

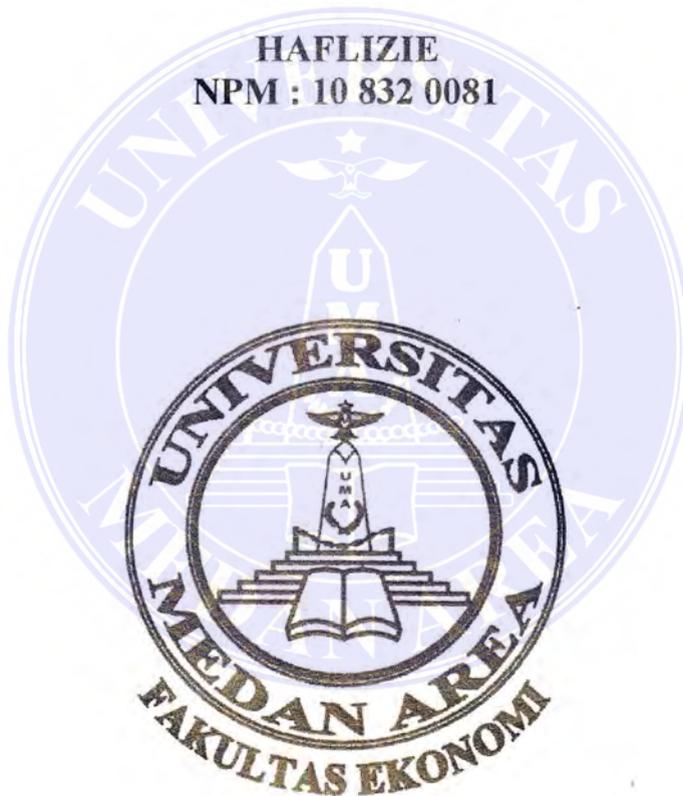
**PENGARUH PERILAKU PEMIMPIN TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA PT. PLN (PERSERO)
AREA MEDAN**

SKRIPSI



Oleh :

**HAFLIZIE
NPM : 10 832 0081**



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2014**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 22/3/24

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)22/3/24

JUDUL : PENGARUH PERILAKU PEMIMPIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. PLN (PERSERO) AREA MEDAN

NAMA : HAFLIZIE

NPM : 10 832 0081

JURUSAN : MANAJEMEN

**Menyetujui :
Komisi Pembimbing**

Pembimbing I


(Hery Syahrial, SE, M.Si)

Pembimbing II


(Dhian Rosalina, SE, MM)

Mengetahui :

Ketua Jurusan


(Ihsan Effendi, SE, M.Si)

Dekan


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

Tanggal Lulus :

2014

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 22/3/24

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)22/3/24

ABSTRAK

Hafizie. NPM. 108320081. "Pengaruh Perilaku Pemimpin Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Area Medan". Skripsi 2014.

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah perilaku pemimpin berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT. PLN (Persero) Area Medan. Jenis penelitian ini adalah penelitian *asosiatif*. Dalam penelitian ini maka yang menjadi populasi adalah pegawai tetap di PT. PLN (Persero) Area Medan yang berjumlah 263 orang, dalam penelitian ini ukuran sampel sebanyak 100 orang pegawai tetap di PT. PLN (Persero) Area Medan. Metode pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan tehnik *proportional cluster random sampling*. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif. Sumber data yang digunakan penulis adalah data primer dan data sekunder. Teknik analisis yang dipergunakan adalah analisa regresi linier sederhana dengan memakai program *software SPSS 17.00 for windows*.

Berdasarkan hasil dan pembahasan di atas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa perilaku pemimpin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Area Medan dengan diperoleh nilai t_{hitung} diperoleh 23.638 dimana nilai t_{table} pada α 1% yakni 1,658 dan pada α 5% yakni 1,980 dan nilai *p-value* pada kolom sig 0.000 < 0.05 artinya signifikan, hal ini sebab pimpinan memiliki fungsi menjalankan kegiatan organisasi melalui penerapan gaya atau perilaku kepemimpinan tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa antara seorang pemimpin yang satu dengan pemimpin yang lainnya dalam suatu organisasi akan menghasilkan kinerja yang berbeda terhadap bawahannya, karena mereka mempunyai ciri-ciri atau gaya yang berbeda dalam menjalankan tugas kepemimpinannya.

Kata Kunci : Perilaku Pemimpin, Kinerja Pegawai

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dengan segala kerendahan hati, rasa syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan karunia dan rahmatNya, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan. Skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana Fakultas Ekonom Jurusan Manajemen Universitas Medan Area Medan. Pada kesempatan ini, penulis menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang setulusnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Ali Ya'kub Matondang, MA, selaku Rektor Universitas Medan Area,
2. Bapak Prof. Dr. H. Sya'ad Afifuddin, SE, MEd selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area,
3. Bapak Hery Syahrial, SE, Msi selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area dan selaku Dosen Pembimbing I yang telah bersedia meluangkan waktunya, untuk mengoreksi, mengarahkan, membimbing sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
4. Bapak Ihsan Effendi, SE, MSi selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
5. Ibu Dhian Rosalina, SE, MM sebagai Dosen Pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktunya guna membimbing penulis dalam menyelesaikan tulisan ini.

6. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen serta staff fakultas ekonomi yang telah mengajar dan membantu penulis hingga dapat menyelesaikan perkuliahan.
7. Pimpinan PT. PLN (Persero) Area Medan yang telah membantu penulis dalam memberikan data dan informasi demi terwujudnya skripsi ini.
8. Teristimewa kepada Ayah tercinta yang mengilhami semangat penulis, sekaligus skripsi ini dipersembahkan sebagai budi bakti kepada orang tua penulis. Enyak tercinta yang dengan penuh kasih sayang telah mengasuh, mendidik, membimbing serta dengan do'a restunya penulis berhasil menyelesaikan pendidikan hingga ke perguruan tinggi. Terima kasih juga buat adik-adik ku tercinta yang selalu memberi support sampai skripsi ini selesai dikerjakan.
9. Terima kasih buat Ginda yang selalu memberi semangat dalam penyelesaian skripsi ini sampai selesai.
10. Terima kasih buat Andun, Dekhan, Uwik, Alam, Bembeng dan teman-teman di Fakultas Ekonomi Manajemen angkatan 2010.

Semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi para pembaca dan bagi penulis khususnya, dan kiranya Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan karuniaNya kepada kita semua. Amin.....

Wassalammu 'alaikum Wr.Wb

Medan, 2014
Penulis

(Haflizie)

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..... | 4 |
| C. Tujuan Penelitian..... | 4 |
| D. Manfaat Penelitian..... | 4 |
| BAB II : LANDASAN TEORITIS | |
| A. Uraian Teori..... | 6 |
| 1. Pengertian Kinerja | 6 |
| 2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan | 7 |
| 3. Indikator Pengukuran Kinerja..... | 11 |
| 4. Pengertian Pemimpin dan Perilaku Pemimpin | 12 |
| 5. Fungsi dan Tujuan Pemimpin | 14 |
| 6. Indikator Pengukuran Perilaku Pemimpin..... | 16 |
| B. Penelitian Terdahulu..... | 17 |
| C. Kerangka Konseptual | 18 |
| D. Hipotesis | 19 |
| BAB III: METODE PENELITIAN | |
| A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian..... | 20 |
| B. Populasi dan Sampel..... | 21 |
| C. Definisi Operasional | 22 |
| D. Jenis dan Sumber Data | 24 |
| E. Teknik Pengumpulan Data | 24 |
| F. Teknik Analisis Data | 25 |

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

| | |
|--|----|
| A. Hasil Penelitian | 28 |
| 1. Sejarah Singkat Perusahaan..... | 28 |
| 2. Struktur Organisasi Perusahaan..... | 32 |
| 3. Gambaran Umum Responden..... | 34 |
| 4. Bidang Usaha..... | 46 |
| 5. Gambaran Umum Responden..... | 46 |
| 6. Penyajian Data Angket Responden | 47 |
| B. Pembahasan | 59 |
| 1. Uji Validitas dan Reliabilitas..... | 59 |
| 2. Uji Statistik..... | 62 |
| 3. Uji Hipotesis..... | 63 |
| 4. Koefisien Determinasi (R^2) | 64 |
| BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN | |
| A. Kesimpulan | 66 |
| B. Saran | 66 |

DAFTAR PUSTAKA

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kinerja sangat penting bagi berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Pentingnya kinerja bagi pegawai adalah untuk melakukan perbaikan secara terus menerus bagi perusahaan, peningkatan mutu hasil kerja oleh perusahaan, memberdayakan sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan dapat dilakukan dengan memberikan hak-haknya sebagai pegawai. Kinerja seorang pegawai merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur pegawai atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing pegawai. Setiap pegawai memiliki kinerja yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya.

Salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah perilaku pemimpin, sebab pimpinan memiliki fungsi menjalankan kegiatan organisasi melalui penerapan gaya atau perilaku pemimpin tertentu. Beberapa pandangan yang menyatakan terdapat pengaruh antara perilaku pemimpin dengan kinerja pegawai, diantaranya adalah hasil penelitian Lieberson dan O'Connor (dalam Thomas, 2003:388) yang menemukan bahwa pribadi masing-masing pemimpin dapat membuat berbagai perubahan yang akan mempengaruhi kinerja bawahannya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa antara seorang pemimpin yang satu dengan pemimpin yang lainnya dalam suatu organisasi akan menghasilkan kinerja yang berbeda terhadap bawahannya, karena mereka mempunyai ciri-ciri

atau gaya yang berbeda dalam menjalankan tugas kepemimpinannya. Penelitian tersebut menggaris bawahi bahwa walaupun sedikit, pemimpin tetap memiliki pengaruh terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

Perilaku pemimpin menurut Ahmad Sanusi (2009:85) adalah tindakan dari seorang pimpinan untuk mempengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan sesuai dengan situasi organisasi. Perilaku pemimpin merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan karena pemimpin merupakan aktivitas yang utama dengan tujuan organisasi dapat dicapai. Menurut Malayu SP. Hasibuan (2003:154), adapun indikator pengukuran perilaku kepemimpinan yaitu (a) Perilaku pemimpin yang berorientasi pada tugas, terdiri dari : mengutamakan tercapainya tujuan, mementingkan produksi yang tinggi, lebih banyak memberikan pengarahan, mengutamakan penyelesaian tugas menurut jadwal, melaksanakan tugas melalui prosedur yang ketat, melakukan pengawasan yang ketat, lebih mengutamakan pengarahan diri, disiplin diri dan (b) Perilaku pemimpin yang berorientasi pada hubungan terdiri dari memperhatikan kedudukan bawahan, berusaha menciptakan suasana saling menghargai, simpatik terhadap bawahan, memiliki sifat bersahabat, menumbuhkan peran serta bawahan dalam membuat keputusan.

