



**ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN MENGGUNAKAN  
*PATH GOAL THEORY* DAN PELATIHAN TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT PLN (PERSERO)  
UNIT INDUK PEMBANGKITAN  
SUMATERA BAGIAN UTARA**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Melengkapi Dan Memenuhi Persyaratan  
Ujian Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

**ENDANG SIMBOLON**

**Npm: 1825310860**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2021**



**FAKULTAS SOSIAL & SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN**

**PENGESAHAN SKRIPSI**

**NAMA** : ENDANG SIMBOLON  
**NPM** : 1825310860  
**PROGRAM STUDI** : MANAJEMEN  
**JENJANG** : S1(STRATA SATU)  
**JUDUL SKRIPSI** : ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN  
MENGUNAKAN *PATH GOAL THEORY* DAN  
*PELATIHAN* TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT PLN (PERSERO) UNIT INDUK PEMBANGKITAN  
SUMATERA BAGIAN UTARA

MEDAN, 03 FEBRUARI 2021

KETUA PROGRAM STUDI

(RAMADHAN HARAHAHAP, S.E., S.Psi., M.Si) (Dr. BAMBANG WIDJANARKO, S.E., M.M)

DEKAN



PEMBIMBING I

(FEBRILIAN LESTARIO, S.T., M.Si)

PEMBIMBING II

(HARIANTO, S.E., M.M)



**FAKULTAS SOSIAL & SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN**

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH  
PANITIA UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL & SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN

**PERSETUJUAN UJIAN**

NAMA : ENDANG SIMBOLON  
NPM : 1825310860  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S1(STRATA SATU)  
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN  
MENGUNAKAN PATH GOAL THEORY DAN  
PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT PLN (PERSERO) UNIT INDUK PEMBANGKITAN  
SUMATERA BAGIAN UTARA

MEDAN, 03 FEBRUARI 2021



KETUA

ANGGOTA - I

(RAMADHAN HARAHAP, S.E., S.Psi., M.Si) (FEBRILIAN LESTARIO, S.T., M.Si)

ANGGOTA - II

ANGGOTA - III

(HARIANTO, S.E., M.M)

(MIRA YOSEFA SIREGAR, S.Pd., M.Si)

ANGGOTA- IV

(MEGASARI GUSANDRA SARAGIH, S.E., M.S.M)

## SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.

Ka.LPMU  
  
Yusni Muhandani Ritonga, BA., MSc

No. Dokumen : PM-UJMA-06-02	Revisi : 00	Tgl Eff : 23 Jan 2019
-----------------------------	-------------	-----------------------

- Back to Reports



Report file name: originality report 15.1.2021 13-46-48 - ENDANG SIMBOLON\_1825310860\_MANAJEMEN.doc.html  
Report location: C:\Users\Wenny\Documents\Plagiarism Detector reports\originality report 15.1.2021 13-46-48 - ENDANG SIMBOLON\_1825310860\_MANAJEMEN.doc.html

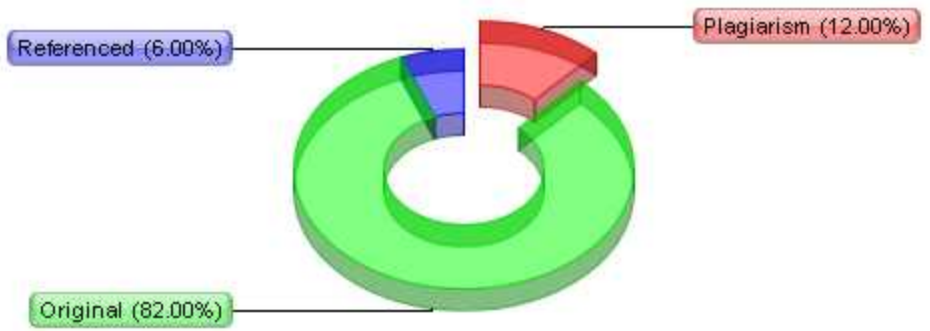


## Plagiarism Detector v. 1740 - Originality Report 1/15/2021 1:46:45 PM

Analyzed document: ENDANG SIMBOLON\_1825310860\_MANAJEMEN.doc Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi\_License04  
Comparison Preset: Rewrite. Detected language: Indonesian



Relation chart:



Distribution graph:



## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : ENDANG SIMBOLON  
Npm : 1825310860  
Fakultas/Program Studi : SOSIAL SAINS/MANAJEMEN  
Judul Skripsi : ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN  
*MENGGUNAKAN PATH GOAL THEORY DAN  
PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. PLN (PERSERO) UNIT INDUK  
PEMBANGKITAN SUMATERA BAGIAN UTARA*

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberi izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, Desemberr 2020



(ENDANG SIMBOLON)



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**  
 Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571  
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpad@pancabudi.ac.id  
 Medan - Indonesia

Asas  
 Pembimbing I  
 Pembimbing II  
 Mahasiswa  
 Program Studi  
 Pokok Mahasiswa  
 Pendidikan  
 Tugas Akhir/Skripsi

: Universitas Pembangunan Panca Budi  
 : **SOSIAL SAINS**  
 : FEBRIAN LESTARIO ST.MS,  
 : HARIAMTO, SE, MM  
 : **ENDANG SIMBOLON**  
 : Manajemen  
 : 1825310860  
 : **S 1**  
 : ANALISIS PENGARUH GAYA KEPENIMPINAN MENGGUNAKAN PATH GOAL  
 : THEORY DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PTLN  
 : (PERSERO) UNIT INDUK PEMBANGKITAN SUMATERA BAGIAN UTARA

NO	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
010	Perbaikan Identifikasi Masalah		
010	Perbaikan Hasil Uji Keseluruhan		
020	Hasil uji koefisien dijelaskan		
020	Ace untuk sedang maju baru		

Medan, 30 Desember 2020  
 Diketahui/Disetujui oleh :

Febrilian L

Dr. Bambang Widjanarko.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA.BUDI  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**  
 Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571  
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id  
 Medan - Indonesia

Pembimbing I  
 Pembimbing II  
 Mahasiswa  
 Program Studi  
 Pokok Mahasiswa  
 Pendidikan  
 Tugas Akhir/Skripsi

: Universitas Pembangunan Panca Budi  
 : **SOSIAL SAINS**  
 : FEBRIAN LELTARIO ST.Msi  
 : HARIANTO .SE.MM  
 : ENDANG SIMBOLON  
 : Manajemen  
 : 1825310860  
 : SI  
 : ANALISIS PENGARUH SAYA KEPENIMPINAN MENGGUNAKAN PATH GOAL THEORY  
 DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PTPLN (PERSERO) UNIT  
 INDUK PEMBANGKITAN SUMATERA BAGIAN UTARA

NO	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
12 2020	- Abstrak belum ada materi Untuk di tampilkan.	f	
2010	- Uji Reabilitas di benahi dan ikuti alur pengisian datanya	f	
2020	- Daftar isi revisi berdasarkan No halaman.	f	
2020	- Acc sidang meja Hijau	f	

Medan, 16 Desember 2020  
 Diketahui/Ditetujui oleh :



*(Handwritten signature)*  
 (Harianto .SE.MM)



acc  
jilid 1st  
Dian.  
12/03/21



**ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN MENGGUNAKAN  
*PATH GOAL THEORY* DAN PELATIHAN TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT PLN (PERSERO)  
UNIT INDUK PEMBANGKITAN  
SUMATERA BAGIAN UTARA**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Melengkapi Dan Memenuhi Persyaratan  
Ujian Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

**ENDANG SIMBOLON**

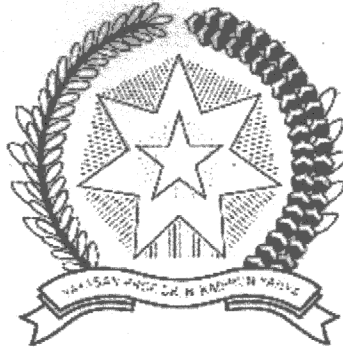
**Npm: 1825310860**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2021**

Acc jilid wx

16/03  
2021

CHR)



**ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN MENGGUNAKAN  
PATH GOAL THEORY DAN PELATIHAN TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT PLN (PERSERO)  
UNIT INDUK PEMBANGKITAN  
SUMATERA BAGIAN UTARA**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Melengkapi Dan Memenuhi Persyaratan  
Ujian Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

**ENDANG SIMBOLON**

**Npm: 1825310860**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2021**



**YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA**  
**PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**  
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

**SURAT BEBAS PUSTAKA**  
**NOMOR: 3527/PERP/BP/2021**

Kepala Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan atas nama saudara/i:

Nama : ENDANG SIMBOLON  
N.P.M. : 1825310860  
Tingkat/Semester : Akhir  
Fakultas : SOSIAL SAINS  
Jurusan/Prodi : Manajemen

Bahwasannya terhitung sejak tanggal 15 Januari 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 15 Januari 2021  
Diketahui oleh,  
Kepala Perpustakaan,



Sugiarjo, S.Sos., S.Pd.I

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 16 Januari 2021  
Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan  
Fakultas SOSIAL SAINS  
UNPAB Medan  
Di -  
Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : ENDANG SIMBOLON  
Tempat/Tgl. Lahir : SIDIKALANG / 28 Pebruari 1995  
Nama Orang Tua : JADIAMAN SIMBOLON  
N. P. M : 1825310860  
Fakultas : SOSIAL SAINS  
Program Studi : Manajemen  
No. HP : 085270769528  
Alamat : Jl. Sentosa No.19 Batang Beruh

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Menggunakan Path Goal Theory dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT.PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara**, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntun ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjiilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	500,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,500,000
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp.	100,000
4. [221] Bebas LAB	: Rp.	
<b>Total Biaya</b>	<b>: Rp.</b>	<b>2,100,000</b>

Ukuran Toga :

**S**

Diketahui/Disetujui oleh :



Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM.  
Dekan Fakultas SOSIAL SAINS

Hormat saya



ENDANG SIMBOLON  
1825310860

**Catatan :**

- 1.Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
  - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
  - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2.Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.



# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

## FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN  
 PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
 PROGRAM STUDI AKUNTANSI  
 PROGRAM STUDI ILMU HUKUM  
 PROGRAM STUDI PERPAJAKAN

(TERAKREDITASI)  
 (TERAKREDITASI)  
 (TERAKREDITASI)  
 (TERAKREDITASI)  
 (TERAKREDITASI)

### PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR\*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : ENDANG SIMBOLON  
 Tempat/Tgl. Lahir : SIDIKALANG / 28 Februari 1995  
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1825310860  
 Program Studi : Manajemen  
 Konsentrasi : Manajemen SDM  
 Jumlah Kredit yang telah dicapai : 121 SKS, IPK 3.38  
 Nomor Hp : 085270769528  
 Dengan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

No.	Judul
1.	Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan berdasarkan Path-Goal Theory dan <del>audit SDM</del> terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) UIKSBU@ Pelatihan kerja


Catatan : Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

\*Coret Yang Tidak Perlu

  
 ( Ir. Bhakti Alamsyah, M.T., Ph.D. )

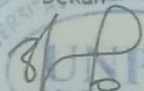
Medan, 16 Desember 2019

Pemohon,

  
 ( Endang Simbolon )

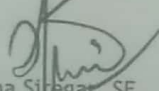
Tanggal : .....

Disahkan oleh :  
 Dekan

  
 ( Dr. Surya Mita, S.H., M.Hum. )

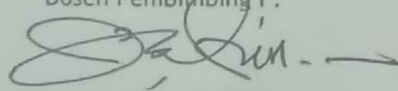
Tanggal : 28/01/2020

Disetujui oleh :  
 Ka. Prodi Manajemen

  
 ( Nurafrina Siregar, SE., M.Si. )

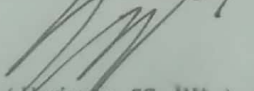
Tanggal : .....

Disetujui oleh :  
 Dosen Pembimbing I :

  
 ( Febrilian Lestario, ST., MSi )

Tanggal : 21/12/2019

Disetujui oleh :  
 Dosen Pembimbing II :

  
 ( Harianto, SE., MM. )

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan menurut teori *path goal* dan pelatihan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT PLN (PERSERO) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara. Penelitian ini termasuk dalam penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT PLN (PERSERO) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara yang berjumlah sebanyak 148 orang dengan sampel penelitian sebanyak 60 orang. Data yang dikumpulkan dengan penyebaran angket/kuisisioner telah diuji validitas, uji realibilitas. Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel gaya kepemimpinan menurut teori *path goal* terhadap variabel kinerja karyawan namun tidak berpengaruh positif dan signifikan antara variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan yang mana ditunjukkan dari nilai  $t_{hitung}$ . Sementara secara simultan, kedua variabel berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

**Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan menurut teori *Path Goal* , Pelatihan, dan Kinerja Karyawan**

## **ABSTRACT**

*This study aims to determine whether there is an influence of leadership style according to path goal theory and training in improving employee performance at PT PLN (PERSERO) North Sumatra Generation Main Unit. This research is a causal associative research using a quantitative approach. The population used in this study were employees of PT PLN (PERSERO) North Sumatra Power Generation Unit, amounting to 148 people with a research sample of 60 people. The data collected by distributing questionnaires / questionnaires has been tested for validity, reliability testing. Based on the results of the research that has been done, it shows that there is a positive and significant influence between leadership style variables according to the path goal theory on employee performance variables but there is no positive and significant effect between training variables on employee performance which is shown from the tcount value. Meanwhile, simultaneously, both variables have a positive and significant effect in improving employee performance.*

*Keywords: Leadership Style according to the theory of Path Goal, Training, and Employee Performance*

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada bagi Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan rahmat dan karuniaNya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Penyusunan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi sebagian syarat-syarat guna mencapai gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. Penulis menyadari bahwa penulisan ini tidak dapat terselesaikan tanpa dukungan dari berbagai pihak baik moril maupun materil. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini terutama kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan;
2. Bapak Dr. Bambang Widjanarko, S.E., M.M. selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan;
3. Bapak Ramadhan Harahap, S.E., S.Psi., M.Si. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan;
4. Bapak Febrilian Lestario, S.T., M.Si, selaku dosen Pembimbing Skripsi I yang telah berkenan memberikan tambahan ilmu dan solusi pada setiap permasalahan atas kesulitan dalam penulisan skripsi ini
5. Bapak Harianto, S.E., M.M., selaku dosen Pembimbing Skripsi II yang telah bersedia membimbing dan mengarahkan penulis selama menyusun skripsi dan memberikan banyak ilmu serta solusi pada setiap permasalahan atas kesulitan dalam penulisan skripsi ini.
6. Seluruh Bapak/Ibu dosen Fakultas Sosial Sains yang telah memberikan



pengetahuan yang sangat bermanfaat selama masa perkuliahan.

7. Pihak PT PLN (PERSERO) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara yang memberikan saya kesempatan untuk melakukan penelitian di perusahaan tersebut.
8. Bapak Jadiaman Simbolon dan Ibu Roida Simamora, S.Pd , sebagai orang tua hebat yang telah memberikan dukungan baik moril maupun materil serta doa yang tiada henti-hentinya kepada penulis.
9. Seluruh teman-teman kelas karyawan KK II LG yang terus berjuang menggapai mimpi.
10. Seluruh staf dan karyawan Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang telah memberikan bantuan kepada penulis.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan proposal skripsi ini masih terdapat kekurangan dan keterbatasan, namun demikian merupakan harapan besar bagi penulis bila proposal skripsi ini dapat memberikan sumbangan pengetahuan dan menjadi suatu karya yang bermanfaat.

