untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab, sambil bertatap muka dengan wawancara dengan responden dengan menggunakan alat yang dinamakan panduan wawancara (Siregar, 2012).

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan, skala likert digunakan untuk mengukur sikap, perilaku, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial Sugiyono (2014), skala likert mempunyai dua bentuk pernyataan yaitu, pernyataan positif dan negatif, pernyataan positif diberi skor 5,4,3,2,1 sedangkan dalam bentuk pernyataan negatif diberi skor 1,2,3,4,5 bentuk jawaban skala likert terdiri dari sangat setuju, setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju (Siregar, 2012). Kriteria pengukuran sebagai berikut :

Tabel 3.3
Kriteria Pengukuran

No.	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

adapun yang menjadi skala pengukuran data dalam penelitian ini adalah skala likert.

3.6 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif. Sumber data yang digunakan penulis adalah :

1. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini hasil dari jawaban kuesioner dari masing-masing responden yaitu pada PT. PLN (Persero) Area Medan.
2. Data primer adalah data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti melalui sumbernya dengan melakukan penelitian ke objek diteliti. Data primer dalam penelitian ini adalah hasil jawaban kuesioner yang di sebarluaskan kepada responden populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada PT PLN (Persero) Area Medan.

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.7.1.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2014), Uji validitas adalah antara hasil penelitian yang valid dan reliabilitas dengan instrumen yang valid dan reliabilitas. Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti.

3.7.1.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2014), Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang digunakan adalah metode cronbach' alpha. Metode ini diukur berdasarkan skala alpha cronbach 0 sampai 1. Jika skala itu dikelompok ke dalam limas kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai Alpa Cronbach 0,00 s.d. 0,20 berarti kurang reliabel.
2. Nilai Alpa Cronbach 0,21 s.d. 0,40 berarti agak reliabel.
3. Nilai Alpa Cronbach 0,42 s.d. 0,60 berarti cukup reliabel.
4. Nilai Alpa Cronbach 0,61 s.d. 0,80 berarti reliabel.

5. Nilai Alpa Cronbach 0,81 s.d. 1,00 berarti sangat reliabel.

3.7.2 Asumsi Klasik

3.7.2.1 Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2011), menyatakan “Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal”.

Pengujian Normalitas data penelitian ini menggunakan statistic. Analisis statistic dilakukan dengan uji kolmogrov-smirnov. Ada beberapa cara yang dapat digunakan untuk melihat normalitas data dalam penelitian ini, yaitu dengan menggunakan alat uji kolmogrov smirnov, dalam uji ini pedoman yang digunakan dalam pengambilan keputusan, yaitu:

- a. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka distribusi data normal
- b. Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka distribusi data tidak normal
- a. H_0 : Data residual berdistribusi normal
- b. H_a : Data residual tidak berdistribusi normal

3.7.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi di temukan adanya korelansi antara variabel bebas (Independen). Model Regresi sebaiknya tidak terjadi Korelasi di antara variabel independen (Ghazali, 2011:105). Salah satu alat untuk mendeteksi ada atau tidaknya sesuai judul Multikonearitas di dalam model regresi adalah dengan melihat nilai tolerance dan lawannya serta di nilai variance inflation faktor (VIF). Tolerance mengukur variabelitas variabel Independen yang terpilih yang tidak di jelaskan oleh Variabel Dependen lainnya. Nilai cut-off yang umum di pakai untuk menunjukkan adanya Multikolinearitas adalah nilai Tolerance $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 .

3.7.2.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan uji data yang memiliki nilai Sig. kurang dari 0.05 (Sig. < 0.05) yaitu apabila data memiliki nilai lebih kecil dari nilai Sig. 0.005 maka data memiliki heteroskedastisitas dan cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian dilakukan dengan menggunakan uji glajser, uji glajser merupakan salah satu uji statistik yang dilakukan dengan meregresikan variabel-variabel bebas terhadap nilai absolut, (Sukardi,2008:172).