Masalah perilaku pemimpin didalam suatu organisasi perusahaan sering terjadi, hal ini dapat dilihat dari kurangnya pengawasan pemimpin terhadap hasil kerja yang dilakukan seorang pegawai terhadap pekerjaannya, pemimpin kurang memberikan pengarahan terhadap pegawai yang sering melakukan kesalahan

didalam pekerjaan serta pemimpin kurang berusaha menciptakan suasana yang baik dan saling menghargai terhadap para bawahannya.

Kinerja merupakan 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. Menurut Gibson (2008:123-124), ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya yaitu 1) faktor individual, terdiri dari: kemampuan dan keterampilan, mental dan fisik, latar belakang (keluarga, tingkat sosial), penggajian dan demografis (umur, asal-usul, jenis kelamin), 2) faktor Organisasional, terdiri dari: sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur organisasi, desain pekerjaan (rancangan pekerjaan) dan 3) faktor Psikologis, terdiri dari: persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi. Mengenai ukuran-ukuran kinerja pegawai, Ranupandojo dan Husnan (2008) menjelaskan secara rinci sejumlah aspek yang meliputi 1) Kualitas kerja adalah mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan. Kualitas kerja diukur dengan indikator ketepatan, ketelitian, keterampilan dan keberhasilan kerja. Kualitas kerja meliputi ketepatan, ketelitian, kerapian dan kebersihan hasil pekerjaan; 2) Kuantitas kerja yaitu banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat terselesaikan. Kuantitas kerja meliputi output, serta perlu diperhatikan pula tidak hanya output yang rutin saja, tetapi juga seberapa cepat dia dapat menyelesaikan pekerjaan yang ekstra; 3) Dapat tidaknya diandalkan termasuk dalam hal ini yaitu mengikuti

instruksi, inisiatif, rajin, serta sikap hati-hati ; 4) Sikap, yaitu sikap terhadap pegawai perusahaan dan pekerjaan serta kerjasama.

Masalah kinerja sering terjadi didalam suatu organisasi, hal ini disebabkan karena kurangnya ketrampilan, ketelitian pegawai untuk mengerjakan suatu pekerjaan yang diberikan oleh pemimpin dan pegawai tidak mengikuti instruksi yang diberikan pemimpin serta adanya pegawai tidak mau melakukan kerjasama dengan pegawai lain.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti ingin mengkaji permasalahan tersebut dalam penelitian yang berjudul : **“Pengaruh Perilaku Pemimpin Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Area Medan”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: “Apakah perilaku pemimpin berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT. PLN (Persero) Area Medan”.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah perilaku pemimpin berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT. PLN (Persero) Area Medan.

D. Manfaat Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 22/3/24

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)22/3/24

1. Bagi penulis, untuk menambah pengetahuan dan wawasan penulis khususnya mengenai pengaruh perilaku pemimpin terhadap kinerja pegawai.
2. Bagi perusahaan, penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan yang bermanfaat mengenai pengaruh perilaku pemimpin terhadap kinerja pegawai.
3. Bagi pihak lain diharapkan dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti-peneliti selanjutnya di masa-masa mendatang.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau sesungguhnya yang dicapai seseorang). Menurut Mondy (2008:256) 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 (2011:67) kinerja adalah "Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Marihot T.E. 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.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Para pimpinan organisasi sangat menyadari adanya perbedaan kinerja antara satu karyawan dengan karyawan lainnya yang berada di bawah pengawasannya. Walaupun karyawan-karyawan bekerja pada tempat yang sama namun produktifitas mereka tidaklah sama.

Menurut Gibson, (2008:123-124) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor dari variabel individu yang terdiri dari kemampuan dan keterampilan, latar belakang, dan demografis. Faktor yang mempengaruhi kinerja yang kedua adalah faktor dari variabel psikologi yang terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, motivasi, kepuasan kerja dan stres kerja. Sedangkan faktor yang ketiga yang mempengaruhi kinerja adalah faktor organisasi yang terdiri dari kepemimpinan, kompensasi, konflik, kekuasaan, struktur organisasi, desain pekerjaan, desain organisasi, dan karir.

Kemampuan dan keterampilan memainkan peran penting dalam perilaku dan kinerja individu. Sebuah kemampuan adalah sebuah trait (bawaan atau

dipelajari) yang mengijinkan seseorang mengerjakan sesuatu mental atau fisik. Keterampilan adalah kompetensi yang berhubungan dengan tugas seperti keterampilan mengoperasikan komputer atau keterampilan berkomunikasi dengan jelas untuk tujuan dan misi kelompok. Manajer harus mencocokkan setiap kemampuan dan keterampilan seseorang dengan persyaratan kerja agar dalam bekerja dapat mencapai kinerja (Gibson et al, 2008:127).