Medan, 03 Februari 2021  
Penulis,



(Endang Simbolon)

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1 <i>The Path-Goal Theory Of Leadership</i> .....	19
Gambar 2.2 Kerangka Konseptual .....	32
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas .....	69
Gambar 4.2 Grafik Histogram .....	69
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	70

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	<b>i</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT</b> .....	<b>iii</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	7
C. Batasan Masalah .....	7
D. Rumusan Masalah .....	8
E. Tujuan Penelitian .....	8
F. Manfaat Penelitian .....	9
G. Keaslian Penelitian .....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Landasan Teori .....	11
1. Kinerja Karyawan .....	11
2. Gaya Kepemimpinan .....	16
3. Pelatihan .....	23
B. Penelitian Terdahulu .....	27
C. Kerangka Konseptual .....	29
D. Hipotesis .....	33
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Pendekatan Penelitian .....	34
B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	34
C. Operasionalisasi Variabel .....	35
D. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data .....	38
E. Teknik Pengumpulan Data .....	39
F. Teknik Analisis Data .....	39

## **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **A. Hasil Penelitian**

1. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	45
2. Visi Dan Misi .....	46
3. Struktur Organisasi .....	46
4. Deskripsi Hasil Penelitian .....	52
a. Identitas Responden .....	52
b. Perkembangan Variabel X .....	54
c. Perkembangan Variabel Y .....	60
d. Uji kualitas Data .....	62
1) Uji Validitas .....	62
2) Uji Realibilitas (kehandalan) .....	67
e. Uji Asumsi Klasik .....	68
1) Uji Normalitas .....	68
2) Uji Heteroskedastisitas .....	70
3) Uji Multikolonieritas .....	70
f. Hasil Analisis Data Regresi Linier Berganda .....	71
g. Pengujian Hipotesis .....	73
1) Uji Parsial (Uji t) .....	73
2) Uji Simultan (Uji F) .....	73
3) Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	74

### **B. Pembahasan**

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan menurut teori Path Goal Terhadap Kinerja Karyawan .....	75
2. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan .....	76
3. Pengaruh Kedisiplinan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan .....	77

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan .....	78
B. Saran .....	79

## **DAFTAR PUSTAKA ..... 81**

## **LAMPIRAN**

## **BIODATA**

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	27
Tabel 3.1 Waktu Penelitian .....	35
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel .....	36
Tabel 4.1 Skala Likert .....	52
Tabel 4.2 Persentase Masa Responden .....	53
Tabel 4.3 Persentase Tingkat Pendidikan Responden .....	53
Tabel 4.4 Hasil angket/kuisisioner gaya kepemimpinan menurut Teori <i>path goal</i> (X1) .....	54
Tabel 4.5 Hasil angket/kuisisioner pelatihan (X2) .....	58
Tabel 4.6 Hasil angket/kuisisioner kinerja karyawan (Y) .....	61
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Independent (gaya kepemimpinan menurut <i>path goal</i> ) .....	63
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Independent (Pelatihan) .....	64
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Dependent (Kinerja Karyawan) ..	66
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independent (gaya kepemimpinan menurut teori <i>path goal</i> ) .....	67
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independent (Pelatihan) .....	67
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Dependent (Kinerja Karyawan)...	68
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolonieritas .....	71
Tabel 4.14 Hasil Uji Regresi Linear Berganda ) .....	72
Tabel 4.15 Hasil Uji Simultan (uji F) .....	73
Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	74

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Kegerakan Era Globalisasi terjadi begitu cepat dan dinamis dalam dunia kerja, sehingga berdampak secara serius terhadap kelangsungan hidup sebuah institusi maupun badan usaha milik negara. Institusi maupun badan usaha milik negara apapun dituntut untuk lebih mampu beradaptasi, memiliki ketahanan, mampu melakukan perubahan dengan cepat dan meningkatkan pelayanan terhadap masyarakat. Namun globalisasi juga memberikan keuntungan bagi semua institusi maupun badan usaha milik negara, yaitu berupa semakin majunya perkembangan informasi dan teknologi yang akan memberikan keuntungan dan kemudahan bagi para pegawai dalam bekerja. Akan tetapi sebuah institusi atau badan usaha milik negara khususnya perusahaan tidak boleh lengah akan kemudahan yang disebabkan oleh pesatnya kemajuan yang ada, sebuah institusi harus mengikuti kemajuan yang terjadi namun adapun faktor yang sangat penting yang harus tetap diperhatikan dalam sebuah perusahaan ini adalah faktor manusia itu sendiri, karena majunya kinerja sebuah perusahaan tetap memerlukan Sumber Daya Manusia agar segala macam bentuk operasional dapat terlaksana dengan baik sesuai yang diharapkan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting dari sebuah perusahaan. SDM juga motor dalam menentukan kemana perusahaan itu harus dibawa. Pemikir, penggerak dan perencana untuk mencapai sebuah tujuan dikerjakan oleh SDM yang di pekerjakan di perusahaan tersebut. Pentingnya

SDM di ikuti dengan pengelolaan yang searah dengan tujuan perusahaan tersebut. Oleh karena itu bagi perusahaan yang khususnya bergerak dibidang jasa pelayanan yang mengandalkan tingkat kinerja pegawai di perusahaannya, maka perusahaan tersebut dituntut untuk mampu mengoptimalkan kerja pegawainya. Pegawai yang handal, cakap dan berkualitas tinggi akan memberikan kontribusi yang sangat berarti agar tercapainya suatu tujuan yang diinginkan perusahaan tersebut. Namun untuk mencapai hal tersebut maka keberadaan atasan (pemimpin yang berkarakter) dalam mengefektifkan sistem kerja. Kinerja adalah ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya (Simamora, 2003). Dengan kata lain kinerja merupakan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dalam mencapai misinya.

Menurut Siagian (Rizky, dkk, 2015) menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, pelatihan, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya. Dari beberapa faktor diatas, untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya adalah dengan memperhatikan faktor kepemimpinan dimana pemimpin turut ambil bagian dalam peningkatan kinerja dalam mencapai tujuan.

Pemimpin berperan mentransfer visi dan misi perusahaan terhadap karyawan. Dengan demikian, pemimpin harus memiliki gaya kepemimpinan yang berkualitas. Kepemimpinan dibutuhkan manusia, karena adanya keterbatasan dan kelebihan-kelebihan tertentu pada manusia. Di satu pihak manusia memiliki kemampuan terbatas untuk memimpin, dipihak lain ada orang yang mempunyai

kelebihan kemampuan untuk memimpin. Disinilah timbulnya kebutuhan akan pemimpin dan kepemimpinan. (Thoha, 2015) Kepemimpinan merupakan poros dalam pengembangan suatu perusahaan karena tanpa gaya kepemimpinan yang baik akan sulit mencapai tujuan perusahaan. Sehingga kepemimpinan merupakan salah satu masalah dalam mencapai tujuan.

Kepemimpinan merujuk pada pelaksanaan otoritas dan pembuatan keputusan. Terry (Thoha, 2015) merumuskan bahwa kepemimpinan itu adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian gaya kepemimpinan akan berdampak terhadap kinerja karyawan di dalam suatu organisasi. Secara umum pemimpin akan mengarahkan karyawannya berdasarkan kondisi pekerjaan yang akan dikerjakan sehingga karyawan akan memaksimalkan kinerjanya. Hal ini terjadi karena gaya kepemimpinan akan efektif terlaksana dengan situasi lingkungan yang terjadi. Adanya kepedulian pemimpin terhadap kompleksitas tugas karyawan mendukung untuk meningkatkan komunikasi dua arah serta gairah dalam menuntaskan pekerjaan tersebut. Pemimpin yang memiliki perilaku direktif, sportif, partisipatif dan berorientasi terhadap pencapaian mempengaruhi kepuasan kerja pengikut, relasi yang baik mengenai hubungan antara atasan dan bawahan sehingga kepemimpinan efektif dalam berbagai situasi. Pemimpin menjadi efektif karena efek positif yang mereka berikan terhadap motivasi para pengikut, kinerja dan kepuasan. Berdasarkan situasi gaya kepemimpinan tersebut teori ini di kategorikan sebagai *path-goal* karena terfokus pada bagaimana pemimpin mempengaruhi persepsi dari pengikutnya tentang tujuan pekerjaan, tujuan pengembangan diri, dan jalur yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan. Faktor



lainnya dalam pengembangan diri dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah pelatihan. Pelatihan adalah sebuah proses untuk memperbaiki kinerja karyawan berupa mengajarkan ketrampilan baru dan wawasan baru. Dengan bekal pemahaman yang cukup maka kinerja seorang karyawan akan meningkat. Sikap mental positif yang ditunjukkan oleh karyawan akan berdampak baik terhadap motivasi karyawan dalam bekerja dan akan berbanding lurus terhadap kinerja karyawan. Kegiatan pelatihan merupakan proses peningkatan kompetensi aparatur agar mampu menghasilkan kinerja yang optimal melalui transfer pengetahuan, sikap dan keterampilan tertentu agar memenuhi syarat dan cakap dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan adanya pelatihan yang diikuti, diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Pelatihan merupakan suatu cara untuk mengembangkan sumber daya manusia dalam hal ini pegawai. Pelatihan membantu pegawai dalam memahami pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuan.

Dalam menganalisa gaya kepemimpinan dan pelatihan, peneliti memilih Perusahaan Listrik Negara atau yang disingkat dengan PLN dengan nama resmi PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara sebagai objek penelitian yang terletak di Jl. Brigjend Katamsi Km. 5,5 No. 30 Titi Kuning, Kota Medan adalah sebuah perusahaan yang mengurus aspek kelistrikan yang memiliki peranan sangat penting dalam melayani masyarakat secara tidak langsung. Khususnya dalam pembangkitan tenaga listrik sehingga hasil kerja yang ada harus sesuai dengan tugas pokoknya. Untuk itulah diperlukan manajemen kepemimpinan yang tepat dan baik untuk dapat memberikan kenyamanan dan

dorongan bagi para pegawai sehingga dapat memberikan hasil terbaik dalam melayani masyarakat. Hal yang mempengaruhi semangat serta etika kerja dari pegawai itu sendiri adalah gaya kepemimpinan dan pelatihan. Gaya kepemimpinan merupakan kekuatan aspirasional, kekuatan semangat dan kekuatan moral yang kreatif yang mampu mempengaruhi para karyawan dalam tingkat loyalitas mereka bekerja sehingga dalam melakukan pekerjaan para karyawan dapat mengerti keinginan dari pemimpin mereka, apabila pemimpin bersikap yang tidak sesuai akan mempengaruhi etika mereka sehingga saat melakukan pekerjaan pun mereka tidak berusaha melakukan yang terbaik, maka dari itu para pemimpin sangat memerlukan gaya kepemimpinan yang tepat untuk menjaga agar perusahaan dapat tetap hidup dan tumbuh berkembang. Oleh karena itu, peran sosok kepemimpinan yang kuat sangat diperlukan untuk menjaga motivasi pegawai dalam bekerja. Dengan motivasi yang tepat, para pegawai akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena berbagai sasarannya, kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan terpelihara pula. Guna mewujudkan pegawai yang loyal kepada organisasi/instansi, maka motivasi kerja sangat diutamakan untuk menjaga kestabilan kerja. Tanggung jawab pegawai atas pekerjaannya, kedisiplinan dalam hal kehadiran pegawai sesuai dengan aturan yang ditetapkan. . Pemimpin dan pegawainya sering melakukan percakapan dalam hal pekerjaan, ini harus dilakukan agar pegawai nyaman dan termotivasi untuk lebih baik kedepannya. Pemimpin juga memberikan konsultasi dan mengajak untuk mengikuti diklat baik pegawai baru maupun yang sudah lama dan dinas ke luar kota agar para pegawai dapat berkembang dalam hal wawasannya terhadap pekerjaan dan kedepannya

mampu menjadi pegawai yang ulet dan kompeten di bidangnya. Seorang pemimpin harusnya mempunyai keluwesan (fleksibilitas) dalam memotivasi pegawainya yang beragam. Seorang pemimpin harus merancang jadwal kerja, rencana kompensasi, tunjangan, menetapkan fisik pekerjaan, dan sebagainya yang mencerminkan kebutuhan pegawai yang beraneka ragam. Kemampuan pemimpin suatu instansi dalam mengarahkan dan menggerakkan bawahannya ke tujuan merupakan faktor esensial dalam meraih efektivitas kerja yang paling tinggi. Efektivitas kegiatan dalam mengarahkan dan menggerakkan bawahan tergantung pada mutu pemberian motivasi itu kepada bawahannya. Masih adanya karyawan yang tidak mendapatkan informasi dari apa yang diharapkan dari pemimpin dalam mencapai tujuan kinerja. Maka dengan gaya kepemimpinan yang tepat akan berpengaruh terhadap iklim kerja dan berimbas pada tingkat kinerja karyawan dalam bekerja. Jika perusahaan tidak memperhatikan gaya kepemimpinan yang ada dapat menyebabkan kinerja dalam bekerja akan menurun dan mengakibatkan tidak tercapainya tujuan dari suatu badan usaha milik negara dalam melayani masyarakat. Hal lainnya adalah pelatihan belum dapat meningkatkan kinerja karyawan. Indikasinya antara lain ada pegawai yang tidak patuh pada pimpinan akibat komunikasi yang tidak baik dan peraturan-peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Pelatihan yang sudah menjadi kewajiban tidak dimanfaatkan secara maksimal didalam menggali potensi dan mengembangkan kinerja. Berbeda dengan pengertian pelatihan menurut Faustino (Cordoso, 2003) yaitu usaha untuk memperbaiki keterampilan pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawab dan menurut Robert L. (Mathius, 2009) pelatihan merupakan proses dimana seseorang mempunyai kapabilitas

untuk membantu pencapaian tujuan-tujuan organisasional. Hal tersebut belum sesuai dengan harapan perusahaan di dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Pada umumnya pemimpin bebas dalam menentukan gaya kepemimpinan yang ia lakukan pada divisinya. Dan dalam konteks ini, gaya kepemimpinan yang sesuai dengan masalah di atas adalah menurut teori *Path goal*. Dikarenakan memiliki indikasi yang mengarahkan, menyemangati, berpartisipasi dan memiliki penghargaan bagi bawahannya. Sehubungan dengan konteks tersebut, penulis tertarik untuk meneliti tentang gaya kepemimpinan berdasarkan teori *Path goal* dan pelatihan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Maka judul yang tepat dalam menyelesaikan Skripsi ini adalah **Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dengan Menggunakan *Path Goal Theory* Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (PERSERO) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara.**

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan menurut teori *Path goal* yang diterapkan belum dapat meningkatkan kinerja karyawan;
2. Pelatihan belum dapat meningkatkan kinerja karyawan;
3. Secara umum kinerja karyawan belum sesuai dengan harapan perusahaan.

## **C. Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini dibatasi agar

pembahasannya lebih fokus dan terarah serta tidak menyimpang dari tujuan yang diinginkan sehingga penulis membatasi konteks masalah hanya pada Analisis pengaruh gaya kepemimpinan dengan menggunakan *path goal theory* dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT PLN (PERSERO) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara.

#### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian dalam latar belakang, masalah penelitian ini dapat dirumuskan yaitu:

1. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan menggunakan *path goal theory* secara parsial terhadap kinerja karyawan PT PLN (PERSERO) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara ?
2. Apakah ada pengaruh pelatihan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT PLN (PERSERO) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara ?
3. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan menggunakan *path goal theory* dan pelatihan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT PLN (PERSERO) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara ?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan mengetahui apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan menggunakan *path goal theory* secara parsial terhadap kinerja karyawan PT PLN (PERSERO) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara ;

2. Untuk menguji dan mengetahui apakah ada pengaruh pelatihan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT PLN (PERSERO) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara;
3. Untuk menguji dan mengetahui apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan menggunakan *path goal theory* dan pelatihan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT PLN (PERSERO) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara.

#### **F. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian adalah :

1. Bagi Perusahaan, menjadi informasi dan saran bagi pihak PT PLN (PERSERO) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara di dalam memperlengkapi gaya kepemimpinan serta pelatihan sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan;
2. Bagi penulis, akan menjadi suatu pengalaman yang sangat berharga dalam proses penyelesaian tugas dan menjadi informasi ilmiah bagi penulis lanjutan;
3. Bagi penulis berikutnya, menjadi informasi kajian-kajian ilmiah yang mendukung pengembangan ilmu manajemen, khususnya sumber daya manusia yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan menggunakan *path goal theory* dan Audit SDM terhadap kinerja karyawan.

