

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PTP. NUSANTARA II
(Persero) KEBUN TANJUNG GARBUS – PAGAR MERBAU**

SKRIPSI

Oleh :

**M. DEPRI HARIADY
NIM : 08 832 0061**



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

**M E D A N
2 0 1 3**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 5/2/24

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

Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTP. Nusantara II (Persero) Kebun Tanjung Garbus – Pagar Merbau

Nama Mahasiswa : M. DEPRI HARIADY

No. Stambuk : 08 833 0061

Jurusan : Manajemen

Menyetujui :

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II



(Drs. H. Miftahuddin, MBA)




(Dra. Isnanih LKS, MMA)

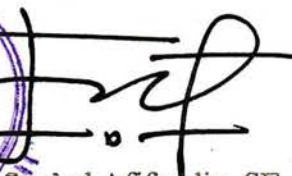
Mengetahui :

Ketua Jurusan

Dekan



(Ihsan Effendi, SE.,M.Si)



(Prof. Dr. H. Sya'ad Afifuddin, SE.,M.Ec)

ABSTRAK

Muhammad Defri Haryadi. NPM. 088320061. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTP.Nusantara II (Persero) Kebun Tanjung Garbus – Pagar Merbau ". Skripsi 2013.

Pemimpin transformasional memiliki kemampuan untuk meningkatkan kinerja bawahan baik dari dalam yaitu kinerja karyawan yang sesuai dengan tugas pokok maupun dari luar yaitu gaya diluar peran, yang tidak secara langsung ditetapkan oleh Sistem *reward* formal dari organisasi. Dengan muncul sebagai orang yang ideal dan bernilai di mata pengikut, pemimpin transformasional akan meningkatkan komitmen menjadi suatu visi yang terartikulasi dengan baik dan menginspirasi pengikut untuk mengembangkan suatu cara baru dalam memecahkan masalah

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di PTP. Nusantara II (Persero) Kebun Tanjung Garbus - Pagar Merbau. Jenis penelitian ini adalah asosiatif kuantitatif. Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan di PTP. Nusantara II (Persero) Kebun Tanjung Garbus - Pagar Merbau sekitar 957 orang. Maka populasi yang diambil adalah 10% jumlah karyawan di PTP. Nusantara II (Persero) Kebun Tanjung Garbus - Pagar Merbau atau sekitar 95,7 orang karyawan digenapkan menjadi 96 orang. Jenis data penelitian ini adalah data primer dan data skunder. Teknik analisis yang dipergunakan adalah analisa regresi linier sederhana dengan memakai program *software SPSS 17.00 for windows*.

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian diketahui bahwa Variabel gaya kepemimpinan diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,359 > 1,980$) sehingga dapat disimpulkan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PTP. Nusantara II (Persero) Kebun Tanjung Garbus - Pagar Merbau.

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR GAMBAR	vi
DAFTAR TABEL	vii
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	2
C. Tujuan Penelitian.....	3
D. Manfaat Penelitian.....	3
BAB II : LANDASAN TEORITIS	
A. Uraian Teoritis.....	4
1. Pengertian, Fungsi dan Syarat-syarat Kepemimpinan	4
2. Pengertian Gaya Kepemimpinan dan Jenis-jenisnya..	7
3. Pengertian Kepemimpinan Transformasional	9
4. Perilaku Kepemimpinan Transformasional	11
5. Pengetian dan Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	14
6. Indikator-indikator Pengukuran Kinerja.....	16
B. Kerangka Konseptual.....	18
C. Hipotesis	19
BAB III: METODE PENELITIAN	
A. Jenis, Tempat dan Waktu Penelitian.....	20
B. Populasi dan Sampel.....	21
C. Definisi Operasional	23
D. Jenis dan Sumber Data.....	23
E. Teknik Pengumpulan Data	24
F. Teknik Analisis Data	25

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	29
1. Deskripsi Data Perusahaan	29
2. Struktur Organisasi Perusahaan	31
3. Uraian Tugas dan Tanggungjawab	34
4. Penyajian Data Responden	47
5. Penyajian Data Angket Responden.....	49
B. Pembahasan.....	55
1. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	55
2. Analisis Regresi Linier Sederhana	57
3. Koefisien Determinasi (R^2)	58
4. Uji Signifikan Parsial (Uji t).....	59

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	61
B. Saran	61

DAFTAR PUSTAKA



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Untuk menunjang keberhasilan manajemen dibutuhkan seorang pemimpin yang dapat melaksanakan tugas dan fungsi manajemen. Seorang pemimpin yang baik harus dapat memberikan motivasi agar dapat mencapai kinerja karyawan yang baik. Adanya suatu kegiatan pekerjaan yang dilakukan dalam rangka untuk mencapai suatu kinerja yang lebih baik bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan sehingga mereka dapat mencapai optimalisasi penyelesaian pekerjaan dengan efektivitas tinggi. Kegiatan yang dilakukan karyawan dalam melakukan aktivitas pada instansi bertitik tolak pada kemampuan mereka menyelesaikan tugas yang diberikan, hal ini tentu didasarkan pada kinerja dari karyawan tersebut.

Kinerja (*performance*) adalah sebagai suatu tingkatan dimana karyawan memenuhi atau mencapai persyaratan kerja yang ditentukan. Terdapat berbagai variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, salah satu diantaranya adalah gaya kepemimpinan transformasional. Teori Kepemimpinan transformasional menyatakan bahwa suatu gaya tertentu dari pemimpin akan menarik minat pengikut (*followers*) ke dalam level pemikiran yang lebih tinggi. Dengan muncul sebagai orang yang ideal dan bernilai di mata pengikut, pemimpin transformasional akan meningkatkan komitmen menjadi suatu visi yang terartikulasi dengan baik dan menginspirasi pengikut untuk

Pendekatan transformasional adalah efek dari gaya kepemimpinan transformasional meliputi empat dimensi yaitu Idealized Influence (pengaruh ideal/kharismatik), Inspirational Motivation (motivasi inspirational), Intellectual Stimulation (stimulasi intelektual), Individual Considerations (perhatian individual), dimana berdasarkan beberapa penelitian yang telah dilakukan, gaya tersebut berpengaruh positif terhadap kinerja.