Aspek demografi terdiri dari jenis kelamin, ras dan keragaman budaya. (Gibson et al, 2008:130). Penelitian menunjukkan bahwa pria dan wanita adalah sama dalam hal kemampuan belajar, daya ingat, kemampuan penalaran, kreativitas, dan kecerdasan. Meskipun hasil data riset cukup memastikan, beberapa peneliti masih percaya adanya perbedaan kreativitas, penalaran, dan kemampuan belajar diantara pria dan wanita. Masih terdapat perdebatan soal perbedaan pria dan wanita mengenai prestasi dalam pekerjaan, absensi, dan tingkat pergantian. Debat prestasi dalam pekerjaan tidak menghasilkan kesimpulan. Tidak ada data pendukung yang menyatakan bahwa pria dan wanita adalah pekerja yang lebih baik. Hanya di bidang absensi sering ditemukan perbedaan. Wanita memiliki tingkat absensi yang lebih tinggi. Tetapi lebih memperhatikan pada anak-anak, orang tua, dan pasangan sakit di dominasi wanita. Tingkat absensi lebih tinggi dari wanita disebabkan peran mengasuh mereka (Gibson et al, 2008:130).

Keragaman adalah sebuah istilah yang digunakan untuk menjelaskan variasi budaya, etnis, dan ras dalam suatu populasi. Untuk mengelola tenaga kerja dengan keragaman budaya yang semakin meningkat akan mensyaratkan

kelenturan, pengenalan perbedaan individu, dan peningkatan kesadaran perbedaan latar belakang budaya (Gibson et al, 2008:131).

Aspek dari variabel psikologi adalah persepsi. Persepsi adalah proses kognitif individu dalam memilih, mengatur, menyimpan, dan menginterpretasikan rangsangan menjadi gambaran dunia yang utuh dan berarti. Oleh karena setiap orang memberi arti dalam setiap rangsangan, individu berbeda dalam melihat hal yang sama dengan cara yang berbeda. Cara seorang pekerja dalam melihat keadaan sering kali mempunyai arti yang lebih banyak untuk mengerti perilaku daripada keadaan itu sendiri (Gibson et al, 2008:133-134).

Aspek dari variabel psikologi yang kedua adalah Sikap. Sikap merupakan determinan perilaku sebab yang berkaitan dengan persepsi, kepribadian dan motivasi. Sebuah sikap adalah perasaan positif atau negatif atau keadaan mental yang selalu disiapkan, dipelajari, dan diatur melalui pengalaman yang memberikan pengaruh khusus pada respon seseorang terhadap orang, obyek-obyek dan keadaan (Gibson et al, 2008:144).

Aspek dari variabel psikologi yang ketiga adalah kepribadian. Kepribadian merupakan himpunan karakteristik dan kecenderungan yang stabil serta menentukan sifat umum dan perbedaan dalam perilaku seseorang. Kepribadian dipengaruhi oleh keturunan, budaya, dan faktor sosial. Tinjauan determinan yang membentuk kepribadian menunjukkan bahwa para manajer mempunyai sedikit kendali terhadap determinan dan tidak ada manajer yang harus menyimpulkan bahwa kepribadian bukan faktor penting dalam perilaku di tempat kerja hanya karena kepribadian bukan faktor penting dalam perilaku di tempat kerja hanya

karena kepribadian dibentuk di luar organisasi. Perilaku seseorang tidak dapat dimengerti tanpa mempertimbangkan konsep kepribadian. Pada kenyataannya, kepribadian adalah juga saling berhubungan dengan persepsi, sikap, belajar, dan motivasi setiap usaha untuk mengerti perilaku menjadi tidak lengkap apabila kepribadian tidak diperhitungkan (Gibson et al, 2008:156-157)

Aspek dari variabel psikologi yang keempat adalah motivasi. Motivasi merupakan konsep yang digunakan untuk menggambarkan dorongan-dorongan yang timbul pada atau di dalam seorang individu yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku. Konsep motivasi digunakan untuk menjelaskan perbedaan-perbedaan dalam intensitas perilaku dan untuk menunjukkan arah tindakan. Manajer lebih suka memotivasi karyawannya secara positif agar karyawan tersebut dapat menjalankan pekerjaannya dan karyawan yang termotivasi akan menghasilkan pekerjaan yang memiliki kualitas yang tinggi. (Gibson et al, 2008:185).

Faktor psikologis selanjutnya adalah Kepuasan Kerja. Menurut Gibson et al (2008:150) kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang dimiliki individu mengenai pekerjaannya. Hal ini dihasilkan dari persepsi mereka terhadap pekerjaannya, didasarkan pada faktor lingkungan kerja, seperti gaya penyelia, kebijakan dan prosedur, afiliasi kelompok kerja, kondisi kerja, dan tunjangan. Faktor psikologis yang terakhir adalah Stres kerja. Menurut Gibson et al (2008:339), stres kerja merupakan suatu Persepsi penyesuaian, diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan/atau proses psikologis yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi, atau peristiwa

yang menetapkan permintaan psikologis dan/atau fisik berlebihan kepada seseorang. Stres kerja dapat mempengaruhi kinerja dari seorang individu.

Selanjutnya faktor yang mempengaruhi kinerja adalah variabel organisasi. Variabel organisasi yang pertama adalah kompensasi. Menurut Werther dan Davis dalam Hasibuan (2009:119), kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya (baik upah per jam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia). Selain itu menurut Kartini Kartono (2008:4) kompensasi atau imbalan merupakan total seluruh imbalan yang diterima karyawan sebagai pengganti jasa mereka.

Menurut Gibson (2008:301) sasaran utama program imbalan adalah menarik yang berkualifikasi untuk bergabung dalam organisasi, mempertahankan karyawan untuk tetap bekerja, dan memotivasi karyawan mencapai prestasi tinggi. Diharapkan bahwa setiap paket imbalan sebaiknya cukup memuaskan kebutuhan dasar (seperti makanan, tempat tinggal, pakaian), dipandang wajar, dan berorientasi pada individu.