#### **G. Keaslian Penelitian**

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian

1. Penelitian: Penelitian terdahulu menggunakan 1 (satu) variabel independen yaitu gaya kepemimpinan *path goal*, penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel independen yaitu gaya kepemimpinan menurut *path goal theory* dan pelatihan.
2. Jumlah observasi/Sample (n) : penelitian terdahulu menggunakan sampel berjumlah 52 responden dan penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 60 responden .
3. Waktu Penelitian: penelitian terdahulu dilakukan tahun 2015 sedangkan penelitian ini tahun 2020.
4. Lokasi Penelitian: Lokasi penelitian terdahulu pada PT Bangun Sarana Baja Gresik , sedangkan penelitian ini dilakukan pada PT PLN (PERSERO) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Kinerja Karyawan**

###### **a) Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut Wibowo (Sutisna, 2016), Kinerja berasal dari pengertian *Performance*, ada pula yang memberikan pengertian *Performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. (Hantoro, 2018). Maksudnya adalah bagaimana pekerjaan itu di proses dengan memikirkan layak dan bernilainya suatu pekerjaan untuk dikerjakan. Kinerja karyawan adalah salah satu hal penting untuk meningkatkan produktivis, dan kemudian secara otomatis menentukan kinerja perusahaan. Kinerja itu sendiri memiliki makna yang sangat luas, bukan hanya sekedar menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga menyatakan bagaimana proses kerja itu berlangsung.

Menurut Bangun (Sugiarti, 2016) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, persyaratan biasa disebut dengan standar kerja, yaitu tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan diperbandingkan atas tujuan atau target yang ingin dicapai. Kesiediaan dan keterampilan seseorang kurang efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa adanya pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dan harus dikerjakan.



Rivai dan Basri (Nursidin, 2018) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Maksudnya adalah pemberlangsungan kerja dikerjakan berdasarkan apa yang mendasarinya melakukannya dan kemampuan seperti apa yang dapat dia berikan. Sama halnya dengan menurut Robbins (Aruan, 2013) kinerja individu di tempat kerja tidak hanya tergantung pada kemampuannya, tetapi juga pada motivasi yang dimilikinya. Kinerja tidak bisa diperoleh hanya dengan memiliki kemampuan saja, karena hal ini tidak akan berarti apa-apa jika di dalam diri karyawan tidak ada keinginan atau motivasi untuk bekerja dengan baik pula.

Dengan kata lain kinerja karyawan merupakan prestasi kerja atau hasil kerja, baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan moral, etika, dan tanggung jawab. Kinerja karyawan salah satu hal terpenting dalam organisasi, karena kinerja karyawan memberikan kontribusi terbesar pada kinerja organisasi, oleh karena itu kinerja karyawan harus mendapatkan perhatian yang lebih besar dibandingkan dengan yang lain.

#### **b) Indikator Kinerja**

Indikator dari kinerja (Mangkunegara, 2017) adalah :

##### 1) Kualitas

Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan .

## 2) Kuantitas

Seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing

## 3) Pelaksanaan Tugas

Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

## 4) Tanggung Jawab

Kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan untuk mencapai tujuan (kinerja).

### **c) Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja merupakan proses evaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan. Bila hasil kerja yang di peroleh sampai atau melebihi standar pekerjaan, maka dapat dikatakan bahwa kinerja seorang karyawan termasuk pada kategori baik. Demikian juga sebaliknya, jika kinerja karyawan tidak mencapai standar pekerjaan, maka dapat dikatakan bahwa kinerja seorang karyawan itu tidak baik atau berkinerja rendah.

Penilaian kinerja dapat ditinjau ke dalam jumlah dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan karyawan pada periode tertentu. Kinerja seorang karyawan dapat dinilai berdasarkan jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam batas waktu tertentu. Karyawan yang mendapat hasil pekerjaan yang kualitasnya melebihi standar pekerjaan dapat dinilai dengan kinerja yang baik. Demikian juga, bila

karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang melampaui standar pekerjaannya , maka dapat dinilai kinerjanya baik.

Menurut Dessler (Utami, 2014) ada enam kategori yang digunakan untuk mengukur tingkat kinerja karyawan secara individual, yaitu sebagai berikut :

- 1) Kualitas (*Quality*), yaitu tingkat dimana hasil kinerja dari karyawan yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti ketepatan, ketelitian, dan dapat diterima dari suatu aktivitas.
- 2) Produktifitas (*Productivity*), yaitu kuantitas atau jumlah yang dihasilkan secara efisien dan efektif.
- 3) Pengetahuan Kerja (*Job knowledge*), yaitu tingkat pengetahuan yang dimiliki oleh seorang karyawan ataupun informasi yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaannya.
- 4) Keandalan (*Reliability*), yaitu tingkat dimana seorang karyawan dapat dipercaya selama menyelesaikan pekerjaan dalam hal tindak lanjut pekerjaan.
- 5) Ketersediaan (*Availability*), yaitu tingkat ketepatan waktu dari suatu aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan dan ketepatan dalam catatan daftar kehadiran karyawan.
- 6) Kemandirian (*Independence*), yaitu tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan pekerjaannya tanpa bantuan bimbingan dari pengawasan.

Menurut Rivai (Hendriawan, 2014) aspek-aspek kinerja karyawan yang dinilai dikelompokkan menjadi 2 yaitu:

- 1) Kemampuan teknis, yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan metode, teknik, dan peralatan yang digunakan untuk pelaksanaan tugas serta

pengalaman dan pelatihan.

- 2) Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak di unit masing-masing ke dalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh, pada intinya individual tersebut memahami tugas, fungsi serta tanggung jawab karyawan

#### **d) Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Mahmudi (Suryaningsih, 2018) kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang memengaruhinya.

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja adalah:

- 1) Faktor personal/individual, meliputi: pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- 2) Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan pemimpin dan *team leader*.
- 3) Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggaran tim.
- 4) Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
- 5) Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Sementara menurut Mathis dan Jackson ( Kurniawan, 2019) menyatakan

bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut :

- 1) Kemampuan individual, terdiri dari beberapa komponen yaitu, bakat, minat, dan faktor kepribadian.
- 2) Usaha yang dicurahkan yaitu terdiri dari motivasi, etika kerja, kehadiran, dan rancangan tugas.
- 3) Dukungan organisasi yang diterimanya terdiri dari pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, standard kinerja, manajemen dan rekan kerja.

## **2. Gaya Kepemimpinan**

### **a. Pengertian Gaya Kepemimpinan**

Pemimpin itu mempunyai sifat, kebiasaan, temperamen, watak dan kepribadian sendiri yang unik dan khas sehingga tingkah laku dan gayanya yang membedakan dirinya dari orang lain. Gaya atau *style* hidupnya ini pasti akan mewarnai perilaku dan tipe kepemimpinannya. Kepemimpinan merupakan kekuatan aspirasional, kekuatan semangat, dan kekuatan moral yang kreatif, yang mampu mempengaruhi para anggota untuk mengubah sikap, sehingga mereka searah dengan kemauan dan aspirasi pemimpin. Kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas tugas dari orang-orang dalam kelompok. Kepemimpinan berarti melibatkan orang lain, yaitu bawahan atau karyawan yang dipimpin. Pemimpin itu mempunyai sifat, kebiasaan, temperamen, watak dan kepribadian sendiri yang unik khas sehingga tingkah laku dan gayanya yang membedakan dirinya dari orang lain. Gaya atau *style* hidupnya ini pasti akan mewarnai perilaku dan tipe kepemimpinannya. Sehingga dapat memunculkan

beberapa tipe kepemimpinan. Misalnya tipe-tipe kharismatik, paternalistik, militeristik, otokratis, *laissez faire*, populis, administratif dan demokratis.

Pemimpin dapat juga dikatakan seseorang yang karena kecakapan-kecakapan pribadinya dapat mempengaruhi kelompok yang dipimpinnya untuk menggerakkan usaha bersama kearah pencapaian sasaran-sasaran tertentu. Kepemimpinan tidak lagi didasarkan pada bakat dan pengalaman saja, tetapi pada penyiapan secara berencana, melatih calon-calon pemimpin. Semuanya dilakukan lewat perencanaan, penyelidikan, percobaan/eksperimen, analisis, supervisi, dan penggemblengan secara sistimatis untuk membangkitkan sifat-sifat pemimpin yang unggul agar mereka berhasil dalam tugas-tugasnya. Perilaku mengarahkan dapat dirumuskan sejauh mana seorang pimpinan melibatkan diri dalam komunikasi satu arah. Bentuk pengarahan dalam komunikasi satu arah ini antara lain, menetapkan peranan yang seharusnya dilakukan bawahan, memberitahukan bawahan tentang apa yang seharusnya bisa dikerjakan, di mana melakukan hal tersebut, bagaimana melakukannya, dan melakukan pengawasan secara ketat kepada bawahan. Sedangkan perilaku mendukung adalah sejauhmana seorang pimpinan melibatkan diri dalam komunikasi dua arah, misalnya mendengar, menyediakan dukungan dan dorongan, memudahkan interaksi, dan melibatkan para bawahan dalam pengambilan keputusan.

Pemimpin dalam menentukan gaya kepemimpinannya harus mampu menyesuaikan dengan situasi, kondisi pada waktu dan tempat tertentu. Pemimpin-pemimpin yang berhasil adalah mereka yang bisa menyesuaikan perilaku dirinya sesuai dengan tuntutan dari keunikan lingkungannya. Kepemimpinan yang efektif atau tidak efektif itu sangat tergantung akan gaya perilaku yang disesuaikan

dengan situasi tertentu. Gaya kepemimpinan yang kurang pas atau kurang cocok dilaksanakan pemimpin kepada pegawainya dapat menurunkan motivasi, kinerja dan akhirnya kepuasan kerja.

### ***b. Path Goal Theory***

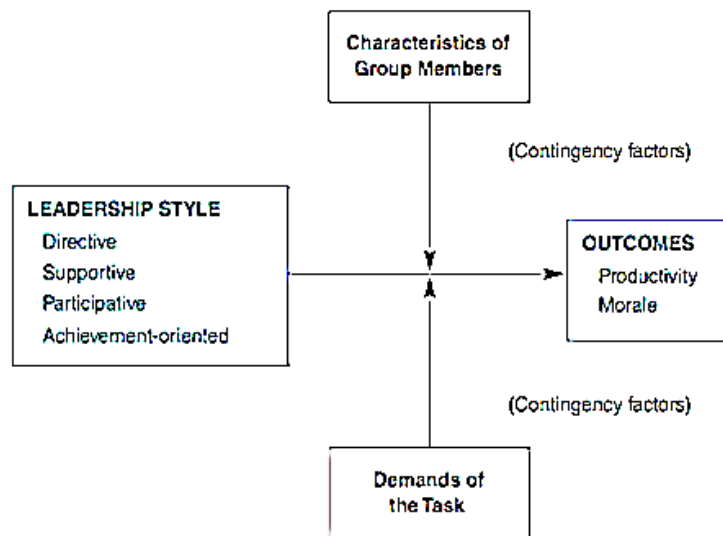
Teori *path-goal* atau *house's path goal theory* dikembangkan oleh Robert J. House dan berakar dari teori harapan (Thoza, 2015). Teori ini didasarkan pada premis bahwa persepsi karyawan tentang harapan antara usaha dan kinerja sangat dipengaruhi oleh perilaku seorang pemimpin. Para pemimpin membantu bawahan terhadap pemenuhan akan penghargaan dengan memperjelas tujuan dan menghilangkan hambatan kinerja. Pemimpin melakukannya dengan memberikan informasi, dukungan dan sumber daya lainnya yang dibutuhkan oleh karyawan untuk menyelesaikan tugas. Dengan kata lain kepuasan atas kebutuhan mereka bergantung atas kinerja efektif, dan arahan, bimbingan, dan dukungan yang diperlukan. Teori *path-goal* menganut pandangan kepemimpinan sebagai pelayan. Kepemimpinan tidak dipandang sebagai sebuah kekuasaan sebaliknya pemimpin bertindak sebagai pelatih dan fasilitator kepada bawahan mereka.

#### **1) Teori Path-Goal dalam Efektivitas Kepemimpinan**

Teori *Path-Goal* dalam Efektivitas Kepemimpinan, seperti yang dikembangkan oleh *Robert House*, menentukan apa yang seorang pemimpin harus lakukan untuk mencapai produktivitas yang tinggi dan semangat dalam situasi tertentu. Secara umum, seorang pemimpin mencoba untuk memperjelas jalan menuju tujuan untuk anggota kelompok sehingga ia menerima timbal baliknya. Pada saat yang sama, kepuasan kerja dan kinerja anggota kelompok ini meningkat. Seperti teori harapan motivasi, yang didasarkan, teori *path-goal* yang beragam dan memiliki beberapa

versi. Fitur utamanya dirangkum dalam Gambar di bawah ini.

Gambar 2. 1 *The Path-Goal Theory Of Leadership*



Sumber :Thoha, 2015

Proposisi utama teori *path-goal* adalah bahwa pemimpin harus memilih gaya kepemimpinan dengan memperhitungkan karakteristik anggota kelompok dan tuntutan tugas. Selanjutnya, di awal struktur akan menjadi efektif dalam situasi struktur tugas bawahan yang rendah, tetapi tidak efektif dalam situasi tugas yang sangat terstruktur. Alasannya adalah bahwa dalam situasi pertama, bawahan mulai menyambut struktur karena membantu untuk menyediakan struktur dengan tugas yang agak ambigu bagi mereka.

Dalam perumusan ulang teori *path-goal*, House menawarkan meta-proposisi. Secara singkat, meta-proposisi ini yaitu: Bagi para pemimpin yang ingin menjadi efektif, mereka harus dapat mengkolaborasikan antara perilaku bawahan baik itu lingkungan maupun kemampuannya. Mereka harus terlibat dalam perilaku ini dengan cara yang mengkompensasi kekurangan, dan yang meningkatkan performa dan kepuasan bawahan. Dua aspek kunci dari teori ini



dibahas melalui mencocokkan gaya kepemimpinan dengan situasi dan langkah yang dapat dilakukan pemimpin untuk mempengaruhi kinerja dan kepuasan.

## 2) Mencocokkan Gaya Kepemimpinan dengan Situasi

Teori *path-goal* menekankan bahwa pemimpin harus memilih di antara empat gaya kepemimpinan untuk mencapai hasil yang optimal dalam situasi tertentu. Dua set penting dari faktor kontingensi jenis bawahan dan tugas yang mereka lakukan (faktor lingkungan utama). Jenis bawahan ditentukan oleh berapa banyak kendali yang mereka pikir mereka memiliki lebih dari lingkungan (*locus of control*) dan seberapa baik mereka berpikir mereka bisa melakukan tugas yang diberikan.

Faktor kontingensi lingkungan adalah apa saja yang tidak berada dalam kontrol anggota kelompok tetapi mempengaruhi kepuasan dan penyelesaian tugas. Tiga klasifikasi luas dari faktor kontingensi di lingkungan adalah tugas anggota kelompok, sistem otoritas dalam organisasi dan kelompok kerja.

Untuk menggunakan teori *path-goal*, pemimpin awalnya harus menilai variabel yang relevan di lingkungan. Kemudian memilih salah satu dari empat gaya yang tercantum dibawah ini yang sesuai dengan faktor kontingensi terbaik termasuk indikatornya yaitu:

### a) *Directive Style*.

Pemimpin yang direktif menekankan kegiatan formal seperti perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian. Ketika tugas tidak jelas, gaya direktif meningkatkan semangat (*morale*).

Perilaku pemimpin lebih banyak membuat perencanaan, jadwal kerja, menetapkan tujuan kinerja, dan standart perilaku bawahan, serta menekankan pada pemenuhan terhadap aturan dan peraturan yang ada di dalam organisasi

**b) *Supportive Style.***

Pemimpin yang suportif menampilkan kepedulian terhadap anggota kelompok dan menciptakan iklim emosional mendukung. Dia meningkatkan semangat ketika anggota kelompok bekerja pada tugas-tugas tidak memuaskan, stres, atau frustrasi. Anggota kelompok yang tidak yakin pada diri mereka lebih memilih gaya kepemimpinan suportif.

**c) *Participative Style.***

Pemimpin yang partisipatif berkonsultasi dengan anggota kelompok untuk mengumpulkan saran-saran mereka, dan kemudian menganggap saran ini serius ketika membuat keputusan. Pemimpin partisipatif paling cocok untuk meningkatkan moral karyawan yang termotivasi yang melakukan tugas-tugas *non-repetitive*.