3.8 Uji Statistik

3.8.1 Regresi Linear Berganda

Untuk menganalisis data, penulis menggunakan uji statistik dengan model regresi linear berganda dengan menggunakan bantuan SPSS for windows dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = \beta + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e \dots \dots \dots \text{(Sugiyono, 2014:204)}$$

Dimana :

- Y = Variabel Terikat (Kinerja)
- X₁ = Variabel Bebas (Gaya Kepemimpinan Dan Konflik Kerja)
- X₂ = Variabel Bebas (Kinerja Karyawan)
- 1 = Konstansta
- B₁, B₂ = Koefisien regresi
- e = Error (Tingkat Kesalahan) yaitu 0,05 (5%)

3.8.2 Uji Hipotesi

3.8.2.1 Koefisien Determinasi (R²)

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan koefisien determinasi (adjusted R²) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan terhadap variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya. Besarnya koefisien determinasi adalah antara

0 sehingga 1 ($0 < \text{adjusted } R^2 < 1$), dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik.

1.8.2.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$).

Kriteria pengujian :

$H_0 : b_1 = 0$ (artinya variabel bebas secara serempak tidak berpengaruh terhadap variabel terikat)

$H_0 : b_1 \neq 0$ = (artinya variabel bebas secara serempak berpengaruh terhadap variabel terikat)

Nilai F_{hitung} akan dibandingkan dengan F_{tabel} .

Kriteria pengambilan keputusan adalah :

H_0 diterima Jika $F_{hitung} \leq$ pada $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak (H_a diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$)

1.8.2.3 Uji Parsial (Uji t)

Menurut Sugiyono (2014), "Untuk menguji signifikansi hubungan, maka perlu diuji dengan menggunakan uji t". Uji t bertujuan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_0 : b_1 = 0$ (Artinya variabel bebas secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel terikat)

$H_0 : b_1 \neq 0$ (Artinya variabel bebas secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat)

Nilai t_{hitung} akan dibandingkan dengann t_{tabel}

Kriteria pengambilan keputusan adalah :

H_0 diterima jika $t_{hitung} \leq$ pada $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak (H_a diterima) jika $t_{hitung} > tabel$ pada $\alpha 5\%$

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$).

Kriteri pengujian :

Dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ jika variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat

$t_{hitung} < t_{tabel}$ jika variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil pemaparan dan pembahasan data diatas maka kesimpulan dari hasil penelitian adalah :

1. Berdasarkan secara uji parsial gaya kepemimpinan (X_1), nilai t_{hitung} diperoleh 5,420 dimana nilai t_{tabel} pada α 5% yakni 1,99897 artinya positif. Dimana taraf signifikan α 5% nilai t_{hitung} 5,420 > t_{tabel} 1,99897 dan nilai $p-value$ pada kolom sig 0,000 < 0,05 artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
2. Berdasarkan secara uji parsial konflik kerja (X_2), nilai t_{hitung} diperoleh 4,140 dimana nilai t_{tabel} pada α 5% yakni 1,99897 artinya positif. Dimana taraf signifikan α 5% nilai t_{hitung} 4,140 > t_{tabel} 1,99897 dan nilai $p-value$ pada kolom sig 0,000 < 0,05 artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
3. Berdasarkan hasil uji simultan, nilai F_{hitung} > F_{tabel} diperoleh 37,990 > 3,15 artinya positif. Sementara nilai $p-value$ diperoleh pada kolom sig 0,000 < 0,05 artinya signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan konflik kerja secara simultan dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
4. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, dapat dinilai nilai Adjuster R Square yang diperoleh 0,536. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 53,6% . kinerja karyawan (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan dan konflik kerja. Sisanya sebesar 46,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut :

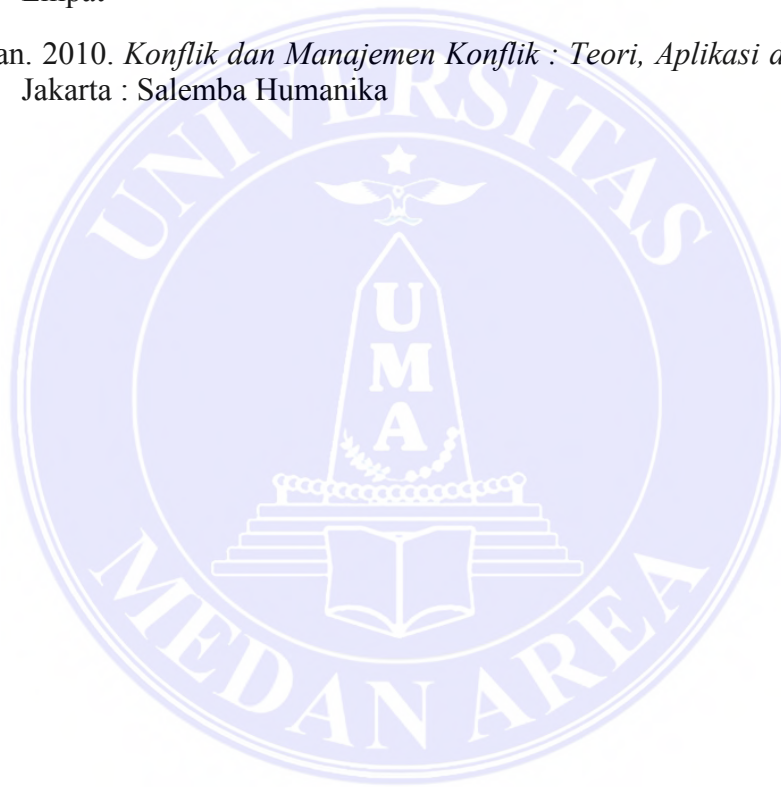
- a. Bagi pihak PT PLN (Persero) untuk gaya kepemimpinan pada karyawan penulis menyarankan untuk lebih meningkatkan lagi gaya kepemimpinan dalam menjalankan tugas yang diemban guna meningkatkan kinerjanya yang memberi dampak positif kepada karyawan.
- b. Untuk konflik kerja pada karyawan di PT PLN (Persero) Area Medan penulis menyarankan untuk lebih mengurangi konflik yang terjadi antar sesama karyawan dalam menjalankan tugas yang diemban. Sebaiknya lebih memperbanyak komunikasi dan menyelesaikan konflik dengan sebaik-baiknya.
- c. Bagi peneliti selanjutnya, dianjurkan untuk menganalisa permasalahan lebih dalam lagi agar hasil yang didapatkan juga maksimal dan dapat dipertanggung jawabkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aminullah. 2015. *Pengantar Manajemen*. Jakarta : Mitra Wacana Media
- Anwari, Sunuharyo dan Ruhana. 2016. Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan PT. Telkomsel Branch Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 16 No.1*
- Christine, J. 2016. Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Vol. 16 No.1*
- Damayanti, Agiel Puji, dkk. 2013. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi Vol. 2 No. 1*
- Endira, Virona dan Syamsir. 2017. Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Nagari Dalam Pengelolaan Keuangan Nagari di Kabupaten 50 Kota. *Jurnal Administrasi Negara Vol.5 No. 1*
- Faradita, Yesi. 2017. Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kantor Pada PT. Pamapersada Nusantara Distrik Indo Di Bontang. *E-Journal Administrasi Bisnis Vol. 5 No. 4*
- Fathikin, Ferdian, dkk. 2017. Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Soekarno Hatta Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 47 No. 1*. Malang : Fakultas Administrasi Universitas Brawijaya
- Fathoni, Abdurrahman. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta ; Rineka Cipta.
- Firtiana, Yudha Rahayu. 2013. Persepsi Insentif Dengan Konflik Kerja Karyawan Perusahaan Roti Salwa Trenggalek. *Cognicia Vol. 1 No. 1*
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19 Ed. 5*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Ed. Revisi*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Husaini, Usman. 2014. *Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*. Ed. 4. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Iressa, Utami dan Prasetya. 2015. Pengaruh Konflik dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 23 No. 1*
- Khairizah, Astria, dkk. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang). *Jurnal Administrasi Publik (JAP) Vol. 3 No. 7*