Variabel organisasi yang kedua adalah kepemimpinan. Kepemimpinan (leadership) dapat didefinisikan sebagai kemampuan untuk memengaruhi suatu kelompok guna.

3. Indikator Pengukuran Kinerja

Kinerja merupakan tolak ukur didalam melihat kemampuan seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Namun demikian kinerja dibentuk atau dicapai oleh adanya kedisiplinan yang diberikan oleh suatu instansi. Tanpa adanya kedisiplinan seorang karyawan akan sulit untuk berprestasi. Hanya orang atau

karyawan yang mempunyai disiplin yang tinggi yang dapat berprestasi dalam bekerja.

Mengenai ukuran-ukuran kinerja pegawai, Ranupandojo dan Husnan (2008) menjelaskan secara rinci sejumlah aspek yang meliputi 1) Kualitas kerja adalah mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan. Kualitas kerja diukur dengan indikator ketepatan, ketelitian, keterampilan dan keberhasilan kerja. Kualitas kerja meliputi ketepatan, ketelitian, kerapian dan kebersihan hasil pekerjaan; 2) Kuantitas kerja yaitu banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat terselesaikan. Kuantitas kerja meliputi output, serta perlu diperhatikan pula tidak hanya output yang rutin saja, tetapi juga seberapa cepat dia dapat menyelesaikan pekerjaan yang ekstra; 3) Dapat tidaknya diandalkan termasuk dalam hal ini yaitu mengikuti instruksi, inisiatif, rajin, serta sikap hati-hati ; 4) Sikap, yaitu sikap terhadap pegawai perusahaan dan pekerjaan serta kerjasama.

4. Pengertian Pemimpin dan Perilaku Pemimpin

a. Pengertian Pemimpin

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

Menurut Winardi (2006:47) pemimpin adalah “Suatu kemampuan yang melekat pada diri seseorang yang memimpin, yang tergantung dari macam-macam

faktor, baik faktor internal maupun faktor eksternal”. Menurut Ahmad Sanusi dan Solary Sutikno (2009:19), “Pemimpin adalah kegiatan dalam mempengaruhi orang lain untuk bekerja keras dengan penuh kemauan untuk tujuan kelompok”.

Dari pengertian di atas, ada tiga unsur pokok dalam pemimpin yaitu:

- 1) Adanya kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain dengan membimbing, mengarahkan dan menggerakkan mereka.
- 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. Pengertian Perilaku Pemimpin

Perilaku adalah apa yang seseorang lakukan dan apa yang orang lain terima atau rasakan dan menjadi sebuah tindakan. Menurut Kartini (2008:167) “Perilaku pemimpin adalah pola perilaku yang diperlihatkan orang itu pada saat mempengaruhi aktivitas orang lain seperti yang dipersepsikan orang lain”. Menurut Ahmad Sanusi (2009:85) “Perilaku pemimpin adalah tindakan dari seorang pimpinan untuk mempengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan sesuai dengan situasi organisasi”.

Sementara Ranupandjo (2008:224) menyatakan bahwa perilaku pemimpin yaitu pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan antara tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu”.

Pendekatan perilaku pemimpin memandang bahwa ini merupakan tindakan-tindakan spesifik seorang pemimpin dalam mengarahkan dan mengkoordinasikan kerja karyawan.

5. Fungsi dan Tujuan Pemimpin

Pada dasarnya fungsi seorang pemimpin serta teknik pemimpin yang diterapkan perusahaan berbeda menurut situasi dan tempat dimana ia melakukan kegiatan. Dengan kata lain fungsi pemimpin bergantung pada tujuan perusahaan masing-masing dan tingkah laku karyawan yang pada umumnya berbeda secara individu.

Menurut Kartini Kartono (2008:91), “Fungsi pemimpin 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 pemimpin tercakup pula pemberian insentif”.

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

a. Fungsi Instruksi

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

b. 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.

c. Fungsi Partisipasi

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

d. Fungsi Delegasi

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

e. Fungsi Pengendalian

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

Setelah melihat fungsi utama pemimpin, pemimpin harus memiliki sifat-sifat penting agar gaya pemimpin yang diterapkan dapat terlaksana dengan baik dan lancar, karena tingkat dan cakupan kekuasaan keahlian dan kekuasaan refern pemimpin terutama ditentukan oleh ciri-ciri pribadi. Beberapa pemimpin, memiliki kesukaran kepribadian dan komunikasi, tidak dapat mempengaruhi orang lain melalui kekuasaan keahlian atau refern.

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

Tujuan pemimpin 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 pemimpin di atas bahwa karyawan bersedia menerima pengarahan dari pemimpin dan membantu kelompok menentukan status dan kedudukan pemimpin dan membuat proses pemimpin dapat berjalan dengan

efektif. Tanpa bawahan semua kualitas pemimpin seorang manajer akan menjadi tidak relevan.