**d) *Achievement-oriented style.***

Pemimpin yang berorientasi prestasi dan menciptakan tujuan yang menantang, mendorong untuk perbaikan kerja, dan menetapkan harapan yang tinggi untuk anggota tim, yang juga diharapkan untuk memikul tanggung jawab. Gaya kepemimpinan ini bekerja dengan baik dengan anggota tim yang berorientasi pada prestasi dan dengan mereka yang bekerja pada tugas-tugas.

Seorang pemimpin kadang-kadang dapat berhasil menggabungkan lebih dari satu dari empat gaya kepemimpinan diatas, meskipun kemungkinan ini tidak ditentukan dalam teori *path-goal*.

### **3) Langkah Langkah yang Dapat Dilakukan Pemimpin Untuk Mempengaruhi Kinerja dan Kepuasan.**

Selain merekomendasikan gaya kepemimpinan agar sesuai situasi, teori *path-goal* menawarkan saran lain untuk pemimpin. Sebagian besar dari mereka berhubungan dengan motivasi dan kepuasan, yaitu sebagai berikut:

- a) Kenali atau mengaktifkan kebutuhan anggota kelompok 'dimana pemimpin memiliki kontrol.
- b) Meningkatkan penghargaan (*reward*) kepada anggota tim untuk mencapai tujuan kerja. itu Pemimpin mungkin memberikan karyawan yang berkinerja tinggi sebuah pengakuan khusus.
- c) Membuat jalan untuk penerimaan penghargaan (*reward*) lebih mudah dengan pembinaan dan memberikan arahan. Misalnya, seorang pemimpin membantu anggota tim agar dipilih untuk proyek tingkat tinggi.
- d) Membantu anggota kelompok menjelaskan harapan mereka tentang bagaimana pencapaian kinerja yang bagus dan bagaimana kinerja dapat menghantarkan anggota memperoleh *reward*.
- e) Mengurangi hambatan frustrasi untuk mencapai tujuan. Sebagai contoh, pemimpin mungkin menyewa pekerja sementara untuk membantu anggota kelompok mengejar ketinggalan pekerjaan.

- f) Meningkatkan peluang untuk kepuasan pribadi jika anggota kelompok melakukan tugas secara efektif.
- g) Hati-hati untuk tidak mengganggu orang dengan memberi mereka petunjuk tentang hal-hal yang sebenarnya mereka sudah ketahui cara melakukannya dengan baik.
- h) Untuk mencapai kinerja dan kepuasan yang tinggi, pemimpin harus menyediakan struktur yang jelas. Untuk mencapai hal ini, pemimpin harus memperjelas keinginan tujuan apa yang akan dicapai kepada anggota kelompok.

Sebagai seorang pemimpin, Anda dapat memperoleh manfaat dari teori *path-goal* dengan menerapkan delapan metode ini untuk mempengaruhi kinerja.

### **3. Pelatihan**

#### **a. Pengertian Pelatihan**

Menurut Hamalik (Hantoro, 2018) Pelatihan adalah serangkaian proses yang meliputi tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga kerja profesional ke pelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktifitas dalam suatu organisasi. Artinya adanya sebuah momen dalam mengasah kesterampilan guna meningkatkan kemampuan diri.

Menurut Kaswan dalam (Sugiarto, 2016) Pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Artinya sebuah

pembelajaran didalam mengasah keterampilan dan meningkatkannya guna meningkatkan mutu karyawan.

Sementara itu berdasarkan pasal 1 ayat 9 Undang-undang No 13 Tahun 2003 (Sutisna , 2016) pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkatan keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan. Artinya suatu kegiatan yang meningkatkan mutu karyawan.

#### **b. Tujuan Pelatihan**

Tujuan pelatihan menurut Santoso (Hantoro, 2018) Pelatihan di lakukan untuk meningkatkan pengetahuan, ketrampilan, kinerja dan perilaku individu, kelompok maupun organisasi. Oleh karena itu kegiatan pelatihan harus dirancang sedemikian rupa agar benar-benar memberikan manfaat sesuai dengan tujuan pelaksananya.

- 1) Tujuan pelatihan yaitu agar peserta pelatihan baik kelompok atau organisasi maupun perseorangan dapat menguasai pengetahuan, ketrampilan dan perilaku yang dilatihkan dalam program pelatihan sehingga dapat diaplikasikan baik untuk jangka waktu pendek maupun jangka waktu yang lama
- 2) Tujuan pelatihan bisa juga suatu pernyataan tentang pengetahuan, ketrampilan dan sikap/perilaku yang diharapkan dapat dicapai atau dikuasai oleh peserta pelatihan ketika pelatihan telah selesai

Jenis pelatihan menurut Santoso (Hantoro, 2018) dari segi materi, pelatihan dapat digolongkan menjadi 2 (dua) jenis, yaitu :

- 1) Pelatihan wacana (*knowledge based training* ) Adalah sebuah pelatihan mengenai sebuah wacana baru yang harus disosialisasikan kepada peserta pelatihan dengan tujuan wacana baru tersebut dapat meningkatkan pencapaian tujuan seseorang, kelompok, organisasi atau lembaga.
- 2) Pelatihan ketrampilan (*skill based training* ) Adalah sebuah pelatihan mengenai pengenalan atau pendalaman ketrampilan seseorang, kelompok organisasi, kelompok, organisasi atau lembaga baik secara teknis (*hard skill*) maupun bersifat non teknis yang lebih bersifat pada pengembangan pribadi (*soft skill*) ; *Hard skill* bersifat sangat teknis, maka cukup mudah di pelajari berdasarkan panduan, dan mudah diukur hasil pelaksanaannya. Pengukuran bersifat kuantitatif untuk dapat melihat hasil pelatihan. *Soft skill* bersifat *intangible*, cukup sulit diukur karena parameter pengukurannya tidak sebanding pengukuran pada *hard skill*. Pengukuran bersifat kualitatif untuk melihat pemahaman peserta pelatihan.

### **c. Indikator Pelatihan**

Menurut Mangkunegara ( Prayogi, 2018) menyatakan indikator dari pelatihan antara lain :

- 1) Jenis pelatihan, yaitu berdasarkan analisis kebutuhan program pelatihan yang telah dilakukan,
- 2) Tujuan pelatihan, yaitu tujuan pelatihan harus konkrit dan dapat

diukur,

- 3) Materi, yaitu materi pelatihan dapat berupa pengelolaan, tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin, dan etika kerja,
- 4) Metode yang digunakan, yaitu metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, latihan dalam ruangan,
- 5) Kualifikasi peserta, yaitu peserta pelatihan adalah pegawai yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.

#### **d. Manfaat Pelatihan**

Adapun menurut Simamora (Sugiati, 2016) terdapat beberapa manfaat yang didapat dari program pelatihan, yaitu sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas;
- 2) Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar kinerja yang dapat diterima;
- 3) Membentuk sikap, loyalitas, dan kerja sama yang lebih menguntungkan;
- 4) Memenuhi kebutuhan perencanaan sumber daya manusia;
- 5) Mengurangi frekuensi dan biaya kecelakaan kerja;
- 6) Membantu karyawan dalam meningkatkan dan mengembangkan pribadi mereka.

## B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian terdahulu

Peneliti /Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Model Analisis	Hasil Penelitian
Wahyu Fahrul Ridho (2015)	Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Path Goal supervisor Pabrik Baja Dengan Tingkat Kepatuhan sop (Standard Operational procedure) Pekerja	Gaya Kepemimpinan Path Goal supervisor	Tingkat Kepatuhan sop (Standard Operational procedure)	Regresi Sederhana	Hasil Penelitian ini adalah adanya hubungan positif antara gaya kepemimpinan <i>path goal theory</i> dengan tingkat kepatuhan pelaksanaan <i>standard operating procedure</i> .
Puty Reta Amalia (2014)	Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Path-Goal dan Intensi Turnover pada PT Bank BNI Syariah Kantor Pusat Jakarta	Gaya Kepemimpinan Path-Goal	Intension Turnover	Regresi Sederhana	Hasil penelitian ini adalah Terdapat hubungan negatif antara Gaya Kepemimpinan Path Goal ( Supportive Leadership, Instrumental Leadership, dan Partisipatif Leadership) dan Turnover Intention, semakin inggigaya kepemimpinan Path-Goal, turnover intention semakin rendah begitu pula sebaliknya.



Trisye Handayani Zulkarnaen (2013)	Hubungan gaya kepemimpinan kepala badan perpustakaan dengan motivasi kerja pegawai	Gaya Kepemimpinan (direktif, suportif, partisipatif dan prestas)	Motivasi Kerja	Regresi Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara aspek gaya kepemimpinan direktif, suportif, partisipatif dan prestasi Kepala Badan Perpustakaan dengan aspek motivasi kerja pegawai
Riga Rixy Amalia Danty (2015)	Gaya Kepemimpinan Kepala Dinas Komunikasi dan Informatika (DISKOMINFO) Provinsi Jawa Barat dalam Pencapaian Tujuan Kerja Pegawai	Gaya Kepemimpinan	Pencapaian Tujuan Kerja Pegawai	Regresi Linear Berganda	Kesimpulan dari penelitian ini adalah terdapat keterkaitan dengan tingkat presentase yang cukup baik antara gaya kepemimpinan terhadap pencapaian tujuan kerja pegawai.
YJ Yunanda (2018)	Pengaruh dari gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pro Car International Finance Cabang Pekanbaru	gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt Pro Car International Finance Cabang Pekanbaru

Muhammad Andi Prayogi, 2M. Nursidin (2018)	Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Pelatihan dan Motivasi Kerja	Kinerja karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
Tri Hantoro Wasis Prastyo (2018)	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Karyawan Pt Hanil Indonesia Boyolali	Pelatihan	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi, Pelatihan tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan, Motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan, Motivasi tidak menjadi variabel mediasi atau intervening dalam Pelatihan terhadap Kinerja karyawan.

*Sumber: Diolah Oleh Penulis*

### **C. Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual merupakan penjelasan ilmiah mengenai preposisi antarkonsep/antarkonstruksi atau pertautan/hubungan antar variabel penelitian (Manullang, 2014).

Dalam gambar 2.2 dapat dijelaskan bahwa gaya kepemimpinan menurut *path goal theory* dan pelatihan dapat berpengaruh bagi kinerja karyawan. Logikanya semakin baik gaya kepemimpinan menurut *path goal theory* dan pelatihan, maka akan semakin meningkat kinerja karyawan. Dengan efektifnya gaya kepemimpinan menurut *path goal theory* dan pelatihan akan berpengaruh bagi kinerja karyawan.

Maka perlu disesuaikan pandangan dalam mempermudah masalah gaya kepemimpinan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT PLN (PERSERO) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara. Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka dibuatlah kerangka penelitian sebagai berikut :

### **1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.**

Kepemimpinan merupakan faktor penting yang dibutuhkan organisasi dalam mengendalikan sumber manusia yang tersedia, guna mencapai hasil yang maksimal. Sedangkan gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Dalam hal ini, usaha menyelaraskan persepsi di antara orang yang akan mempengaruhi perilaku dengan orang yang perilakunya akan dipengaruhi menjadi amat penting kedudukannya. Robert House (Thoha, 2015) membagi gaya kepemimpinan menjadi empat, yaitu sebagai berikut :

#### **a) Gaya kepemimpinan mengarahkan**

Kepemimpinan yang membiarkan bawahannya mengetahui apa yang mereka harapkan dari pekerjaannya. Pemimpin juga memberikan

bimbingan khusus tentang cara melengkap pekerjaan, menyusun, dan melaksanakan tugas sesuai dengan jadwal kegiatan, menangani bermacam-macam pekerjaan yang telah distandarisasi.

b) Gaya kepemimpinan mendorong

Kepemimpinan yang bersikap bersahabat dan menunjukkan perhatian kepada status bawahan, kesejahteraan, serta menampung aspirasi dan keinginan para bawahan.

c) Gaya kepemimpinan partisipatif

Kepemimpinan yang berkonsultasi dengan bawahan dan menggunakan saran sebelum proses pengambilan keputusan

d) Gaya kepemimpinan berorientasi prestasi

Kepemimpinan yang selalu menjadikan tujuan sebagai tantangan dalam pekerjaan bawahan, mendorong bawahan untuk meningkatkan status, dan menunjukkan kekuatan dan kepercayaan kepada para bawahan sehingga mereka dapat bekerja dan berhasil dengan tujuan.

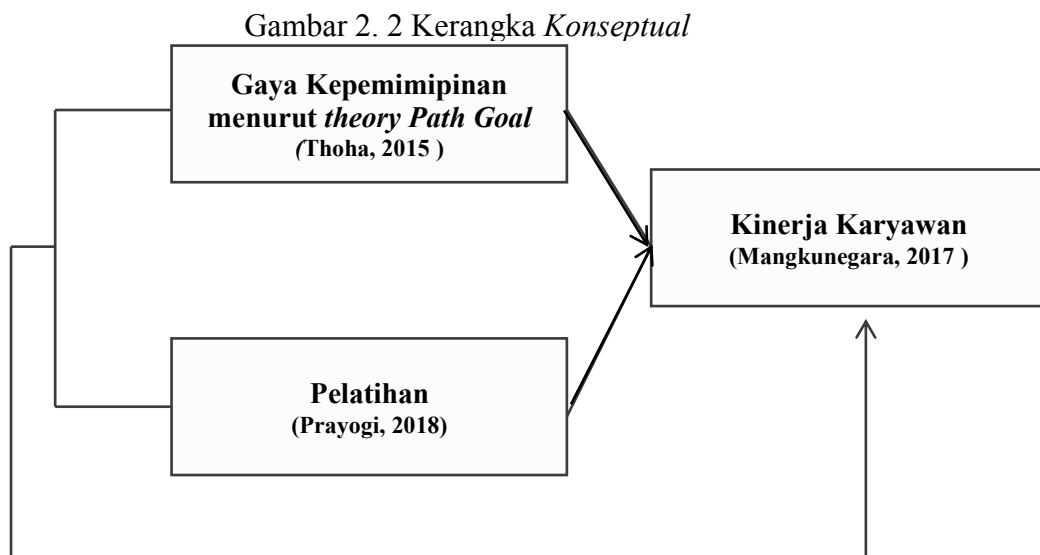
Perilaku seorang pemimpin bersifat motivasional sejauh itu membuat bawahan memerlukan kepuasan yang bergantung pada kinerja yang efektif, dan memberikan latihan (*coaching*), bimbingan, dukungan dan ganjaran yang perlu untuk kinerja yang efektif .

## **2. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan.**

Pelatihan merupakan suatu metode untuk menjamin bahwa potensi SDM dikembangkan secara optimal. Dengan adanya Pelatihan di suatu organisasi maupun perusahaan akan membantu sumber daya dalam meningkatkan

keahlian, kemampuan, pengetahuan, dan perilaku karyawan sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan dengan baik. Pelatihan diberikan agar para karyawan yang ada mampu melaksanakan apa yang menjadi tanggungjawabnya. Pelatihan disesuaikan dengan bidang keahlian masing-masing karyawan yang ada. Pelatihan yang diberikan bertujuan agar karyawan tersebut tidak jenuh atau monoton dalam melakukan pekerjaan yang ada.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat dirumuskan paradigma mengenai “Pengaruh Gaya Kepemimpinan menggunakan *path goal theory* dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT PLN (PERSERO) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara” seperti yang terlihat pada gambar berikut ini :



*Sumber: Di olah oleh Penulis*

#### **D. Hipotesis**

(Manullang, 2014), mengemukakan bahwa hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pernyataan yang ada pada perumusan masalah penelitian.

Berdasarkan kerangka konseptual yang sudah diuraikan diatas, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan menurut path goal *theory* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (PERSERO) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara.
2. Pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (PERSERO) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara .
3. Gaya Kepemimpinan menurut path goal Theory dan Pelatihan secara Simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (PERSERO) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara .

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian menggambarkan jenis/bentuk penelitian yang mendasari penelitian (Manullang dan Pakpahan, 2014). Sebuah penelitian boleh menggunakan satu pendekatan atau beberapa pendekatan sekaligus.

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif kausal. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini akan menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti, yaitu pengaruh variabel kedisiplinan dan pelatihan terhadap variabel kinerja karyawan. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang akan digunakan untuk menganalisis hubungan antara variabel dinyatakan dengan angka atau skala numerik.