Pemimpin transformasional memiliki kemampuan untuk meningkatkan kinerja bawahan baik dari dalam yaitu kinerja karyawan yang sesuai dengan tugas pokok maupun dari luar yaitu gaya diluar peran, yang tidak secara langsung ditetapkan oleh Sistem *reward* formal dari organisasi.

Gaya kepemimpinan transformasional akan mempengaruhi karakteristik pekerjaan melalui keterlibatan pemimpin dalam mengatur tugas bawahan dan selanjutnya apabila bawahan mempersepsikan bahwa karakteristik pekerjaan mereka sesuai dengan yang mereka harapkan maka akan mendorong kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan tersebut maka penelitian tertarik untuk menguji :
“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTP. Nusantara II (Persero) Kebun Tanjung Garbus - Pagar Merbau”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian dan penjelasan di atas, penulis mencoba merumuskan permasalahan sebagai berikut ”Apakah gaya kepemimpinan transformasional

berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PTP. Nusantara II (Persero) Kebun Tanjung Garbus - Pagar Merbau?"

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di PTP. Nusantara II (Persero) Kebun Tanjung Garbus - Pagar Merbau.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah :

1. Bagi penulis, untuk menambah pengetahuan dan wawasan penulis khususnya mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan terhadap kinerja karyawan di PTP. Nusantara II (Persero) Kebun Tanjung Garbus - Pagar Merbau
2. Bagi perusahaan, penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan yang dapat dijadikan saran dalam memberikan informasi yang berguna bagi PTP. Nusantara II (Persero) Kebun Tanjung Garbus - Pagar Merbau
3. Bagi pihak lain diharapkan dapat digunakan sebagai perbandingan bagi peneliti-peneliti selanjutnya di masa-masa mendatang

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Pengertian, Fungsi dan Syarat-syarat Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam manajemen. Oleh karena itu kepemimpinan dibutuhkan manusia, karena adanya keterbatasan-keterbatasan tertentu pada diri manusia. Dari sinilah timbul kebutuhan untuk memimpin dan dipimpin.

Menurut Winardi (2009:47) kepemimpinan adalah : “Suatu kemampuan yang melekat pada diri seseorang yang memimpin, yang tergantung dari macam-macam faktor, baik faktor-faktor internal maupun faktor-faktor eksternal”

Memperhatikan uraian di atas dapat diketahui bahwa pemimpin memiliki suatu kemampuan yang melekat pada dirinya untuk memimpin suatu perusahaan yang tergantung dari macam-macam faktor, baik faktor-faktor internal maupun faktor-faktor eksternal.

Menurut Ahmad Sanusi dan Solary Sutikno (2009 : 19), “Kepemimpinan adalah kegiatan dalam mempengaruhi orang lain untuk bekerja keras dengan penuh kemauan untuk tujuan kelompok”. Dari pengertian di atas, ada tiga unsur pokok dalam kepemimpinan yaitu:

1).Adanya kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain dengan

UNIVERSITAS MEDAN AREA

membimbing, mengarahkan dan menggerakkan mereka.

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 5/2/24

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)5/2/24

- 2). Adanya kemajuan seseorang untuk menciptakan suatu kerjasama yang disenangi dengan melalui komunikasi yang lancar dan baik.
- 3). Adanya tujuan bersama yang ingin dicapai dengan mendayagunakan kemampuan orang lain secara efektif.

Secara umum dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin itu harus mempunyai kemampuan untuk mendorong bawahan agar terarah sesuai dengan pekerjaan sehingga tujuan yang telah ditentukan dapat dicapai dengan sempurna.

b. Fungsi Kepemimpinan

Menurut Kartini Kartono (2008;91), “fungsi kepemimpinan ialah memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi atau membangunkan motivasi-motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan-jaringan komunikasi yang baik, memberi supervisi atau pengamanan yang efektif dan membawa para pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju, sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan. Dalam tugas-tugas kepemimpinan tercakup pula pemberian insentif”.

Vaithzal dan Deddy (2009;34-36), terdapat 5 (lima) fungsi kepemimpinan, yaitu :

1). Fungsi Instruksi

Komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator, kepemimpinan yang efektif yang memerlukan kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan.

2). Fungsi Konsultasi

Fungsi ini bersifat dua arah. Tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan. Tahap berikutnya konsultasi dari pimpinan pada bawahan dapat dilakukan setelah keputusan ditetapkan.

3). Fungsi Partisipasi

Bawahan diajak untuk ikut serta dalam menentukan suatu tindakan, dan pendapat bawahan dihargai oleh pimpinan.

4). Fungsi Delegasi

Dilaksanakan dengan menebarkan pelimpahan wewenang membuat keputusan baik melalui persetujuan maupun tidak dari pimpinan.

5). Fungsi Pengendalian

Fungsi pengendalian dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi dan pengawasan oleh pimpinan.

Pemimpin menganggap dirinya paling berkuasa, paling cakap sedangkan bawahan dianggap hanya pelaksana keputusan-keputusannya saja. Pelaksanaan kepemimpinannya dengan memberikan instruksi/perintah-perintah, ancaman hukuman dan pengawasan yang ketat.