6. Indikator Pengukuran Perilaku Pemimpin

Pemimpin merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan karena pemimpin merupakan aktivitas yang utama dengan tujuan organisasi dapat dicapai. Menurut Malayu SP. Hasibuan (2003:154), adapun indikator pengukuran perilaku pemimpin yaitu :

- a. Perilaku pemimpin yang berorientasi pada tugas, terdiri dari :
 - 1) Mengutamakan tercapainya tujuan
 - 2) Mementingkan produksi yang tinggi
 - 3) Lebih banyak memberikan pengarahan
 - 4) Mengutamakan penyelesaian tugas menurut jadwal
 - 5) Melaksanakan tugas melalui prosedur yang ketat.
 - 6) Melakukan pengawasan yang ketat
 - 7) Lebih mengutamakan pengarahan diri, disiplin diri
- b. Perilaku pemimpin yang berorientasi pada hubungan terdiri dari :
 - 1) Memperhatikan kedudukan bawahan
 - 2) Berusaha menciptakan suasana saling menghargai.
 - 3) Simpatik terhadap bawahan
 - 4) Memiliki sifat bersahabat
 - 5) Menumbuhkan peran serta bawahan dalam membuat keputusan.

B. Penelitian Terdahulu

1. Hafid Kurnia Alam, Moch.Al Musadieq dan Heru Susilo (2009).
“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja (Studi pada Karyawan PT. PLN Persero APJ Malang)”. Sampel dalam penelitian ini diambil sebanyak 44 orang dengan menggunakan teknik Proportional Random Sampling. Alat analisis yang digunakan adalah analisis jalur (path analysis). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial Gaya Kepemimpinan Orientasi Tugas berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja sebesar 20% dan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 38%. Kemudian, Gaya Kepemimpinan Orientasi Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja sebesar 55,1% dan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 65,8%. Selain itu, secara simultan Gaya Kepemimpinan Orientasi Tugas dan Gaya Kepemimpinan Orientasi Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja sebesar 39,8% dan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 32,7%. Lebih lanjut, Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 64,5%. Oleh karena itu, PT. PLN (Persero) APJ Malang disarankan untuk lebih meningkatkan Gaya Kepemimpinan Orientasi Tugas dikarenakan secara keseluruhan rata-rata item variabel tersebut masih memiliki pengaruh yang rendah.
2. Rosita (2005) yang meneliti Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT. Tolan Tiga Indonesia. Penentuan sampel dilakukan secara acak dengan menggunakan Slovin

method sebanyak 81 orang karyawan staf perusahaan. Metode analisis yang digunakan adalah Structural Equation Modelling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap budaya organisasi dan kepuasan karyawan. Selain itu model SEM menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kepuasan karyawan dan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan karyawan.

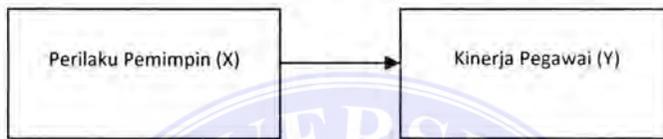
C. Kerangka Konseptual

Pengaruh perilaku pemimpin dengan kinerja dengan mengadopsi konsep yang dicetuskan oleh Fidler (1999:125). Perilaku pemimpin yang berorientasi pada tugas merupakan kadar upaya pemimpin mengorganisasi dan menetapkan peranan anggota (bawahan); menjelaskan aktivitas setiap anggota serta kapan, di mana, dan bagaimana cara menyelesaikannya. Hal tersebut dicirikan dengan upaya untuk menetapkan pola organisasi, saluran komunikasi dan cara penyelesaian pekerjaan secara rinci dan jelas. Sedangkan perilaku pemimpin yang berorientasi pada hubungan merupakan kadar upaya pemimpin membina hubungan pribadi di antara mereka sendiri dan dengan para anggota kelompok mereka (bawahan) dengan membuka lebar saluran komunikasi, menyediakan dukungan sosio-emosional, pendekatan-pendekatan psikologis dan pemudahan perilaku. Sedangkan kuasa dan wewenang posisi yang dimiliki merupakan kadar upaya pemimpin untuk memberi kesempatan bawahan untuk mendiskusikan

berbagai masalah terhadap pimpinan serta menjalin hubungan pribadi dengan bawahan.

Dari uraian di atas bentuk pengaruh perilaku pemimpin dengan kinerja pegawai dapat dibuat skema kerangka konseptual dalam gambar II.1 berikut ini :

Gambar II.1
Kerangka Konseptual
Pengaruh Perilaku Pemimpin Dengan Kinerja Pegawai



D. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012:51) "Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian". Berdasarkan latar belakang, penelitian terdahulu, kerangka konseptual dan teori yang mendukung maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah: "Perilaku pemimpin berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di PT.PLN (Persero) Area Medan".

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah *assosiatif*, menurut Sugiyono (2012:11), 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

Penelitian bertempat di PT. PLN (Persero) Area Medan yang terletak di Jalan Listrik No.8 Medan 20112 Telp. (061) 41444205. 4143401 Fax. (061) 414669

3. Waktu Penelitian

Sedangkan waktu penelitian ini dilaksanakan dari bulan Maret 2014 sampai dengan Oktober 2014, dengan rincian waktu penelitian sebagai berikut:

Tabel III.1
Rincian Waktu Penelitian

| No | Uraian | Waktu Penelitian 2014 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|----------------------|-----------------------|---|---|---|------------|---|---|---|---------|---|---|---|--------|---|---|---|---------|---|---|---|
| | | Maret | | | | April-Juli | | | | Agustus | | | | Septem | | | | Oktober | | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Seminar Proposal | | | | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | Penyebaran Quisioner | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | |
| 3 | Analisis Data | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | |
| 4 | Penulisan Skripsi | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | |
| 5 | Bimbingan Skripsi | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | |
| 6 | Seminar Hasil | | | | | | | | | | | | | | | | | | | ■ | |
| 7 | Penyiapan Berkas | | | | | | | | | | | | | | | | | | | ■ | |
| 8 | Sidang (Meja Hijau) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Kuncoro (2012:103), “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”. Dalam penelitian ini maka yang menjadi populasi adalah pegawai tetap di PT. PLN (Persero) Area Medan yang berjumlah 263 orang.