#### **B. Tempat dan Waktu penelitian**

##### **1. Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada salah satu Badan Usaha Milik Negara yaitu PT PLN (PERSERO) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara. Jalan Brigjend Katamso KM.5,5, Titi Kuning, Kec. Medan Johor, Kota Medan, Sumatera Utara, 20219.

## 2. Waktu Penelitian

Penelitian dimulai pada bulan November 2019 - Oktober 2020. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari uraian tabel jadwal penelitian berikut ini. .

Tabel 3. 1 Waktu Penelitian

No	Jenis Kegiatan	Tahun 2019		Tahun 2020												Tahun 2021		
		11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	
1	Riset Awal/Pengajuan Judul	■																
2	Penyusunan Proposal		■	■	■	■	■	■	■	■								
3	Seminar Proposal									■								
4	Perbaikan/ACC Proposal										■	■						
5	Riset dan Pengolahan data												■	■	■			
6	Penyusunan Skripsi													■	■	■		
7	Bimbingan Skripsi														■	■	■	
8	Seminar hasil																	■

*Sumber : Diolah Oleh Penulis (2020)*

### C. Operasionalisasi Variabel

Operasional variabel adalah suatu petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional di lapangan. Definisi operasional sebaiknya berasal dari konsep teori maupun definisi atau gabungan dari keduanya, yang ada di lapangan.



Tabel 3. 2 Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Gaya kepemimpinan menurut path goal theory	menentukan apa yang seorang pemimpin harus lakukan untuk mencapai produktivitas yang tinggi dan semangat dalam situasi tertentu. (Thoha, 2015)	1) Suportive leader : a. atasan membantu tim melakukan pekerjaan b. Atasan mengatasi masalah yang dihadapi tim untuk untuk menyelesaikan pekerjaan c. Menciptkan iklim bersahabat dalam unit kerja 2) Direktif leader : a. Membuat standar kinerja tertentu b. meminta bawahan untuk mengikuti peraturan dan prosedur c. memberikan pemahaman peran atasan d. Menyampaikan ekspektasi atasan kepada bawahan. 3) Partisipatif leader: a. Pemimpin berusaha meminta saran dari bawahannya b. Mempertimbangkan opini bawahan 4) Kepemimpinan berorientasi pada prestasi : a. menantang bawahan untuk berpartisipasi b. Memberikan keyakinan atas pelaksanaan kerja yang dilakukan bawahan. (Thoha, 2015)	Likert

Pelatihan (X2)	serangkaian proses yang meliputi tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga kerja profesional ke pelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktifitas dalam suatu organisasi (Prayogi, 2018)	1) Jenis pelatihan 2) Tujuan pelatihan 3) Materi 4) Metode yang digunakan, 5) Kualifikasi peserta.  (Prayogi, 2018)	Likert
Kinerja Karyawan(Y)	Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017)	1) Kualitas 2) Kuantitas 3) Pelaksanaan tugas 4) Tanggung Jawab (Mangkunegara, 2017)	Likert

*Sumber : Diolah oleh Penulis*

## D. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data

### 1. Populasi

Populasi adalah suatu kelompok dari elemen penelitian, dimana elemen adalah unit terkecil yang merupakan sumber dari data yang diperlukan (Manullang, 2014). Pada penelitian ini populasinya adalah karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara 148 orang.

### 2. Jenis dan Sumber Data Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang diharapkan dapat mewakili populasi penelitian (Manullang, 2014). Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin.

Rumus slovin adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

N : jumlah populasi

n : jumlah sampel

e : error (10%)

$$n = \frac{148}{1 + 148(10\%)^2}$$

$$n = 59,67 = 60$$

Berdasarkan rumus slovin diatas, jumlah sampel minimal penelitian ini adalah sebesar 60 responden.

### **3. Jenis dan Sumber Data**

Jenis data adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya. Dalam penelitian ini, data diperoleh melalui penyebaran kuisioner kepada responden dan wawancara.

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang sistematis dan objektif dalam memperoleh atau mengumpulkan keterangan yang bersifat lisan maupun tulisan. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

##### **1. Angket/*Quisioner***

Angket/*quisioner* adalah kumpulan pertanyaan/pernyataan yang disusun oleh penulis yang akan diajukan kepada responden guna mendapatkan/mengetahui tentang variabel yang diteliti.

##### **2. Wawancara**

Dilakukan dengan cara tanya jawab langsung kepada si responden, yang mana disini respondennya adalah karyawan PT. PLN (Persero ) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara.

#### **F. Teknik Analisis Data**

##### **1. Uji Kualitas Data**

###### **a. Uji Validitas**

Digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner, dimana suatu kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner

mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Pertanyaan kuisisioner dinyatakan valid apabila dari data didapat semua nilai koefisien melebihi angka 0,30 (Manullang, 2014).

b. Uji Reliabilitas (kehandalan)

Alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dinyatakan reliable atau handal, jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari ke waktu tidak boleh acak. Apabila jawaban terhadap indikator tersebut acak, maka dikatakan tidak reliable. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliable, jika memberikan nilai *cronbach alpha* lebih besar ( $>$ ) 0,60 (Manullang, 2014).

c. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah pengujian asumsi statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear.

(1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

(2) Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residu suatu pengamatan ke pengamatan Uji Multikolonieritas

(3) Uji multikolinieritas

Berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan korelasi kuat antara variabel bebas (independen). Persyaratan yang

harus terpenuhi adalah tidak adanya multikolinieritas dalam model regresi ini. Multikolinieritas dapat diketahui dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada model regresi. Jika besar  $VIF < 10$ , maka mencerminkan tidak ada multikolinieritas.

## 2. Pengujian Hipotesis

### a. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) menunjukkan seberapa jauh variabel *exogenous* terhadap variabel *endogenous*. Untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan, dilakukan uji t, dengan rumusan hipotesis sebagai berikut :

1) Pengaruh gaya kepemimpinan menurut teori *path goal* terhadap kinerja karyawan

$H_0 : \beta_1 = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan menurut teori *path goal* terhadap kinerja karyawan.

$H_a : \beta_1 \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh gaya kepemimpinan menurut teori *path goal* terhadap kinerja karyawan.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengaruh keputusan (KPK) adalah :

Terima  $H_0$  (tolak  $H_a$ ), apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $Sig\ t > 5\%$ .

Tolak  $H_0$  (terima  $H_a$ ), apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $Sig\ t < 5\%$ .

2) Pengaruh audit SDM terhadap kinerja karyawan

$H_0 : \beta_2 = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh audit SDM terhadap kinerja karyawan.

$H_a : \beta_2 \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh audit SDM terhadap kinerja karyawan.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengaruh keputusan (KPK) adalah :

Terima  $H_0$  (tolak  $H_a$ ), apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $Sig\ t > 5\%$ .

Tolak  $H_0$  (terima  $H_a$ ), apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $Sig\ t < 5\%$ .

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (uji F) menunjukkan seberapa jauh variabel *exogenous* terhadap variabel *endogenous*. Untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan, dilakukan uji F, dengan rumusan hipotesis sebagai berikut :

1) Pengaruh gaya kepemimpinan menurut teori path goal dan audit SDM terhadap kinerja karyawan

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan menurut teori path goal dan audit SDM terhadap kinerja karyawan.

$H_0 : \text{minimal } 1 \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh gaya kepemimpinan menurut teori path goal dan audit SDM terhadap kinerja karyawan.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengaruh keputusan (KPK) adalah :

Terima  $H_0$  (tolak  $H_a$ ), apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $Sig\ F > 5\%$ .

Tolak  $H_0$  (terima  $H_a$ ), apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $Sig\ F < 5\%$ .

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

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui berapa besarnya hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas. Nilai koefisien ini antara 0 dan 1, jika hasilnya lebih mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel sangat terbatas. Tetapi jika hasilnya mendekati angka 1 berarti variabel bebas menjelaskan hampir semua informasi yang dibutuhkan variasi variabel terikat.

### 3. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan suatu teknik statistika yang digunakan untuk mencari persamaan regresi yang bermanfaat untuk meramal nilai variabel dependen berdasarkan nilai-nilai variabel independen dan mencari kemungkinan kesalahan dan menganalisa hubungan antara satu variabel dependen dengan dua atau lebih variabel independen baik secara simultan maupun parsial. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menaksir bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel dependen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaikkan atau diturunkan nilainya). Dalam penelitian ini Kinerja karyawan (Y), Gaya Kepemimpinan menurut teori *Path Goal* (X1), dan Pelatihan (X2) dengan Persamaan regresi *linear* berganda adalah:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Y = Variabel *Dependent* (Kinerja Karyawan)

a = bilangan konstanta



X = Variabel *Independet* (Gaya Kepemimpinan menurut teori *Path Goal*  
dan Pelatihan),

b = Koefisien arah regresi

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Gambaran Umum Objek Penelitian**

Berdasarkan Keputusan Direksi Nomor 111.K/023/DID/1996 tepatnya pada tanggal 18 November 1996, bahwa PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara (KITSBU) sebenarnya berawal dari adanya pemisahan fungsi Pembangkitan dan Penyaluran di tubuh PT PLN (Persero) Pembangkitan dan Penyaluran (KITLUR) Sumatera Bagian Utara, dengan azas wilayah kerja meliputi Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam, Sumatera Utara dan Riau Daratan. Berdasarkan Keputusan Direksi Nomor 056.T.K/023/tanggal 29 April 1998 bahwa keberadaan unit ini kemudian dikembangkan dengan satuan organisasi pusat listrik, transmisi dan gardu induk pada sector-sektor di lingkungan PT PLN (Persero) Pembangkitan dan Penyaluran (KITLUR) Sumatera Bagian Utara melalui yang ditandai dengan hadirnya Unit Pembangkitan Sektor Belawan, Unit Penyaluran Sektor Glugur dan Gardu Induk Praya Pasir..

Berikutnya surat Keputusan Direksi Nomor 193.K./010/DIR/2003 bahwa wilayah Sumatera dibagi menjadi 3 wilayah pengelolaan, yaitu Pembangkitan Sumatera Bagian Utara (Sumbagut), Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan (Sumbasel) yang diperkuat dengan Surat Keputusan Direksi No 22.K/010/DIR/2003 bahwa yang bertugas memberikan dukungan kepada Direksi PT PLN (Persero) dalam bentuk masukan startejik berupa kajian,

rekomendasi konsep usulan rencana pembentukan organisasi dan persiapan pemisahan fungsi pembangkitan dan penyaluran di Sumatera. Pengoperasian PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara, resmi dilakukan sejak April 2003, setelah dipisah dari fungsi penyaluran melalui Surat Keputusan Direktur Utama Nomor 178.K/DIR/2004, tertanggal 24 Agustus 2004. Pembangkitan Sumatera Bagian Utara yang berkantor di Jalan Brigjen Katamso Km 5,5 Titi Kuning Medan dalam menjalankan fungsinya, mengelola pengoperasian mesin-mesin pembangkitan di wilayah Riau Daratan, Sumatera Utara dan Aceh.

## **2. Visi Dan Misi**

### **a. Visi**

Visi perusahaan adalah : “Diakui sebagai pengelola pembangkitan listrik kelas dunia yang bertumbuh-kembang, unggul dan terpercaya dengan bertumpu pada potensi insani”.

### **b. Misi**

1. Mengusahan pembangkitan dan penyedia tenaga listrik dalam jumlah dan mutu yang memadai,
2. Melakukan usaha sesuai dengan kaidah ekonomi yang sehat,
3. Memperhatikan kepentingan stakeholder,
4. Meningkatkan kepuasan pelanggan.

## **3. Struktur Organisasi**

Struktur organisasi dalam suatu perusahaan mempunyai peranan yang

sangat penting dalam usaha pencapai tujuan perusahaan, untuk itulah maka struktur organisasi harus dirancang sesuai dengan tingkat kebutuhan dan keadaan perusahaan. Struktur organisasi yang diciptakan haruslah mampu menggunakan seluruh sumber daya yang dimiliki perusahaan secara optimal. Dengan demikian struktur organisasi yang baik akan dapat membagi seluruh tugas, wewenang dan tanggung jawab serta mampu mengatur tata hubungan yang harmonis antar unit-unit organisasi yang ada dalam suatu perusahaan. Struktur organisasi PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara pertama kali diatur dalam Surat Keputusan Direktur Utama Nomor 178.K010/DIR/2004. tertanggal 24 Agustus 2004.

**a. Uraian Tugas dan Fungsi PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera**

1) General Manager

Bertanggung jawab untuk memastikan berjalannya kegiatan operasional pembangkitan dengan mengoptimalkan sumber daya yang tersedia secara efisien, efektif dan sinergis serta menjamin pelaksanaan tata kelola pembangkitan, melaksanakan operasional performance improvement, meningkatkan mutu, dan memastikan terlaksananya *good corporate (gcg)* sesuai dengan target. Pembagian

2) Senior Manager Engineering

Memastikan berjalannya kegiatan engineering yang dapat menunjang kinerja operasi dan pemeliharaan serta mengelola sistem informasi, untuk mendukung upaya pengusaha tenaga listrik yang memiliki efisiensi, mutu dan keandalan yang baik agar target kinerja perusahaan dapat tercapai.

a) Manager Engineering

Mengevaluasi implementasi proses engineering instalasi pembangkit meliputi operasi dan pemeliharaan dengan menerapkan teknologi terkini berkelanjutan sesuai dengan business management system (BSM) untuk mencapai tingkat keandalan pembangkit yang optimal sesuai dengan target kinerja.

b) Manager Perencanaan Dan Evaluasi Kinerja Perusahaan Dan Pembangkit

Menyusun rencana dan evaluasi kinerja pengusaha pembangkit, operasi dan pemeliharaan, pengelola asset, kinerja management, menyusun rencana kerja dan anggaran perusahaan (RKAP) meliputi kebutuhan biaya investasi pembangkit, biaya bahan bakar, biaya operasi dan biaya pemeliharaan mengacu kepada RUPTL dan RJPP.

3) Senior Manager Keuangan

Bertanggung jawab terjamin terlaksananya pengelolaan manajemen keuangan yang mencakup perencanaan, penyediaan dan pengendalian anggaran investasi dan operasi, aliran kas pendapatan, aliran kas pembiayaan dan terselenggaranya laporan keuangan sesuai dengan kaidah perusahaan dan prinsip-prinsip akuntansi yang berlaku umum sehingga mampu mencapai efektifitas pengelolaan keuangan dalam memberikan kontribusi terhadap kinerja perusahaan.

a) Manager Anggaran Dan Keuangan

Menganalisis dan mengkoordinasikan perencanaan, pengelolaan, dan oengendalian sumber daya keuangan secara

efektif dan efisien dalam mendukung operasional perusahaan untuk mencapai visi dan misi perusahaan berdasarkan RKAP yang telah ditetapkan, peraturan-peraturan perusahaan, kebijakan, serta peraturan-peraturan terkait yang berlaku.

b) Manager Akuntansi

Bertanggung jawab atas terlaksananya proses penyusunan laporan keuangan untuk mendukung laporan keuangan yang akuntabel, akurat wajar dan tepat waktu.

4) Senior Manager Produksi

Bertanggung jawab atas perencanaan operasi dan pemeliharaan, pengadaan dan pengendalian bahan bakar & inventory, pembinaan operasi dan pemeliharaan, keselamatan ketenagalistrikan pencapaian target produksi dengan efisiensi serta mutu dan keadaan yang baik, serta kepatuhan jawaban dan ketepatan waktu pemeliharaan asset pembangkitan, pencapaian target penjualan tenaga listrik dengan harga yang kompetitif dan berorientatif dan berorientasi kepada kebutuhan pelanggan.

a) Manager Operasi Pembangkit

Memantau, menganalisa dan mengevaluasi kegiatan operasi pembangkit, merencanakan strategi kegiatan operasi pembangkit, serta menetapkan SOP pembangkit untuk menjamin ketersediaan tenaga listrik yang handal dan efisien serta tercapainya target kinerja pembangkitan.

b) Manager Pemelihara Pembangkit

Memantau, menganalisa, dan mengevaluasi kegiatan pemeliharaan, merencanakan strategi kegiatan pemeliharaan serta menetapkan SOP pemeliharaan pembangkitan untuk menjamin ketersediaan tenaga listrik yang handal dan efisien serta tercapainya target kinerja pembangkitan.

c) Manager Energy Primer

Memantau, mengevaluasi dan mengendalikan kontrak, pemakaian material, pemakaian energy premier dan pelumas setiap unit pembangkit serta menyusun strategi supply chain material dan energy premier yang baik dan optimal untuk meningkatkan efisiensi, efektifitas dan keandalan pembangkit.