Tujuan kepemimpinan menurut J.R. Johansen (2009:14) adalah “Untuk menyatukan, menggerakkan mereka untuk membagi keinginan, talenta dan untuk menunjukkan kemampuan masing-masing dan mengembangkan dan melatih kemampuan untuk mengantisipasi berbagai situasi, perubahan dan kebutuhan dari yang lain”.

Dari tujuan kepemimpinan di atas bahwa karyawan bersedia menerima pengarahan dari pemimpin dan membantu kelompok menentukan status dan kedudukan pemimpin dan membuat proses kepemimpinan dapat berjalan dengan efektif. Tanpa bawahan semua kualitas kepemimpinan seorang manajer akan menjadi tidak relevan.

c. Syarat-Syarat Kepemimpinan

Konsep mengenai Kepemimpinan menurut Kartini Kartono (2008 : 98)

harus selalu dikaitkan dengan tiga hal penting, yaitu :

1). Kekuasaan

Ialah kekuatan, otoritas dan legalitas yang memberikan wewenang kepada pemimpin untuk mempengaruhi dan menggerakkan bawahan untuk berbuat sesuatu.

2). Kewibawaan

Ialah kelebihan, keunggulan, keutamaan sehingga orang mampu "membawahi" atau mengatur orang lain, sehingga orang tersebut patuh pada pemimpin dan bersedia melakukan perbuatan-perbuatan tertentu.

3). Kemampuan

Ialah segala daya, kesanggupan, kekuatan dan kecakapan, keterampilan teknik maupun sosial, yang dianggap melebihi dari kemampuan anggota biasa.

2. Pengertian Gaya Kepemimpinan dan Jenis-jenisnya

Gaya pemimpin merupakan modalitas kepemimpinan artinya seorang pemimpin melaksanakan cara-cara yang disenanginya sebagai wahana untuk menjalankan kepemimpinannya. Corak atau gaya kepemimpinan yang dijumpai dalam suatu organisasi merupakan salah satu faktor lingkungan intern yang juga jelas mempunyai pengaruh terhadap perumusan kebijakan dan penentuan strategi organisasi yang bersangkutan. Hal ini penting mendapatkan perhatian karena seorang pemimpin dalam menjalankan tugasnya memperhatikan beberapa bentuk dan sikap yang berbeda.

Seorang pemimpin memiliki gaya kepemimpinan tersendiri yang akan

UNIVERSITAS MEDAN AREA

diterapkan di dalam perusahaan. Gaya kepemimpinan tersebut perlu

© 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.

Access From (repository.uma.ac.id)5/2/24

disesuaikan dengan situasi yang dihadapi. Gaya kepemimpinan pada suatu situasi berbeda pada situasi yang lain. Oleh karena itu gaya kepemimpinan bersifat tidak tetap, artinya gaya tersebut berubah-ubah yang disesuaikan dengan tuntutan situasi meskipun penyesuaian tersebut hanya bersifat sementara.

Menurut Miftah Thoha (2007:49), “Gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat”. Menurut Alex S. Nitisemito (2002 : 173), Gaya kepemimpinan, yaitu “Kepemimpinan otokratik, kepemimpinan paternalistik, kepemimpinan kharismatik dan kepemimpinan demokratis”.

Pendapat lain yang dikemukakan oleh para ahli adalah sebagai berikut :

Tabel II.1
Gaya Kepemimpinan Menurut Beberapa Ahli

No	Drs. Malayu S.P. Hasibuan	Haris	White And Ronald Lipit
1	Otoriter	The Autocratic Leader	Autocratic
2	Partisipatif	The Participative Leader	Democratic
3	Delegatif	The Free Rein Leader	Laissez Fairez

Sumber : Hasibuan (2003 : 171)

Memperhatikan penjelasan di atas tidak ada kepemimpinan yang ideal atau dianggap paling baik. Gaya kepemimpinan antara satu pemimpin dengan pemimpin lainnya berbeda-beda, sehingga masalah kepemimpinan yang terbaik tergantung pada beberapa faktor.

Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi (2009 : 79) mengelompokkan gaya

UNIVERSITAS MEDAN AREA
kepemimpinan tersebut sebagai berikut :

© 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.

a. Otokrat

Gaya kepemimpinan otokrat adalah gaya kepemimpinan yang kurang mempercayai anggota kelompoknya.

b. Otoriter

Gaya kepemimpinan otoriter adalah gaya kepemimpinan yang hanya dengan imbalan sajalah yang mampu mendorong orang untuk bertindak, kurang toleransi terhadap kesalahan yang dilakukan anggota kelompok, peka terhadap perbedaan kekuasaan, kurang perhatian kepada anggota kelompok, memberikan kesan seolah-olah demokratis, mendengarkan pendapat anggota kelompoknya semata-mata hanya untuk menyenangkan dan senantiasa membuat keputusan sendiri.

c. Demokrat

Gaya kepemimpinan demokrat adalah gaya kepemimpinan membuat keputusan bersama dengan anggota kelompok, selalu menjelaskan sebab-sebab keputusan yang dibuat sendiri kepada kelompok, feedback dijadikan sebagai salah satu masukan yang berharga dan mengkritik dan memuji secara obyektif.

d. Laizssez – Faire

Gaya kepemimpinan Laizssez – Faire adalah gaya kepemimpinan yang tidak yakin pada kemampuan sendiri, tidak berani menetapkan tujuan untuk kelompok, tidak berani mananggung resiko dan membatasi komunikasi dan hubungan kelompok.

Kalau kita perhatikan dan sebagai perbandingan, maka gaya kepemimpinan yang dikemukakan di atas bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas kerja karyawan.