Tabel III.2
Jumlah Pegawai Tetap
PT. PLN (Persero) Area Medan
Tahun 2014

| Divisi | Jumlah Pegawai Tetap | 50% dalam Populasi |
|--------------------------|----------------------|--------------------|
| Manager Area | 1 | 1 |
| Fungsional Ahli | 10 | 4 |
| Pelayanan dan Adm | 32 | 12 |
| Transaksi Energi Listrik | 25 | 9 |
| Jaringan | 43 | 15 |
| Rayon Belawan | 16 | 6 |
| Rayon Helvetia | 16 | 7 |
| Rayon Johor | 15 | 5 |
| Rayon Labuhan | 14 | 5 |
| Rayon Medan | 14 | 5 |
| Rayon Medan Baru | 20 | 8 |
| Rayon Medan Kota | 18 | 7 |
| Rayon Medan Timur | 20 | 8 |
| Rayon Sunggal | 19 | 7 |
| Total | 263 | 100 |

Sumber : PT. PLN (Persero) Area Medan, 2014

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012:73), “Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi”. Menurut Arikunto (2007:79) “Penentuan jumlah sampel dalam tehnik *proportional cluster random sampling*

ini, akan dilakukan dengan mengambil 50% sampel dari setiap divisi sehingga

jumlahnya nanti akan berimbang”. Hal ini juga dilakukan dengan dasar keterbatasan peneliti untuk melibatkan lebih banyak sampel lagi dalam penelitian ini. Selain itu, kebijakan dari perusahaan juga membatasi jumlah sampel supaya proses pengambilan data dapat berjalan lancar dan cepat mengingat tingkat kesibukan yang tinggi dari para karyawan. Oleh karena itu dengan tujuan untuk memenuhi jumlah minimal di atas 30 orang sampel, maka rumusan jumlah sampel 50% dari setiap divisi menjadi pilihan bagi peneliti. Jadi, dalam penelitian ini ukuran sampel sebanyak 100 orang pegawai tetap di PT. PLN (Persero) Area Medan.

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. Kinerja Pegawai sebagai variabel terikat (*Dependent*) dengan simbol Y
Hariandja (2004:195) menjelaskan kinerja merupakan “Hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau prilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi”.
2. Perilaku Pemimpin sebagai variabel bebas (*Independent*) dengan simbol X
Heidjrachman (2008:224) menyatakan bahwa perilaku pemimpin yaitu “Pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan antara tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu”.

Tabel III.3
Definisi Operasional

| Konsep | Variabel | Indikator |
|---------------------------|--|--|
| Kinerja Pegawai (Y) | a. Kualitas kerja | 1) Ketepatan, 2) Ketelitian, 3) Keterampilan dan 4) Keberhasilan kerja |
| | b. Kuantitas kerja | 1) Output, serta 2) Perlu diperhatikan pula tidak hanya output yang rutin saja, tetapi juga seberapa cepat dia dapat menyelesaikan pekerjaan yang ekstra; |
| | c. Dapat tidaknya diandalkan | 1) Mengikuti instruksi, 2) Inisiatif, 3) Rajin, serta 4) Sikap hati-hati ; |
| | d. Sikap kerja. | 1) Sikap terhadap pegawai 2) Kerjasama |
| Konsep | Variabel | Indikator |
| Perilaku Kepemimpinan (X) | a. Perilaku pemimpin yang berorientasi pada tugas. | 1) Mengutamakan tercapainya tujuan 2) Mementingkan produksi yang tinggi 3) Lebih banyak memberikan pengarahan 4) Mengutamakan penyelesaian tugas menurut jadwal 5) Melaksanakan tugas melalui prosedur yang ketat. 6) Melakukan pengawasan yang ketat 7) Lebih mengutamakan pengarahan diri, disiplin diri |
| | b. Perilaku pemimpin yang berorientasi pada hubungan | 1) Memperhatikan kedudukan bawahan 2) Berusaha menciptakan suasana saling menghargai 3) Berusaha menciptakan suasana yang baik. 4) Simpatik terhadap bawahan 5) Memiliki sifat bersahabat 6) Menumbuhkan peran serta bawahan dalam membuat keputusan. |

Sumber : Ranupandjo dan Suad Husnan (2000), Malayu SP. Hasibuan (2003:154) dan James A.F. Stoner (2005:39)

D. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif.

Sumber data yang digunakan penulis adalah:

1. Data primer yaitu data yang diperoleh dari seluruh responden pada lokasi penelitian, melalui pengamatan, wawancara dan pengisian kuisioner.

2. Data sekunder yaitu data penelitian yang antara lain berupa bukti-bukti referensi majalah-majalah, brosur dan dokumen-dokumen lain yang ada hubungannya dengan penelitian.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Wawancara (*Interview*), yaitu pengumpulan data dengan menggunakan wawancara kepada pihak yang terkait dalam hal ini pihak pegawai dari PT.PLN (Persero) Area Medan. Wawancara yang dilakukan berpedoman kepada daftar pertanyaan yang telah disiapkan (angket).
2. Daftar pertanyaan (*Questioner*), yaitu untuk proses wawancara, penulis membagikan daftar pertanyaan yang telah disiapkan sebelumnya untuk diisi jawaban oleh pelanggan selama masa penelitian.