5) Senior SDM dan Umum

Mengkordinir terlaksananya pengelolaan sumber daya manusia melalui pengembangan organisasi, pengembangan SDM, remunerasi dan hubungan industrial serta pembinaan hukum dilingkungan perseroan.

a) Manager Pengembangan SDM

Bertanggung jawab terlaksananya rekrutmen pegawai, pengembangan pegawai, pengelolaan karir dan kinerja pegawai.

b) Manager Administrasi SDM

Bertanggung jawab dalam mengelola kegiatan, merencanakan, mengevaluasi, menganalisa dan membina pengelolaan administrasi SDM yang tertib, akurat, dan cepat, sehingga dapat memberikan

semaksimal mungkin pemenuhan kebutuhan/kesejahteraan pegawai sesuai dengan ketentuan.

c) Manager Administratif Umum Dan Fasilitas

Bertanggung jawab dalam pelaksanaan kegiatan pengelolaan administrasi umum (kesekretarian, umum dan rumah tangga), pengelolaan fasilitas kantor, aset non instansi dan sarana kerja serta keamanan dan K3 untuk kelancaran pelaksanaan operasional perusahaan.

d) Pengaman Dan Pendayagunaan Aset Property

6) Pejabat Pelaksanaan Pengadaan

Bertanggung jawab melaksanakan pengadaan, mulai dari pengumuman, penjelasan, evaluasi, memastikan *value for monet* dan mempersiapkan kontrak.

7) Pejabat Perencanaan Pengadaan

Bertanggung jawab mengelola rencana strategi perencanaan pengadaan, menangani perencanaan portofolio pengadaan, terutama yang masuk kategori *strategis*, *leverage*, dan *critical/bottleneck*, riset pasar dengan proses penilaian kualifikasi, due diligence dan penyusunan daftar penyedia terkoleksi (DPT), termasuk mengelola pengadaan yang di komosolodasikan dan didesentralisasikan serta mempersiapkan dokumen pengadaan (*Bid Doc*) Rencana Kerja dan Syarat-Syarat (KRS).



#### 4. Deskripsi Hasil Penelitian

Penelitian ini menguraikan pengaruh disiplin kerja terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai di PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkit Sumatera Bagian Utara. Hal ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Pegawai di PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkit Sumatera Bagian Utara. Dalam hal ini diambil 60 orang pegawai sebagai sampel penelitian

##### a. Identitas Responden

Dalam penelitian ini, penulis melakukan pengolahan data dalam bentuk angket/*quisioner* yang mana terdiri dari 20 item pernyataan untuk variabel gaya kepemimpinan menurut teori path goal ( $X_1$ ), 16 item pernyataan untuk variabel pelatihan ( $X_2$ ), dan 9 item pernyataan untuk variabel kinerja karyawan ( $Y$ ). Angket/*quisioner* yang disebarkan ini diberikan kepada 60 orang karyawan di PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkit Sumatera Bagian Utar sebagai sampel penelitian yang dilakukan. Sistem penilaian menggunakan skala likert yang terdiri dari 5 (lima) opsi pernyataan dan penilaiannya sebagai berikut ini :

Tabel 4.1 Skala *Likert*

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-ragu (R)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

*Sumber : Data Penelitian Diolah*

Berdasarkan ketentuan penelitian skala likert pada table 4.1 diatas, dapat dipahami bahwa ketentuan diatas berlaku untuk menghitung variabel gaya kepemimpinan menurut teori path goal (X1), pelatihan (X2), dan kinerja karyawan (Y). Dengan demikian untuk setiap responden yang menjawab angket/*quisioner* penelitian ini, maka skor tertinggi diberikan bobot nilai 5 dan skor terendah diberikan bobot nilai 1.

Berdasarkan dari hasil penyebaran angket/*quisioner* yang disebarkan kepada 60 responden, maka diketahui bahwa identitas responden berdasarkan masa kerjanya adalah sebagai berikut ini :

Tabel 4.2 Persentase Masa Kerja Responden

No	Masa kerja Responden	Jumlah	Persentase (%)
1	0-5 Tahun	15	25 %
2	6-10 Tahun	27	45 %
3	> = 10 Tahun	18	30 %
Jumlah		60	100.00%

*Sumber : Data Penelitian Diolah*

Dari data tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa mayoritas masa kerja yaitu pada usia 6-10 tahun sebanyak 27 orang (45 %).

Identitas responden berdasarkan tingkat pendidikan dari 60 orang responden dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.3 Persentase Tingkat Pendidikan Responden

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	D1	1	1.67 %
2	Diploma (D3)	28	46.67 %
3	Strata 1 (S1)	31	51.66 %
4	Strata 2 (S2)	0	0 %
Jumlah		60	100.00%

*Sumber : Data Penelitian Diolah*

Dari data tabel 4.3 diatas menunjukkan bahwa mayoritas tingkat pendidikan reponden yaitu pada Strata 1 (S1) sebanyak 31 orang (51,66%).

### b. Perkembangan Variabel X

Perkembangan variabel X merupakan deskripsi data dan frekuensi data pada tiap-tiap poin pertanyaan yang terdapat pada kuisisioner. Baik itu untuk variabel gaya kepemimpinan menurut teori *path goal* (X1) maupun variabel pelatihan (X2). Berikut merupakan deskripsi data atau penyajian frekuensi data dari variabel gaya kepemimpinan menurut teori *path goal* (X1) yang dirangkumkan dalam table berikut :

Tabel 4.4 Hasil angket/kuisisioner gaya kepemimpinan menurut teori *path goal* (X1)

No Item	SS		S		R		TS		STS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	12	20,00%	44	73,33%	3	5,00%	1	1,67%	0	0,00%	60	100%
2	11	18,33%	45	75,00%	3	5,00%	1	1,67%	0	0,00%	60	100%
3	10	16,67%	46	76,67%	3	5,00%	1	1,67%	0	0,00%	60	100%
4	9	15,00%	54	90,00%	1	1,67%	0	0,00%	0	0,00%	60	100%
5	11	18,33%	41	68,33%	8	13,33%	0	0,00%	0	0,00%	60	100%
6	12	20,00%	36	60,00%	12	20,00%	0	0,00%	0	0,00%	60	100%
7	13	21,67%	46	76,67%	1	1,67%	0	0,00%	0	0,00%	60	100%
8	8	13,33%	42	70,00%	10	16,67%	0	0,00%	0	0,00%	60	100%
9	13	21,67%	39	65,00%	8	13,33%	0	0,00%	0	0,00%	60	100%
10	12	20,00%	43	71,67%	5	8,33%	0	0,00%	0	0,00%	60	100%
11	11	18,33%	44	73,33%	5	8,33%	0	0,00%	0	0,00%	60	100%
12	9	15,00%	48	80,00%	3	5,00%	0	0,00%	0	0,00%	60	100%
13	6	10,00%	51	85,00%	3	5,00%	0	0,00%	0	0,00%	60	100%
14	11	18,33%	47	78,33%	2	3,33%	0	0,00%	0	0,00%	60	100%
15	16	26,67%	41	68,33%	3	5,00%	0	0,00%	0	0,00%	60	100%
16	10	16,67%	49	81,67%	1	1,67%	0	0,00%	0	0,00%	60	100%
17	12	20,00%	46	76,67%	2	3,33%	0	0,00%	0	0,00%	60	100%
18	12	20,00%	46	76,67%	2	3,33%	0	0,00%	0	0,00%	60	100%

<b>19</b>	11	18,33%	40	66,67%	9	15,00%	0	0,00%	0	0,00%	<b>60</b>	<b>100%</b>
<b>20</b>	9	15,00%	45	75,00%	6	10,00%	0	0,00%	0	0,00%	<b>60</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data Penelitian Diolah*

Berdasarkan data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang “Atasan merencanakan pekerjaan dengan matang sebelum di kerjakan.” sebagian besar responden menjawab setuju yaitu sebanyak 44 orang (73,33%).
2. Jawaban responden tentang “Atasan menetapkan tujuan kerja dengan berdiskusi dengan bawahan” sebagian besar responden menjawab setuju yaitu sebanyak 45 orang (75,00%).
3. Jawaban responden tentang “Atasan membagikan pola kerja terhadap bawahan untuk di kerjakan” sebagian besar responden menjawab setuju yaitu sebanyak 46 orang (76,67%).
4. Jawaban Atasan mengambil kendali terhadap pekerjaan yang tidak dapat ditangani responden tentang sebagian besar responden menjawab setuju yaitu sebanyak 54 orang (90,00%).
5. Jawaban responden tentang “Atasan mengambil kendali terhadap pekerjaan yang tidak dapat ditangani” sebagian besar responden menjawab setuju yaitu sebanyak 41 orang (68,33%).
6. Jawaban responden tentang “Atasan menunjukkan kepedulian terhadap tujuan kerja yang sedang dikerjakan” sebagian besar responden menjawab setuju yaitu sebanyak 36 orang (60,00%).

7. Jawaban responden tentang “Atasan mengetahui masalah pekerjaan yang sedang bawahan hadapi” sebagian besar responden menjawab ragu-ragu yaitu sebanyak 46 orang (76,67%).
8. Jawaban responden tentang “Atasan berusaha menggali potensi karyawan dengan terus berkomunikasi.” sebagian besar responden menjawab setuju yaitu sebanyak 42 orang (70,00%).
9. Jawaban responden tentang “Saya kembali bersemangat ketika Atasan memberikan semangat kerja terhadap pekerjaan yang tidak mudah dikerjakan” sebagian besar responden menjawab setuju yaitu sebanyak 39 orang (65,00%).
10. Jawaban responden tentang “Saya senang jika Atasan yakin terhadap kemampuan kerja yang saya miliki” sebagian besar responden menjawab setuju yaitu sebanyak 43 orang (71,67%).
11. Jawaban responden tentang “Saya senang jika Atasan yakin terhadap kemampuan kerja yang saya miliki.” sebagian besar responden menjawab ragu-ragu yaitu sebanyak 44 orang (73,33%).
12. Jawaban responden tentang “Atasan bekerja sama dengan bawahan dalam menentukan tujuan kerja..” sebagian besar responden menjawab setuju yaitu sebanyak 48 orang (80,00%).
13. Jawaban responden tentang “Atasan mendengarkan saran-saran yang mendukung kinerja” sebagian besar responden menjawab setuju yaitu sebanyak 51 orang (85,00%).

14. Jawaban responden tentang “Atasan mampu meningkatkan moral karyawan yang termotivasi” sebagian besar responden menjawab setuju yaitu sebanyak 47 orang (78,33%).
15. Jawaban responden tentang “Saya senang terhadap Atasan yang mampu melihat kinerja bawahan dengan adil.” sebagian besar responden menjawab setuju yaitu sebanyak 41 orang (68,33%).
16. Jawaban responden tentang “Saya senang apabila Atasan mampu melihat keberadaan bawahan dengan memperhitungkan masukan-masukan yang diberikan” sebagian besar responden menjawab setuju yaitu sebanyak 49 orang (81,67%).
17. Jawaban responden tentang “Atasan menetapkan harapan tinggi terhadap kinerja bawahan.sebagian besar responden menjawab setuju yaitu sebanyak 46 orang (76,67%).
18. Jawaban responden tentang “Atasan mempercayakan tanggung jawab pekerjaan kepada karyawannya.” sebagian besar responden menjawab setuju yaitu sebanyak 46 orang (76,67%).
19. Jawaban responden tentang “Atasan memberikan tantangan di dalam pekerjaan dalam perbaikan kinerja bawahan” sebagian besar responden menjawab setuju yaitu sebanyak 40 orang (66,67%).
20. Jawaban responden tentang “Atasan memberikan pujian kepada karyawan yang berprestasi” sebagian besar responden menjawab setuju yaitu sebanyak 45 orang (75,00%).

Berikut merupakan deskripsi data atau penyajian frekuensi data dari variabel pelatihan (X2) yang dirangkumkan dalam table berikut :

Tabel 4.5 Hasil angket/kuisisioner pelatihan (X2)

No Item	SS		S		R		TS		STS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	14	23,33%	40	66,67%	4	6,67%	2	3,33%	0	0,00%	60	100%
2	12	20,00%	42	70,00%	5	8,33%	1	1,67%	0	0,00%	60	100%
3	12	20,00%	40	66,67%	7	11,67%	1	1,67%	0	0,00%	60	100%
4	7	11,67%	36	60,00%	15	25,00%	2	3,33%	0	0,00%	60	100%
5	6	10,00%	43	71,67%	8	13,33%	3	5,00%	0	0,00%	60	100%
6	5	8,33%	42	70,00%	9	15,00%	4	6,67%	0	0,00%	60	100%
7	8	13,33%	31	51,67%	15	25,00%	6	10,00%	0	0,00%	60	100%
8	3	5,00%	31	51,67%	21	35,00%	5	8,33%	0	0,00%	60	100%
9	3	5,00%	33	55,00%	19	31,67%	5	8,33%	0	0,00%	60	100%
10	6	10,00%	36	60,00%	11	18,33%	7	11,67%	0	0,00%	60	100%
11	4	6,67%	38	63,33%	12	20,00%	6	10,00%	0	0,00%	60	100%
12	5	8,33%	39	65,00%	9	15,00%	6	10,00%	1	1,67%	60	100%
13	10	16,67%	40	66,67%	6	10,00%	4	6,67%	0	0,00%	60	100%
14	11	18,33%	43	71,67%	4	6,67%	2	3,33%	0	0,00%	60	100%
15	9	15,00%	18	30,00%	14	23,33%	4	6,67%	0	0,00%	60	100%
16	12	20,00%	40	66,67%	7	11,67%	1	1,67%	0	0,00%	60	100%

Sumber : Data Penelitian Diolah

Berdasarkan data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang “Kegiatan pelatihan yang diselenggarakan membantu karyawan dalam meningkatkan ketrampilan” sebagian besar responden menjawab setuju yaitu sebanyak 40 orang (66,67%).
2. Jawaban responden tentang “Program pelatihan yang saya dapatkan untuk mendukung tujuan departemen dan organisasi” sebagian besar responden menjawab setuju yaitu sebanyak 42 orang (70,00%).
3. Jawaban responden tentang “Pelatih program pelatihan adalah seseorang yang benar-benar menguasai baik secara teori maupun pelaksanaan dilapangan” sebagian besar responden menjawab setuju yaitu sebanyak 40 orang (66,67%).

4. Jawaban responden tentang “Tujuan instruksional membantu perusahaan dalam memberikan pelatihan yang tepat sesuai kebutuhan pekerjaan karyawan” sebagian besar responden menjawab setuju yaitu sebanyak 36 orang (60,00%).
5. Jawaban responden tentang “Pelatihan yang diselenggarakan memiliki sasaran yang jelas dan bermanfaat” sebagian besar responden menjawab setuju yaitu sebanyak 43 orang (71,67%).
6. Jawaban responden tentang “Kegiatan pelatihan yang diselenggarakan membantu karyawan dalam menguasai materi” sebagian besar responden menjawab setuju yaitu sebanyak 42 orang (70,00%).
7. Jawaban responden tentang “Materi pelatihan yang saya ikuti sangat sesuai dengan tugas dan pekerjaan lapangan” sebagian besar responden menjawab setuju yaitu sebanyak 31 orang (51,67%).
8. Jawaban responden tentang “Tingkat kesesuaian materi pelatihan dengan kebutuhan kerja karyawan” sebagian besar responden menjawab setuju yaitu sebanyak 31 orang (51,67%).
9. Jawaban responden tentang “Tingkat ketepatan metode pelatihan yang digunakan dengan penyampaian materi” sebagian besar responden menjawab setuju yaitu sebanyak 33 orang (55,00%).
10. Jawaban responden tentang “Kesesuaian materi pelatihan dengan pekerjaan” sebagian besar responden menjawab setuju yaitu sebanyak 37 orang (61,67%).
11. Jawaban responden tentang “Media yang digunakan dalam proses pelatihan benar-benar mendukung dan mempermudah saya dalam



menguasai materi” sebagian besar responden menjawab setuju yaitu sebanyak 36 orang (63,33%).