3. Pengertian Kepemimpinan Transformasional

Seorang pemimpin dapat memilih jenis gaya kepemimpinan yang tepat sesuai dengan tujuan yang dicapai pemimpin dalam organisasi yang dipimpinya. Banyak tipe kepemimpinan yang masing-masing memiliki ciri khas tersendiri seperti pemimpin atribusi yang mengemukakan bahwa pemimpin semata-mata suatu atribusi yang dibuat orang bagi individu-individu lain, pemimpin kharismatik yang menyatakan bahwa pengikutnya membuat



tribusi dari kemampuan pemimpin yang heroik atau luar biasa, pemimpin otokratik, dan pemimpin transformasional serta pemimpin transaksional.

Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi (2009 : 80), Istilah transformasional berinduk dari kata to transform, yang bermakna menstransformasikan atau mengubah sesuatu menjadi bentuk lain yang berbeda. Misalnya menstransformasikan visi realita, potensi menjadi actual, panas menjadi energy dan sebagainya.

Burn dalam Sudarwan Danim (2006 : 222), menjelaskan bahwa “Kepemimpinan transformasional adalah suatu proses dimana pemimpin dan pengikutnya merangsang diri satu sama lain bagi penciptaan level tinggi moralitas dan motivasi yang dikaitkan dengan tugas pokok dan fungsi bersama mereka”. Perilaku kepemimpinan semacam ini akan mampu membawa kesadaran pengikut dengan memunculkan ide-ide produktif, hubungan yang sinergikal, kebertanggungjawaban, kepedulian edukasional, cita-cita bersama dan nilai-nilai moral.

Selanjutnya menurut Jack Welch diikuti Sule, dkk (2005 : 274), “Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang dimiliki oleh manager atau pemimpin dimana kemampuannya bersifat tidak umum dan diterjemahkan melalui kemampuan untuk merealisasikan misi, mendorong para anggota untuk melakukan pembelajaran, serta mampu memberikan inspirasi kepada bawahan mengenai berbagai hal yang perlu diketahui dan dikerjakan”. Menurutya kepemimpinan ini pada dasarnya kemampuan untuk beradaptasi

UNIVERSITAS MEDAN AREA
Newgate Pasir Medan Sarung esensi kepemimpinan transformasional adalah

kemampuan seseorang pemimpin untuk membawahi orang-orang dan organisasi untuk mampu beradaptasi dengan perubahan kesuksesan dimasa yang akan datang.

Sementara menurut Sorros dan Burtchasky dalam Harsiwi (2005 : 19) menyebutkan kepemimpinan transformasional sebagai model kepemimpinan penerobos. Disebut penerobos karena pemimpin tipe ini memiliki kemampuan untuk membawa perubahan-perubahan yang sangat besar terhadap individu-individu dalam organisasi, dengan jalan memperbaiki karakter individu dalam organisasi, melalui proses penciptaan inovasi, meninjau kembali struktur, proses dan nilai-nilai organisasi lebih baik dan relevan, dengan cara menantang bagi semua pihak yang terlibat dan mencoba merealisasikan tujuan-tujuan organisasi yang selama ini dianggap tidak mungkin dilakukan.

Dalam upaya pengenalan secara mendalam tentang model kepemimpinan transformasioal ini, Burns dalam Sudarwan Danim (2006 : 225) mengemukakan adanya model kepemimpinan transaksional dimana kepemimpinan ini memotivasi pengikut dengan minat pribadinya. Akan tetapi, hal itu sebatas relevan bagi proses pertukaran (*exchange process*), tidak langsung menyentuh substansi perubahan yang dikehendaki.

4. Perilaku Kepemimpinan Transformasional

Perilaku kepemimpinan transformasional yang dikemukakan Lovie, Kroek dan Sivasubramaniam dalam Eudi Suprianto, (2005 : 307), menemukan tiga perilaku kepemimpinan transformasional yaitu kharisma, pertimbangan

a Kharisma

Kharisma artinya suatu perilaku individu yang memberikan inspirasi, dukungan dan penerimaan bagi bawahan. Menurut Suledan Saefullah (2005 : 273) kepemimpinan kharismatik adalah kepemimpinan yang mengasumsikan bahwa karakteristik individu yang dimiliki oleh pemimpin yang dapat membedakannya dengan pemimpin yang lain, terutama dalam hal implikasi terhadap inspirasi, penerimaan dan dukungan bawahan". Selanjutnya seorang pemimpin karismatik haruslah memiliki kriteria sebagai seorang yang tinggi tingkat kepercayaan dirinya, kuat keyakinan dan idealismenya serta mampu mempengaruhi orang lain. selain itu dirinya haruslah mampu berkomunikasi secara persuasive dan memotivasi para bawahannya.

Selanjutnya menurut Durbin (2005 : 44) "Kharisma adalah pesona dan daya tarik pribadi yang dipakai untuk memimpin orang lain. Menurut Durbin dimensi perilakunya adalah optimisme, jujur, ekspresi wajah yang hidup, pujian beralasan, tampilan gagah dan bertindak tegas, tindakan dan gerakan mempunyai tujuan.

Dalam model kepemimpinan transformasional, karisma diartikan sebagai pola perilaku yang mencerminkan kewibawaan dan keteladanan, Balitbang (2005 : 17). Melalui karisma transformasionalnya, seorang pimpinan unit kerja akan mampu menumbuhkan rasa percaya diri dan saling mempercayai diantara dirinya dan para bawahannya.

b. Pertimbangan Individual

Dalam model kepemimpinan transformasional pertimbangan individual diartikan sebagai perilaku yang mencerminkan suatu kepekaan terhadap keaneka ragaman, keunikan minat, bakat serta mengembangkan diri.