- Kurniawan, Mohammad. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Dimas Kota Palembang. *JEMBATAN – Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan No. 1*
- Lestari, Ayu. 2017. Pengaruh Disiplin, Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Pembangunan Sumatera Bagian Utara. *Skripsi*. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
- Mahmud, Rachmi Anugrah. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Yasika Nusantara Tour & Travel Makassar. Universitasshaanudin Makasar
- Mahmun, M. Thoha. 2010. Pengaruh Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Unit Pelaksana Teknis (Upt) Perpustakaan . Universitas Sriwijaya. *Digilib JKDMM*
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Rosdakarya Offset
- Moehariono. 2009. *Pengukur Kinerja Berbasis Kompensasi*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Murty, Windy,dkk. 2012. Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya). *Jurnal The Indonesian Accounting Review Vol. 2 No.2*
- Murwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Cet. 2*. Bandung : CV. Alfabeta
- Prawirosentono, Suyadi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : BPFE
- Putra, Utami dan Hakam. 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Direktif, Suportif, dan Partisipatif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Astra Internasional Tbk, Daihatsu Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol.2.No.2*
- Ramadhany, Delfi. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Instalasi Pengolahan Air Pdam Di Kota Samarinda). *Psikoborneo Vol. 5 No. 2*
- Rhoma, Nurlia. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Al-Ijarah Indonesia Finance Lampung. *Skripsi*. Lampung : Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung
- Saily. 2017. Analisis Pengaruh Stres Kerja, Uraian Pekerjaan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Perhubungan Provinsi Maluku. *Jurnal Manis Vol.1*
- Siagian. 2002. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia,Tbk. (Regional Sales Manado). *Jurnal Acta Diurna Vol. 3 No.4*

- Sinambela, Poltak Lijam. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Siregar. 2012. *Statistika Deskriptif Untuk Penelitian Dilengkapi Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Ver. 17*. Jakarta : Rajawali Press
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian*. Bandung : Alfabeta
- Tampi. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk. (Regional Sales Manado). *Journal Acta Diurna Vol. 3 No. 4*
- Waridin dan Bambang Guritno. 2005. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk. (Regional Sales Manado). *Jurnal Acta Diurna Vol. 3 No. 4*
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat
- Wirawan. 2010. *Konflik dan Manajemen Konflik : Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta : Salemba Humanika



Lampiran 1

KUESIONER

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) AREA MEDAN

Bapak/Ibu, Suadara/I responden yang terhormat, yang terhormat, dalam rangka pengumpulan data untuk sebuah penelitian dan kepentingan ilmiah, Saya mohon kesediannya menjawab dan kepentingan ilmiah, saya mohon kesediaannya menjawab dan mengisi beberapa pertanyaan dari kuesioner yang diberikan di bawah ini.

I. DATA RESPON

1. Nama :
2. Jenis Kelaminan : A. Pria B. Wanita
3. Usia :
4. Pendidikan : A. SMA B. D3 C. S1 D. S2

II. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

- A. Berilah tanda checklist (✓) pada jawaban yang Anda anggap paling sesuai.
- B. Setiap pernyataan hanya membutuhkan satu jawaban tersebut adalah sebagai berikut :

SKOR PERNYATAAN		
No.	Pertanyaan	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

I. PERNYATAAN VARIAI

I

1. (GAYA KEPEMIMPINA
UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 18/9/20

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)18/9/20

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Atasan mempunyai karyawannya dan karyawan saling mempercayain satu sama lain.					
2.	Atasan saya memberikan penghargaan kepada karyawannya sesuai hasil pekerjaannya.					
3.	Atasan memperlakukan karyawan secara adil dan bijaksana.					
4.	Atasan saya memperhatikan kenyamanan kerja karyawannya meliputi pencahayaan kantor, suhu udara kantor dan tata letak peralatan kantor.					
5.	Atasan saya memperhatikan kesejahteraan karyawannya.					

2. KONFLIK KERJA (X2)

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya akan mendengarkan ketika orang lain sedang menyampaikan pendapat.					
2.	Saya menerima perbedaan pendapat demi mencapai tujuan.					
3.	Saya merasakan adanya ketidaksesuaian penilaian kinerja dengan kenyataan.					
4.	Jika salah satu teman kerja tidak dapat masuk kerja, saya akan tetap semangat bekerja.					
5.	Ketika rekan kerja mengobrolkan tentang orang lain, anda sudah biasa.					