12. Jawaban responden tentang “Metode pelatihan yang digunakan sangat menentukan keberhasilan peserta pelatihan.” sebagian besar responden menjawab setuju yaitu sebanyak 39 orang (65,00%).
13. Jawaban responden tentang “Media yang digunakan dalam proses pelatihan benar-benar mendukung dan memepermudah saya dalam menguasai materi.” sebagian besar responden menjawab setuju yaitu sebanyak 40 orang (66,67%).
14. Jawaban responden tentang “Saya mengikuti setiap kegiatan pelatihan dengan penuh perhatian” sebagian besar responden menjawab setuju yaitu sebanyak 43 orang (71,67%).
15. Jawaban responden tentang “Jika saya mengikuti pelatihan, maka saya akan di seleksi secara selektif oleh perusahaan” sebagian besar responden menjawab setuju yaitu sebanyak 18 orang (30,00%).
16. Jawaban responden tentang “Pelatihan yang saya ikuti pada dasarnya bertujuan untuk memberikan ketrampilan dan pengetahuan yang berhubungan dengan pekerjaan” sebagian besar responden menjawab

### **c. Perkembangan Variabel Y**

Berikut merupakan deskripsi data atau penyajian frekuensi data dari variabel kinerja karyawan (Y) yang dirangkumkan dalam tabel berikut :

Tabel 4.6 Hasil angket/kuisisioner kinerja karyawan (Y)

No Item	SS		S		R		TS		STS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	9	15,00%	40	66,67%	4	6,67%	2	3,33%	0	0,00%	60	100%
2	8	13,33%	44	73,33%	4	6,67%	3	5,00%	1	1,67%	60	100%
3	17	28,33%	40	66,67%	1	1,67%	2	3,33%	0	0,00%	60	100%
4	13	21,67%	44	73,33%	2	3,33%	1	1,67%	0	0,00%	60	100%
5	11	18,33%	44	73,33%	4	6,67%	1	1,67%	0	0,00%	60	100%
6	6	10,00%	29	48,33%	18	30,00%	6	10,00%	0	0,00%	60	100%
7	17	28,33%	35	58,33%	3	5,00%	5	8,33%	0	0,00%	60	100%
8	21	35,00%	34	56,67%	4	6,67%	1	1,67%	0	0,00%	60	100%
9	21	35,00%	38	63,33%	1	1,67%	0	0,00%	0	0,00%	60	100%

Sumber : Data Penelitian Diolah

Berdasarkan data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang “Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan sesuai dengan harapan perusahaan” sebagian besar responden menjawab setuju yaitu sebanyak 40 orang (66,67%).
2. Jawaban responden tentang “Kuantitas yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan anda” sebagian besar responden menjawab setuju yaitu sebanyak 44 orang (73,33%).
3. Jawaban responden tentang “Saya mampu dan memahami tugas-tugas rutin yang saya kerjakan setiap harinya di perusahaan” sebagian besar responden menjawab setuju yaitu sebanyak 40 orang (66,67%).
4. Jawaban responden tentang “Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya mampu menguasai bidang tugas yang saya kerjakan dengan hasil yang baik” sebagian besar responden menjawab setuju yaitu sebanyak 44 orang (73,33%).

5. Jawaban responden tentang “Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan dan tidak menunda-nunda” sebagian besar responden menjawab setuju yaitu sebanyak 44 orang (73,33%).
6. Jawaban responden tentang “Kualitas kerja saya jauh lebih baik dari karyawan lain” sebagian besar responden menjawab setuju yaitu sebanyak 29 orang (48,33%).
7. Jawaban responden tentang “Saya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan oleh atasan” sebagian besar responden menjawab setuju yaitu sebanyak 35 orang (58,33%).
8. Jawaban responden tentang “Saya menyadari posisi dengan perilaku kerja yang diharapkan dan sasaran kerja yang dicapai.” sebagian besar responden menjawab setuju yaitu sebanyak 34 orang (56,67%).
9. Jawaban responden tentang “Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan (kinerja).” sebagian besar responden menjawab setuju yaitu sebanyak 38 orang (63,33%).

#### **d. Uji Kualitas Data**

##### **1) Uji Validitas**

Uji validitas pada penelitian ini menggunakan sampel yaitu  $(n) = 60$ , maka besarnya  $df = 60 - 2 = 58$ . Dengan  $\alpha = 0,05$  maka diperoleh  $r_{tabel}$  sebesar 0,2542. Berikut adalah ukuran validitas tiap butir pertanyaan pada kuisisioner setiap variabel dalam penelitian ini.

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Independent  
(Gaya Kepemimpinan Menurut Teori *Path Goal*)

No	PERTANYAAN	r hitung	r tabel	Ket
<b>KEPEMIMPINAN DIREKTIF</b>				
1	Atasan merencanakan pekerjaan dengan matang sebelum di kerjakan.	0,729	0,2542	VALID
2	Atasan menetapkan tujuan kerja dengan berdiskusi dengan bawahan	0,663	0,2542	VALID
3	Atasan membagikan pola kerja terhadap bawahan untuk di kerjakan	0,678	0,2542	VALID
4	Atasan membagi-bagi pekerjaan sesuai dengan kemampuan kerja bawahan.	0,404	0,2542	VALID
5	Atasan mengambil kendali terhadap pekerjaan yang tidak dapat ditangani	0,639	0,2542	VALID
<b>KEPEMIMPINAN SUPORTIF</b>				
6	Atasan menunjukkan kepedulian terhadap tujuan kerja yang sedang dikerjakan	0,708	0,2542	VALID
7	Atasan mengetahui masalah pekerjaan yang sedang bawahan hadapi	0,562	0,2542	VALID
8	Atasan berusaha menggali potensi karyawan dengan terus berkomunikasi.	0,561	0,2542	VALID
9	Saya kembali bersemangat ketika Atasan memberikan semangat kerja terhadap pekerjaan yang tidak mudah dikerjakan	0,664	0,2542	VALID
10	Saya senang jika Atasan yakin terhadap kemampuan kerja yang saya miliki	0,535	0,2542	VALID
<b>KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF</b>				
11	Atasan bekerja sama dengan bawahan dalam menentukan tujuan kerja.	0,517	0,2542	VALID
12	Atasan mendengarkan saran-saran yang mendukung kinerja	0,444	0,2542	VALID
13	Atasan mampu meningkatkan moral karyawan yang termotivasi	0,528	0,2542	VALID
14	Saya senang terhadap Atasan yang mampu melihat kinerja bawahan dengan adil	0,582	0,2542	VALID

15	Saya senang apabila Atasan mampu melihat keberadaan bawahan dengan memperhitungkan masukan-masukan yang diberikan	0,566	0,2542	VALID
<b>KEPEMIMPINAN BERORIENTASI PRESTASI</b>				
16	Atasan menetapkan harapan tinggi terhadap kinerja bawahan.	0,498	0,2542	VALID
17	Atasan mempercayakan tanggung jawab pekerjaan kepada karyawannya	0,605	0,2542	VALID
18	Atasan memberikan tantangan di dalam pekerjaan dalam perbaikan kinerja bawahan	0,698	0,2542	VALID
19	Atasan tidak segan-segan memberikan penghargaan untuk pekerjaan yang sukses dikerjakan.	0,677	0,2542	VALID
20	Atasan memberikan pujian kepada karyawan yang berprestasi	0,684	0,2542	VALID
	Total X1	1	0,2542	VALID

Sumber : Data Penelitian Diolah Penulis dari SPSS25.0

Berdasarkan pada tabel 4.7 diatas menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan dalam variabel independent gaya kepemimpinan menurut teori *Path Goal* adalah valid. Hal ini terlihat dari nilai  $r_{hitung}$  pada setiap item pertanyaan lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  dengan tingkat signifikan untuk semua item pertanyaan pada level 0,05.

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Independent (Pelatihan)

No	PERTANYAAN	r hitung	r tabel	Ket
<b>JENIS PELATIHAN</b>				
1	Kegiatan pelatihan yang diselenggarakan membantu karyawan dalam meningkatkan ketrampilan.	0,483	0,2542	VALID
2	Program pelatihan yang saya dapatkan untuk mendukung tujuan departemen dan organisasi	0,554	0,2542	VALID
3	Pelatih program pelatihan adalah seseorang yang benar-benar menguasai baik secara teori maupun pelaksanaan dilapangan	0,316	0,2542	VALID

<b>TUJUAN PELATIHAN</b>				
4	Tujuan instruksional membantu perusahaan dalam memberikan pelatihan yang tepat sesuai kebutuhan pekerjaan karyawan	0,469	0,2542	VALID
5	Pelatihan yang diselenggarakan memiliki sasaran yang jelas dan bermanfaat	0,529	0,2542	VALID
6	Kegiatan pelatihan yang diselenggarakan membantu karyawan dalam menguasai materi	0,519	0,2542	VALID
7	Materi pelatihan yang saya ikuti sangat sesuai dengan tugas dan pekerjaan lapangan	0,616	0,2542	VALID
<b>MATERI PELATIHAN</b>				
8	Tingkat kesesuaian materi pelatihan dengan kebutuhan kerja karyawan	0,634	0,2542	VALID
9	Tingkat ketepatan metode pelatihan yang digunakan dengan penyampaian materi	0,585	0,2542	VALID
10	Kesesuaian materi pelatihan dengan pekerjaan	0,599	0,2542	VALID
11	Media yang digunakan dalam proses pelatihan benar-benar mendukung dan mempermudah saya dalam menguasai materi	0,586	0,2542	VALID
<b>METODE YANG DILAKUKAN</b>				
12	Metode pelatihan yang digunakan sangat menentukan keberhasilan peserta pelatihan.	0,567	0,2542	VALID
13	Media yang digunakan dalam proses pelatihan benar-benar mendukung dan mempermudah saya dalam menguasai materi.	0,557	0,2542	VALID
<b>KUALIFIKASI PESERTA</b>				
14	Saya mengikuti setiap kegiatan pelatihan dengan penuh perhatian	0,526	0,2542	VALID
15	Jika saya mengikuti pelatihan, maka saya akan di seleksi secara selektif oleh perusahaan	0,506	0,2542	VALID
16	Pelatihan yang saya ikuti pada dasarnya bertujuan untuk memberikan ketrampilan dan pengetahuan yang berhubungan dengan pekerjaan	0,627	0,2542	VALID
	Total X2	1	0,2542	VALID

Sumber : Data Penelitian Diolah dari SPSS25.0

Berdasarkan pada tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan dalam variabel independent Gaya Kepemimpinan menurut teori *Path Goal* adalah valid. Hal ini terlihat dari nilai  $r_{hitung}$  pada setiap item pertanyaan lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  dengan tingkat signifikan untuk semua item pertanyaan pada level 0,05.

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Dependent (Kinerja Karyawan)

No	PERTANYAAN	r hitung	r tabel	Ket
1	Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan sesuai dengan harapan perusahaan	0,676	0,2542	VALID
2	Kuantitas yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan anda	0,357	0,2542	VALID
3	Saya mampu dan memahami tugas-tugas rutin yang saya kerjakan setiap harinya di perusahaan	0,558	0,2542	VALID
4	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya mampu menguasai bidang tugas yang saya kerjakan dengan hasil yang baik	0,528	0,2542	VALID
5	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan dan tidak menunda-nunda	0,468	0,2542	VALID
6	Kualitas kerja saya jauh lebih baik dari karyawan lain	0,520	0,2542	VALID
7	Saya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan oleh atasan	0,530	0,2542	VALID
8	Saya menyadari posisi dengan perilaku kerja yang diharapkan dan sasaran kerja yang dicapai.	0,793	0,2542	VALID
9	Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan (kinerja).	0,439	0,2542	VALID
	Total Y	1	0,2542	VALID

Sumber : Data Penelitian Diolah dari SPSS25.0

Berdasarkan pada tabel 4.9 diatas menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan dalam variabel independent Gaya Kepemimpinan menurut teori *Path Goal* adalah valid. Hal ini terlihat dari nilai  $r_{hitung}$  pada setiap item pertanyaan lebih besar dari

nilai  $r_{tabel}$  dengan tingkat signifikan untuk semua item pernyataan pada level 0,05.

## 2) Uji Reliabilitas (kehandalan)

Uji reliabilitas (kehandalan) berguna untuk menetapkan apakah item pertanyaan pada kuisisioner ini dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama. Suatu variabel dinyatakan realibel, jika memberikan nilai *cronbach alpha* lebih besar  $> 0,60$  (Manullang,M dan Pakpahan,M, 2014).

Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas (Kehandalan) Variabel Independent (Gaya Kepemimpinan menurut teori *Path Goal*)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,928	20

Sumber : Data Penelitian Diolah Penulis dari SPSS25.0

Dari tabel 4.10 diatas menunjukkan bahwa nilai *cronbach alpha* untuk variabel Gaya Kepemimpinan menurut teori Path Goal  $> 0,60$  yaitu 0,928 yang mana menunjukkan dapat diterimanya derajat reliabilitas. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa item pertanyaan kuisisioner pada variabel gaya kepemimpinan menurut teori *path goal* memiliki kestabilan dan konsistensi respon dalam menjawab setiap pertanyaan pada kuisisioner.

Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas (Kehandalan) Variabel Independent (Pelatihan)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,850	16

Sumber : Data Penelitian Diolah Penulis dari SPSS25.0

Dari tabel 4.11 diatas menunjukkan bahwa nilai *cronbach alpha* untuk variabel pelatihan  $> 0,60$  yaitu 0,850 yang mana menunjukkan dapat diterimanya derajat



reliabilitas. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa item pertanyaan kuisioner pada variabel pelatihan memiliki kestabilan dan konsistensi respon dalam menjawab setiap pertanyaan pada kuisioner.

Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas (Kehandalan)  
Variabel Dependent (Kinerja Karyawan)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,737	9

Sumber : Data Penelitian Diolah Penulis dari SPSS25.0

Dari tabel 4.13 diatas menunjukkan bahwa nilai *cronbach alpha* untuk variabel kinerja karyawan  $> 0,60$  yaitu 0,737 yang mana menunjukkan dapat diterimanya derajat reliabilitas. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa item pertanyaan kuisioner pada variabel kinerja karyawan memiliki kestabilan dan konsistensi respon dalam menjawab setiap pertanyaan pada kuisioner.

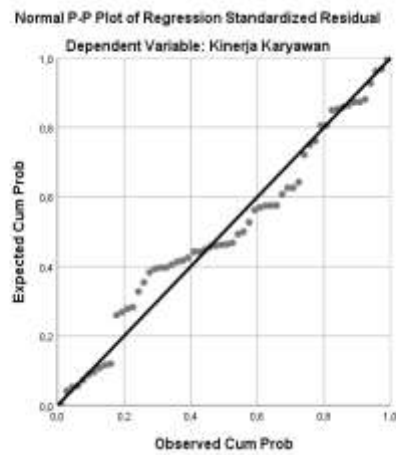
#### e. Uji Asumsi Klasik

##### 1) Uji Normalitas

Berdasarkan hasil olahan data menggunakan SPSS versi 25,0 maka diketahui uji normalitas menggunakan metode *normality P-Plot*

Gambar di bawah mengidentifikasi bahwa data terdistribusi merata di sepanjang garis diagonal.

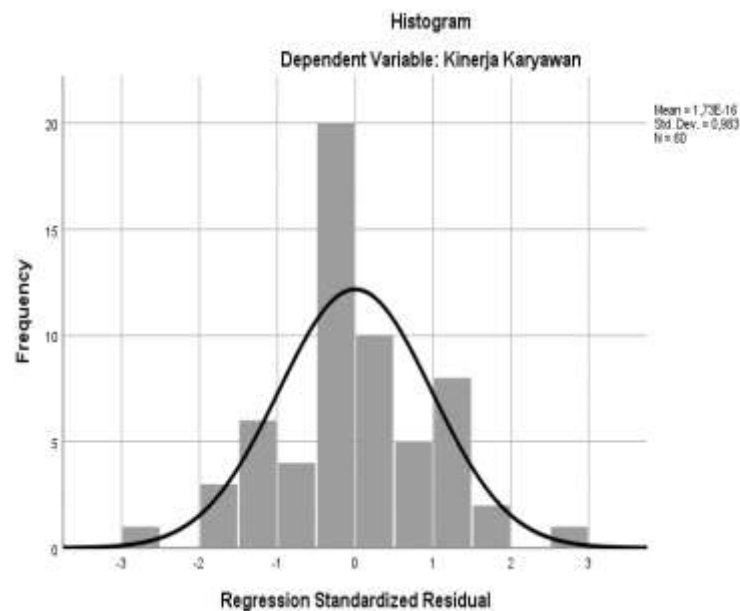
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas



*Sumber : Data Penelitian Diolah Penulis dari SPSS25.0*

Pada gambar 4.2 memperlihatkan bahwa garis dan histogramnya melintang dari kiri dan kanan membentuk kurva secara sempurna. Gambar ini menunjukkan data yang telah diolah sudah terdistribusi normal.