Menurut Wahjosumidjo (2007 : 24), pertimbangan individu adalah menunjukkan perilaku yang bersahabat, saling adanya kepercayaan, saling menghormati dan hubungan sangat hangat didalam kerja sama antara pemimpin dengan faktor-faktor individu sebagaimana mereka tidak boleh disamaratakan karena adanya perbedaan, kepentingan, latar belakang social, budaya, dan pengembangan diri yang berbeda satu dengan yang lain. artinya seorang pemimpin akan memberikan perhatian untuk membina, membimbing dan melatih setiap orang sesuai dengan karakteristik individu yang dipimpinnya.

Selanjutnya menurut Bass dan Avalio dalam Balitbang (2005 : 29) mengemukakan model kepemimpinan ini mau mendengarkan dengan penuh perhatian masukan-masukan bawahan serta secara khusus mau memperhatikan kebutuhan bawahan akan pengembangan karier. Berdasarkan uraian di atas, kerangka perilakunya adalah toleransi, adil, pemberdayaan, demokratis

c. Stimuli Intelektual

Dalam kepemimpinan transformasional stimuli intelektual diartikan sebagai pola perilaku yang mencerminkan cita rasa intelektual, dinamis, analisis, keluasan wawasan dan keterbukaan (Balitbang, 2005 : 39), Sementara

UNIVERSITAS MEDAN AREA
 Desiana Silin dalam Harsiwi (2005) melalui kepemimpinan

transformatif sebagai pemimpin akan melakukan stimulasi-stimulasi intelektual.

Berdasarkan uraian diatas, menurut Danim (2006 : 275), kerangka perilakunya adalah inovatif, profesionalisme, *self assessment* dan mengembangkan ide baru, kolektif dan kreatif.

5. Pengertian dan Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau actual performance (prestasi kerja atau sesungguhnya yang dicapai seseorang). Menurut Ferry dalam yang berjudul "Manajemen Usahawan Indonesia Tentang Penilaian Kinerja" (2006 : 16) menerangkan kinerja adalah "hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Jika karyawan tidak melakukan pekerjaannya, instansi tersebut akhirnya akan mengalami kegagalan. Seperti juga perilaku manusia, tingkat dan kualitas kinerja ditentukan oleh sejumlah variabel perseorangan dan lingkungan".

Untuk lebih jelasnya berikut akan dikemukakan beberapa pengertian kinerja. Menurut Mangkunegara (2007 : 67) kinerja adalah "hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Hariandja (2004 : 195) menjelaskan kinerja merupakan “hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi”.

Memperhatikan pendapat di atas dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa adanya suatu kegiatan pekerjaan yang dilakukan dalam rangka untuk mencapai suatu kinerja yang lebih baik bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan sehingga mereka dapat mencapai optimalisasi penyelesaian pekerjaan dengan efektivitas tinggi. Kegiatan yang dilakukan karyawan dalam melakukan aktivitas pada instansi bertitik tolak pada kemampuan mereka menyelesaikan tugas yang diberikan, hal ini tentu didasarkan pada kinerja dari karyawan tersebut.

Untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang paling dominan atau yang paling menentukan adalah sumber daya manusia itu sendiri. Walaupun perencanaan yang telah dibuat tersusun dengan baik dan rapi, namun apabila orang atau personalnya yang melakukan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah dibuat akan sia-sia.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja

Pertimbangan atas keberhasilan pekerjaan yang dilakukan karyawan tentu didasarkan pada beberapa aspek yang mendukungnya. Ini tidak terlepas dari suatu pengembangan yang dilakukan instansi secara berkesinambungan. Keberhasilan dalam meningkatkan kinerja juga di topang dari keberadaan karyawan sebagai manusia yang mempunyai suatu sifat-sifat dorongan yang

melatar belakangi dalam melakukan pekerjaan dengan lebih baik. Tentu hal ini bertitik tolak pada pemenuhan kebutuhan yang dilakukan instansi.

Menurut Abdulrahman (2008 : 131-132), dimana faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi :

- a. Partnership; adanya suatu pengakuan organisasi terhadap karyawan sebagai bagian dari yang ikut berpartisipasi dalam mencapai tujuan. Contohnya kerjasama antar karyawan yang mengarah kepada tujuan organisasi.
- b. Produktivitas; adanya suatu imbalan yang diberikan organisasi berdasarkan produktivitas kerja karyawan. Contohnya hasil kerja yang dicapai dilihat dari gaji karyawan yang sesuai.
- c. Pemuasan Kebutuhan; adanya penekanan pada pemenuhan kebutuhan yang diberikan organisasi kepada karyawan. Contohnya lingkungan kerja yang baik”.

Kinerja bukan semata-mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas untuk kerja juga penting diperhatikan. Sebagaimana dikemukakan oleh Laeham dan Waxlay yang dikutip oleh Sinungan (2009 : 65) : “Kinerja karyawan dapat dinilai dan apa yang dilakukan oleh individu tersebut dalam kerjanya. Dengan kata lain, kinerja karyawan adalah bagaimana seseorang melaksanakan pekerjaannya”.

6. Indikator-indikator Pengukuran Kinerja

Kinerja merupakan tolak ukur didalam melihat kemampuan seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Namun demikian kinerja dibentuk

UNIVERSITAS MEDAN AREA

atau dicapai oleh adanya kedisiplinan yang diberikan oleh suatu instansi. Tanpa

© 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.

Access From (repository.uma.ac.id)5/2/24

adanya kedisiplinan seorang karyawan akan sulit untuk berprestasi. Hanya orang atau karyawan yang mempunyai disiplin yang tinggi yang dapat berprestasi dalam bekerja.