Pengukuran data dalam penelitian ini adalah skala likert. Menurut Sugiyono (2012:86) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang fenomena sosial. Untuk keperluan analisa kuantitatif penelitian ini maka peneliti memberikan 5 (lima) alternative jawaban kepada responden untuk masing-masing variabel dengan menggunakan skala 1 sampai 5, yang dapat dari tabel III.4 berikut :

Tabel III.4
Instrumen Skala Likert

| No. | Item Instrumen | Skor |
|-----|---------------------|------|
| 1. | Sangat Setuju | 5 |
| 2. | Setuju | 4 |
| 3. | Ragu-ragu | 3 |
| 4. | Tidak Setuju | 2 |
| 5. | Sangat Tidak Setuju | 1 |

Sumber : Sugiyono (2012:87)

F. Teknik Analisa Data

1. Uji Validitas dan 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 2006). Adapun tempat untuk menguji validitas dan reliabilitas tersebut adalah karyawan diluar dari sampel yang ditetapkan.

a. Uji Validitas

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

- 1). Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, 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 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 0,42 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 reliabel

2. Uji Statistik

Uji statistik menggunakan model regresi linier sederhana dengan menggunakan bantuan SPSS *for windows* 17.00 dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + bx$$

Dimana :

- Y = Variabel terikat (Kinerja Pegawai)
 X = Variabel bebas (Perilaku Pemimpin)
 a = Konstanta
 bx = Koefisien Regresi

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah uji t. Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan. Kriteria 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.

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan koefisien determinasi (adjusted R^2) 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 hingga 1 ($0 < \text{adjusted } R^2 < 1$), dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan di atas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa perilaku pemimpin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Area Medan dengan diperoleh nilai t_{hitung} diperoleh 23.638 dimana nilai t_{table} pada α 1% yakni 1,658 dan pada α 5% yakni 1,980 dan nilai p -value pada kolom sig $0.000 < 0.05$ artinya signifikan. Hal ini sebab pimpinan memiliki fungsi menjalankan kegiatan organisasi melalui penerapan gaya atau perilaku kepemimpinan tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa antara seorang pemimpin yang satu dengan pemimpin yang lainnya dalam suatu organisasi akan menghasilkan kinerja yang berbeda terhadap bawahannya, karena mereka mempunyai ciri-ciri atau gaya yang berbeda dalam menjalankan tugas kepemimpinannya.

B. Saran

PT. PLN (Persero) Area Medan perlu diupayakan oleh pimpinan agar pegawai memperoleh fasilitas yang sesuai dengan potensi kerja mereka, terutama dalam meningkatkan kualitas pekerjaan pegawai. Pimpinan hendaknya lebih memotivasi para pegawai untuk dapat meningkatkan kinerjanya karena dalam rangka peningkatan kinerja pegawai perlu adanya pengembangan pegawai yaitu melalui pendidikan dan pelatihan pegawai. Pimpinan hendaknya berperan aktif dalam meningkatkan kinerja pegawai sehingga tujuan organisasi dapat terwujud.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Sanusi dan Solary Sutikno dan, **Kepemimpinan Sekarang dan Masa Depan**, Cetakan Pertama, Pnospeet, Bandung, 2009.
- Gibson, **Organization (Organisasi)**, Alih Bahasa Iriyadi, Edisi Kelima, Cetakan Kedelapan, Penerbit PT. Erlangga, Surabaya, 2008.
- Hafid Musadieq dan Heru, **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja (Studi pada Karyawan PT. PLN Persero APJ Malang)**. 2009
- Ranupandjo Heidjrachman dan Husnan Suad, **Manajemen Personalia**, Edisi III, Penerbit BPFE, Yogyakarta. 2008.
- J.R. Johansen, **The Secret of Leadership + Kutipan Motivasi Dasyat**, Cetakan Pertama, Shira Media, Yogyakarta, 2009.
- Kartini Kartono, **Pemimpin dan Kepemimpinan**, Edisi Pertama, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008.
- Kuncoro, Mudrajat, **Metode Riset Untuk Bisnis Dan Ekonomi**, Edisi 1, Erlangga, Jakarta, 2007.
- Marihot T.E. Hariandja, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Ketiga, Penerbit Grasindo, 2004.
- Malayu SP. Hasibuan, **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**, Edisi Revisi, Cetakan Kedelapan, Penerbit CV. Haji Masagung, Jakarta. 2003.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2011.
- Mondy, R. Wayne, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Kesepuluh, Jilid I, Penerbit Erlangga, Jakarta, 2008.
- Rosita, **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT. Tolan Tiga Indonesia**. 2005.
- Robbins, **Perilaku Organisasi**, Jilid-1, Edisi Indonesia, Indeks, Jakarta, 2003
- Thomas, **Strategic Management for Educational Management**, Alfabeta, Bandung, 2003.
- Veithzal Rivai & Deddy Mulyadi, **Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi**, Edisi Kedua, Cetakan Kedua, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2009.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 22/3/24

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)22/3/24

Hafizie - Pengaruh Perilaku Pemimpin terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN Area Medan
Winardi, **Kepemimpinan Dalam Manajemen**, Cetakan 1-2, Rineka Cipta,
Jakarta, 2006.

Sugiyono, **Metode Penelitian Bisnis**, Edisi Revisi, Penerbit Alfabeta, Bandung,
2012.



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 22/3/24

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)22/3/24