3. KINERJA KARYAWAN (Y)

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Kualitas						
1.	Saya mampu membuat keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan, mengembangkan solusi alternatif dan rekomendasi serta memilih tindakan yang tepat dalam menunjang proses pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya.					
2.	Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan.					
Kuantitas						
3.	Saya selalu mengerjakan tugas sesuai dengan prosedur yang diinginkan oleh perusahaan.					
4.	Kuantitas atau jumlah kerja yang saya lakukan dalam satu periode melebihi karyawan lain.					
Ketepatan Waktu						
5.	Saya selalu hadir tepat waktu sesuai yang telah ditetapkan dalam peraturan.					
6.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan dengan hasil yang diharapkan.					

Terima kasih atas bantuan Bapak/Ibu, Saudara/saudari yang telah mengisi kuesioner ini. Atas perhatian dan kerja samanya Saya Ucapkan Terima Kasih Banyak.

Lampiran 2

TABULASI RESPONDEN UJI VALIDASI

Responden	Pertanyaan																Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
1	5	3	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	5	5	5	3	68
2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	79
3	5	3	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	5	5	5	3	68
4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	79
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	79
6	5	3	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	5	5	5	3	68
7	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	74
8	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	79
9	5	3	5	5	3	5	3	3	3	3	3	3	5	5	5	3	62
10	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	79
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
12	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	79
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
14	4	5	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	57
15	5	3	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	5	5	5	3	66

16	5	4	5	5	5	5	5	3	3	3	3	5	5	5	5	5	71
17	5	3	5	5	5	5	5	3	3	5	3	3	5	5	5	3	68
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	3	72
19	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	79
20	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	79
21	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	79
22	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	79
23	3	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	55
24	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	79
25	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65
26	4	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	3	4	4	4	3	67
27	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	79
28	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	79
29	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	54
30	3	4	3	3	5	3	5	5	5	5	4	4	3	3	3	4	62

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 18/9/20

Access From (repository.uma.ac.id)18/9/20

Lampiran 3

TABULASI KUESIONER RESPONDEN

Responde n	PERTANYAAN																Jlh.
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
1	4	4	3	3	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	68
2	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	66
3	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	75
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	76
5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	67
6	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	75
7	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	69
8	5	5	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	68
9	5	5	5	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	69
10	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	70
11	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	77
12	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	70
13	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	72
14	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	74
15	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	74

16	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	67
17	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	73
18	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	72
19	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	69
20	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	73
21	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	74
22	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	60
23	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	72
24	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	74
25	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	69
26	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	74
27	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	74
28	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	70
29	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	74
30	5	5	5	5	3	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	71
31	5	5	5	5	3	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	73
32	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	71
33	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	74
34	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	71
35	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	71

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

36	5	5	5	5	3	4	4	3	3	3	4	4	5	5	4	5	67
37	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	72
38	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	74
39	4	4	5	5	5	4	4	3	4	3	5	5	4	4	4	4	67
40	5	5	4	4	5	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	68
41	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	71
42	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	68
43	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	70
44	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	76
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	63
46	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	76
47	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	78
48	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	77
49	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	56
50	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	76
51	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	76
52	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	77
53	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	77
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
55	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	60

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

56	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	77
57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	79
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	
60	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	69	
61	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	57	
62	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	70	
63	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	78	
64	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	62	
65	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	79	

Lampiran 4

HASIL UJI VALIDITAS

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 18/9/20

Access From (repository.uma.ac.id)18/9/20

Correlations

	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	Q_Tot al
Q1 Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	1 .292 30	.292 .117 30	1.00 .000 30	1.00 .000 30	.545* .002 30	1.00 .000 30	.545* .002 30	.334 .071 30	.334 .071 30	.334 .071 30	.365* .047 30	.390* .033 30	1.00 .000 30	1.00 .000 30	1.00 .000 30	.390* .033 30	.835** .000 30
Q2 Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.292 .117 30	1 .117 30	.292 .117 30	.292 .117 30	.288 .123 30	.292 .117 30	.288 .123 30	.364* .048 30	.364* .048 30	.134 .480 30	.188 .319 30	.469* .009 30	.292 .117 30	.292 .117 30	.292 .117 30	.469* .009 30	.452* .012 30
Q3 Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	1.00** .000 30	.292 .117 30	1 .000 30	1.00 .000 30	.545* .002 30	1.00 .000 30	.545* .002 30	.334 .071 30	.334 .071 30	.334 .071 30	.365* .047 30	.390* .033 30	1.00 .000 30	1.00 .000 30	1.00 .000 30	.390* .033 30	.835** .000 30
Q4 Pearson Correlation Sig. (2- tailed)	1.00** .000	.292 .117	1.00 .000	1 .000	.545* .002	1.00 .000	.545* .002	.334 .071	.334 .071	.334 .071	.365* .047	.390* .033	1.00 .000	1.00 .000	1.00 .000	.390* .033	.835** .000