Menurut Hasibuan (2009 : 56) kinerja dapat dikatakan baik atau dapat dinilai dari beberapa hal, yaitu :

1) Kesetiaan

Kinerja dapat diukur dari kesetiaan karyawan terhadap pekerjaan jabatannya dan organisasinya.

2) Prestasi kerja

Hasil prestasi kerja karyawan baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkannya dapat menjadi tolak ukur kinerja.

3) Kedisiplinan

Kedisiplinan karyawan dalam memenuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan instruksi yang diberikan kepadanya dapat menjadi tolak ukur dari kinerja.

4) Kreativitas

Kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna, untuk lebih meningkatkan kinerjanya.

5) Kerja sama

Diukur dari kesediaan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain, sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.

6) Kecakapan

Kecakapan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya juga menjadi tolak ukur dalam meningkatkan kinerja.

7) Tanggung jawab

Kinerja karyawan juga dapat diukur dari kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan pekerjaan dan hasil kerjanya.

8) Efektivitas dan efisiensi

Pekerjaan yang dilakukan karyawan harus berjalan secara efektif dan efisien agar dapat meningkatkan kinerjanya.

B. Kerangka Konseptual

Agar lebih memahami dan terarahnya kelanjutan penulisan skripsi ini serta perlu dirumuskan kerangka konseptual. Dapat dituliskan bahwa dengan adanya pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan sebagai bahan masukan untuk melihat secara jelas karakteristik kedua variabel yang akan diteliti nantinya.

Penelitian pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan, telah banyak dilakukan sebelumnya seperti yang dikemukakan Astuti (1991), Praningrum dan Halimahtusyadiah serta Rosita. Dari penelitian tersebut ditemukan adalah pengaruh yang positif antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengolahan dengan menggunakan analisis regresi

UNIVERSITAS MEDAN AREA

logistik diperoleh hasil bahwa gaya kepemimpinan transformasional

© 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

berpengaruh langsung dan bersifat positif terhadap kinerja karyawan secara parsial. Artinya, semakin baik gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan pimpinan akan menyebabkan semakin baik pula kinerja karyawan tersebut sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

Dari uraian di atas bentuk pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dapat dibuat skema kerangka konseptual dalam gambar II.1 berikut:



Gambar : II.1. Kerangka Konseptual

Gambar diatas menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional mempengaruhi kinerja karyawan.

C. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2009 : 51), "Hipotesis adalah merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pernyataan".

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut "Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PTP. Nusantara II (Persero) Kebun Tanjung Garbus - Pagar Merbau.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis, Lokasi, dan Waktu Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah asosiatif, menurut Sugiyono (2009 : 11), penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dan seberapa eratnya pengaruh atau hubungan itu kedua variabel tersebut.

2. Lokasi Penelitian

Tempat pengambilan data dalam penelitian ini dilakukan di PTP. Nusantara II (Persero) Kebun Tanjung Garbus - Pagar Merbau yang berlokasi di Jalan Medan Tanjung Morawa Km.15 Medan Tanjung Morawa 20362. Phone (061) 7940055. Fax. (061) 7940233.

3. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini direncanakan tiga bulan dimulai bulan Januari 2013 sampai dengan April 2013, dengan rincian waktu penelitian sebagai berikut:

Tabel III.1

Rincian Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Bulan															
		Januari 2013				Pebruari 2013				Maret 2013				April 2013			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Bimbingan Proposal																
2	Seminar Proposal																
3	Pengumpulan Data																
4	Analisa Data																
5	Penulisan Skripsi																
6	Bimbingan Skripsi																

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono, (2009 : 72), “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari ; objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Berdasarkan pendapat diatas, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PTP. Nusantara II (Persero) Kebun Tanjung Garbus - Pagar Merbau sekitar 957 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2009 : 73), “Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi”. Dari keseluruhan populasi yang akan diambil pada PTP. Nusantara II (Persero) Kebun Tanjung Garbus - Pagar Merbau menggunakan teknik penarikan sampel metode sensus dengan mengambil seluruh populasi sebagai responden. Memperhatikan uraian di atas, sampel dalam penelitian ini adalah sebagian seluruh karyawan di PTP. Nusantara II (Persero) Kebun Tanjung Garbus - Pagar Merbau yang terdiri dari 957 orang yang terbagi menjadi :

Tabel III.2
Jumlah Karyawan PTP. Nusantara II (Persero)
Kebun Tanjung Garbus - Pagar Merbau
Desember 2012

Divisi	Jumlah Karyawan (orang)
Afdeling I	40
Afdeling II	49
Afdeling III	56
Afdeling IV	57
Afdeling V	72
Afdeling VI	51
Afdeling VII	58
Afdeling VIII	59
Afdeling IX	91
Kantor	139
Sipil	45
Bengkel Motor	14
Transport	50
Pabrik Kelapa Sawit	123
Bengkel Pabrik Kelapa Sawit	53
Total	957

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PTP. Nusantara II (Persero) Kebun Tanjung Garbus - Pagar Merbau yang berjumlah 957 orang. Teknik pengambilan sampel yang dilakukan sampel probabilitas berarti setiap populasi memiliki peluang sama untuk dipilih.