Gambar 4.2 Grafik Histogram

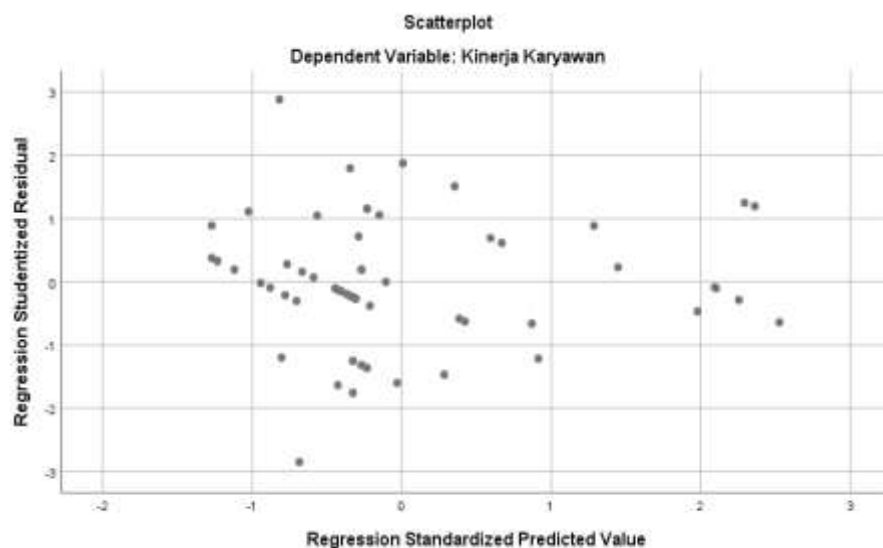


## 2) Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar dibawah, memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola yang jelas/ teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol (0) pada sumbu Y.

Hasil ini menginterpretasikan bahwa data model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas sehingga model regresi layak di gunakan dalam memprediksi kinerja karyawan berdasarkan variabel independen.

Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas



*Sumber : Data Penelitian Diolah Penulis dari SPSS25.0*

## 3) Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel *independent*. Dalam penelitian ini multikolonieritas menggunakan toleransi dan VIF (Varians Information Factor). Cara menilainya adalah dengan melihat nilai faktor

inflasi varian yang tidak melebihi 10 dan nilai toleransi  $> 0,10$ .

Tabel 4.13 Hasil Uji *Multikolonieritas*

Model		Coefficients <sup>a</sup>	
		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Gaya Kepemimpinan Path Goal	0,785	1,274
	Pelatihan	0,785	1,274
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan			

Sumber : Data Penelitian Diolah Penulis dari SPSS25.0

Dari tabel 4.13 diatas dapat dilihat bahwa variabel gaya kepemimpinan menurut teori *path goal* (X1) dan pelatihan (X2) memiliki nilai VIF sebesar 1,274 dan nilai tolerance  $0,785 > 0,10$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan menurut teori *path goal* (X1) dan pelatihan (X2) memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang ditentukan, sehingga tidak terjadi multikolonieritas pada variabel independent dalam penelitian ini. Jadi uji multikolonieritas telah terpenuhi.

#### f. Hasil Analisis Data Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil pengolahan data di dapat hasil uji data regresi linier berganda pada penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 4.14 Hasil Uji Regresi Linear

Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	7,887	3,391	
	Gaya Kepemimpinan Path Goal	0,325	0,043	0,719
	Pelatihan	0,045	0,047	0,092
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber : Data Penelitian Diolah Penulis dari SPSS25.0

Berdasarkan tabel 4.14 di atas dapat di ketahui model analisis regresi persamaan 1 sebagai berikut :

$$Y = 7,887 + 0,325 X_1 + 0,045 X_2$$

Berikut adalah penjelasan model regresi di atas:

a)  $\beta_0 = 7,887$

Konstanta  $\beta_0$  bernilai 7,887 menjelaskan bahwa apabila tidak ada variabel kepemimpinan, pelatihan, variabel kinerja kerja karyawan yang terbentuk sebesar 7,887

b)  $\beta_1 = 0,325$

Konstanta bernilai 0,325 menjelaskan bahwa apabila variabel kepemimpinan meningkat satu satuan, maka variabel kinerja kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,325

c)  $\beta_2 = 0,045$

Konstanta bernilai 0,045 menjelaskan bahwa apabila variabel pelatihan meningkat satu satuan, maka variabel kinerja

### g. Pengujian Hipotesis

#### 1) Uji Parsial (Uji t).

Berdasarkan hasil dari tabel 4.14 uji t diatas, dapat diketahui bahwa

(a) nilai sig t untuk pengaruh gaya kepemimpinan menurut teori path-goal (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $7,475 > t_{tabel}$  1,988, sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Dengan demikian secara parsial gaya kepemimpinan menurut teori *Path goal* positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

(b) nilai sig t untuk pengaruh pelatihan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar  $0,344 > 0,05$  dan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $0,954 < t_{tabel}$  1,988, sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Dengan demikian secara parsial pelatihan negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### 2) Uji Simultan (Uji F).

Tabel 4.15 Hasil Uji Simultan (uji F)

ANOVA <sup>a</sup>			
Model		F	Sig.
1	Regression	40,381	,000 <sup>b</sup>
	Residual		
	Total		
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan			
b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Gaya Kepemimpinan Path Goal			

Sumber : Data Penelitian Diolah Penulis dari SPSS25.0

Berdasarkan hasil data tabel 4.15 diatas, diketahui nilai signifikan untuk pengaruh gaya kepemimpinan menurut teori path goal (X1) dan

pelatihan (X2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $F_{hitung} 40,381 > F_{tabel} 3,10$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian, secara simultan gaya kepemimpinan menurut teori path goal (X1) dan pelatihan (X2) positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

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

Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>		
Model	R	R Square
1	,766 <sup>a</sup>	0,586

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Gaya Kepemimpinan Path Goal

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

*Sumber : Data Penelitian Diolah dari SPSS25.0*

Berdasarkan hasil dari tabel 4.16 diatas, diketahui nilai R-Square ( $R^2$ ) sebesar 0,586 atau 58,6 % yang berarti bahwa pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan menurut teori Path Goal (X1) dan pelatihan (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 58,6%. Klasifikasi koefisien korelasinya terdapat diantara 0,51-0,99 (korelasi kuat) sehingga kemampuan variabel Gaya Kepemimpinan menurut teori Path Goal (X1) dan pelatihan (X2) kuat dalam menjelaskan variabel kinerja karyawan (Y).

## B. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah diuraikan diatas, dapat dilihat bahwa variabel bebas (Gaya Kepemimpinan menurut teori *Path Goal* dan pelatihan) mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Keterangan hasil dari analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

### 1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan menurut teori *Path Goal* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan menurut teori *Path Goal* (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini terlihat dari hasil pengujian yang telah dilakukan dimana memperoleh angka signifikan sebesar sebesar  $0.000 < 0,05$  namun memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $7,475 > t_{tabel}$  1,988, sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Berdasarkan jawaban responden untuk variabel gaya kepemimpinan menurut teori *path goal* pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara baik, terlihat dari jawaban yang diberikan untuk pertanyaan terkait gaya kepemimpinan menurut teori *path goal* responden menjawab setuju. Namun demikian masih terdapat beberapa responden yang menjawab ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Peran para pemimpin dapat mempengaruhi moral dan meningkatkan kinerja karyawan. Pemimpin dapat pula menilai bagaimana ia harusnya bersikap dalam melihat karyawan yang di naunginya. Gaya kepemimpinan menurut teori *Path Goal* yang dapat di terapkan pemimpin menjadi kesempatan dalam memengaruhi



karyawan di dalam memperbaiki kinerja ke arah yang lebih produktif. Seorang pemimpin akan di akui jika pemimpin mampu memberikan pengaruh kepada bawahannya untuk selalu meningkatkan kinerja karyawan.

Dari penelitian yang sudah dilakukan dapat diketahui bahwa hipotesis yang di duga gaya kepemimpinan menurut teori *path goal* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara Medan diterima.

## **2. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang negatif dan tidak signifikan antara pelatihan dan kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari hasil pengujian yang telah dilakukan, dimana diperoleh  $0,344 > 0,05$  dan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $0,954 < t_{tabel}$  1,988, sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh pelatihan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan jawaban responden untuk variabel pelatihan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara baik, terlihat dari jawaban yang diberikan untuk pertanyaan terkait pelatihan responden menjawab ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju baik mengenai kegiatan pelatihan dalam membantu meningkatkan keterampilan maupun pelatih program pelatihan yang belum menguasai teori dan pelaksanaan di lapangan. Dari penelitian yang sudah dilakukan dapat diketahui bahwa hipotesis yang diduga pelatihan mempunyai pengaruh yang negatif dan tidak

signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan hal ini membuktikan bahwa pelatihan tidak termasuk faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara.

### **3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan menurut teori Path Goal dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa nilai  $\alpha$   $0,000 < 0,05$  dan nilai  $F_{hitung} 40,381 > F_{tabel} 3,10$  yang mana ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan menurut teori *Path Goal* dan pelatihan secara simultan (bersama-sama) dalam meningkatkan kinerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara .

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin meningkat Gaya Kepemimpinan menurut teori *Path Goal* dan pelatihan maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan. Maka hipotesis yang diduga Gaya Kepemimpinan menurut teori *Path Goal* dan pelatihan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa yang telah dilakukan maka kesimpulan yang didapat adalah sebagai berikut :

1. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan menurut teori *path goal* pada PT PLN (PERSERO) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara. Semakin baik dan tepat gaya kepemimpinan digunakan semakin tinggi tingkat kinerja karyawan. Di antara masing-masing gaya kepemimpinan direktrif, supportif, partisipatif, dan gaya kepemimpinan berorientasi terhadap prestasi yang merupakan bagian teori *Path Goal* maka kepemimpinan *supportif* dan *partisipatif* yang paling besar mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis mengenai gaya kepemimpinan menurut teori *path goal* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan diterima;
2. Kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh pelatihan pada PT PLN (PERSERO) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara. Hal ini terjadi dikarenakan jenis pelatihan, tujuan pelatihan, materi, metode yang digunakan serta kualifikasi peserta pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Baik mengenai kegiatan pelatihan dalam membantu meningkatkan keterampilan maupun pelatih program pelatihan yang belum menguasai teori dan pelaksanaan di lapangan Dengan demikian, hipotesis pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan ditolak;

3. Berdasarkan nilai R-Square sebesar 0,586 atau 58,6 % yang berarti bahwa pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan menurut teori Path Goal dan pelatihan terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar 58,6%. Klasifikasi koefisien korelasinya terdapat diantara 0,51-0,99 (korelasi kuat) sehingga kemampuan variabel Gaya Kepemimpinan menurut teori Path Goal dan pelatihan kuat dan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sementara sebesar 41,4 % kinerja karyawan di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas di dalam penelitian ini seperti lingkungan kerja, motivasi, saran dan prasarana di dalam meningkatkan kinerja karyawan.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah diuraikan diatas, maka dapat dibuat saran sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan menurut teori *Path Goal* di perusahaan PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara terbilang baik. Gaya kepemimpinan yang di terapkan oleh pemimpin dapat di terima oleh bawahannya, dapat di jadikan *role model* dalam menetapkan suatu kebijakan. Pemimpin dapat juga memberikan apresiasi secara langsung untuk bentuk kinerja positif yang di kerjakan karyawan, pemimpin yang bekerja sama dalam mengerjakan pekerjaan serta pemimpin yang *partisipatif*. Dan dengan meningkatkan Gaya Kepemimpinan menurut teori *Path Goal* karyawan maka akan berdampak juga untuk meningkatkan kinerja karyawan;

2. Pelatihan yang diadakan pihak perusahaan PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara sudah cukup baik bagi karyawan. Tetapi alangkah lebih baiknya lagi jika pelatihan yang disediakan sesuai dengan bentuk pekerjaan, program pelatihan yang memiliki sasaran yang jelas dan bermanfaat serta membantu karyawan dalam menguasai materi pekerjaannya. Kinerja karyawan akan lebih meningkat jika semua karyawannya dibekali dengan pelatihan yang mendukung dalam pekerjaan si karyawan. Dengan keikutsertaan seluruh karyawan dalam pelatihan, maka akan semakin banyak pengetahuan, dan kemampuan karyawan yang dapat semakin meningkatkan kinerja karyawan;
3. Bagi peneliti berikutnya di perusahaan PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara dapat menggunakan indikator variabel kinerja karyawan yang lebih spesifik seperti metode pelatihan yang di gunakan, sistem penilaian pelatihan dan kesesuaian mater dari pelatihan tersebut.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung
- Amelia, Rizky dan Rini Nugraheni (2015). *Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Semarang : Universitas Doponegoro.
- Aruan, Daniel Arfan(2013). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap kinerja Karyawan PT. Sucofindo (Persero)*. Surabaya : Universitas Negeri Surabaya.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Erlangga.
- Elbadiansyah (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Purwokerto: CV IRDH.
- Handayani, Trisye(2013). *Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Badan Perpustakaan Dengan Motivasi Kerja Pegawai*. Bandung : Universitas Padjajaran
- Indrawan, M. I. (2019). Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Binjai Selatan. *Jurnal Abdi Ilmu*, 10(2), 1851-1857.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Mashar, Widyawaty(2015). *Pengaruh Pelatihan terhadap prestasi kerja pada Inspektorat Kabupaten Rokan Hulu*. Rokan Hulu : Universitas Pasir Pengaraian.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Perusahaan Rosda.
- M.si, Drs Djamil Hasim(2019). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesejahteraan Sosial Kabupaten Biak Numfor*. Pasuruan. Qiara Media.
- Manullang, M dan Pakpahan(2014). *Metodelogi Penelitian*. Bandung: Citapustaka Media.
- Prastyo, Tri Hantoro Wasis(2018). *Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Mediasi Karyawan PT Hanil Indonesia Boyolali*. Surakarta : Universitas Agama islam negeri Surakarta
- Prayogi, Muhammad Andi dan M. Nursidin(2018). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Sumatera Utara : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Rahayu, S., Yudi, & Rahayu. (2020). Internal auditors role indicators and their support of good governance. *Cogent Business & Management*, 7(1), 1751020.

- Ritonga, H. M., Setiawan, N., El Fikri, M., & Sari, M. M. (2018). Strategi Pemasaran Wisata Di Kecamatan Bandar Pasir Mandoge, Asahan. *Jurnal Ilmiah "Dunia Ilmu"* VOL, 4(2).
- Rivai, Veithzal. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rixy Amalia Danty, Riga (2015). *Gaya Kepemimpinan Kepala Dinas Komunikasi Dan Informatika (DISKOMINFO) Provinsi Jawa Barat dalam Pencapaian Tujuan Kerja Pegawai*. Bandung : Universitas Padjajaran.
- Robert, Jackson, H . John. (2009). *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Edisi sepuluh. Jakarta: Salemba Empat.
- Rossanty, Y., Nasution, M. D. T. P., & Irawan, I. (2019). Communication and Customer Relations Strategy in Improving Hotel Guests' Satisfaction in Samosir Tourism Area, North Sumatra, Indonesia. *International Journal of Management (IJM)*, 10(6).
- Siagian, Sondang. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Suparyadi, Prof (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi. Mathis, L.
- Tri Rahayu, Pidha. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Thoha, Miftah (2015). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Q, Miranda, Mone Stepanus (2017). *Audit SDM*. Jakarta: Universitas Terbuka
- Yoga Yuli, Yunanda(2018). *Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT Pro Car International Finance Cabang Pekanbaru*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.