N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
Q5	Pearson Correlation	.545*	.288	.545*	.545*	1	.545*	1.00 0**	.708*	.708*	.708**	.620**	.610*	.545*	.545*	.545*	.610*	.814**
	Sig. (2- tailed)	.002	.123	.002	.002		.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.002	.002	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q6	Pearson Correlation	1.00**	.292	1.00 0**	1.00 0**	.545* 1	.545* 1	.334	.334	.334	.365*	.390*	1.00 0**	1.00 0**	1.00 0**	.390*	.835**	
	Sig. (2- tailed)	.000	.117	.000	.000	.002	.002	.071	.071	.071	.047	.033	.000	.000	.000	.033	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q7	Pearson Correlation	.545*	.288	.545*	.545*	1.00 0**	.545* 1	.708*	.708*	.708**	.620**	.610*	.545*	.545*	.545*	.610*	.814**	
	Sig. (2- tailed)	.002	.123	.002	.002	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.002	.002	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q8	Pearson Correlation	.334	.364*	.334	.334	.708* 1	.708* 1	1.00 0**	.806**	.888**	.621*	.334	.334	.334	.334	.621*	.745**	
	Sig. (2- tailed)	.071	.048	.071	.071	.000	.071	.000	.000	.000	.000	.071	.071	.071	.000	.000		
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

Q9	Pearson Correlation	.334	.364*	.334	.334	.708*	.334	.708*	1.000**	1	.806**	.888**	.621*	.334	.334	.334	.621*	.745**
	Sig. (2-tailed)	.071	.048	.071	.071	.000	.071	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.071	.071	.071	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q10	Pearson Correlation	.334	.134	.334	.334	.708*	.334	.708*	.806*	.806*	1	.888**	.621*	.334	.334	.334	.621*	.712**
	Sig. (2-tailed)	.071	.480	.071	.071	.000	.071	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.071	.071	.071	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
Q11	Pearson Correlation	.365*	.188	.365*	.365*	.620*	.365*	.620*	.888*	.888*	.888**	1	.698*	.365*	.365*	.365*	.698*	
	Sig. (2-tailed)	.047	.319	.047	.047	.000	.047	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.047	.047	.047	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q12	Pearson Correlation	.390*	.469**	.390*	.390*	.610*	.390*	.610*	.621*	.621*	.621**	.698**	1	.390*	.390*	.390*	1.000**	.746**
	Sig. (2-tailed)	.033	.009	.033	.033	.000	.033	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.033	.033	.033	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q13	Pearson Correlation	1.000**	.292	1.000**	1.000**	.545*	1.000**	.545*	.334	.334	.334	.365*	.390*	1	1.000**	1.000**	.390*	.835**
	Sig. (2-tailed)					.000		.000										
	N																	

	Sig. (2-tailed)	.000	.117	.000	.000	.002	.000	.002	.071	.071	.071	.047	.033		.000	.000	.033	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q14	Pearson Correlation	1.000**	.292	1.000**	1.000**	.545*	1.000**	.545*	.334	.334	.334	.365*	.390*	1.000**	1	1.000**	.390*	.835**
	Sig. (2-tailed)	.000	.117	.000	.000	.002	.000	.002	.071	.071	.071	.047	.033	.000		.000	.033	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q15	Pearson Correlation	1.000**	.292	1.000**	1.000**	.545*	1.000**	.545*	.334	.334	.334	.365*	.390*	1.000**	1.000**	1	.390*	.835**
	Sig. (2-tailed)	.000	.117	.000	.000	.002	.000	.002	.071	.071	.071	.047	.033	.000	.000		.033	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q16	Pearson Correlation	.390*	.469**	.390*	.390*	.610*	.390*	.610*	.621*	.621*	.621**	.698**	1.000**	.390*	.390*	.390*	1	.746**
	Sig. (2-tailed)	.033	.009	.033	.033	.000	.033	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.033	.033	.033		
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q_Tot	Pearson Correlation	.835*	.452*	.835*	.835*	.814*	.835*	.814*	.745*	.745*	.712**	.749**	.746*	.835*	.835*	.835*	.746*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.012	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

- ** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
- * . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



Lampiran 5

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

HASIL UJI RELIABILITAS

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

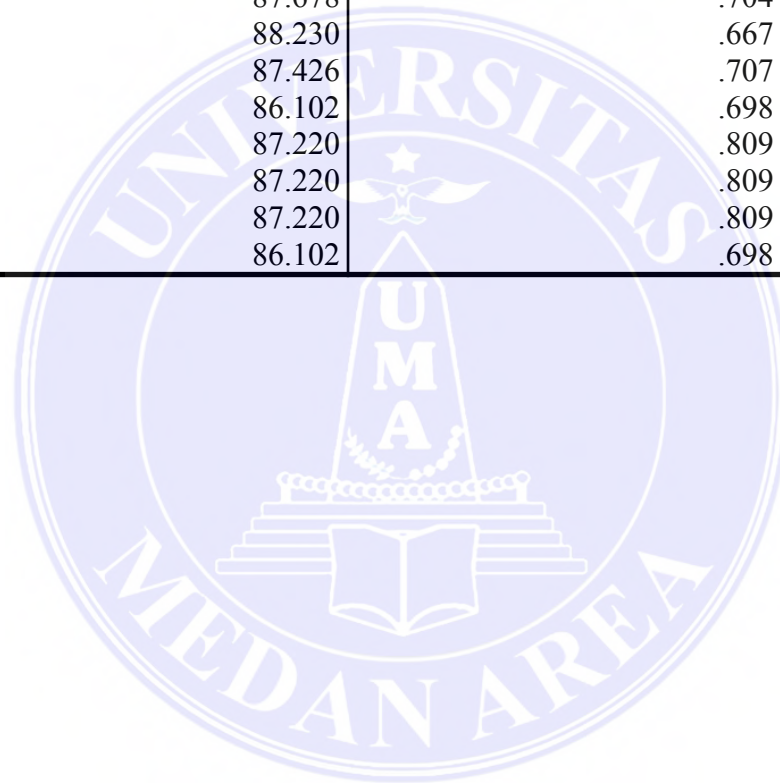
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.954	16

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Q1	65.43	87.220	.809	.950
Q2	66.33	93.609	.393	.957
Q3	65.43	87.220	.809	.950
Q4	65.43	87.220	.809	.950
Q5	65.47	88.189	.787	.950
Q6	65.43	87.220	.809	.950

Q7	65.47	88.189	.787	.950
Q8	65.67	87.678	.704	.952
Q9	65.67	87.678	.704	.952
Q10	65.67	88.230	.667	.953
Q11	65.77	87.426	.707	.952
Q12	65.97	86.102	.698	.952
Q13	65.43	87.220	.809	.950
Q14	65.43	87.220	.809	.950
Q15	65.43	87.220	.809	.950
Q16	65.97	86.102	.698	.952



Lampiran 6

**HASIL ANALISIS DESKRPTIF
TABULASI RESPONDEN UJI VALIDASI**

Responden	Pertanyaan																Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
1	5	3	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	5	5	5	3	68
2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	79
3	5	3	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	5	5	5	3	68
4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	79
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	79
6	5	3	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	5	5	5	3	68
7	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	74
8	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	79
9	5	3	5	5	3	5	3	3	3	3	3	3	5	5	5	3	62
10	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	79
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
12	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	79
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
14	4	5	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	57

15	5	3	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	5	5	5	3	66
16	5	4	5	5	5	5	5	3	3	3	3	5	5	5	5	5	71
17	5	3	5	5	5	5	5	3	3	5	3	3	5	5	5	3	68
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	3	72
19	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	79
20	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	79
21	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	79
22	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	79
23	3	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	55
24	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	79
25	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65
26	4	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	3	4	4	4	3	67
27	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	79
28	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	79
29	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	54
30	3	4	3	3	5	3	5	5	5	5	4	4	3	3	3	4	62

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 18/9/20

Access From (repository.uma.ac.id)18/9/20