Menurut Arikunto (2005 : 121) : “Dalam prosedur penelitian menyebutkan bahwa apabila subjeknya lebih dari 100, maka dapat diambil 10%-15% atau 20%-25% dari jumlah populasi, maka dari total populasi yang ada diambil 10% jumlah karyawan di PTP. Nusantara II (Persero) Kebun Tanjung Garbus - Pagar Merbau atau sekitar 95,7 orang karyawan digenapkan

menjadi 96 orang.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 5/2/24

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)5/2/24

C. Definisi Operasional

Defenisi operasional merupakan informasi yang sangat membantu penelitian yang akan menggunakan variabel yang sama. Dibawah ini defenisi operasional dari penelitian yang akan dilakukan:

1. Kepemimpinan Transformasional sebagai variabel bebas dengan simbol (X)

Kepemimpinan transformasional sebagai pengaruh pemimpin atau atasan terhadap bawahan, dimana bawahan merasakan kepercayaan, kebanggaan, loyalitas dan rasa hormat kepada atasan dan mereka dimotivasi untuk berbuat melebihi apa yang ditargetkan atau diharapkan.

2. Kinerja Karyawan Variabel terikat dengan simbol (Y)

Hasil kerja seorang karyawan selama priode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama

Tabel III.3
Identifikasi Variabel

Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
Kepemimpinan Transformasional (X)	1. Kebanggaan 2. Kepercayaan 3. Loyalitas 4. Rasa Hormat	Skala Likert
Kinerja Karyawan (Y)	1. Kesetiaan. 2. Loyalitas 3. Hasil Kerja 4. Disiplin Kerja 5. Efektivitas kerja	Skala Likert

D. Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini hanya menggunakan data primer yaitu : data yang

diperoleh dan dicatat untuk pertama kalinya. Data primer juga merupakan data

yang diperoleh dari seluruh responden pada lokasi penelitian, melalui pengisian kuisioner, pengamatan serta wawancara.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan adalah :

1. Penelitian Kepustakaan (*library Research*), yaitu penelitian yang dilakukan melalui kepustakaan dimana data yang diperoleh dari buku-buku literatur, artikel serta bahan lainnya yang ada hubungannya dalam penulisan ini.
2. Penelitian Lapangan (*Field Research*), yaitu penelitian yang dilakukan langsung ke perusahaan yang bersangkutan yaitu PTP. Nusantara II (Persero) Kebun Tanjung Garbus - Pagar Merbau, dalam hal ini penelitian lapangan terdiri dari :
 - a. Pengamatan (*Observation*), yaitu dengan mengadakan peninjauan langsung pada objek penelitian.
 - b. Daftar Pertanyaan (*Questionnaire*), yaitu pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan/angket yang sudah dipersiapkan sebelumnya dan diberikan kepada para responden. Dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan. Bobot nilai angket yang ditentukan yaitu :
 - 1) Jawaban "Sangat Setuju" , diberi nilai 5
 - 2) Jawaban " Setuju" , diberi nilai 4
 - 3) Jawaban " Ragu-ragu" , diberi nilai 3
 - 4) Jawaban "Tidak Setuju" diberi nilai 2
 - 5) Jawaban " Sangat Tidak Setuju" diberi nilai 1.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Document Accepted 5/2/24

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)5/2/24

F. Teknik Analisa Data

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengukur dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsistensi dari pengukurannya.

Dikatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda (Jogiyanto 2004:135). Adapun tempat untuk menguji validitas dan reliabilitas tersebut adalah karyawan diluar dari penelitian ini.

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS 17.00 dengan kriteria sebagai berikut :

- 1). Jika r_{hitung} positif atau $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut valid.
- 2). Jika r_{hitung} positif atau $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.
- 3). Nilai r_{hitung} dapat dilihat pada kolom *corrected item total correlation*.

b. Uji Reliabilitas

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's Alpha. Metode ini diukur berdasarkan skala *alpha Cronbach* 0 sampai 1. Jika skala itu itu dikelompok ke dalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- 1) Nilai alpha Cronbach 0,00 s.d. 0,20, berarti kurang reliabel
- 2) Nilai alpha Cronbach 0,21 s.d. 0,40, berarti agak reliabel
- 3) Nilai alpha Cronbach 0,41 s.d. 0,60, berarti cukup reliabel
- 4) Nilai alpha Cronbach 0,61 s.d. 0,80, berarti reliabel
- 5) Nilai alpha Cronbach 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliable

2. Regresi Linear Sederhana

Untuk menganalisis data yang telah dihimpun dalam penelitian ini, penulis menggunakan regresi linear sederhana yaitu dengan menggunakan rumus :

$$Y = a + bx + e \dots\dots\dots (\text{Husein Umar, 2009 : 114})$$

Dimana :

Y = Variabel tidak bebas (terikat)

a = Nilai *Intercept* (konstan)

b = Koefisien arah regresi

x = variabel bebas

Sedangkan untuk menentukan besarnya koefisien dari intercept “a” dan koefisien regresi “b” dapat dihitung dengan menggunakan rumus :

$$\frac{(\sum y)(\sum x^2) - (\sum x)(\sum xy)}{n \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

$$b = \frac{(n \sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{n \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

Untuk mengetahui pengaruh desain pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan maka dapat ditentukan dengan menggunakan rumus korelasi *product moment* dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n(\sum x^2) - (\sum x)^2\} \{n(\sum y^2) - (\sum y)^2\}}}$$

Dimana :

r_{xy} = Koefisien korelasi

n = Jumlah sampel

x = Gaya Kepemimpinan Transformatif

y = Kinerja Karyawan

Selanjutnya nilai Koefisien Korelasi Product Moment yang diperoleh dari perhitungan tersebut dicocokkan dengan kriteria korelasi, yaitu :

Tabel III.4
Interval Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

UNIVERSITAS MEDAN AREA
Sumber: Sugiyono (2009: 184)

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 5/2/24

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)5/2/24



Sedangkan dalam pengujian hipotesisnya dengan menggunakan uji t.

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Kriteria pengujian :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Dengan derajat kepercayaan 95%

$dk = n-2$



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

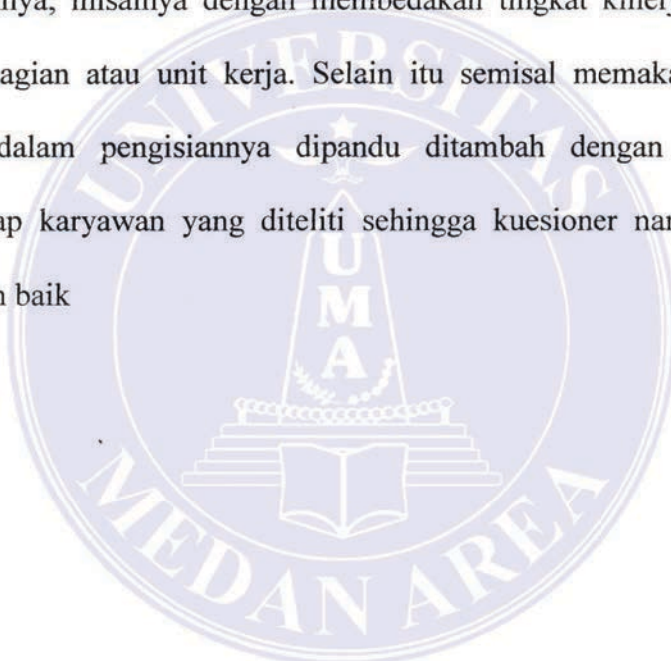
Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan pada PTP. Nusantara II (Persero) Kebun Tanjung Garbus - Pagar Merbau, maka penulis akan mencoba untuk menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Konstanta bernilai 12.775 hal ini menunjukkan jika variabel bebas berupa gaya kepemimpinan transformasional meningkat sebesar 1%, maka kinerja karyawan di PTP. Nusantara II (Persero) Kebun Tanjung Garbus - Pagar Merbau akan meningkat.
2. Sebesar 54,8% kinerja karyawan (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan transformasional. Proporsi dari nilai ini dapat dikatakan sedang. Sisanya sebesar 45,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.
3. Variabel gaya kepemimpinan diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,359 > 1,980$) sehingga dapat disimpulkan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PTP. Nusantara II (Persero) Kebun Tanjung Garbus - Pagar Merbau.

B. Saran

1. Hendaknya pimpinan meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan latihan dan pendidikan, dan selalu mengikutsertakan karyawan untuk mengambil setiap keputusan melalui usaha kelompok dan teknik team

2. Hendaknya pimpinan lebih memfokuskan pada gaya kepemimpinan yang demokratis agar hasil kerja yang tidak relevan menjadi lebih baik dan terarah.
3. Untuk mengoptimalkan hasil dari penelitian ini, maka diharapkan penelitian yang akan datang mengenai masalah yang sama bisa menambah variabel-variabel lain yang dipandang relevan dan lebih mendalam lagi pembahasannya, misalnya dengan membedakan tingkat kinerja karyawan pada tiap bagian atau unit kerja. Selain itu semisal memakai kuesioner sebaiknya dalam pengisiannya dipandu ditambah dengan wawancara langsung tiap karyawan yang diteliti sehingga kuesioner nantinya dapat terisi dengan baik



DAFTAR PUSTAKA

- Abdulrahman Arifin, (2008), **Teori Pengembangan & Filosofi Kepemimpinan Kerja**, Edisi Revisi, Penerbit Bhatara, Jakarta.
- Ahmad Sanusi dan Sobary Sutikno, (2009), **Kepemimpinan Sekarang dan Masa Depan**, Cetakan Pertama, Prospect, Bandung.
- Balitbang, (2005), **Kepemimpinan Transformasional**, Jakarta.
- Budi Suprianto (2005), **Kepemimpinan Dalam Organisasi**, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Harsiwi Agung, (2005), **Hubungan Kepemimpinan Transformasional dan Karakteristik Personal Pemimpin**, Ghalia Indonesia, Yogyakarta,
- Hariandja Marihot T.E., (2004), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Ketiga, Penerbit Grasindo.
- Hasibuan, Malayu, SP, (2009), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Revisi, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Imam Ghozali, (2007), **Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS**, Edisi Ketiga, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- J.R. Johansen, (2009), **The Secret of Leadership + Kutipan Motivasi Dasyat**, Cetakan Pertama, Shira Media, Yogyakarta.
- Kartini Kartono, (2008), **Pemimpin dan Kepemimpinan**, Edisi Pertama, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Laurensius, Ferry, (2006), **Jurnal Manajemen Usahawan Indonesia**, Edisi Ketiga, Lembaga Manajemen FE-UI, Jakarta.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, (2007), **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Sinungan, M, (2009), **Produktivitas Apa dan Bagaimana**, Edisi Revisi, Cetakan Kedua, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Situmorang, Syafrizal Helmi & Dalimunthe, dkk, (2007), **Analisis Data Penelitian**, USU Press, Medan.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
Sudjana (2006) **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Buku 2 Jilid
Pertama, Satemba Empat, Jakarta.

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 5/2/24

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

Suledan Saefullah (2005), *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Edisi Revisi, Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Veithzal Rivai & Deddy Mulyadi, (2009), **Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi**, Edisi Kedua, Rajawali Press, Jakarta.

Wahjosumidjo (2007), **Kepemimpinan**, Edisi Pertama, Andi, Yogyakarta.

Winardi, (2009), **Kepemimpinan Dalam Manajemen**, Edisi Revisi, Rineka Cipta, Jakarta.

Sugiyono, (2009), **Metode Penelitian Bisnis**, Cetakan Kedelapan Belas, Alfabeta, Bandung.

