

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. PLN (PERSERO) CABANG BINJAI WILAYAH SUMATERA UTARA**

Friskha Dora Simanjuntak^{#1} dan Ahmad Calam^{#2}
^{#1,2}Program Studi Sistem Informasi, STMIK Triguna Dharma
Jl. A.H. Nasution No. 73- Medan
^{#1}friskhacaem@yahoo.com, ^{#2}ahmadcalam@ymail.com

Abstrak

Model kepemimpinan mutakhir seperti kepemimpinan transformasi organisasi, akan memainkan peranan yang penting bagi setiap organisasi. Kepemimpinan transformasional meliputi pengembangan hubungan yang lebih dekat antara pemimpin dengan bawahannya, bukan hanya sekedar sebuah perjanjian tetapi lebih didasarkan kepada kepercayaan dan komitmen. PT. PLN (Persero) Cabang Binjai adalah perusahaan negara yang bergerak di bidang tenaga listrik. Untuk memenuhi kebutuhan akan kemampuan dan kompetensi sumber daya manusia bagi perkembangan teknologi, PLN akan selalu mengusahakan berbagai ide untuk mencapai kepuasan pemakaian listrik pada kesejahteraan masyarakat. Dari hasil penelitian data yang ada, maka dapat diambil beberapa simpulan sebagai berikut: *pertama*, Kepemimpinan ialah suatu aktivitas maupun kegiatan yang mempengaruhi bawahan maupun kelompok untuk mencapai suatu tujuan tertentu, *kedua*, Kepemimpinan Transformasional memiliki peran untuk dapat lebih memberikan dorongan positif bagi bawahan, sehingga bawahan tersebut termotivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan dan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja, *ketiga*, Pengaruh kepemimpinan transformasional dalam memotivasi kerja karyawan adalah suatu langkah awal untuk memudahkan seorang pemimpin dalam memajukan perusahaannya, *kelima*, Ketika pemimpin memberikan jaminan berupa tunjangan atau bonus sebagai motivasi kerja menimbulkan adanya dorongan atau semangat bagi karyawan, *keenam*, Adanya dukungan dari pihak karyawan terhadap pelatihan yang diberikan pimpinan untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan dan kreatifitas karyawan.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Kinerja

Abstract

Current leadership models such as leadership organizational transformation, will play an important role for every organization. Transformational leadership includes the development of a closer relationship between the leader and subordinates, not just an agreement but rather is based on trust and commitment. PT. PLN (Persero) Branch Binjai is a state that is engaged in electric power. To meet the demand for skills and competencies of human resources for the development of technology, PLN will always try different ideas to achieve the satisfaction of the electricity consumption in the welfare of the community. From the research data, it can be some conclusions as follows: First, leadership is an activity or activities that affect subordinates and groups to achieve a particular goal, second, transformational leadership has a role to more easily provide positive encouragement to subordinates, thus subordinates are motivated to perform better than expected and the effect on performance improvement, third, effect of transformational leadership in motivating employees is an initial step to facilitate a leader in advancing the company, the fifth, when the leader of guaranteed benefits or bonuses as a form of motivation to induce labor lack of motivation or morale for the employees, the sixth, the support of the employees to be given leadership training to enhance the capabilities, skills and creativity of employees.

Keywords: Transformational Leadership, Work Motivation, Performance

PENDAHULUAN

Adanya perubahan lingkungan organisasi yang semakin kompleks dan kompetitif, mensyaratkan perusahaan untuk bersikap lebih responsif agar tetap bertahan. Dalam perubahan organisasi baik yang terencana maupun tidak terencana, aspek yang terpenting adalah perubahan individu. Perubahan pada individu ini tidak mudah, tetapi harus melalui proses. Pimpinan sebagai panutan dalam organisasi, mensyaratkan adanya perubahan yang harus dimulai dari tingkat yang paling atas (Pimpinan). Untuk itu organisasi memerlukan Pimpinan yang reformis yang mampu menjadi motor penggerak perubahan (*transformation*) organisasi.

Seiring dengan perubahan lingkungan organisasi yang semakin kompleks dan kompetitif, menuntut kesiapan pemimpin agar perusahaan tetap bertahan. Model kepemimpinan mutakhir seperti kepemimpinan transformasi organisasi, akan memainkan peranan yang penting bagi setiap organisasi. Kepemimpinan transformasional meliputi pengembangan hubungan yang lebih dekat antara pemimpin dengan bawahannya, bukan hanya sekedar sebuah perjanjian tetapi lebih didasarkan kepada kepercayaan dan komitmen.

Untuk menunjang keberhasilan manajemen dibutuhkan seorang pemimpin yang dapat melaksanakan tugas dan fungsi manajemen. Seorang pemimpin yang baik harus dapat memberikan motivasi agar dapat mencapai produktivitas kerja dan kepuasan kerja bawahannya.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang, sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode waktu tertentu.

Yang menjadi Rumusan Masalah adalah *pertama*, untuk mencapai tujuan yang ditetapkan setiap perusahaan pada umumnya selalu menghadapi masalah, masalah yang dihadapi perusahaan itu berbeda-beda tergantung pada ruang lingkup aktifitas masing-masing perusahaan. Masalah mungkin merupakan suatu keadaan atau penyimpangan yang terjadi pada suatu organisasi serta faktor yang akan dijadikan bahan acuan sebagai pendukung dalam tulisan ini, *kedua*, Apakah kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan? *ketiga*, Apakah motivasi kerja mempunyai pengaruh

terhadap kinerja karyawan? Dalam penelitian ini tujuan yang hendak dicapai adalah sebagai berikut : Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dan Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi berbagai pihak, yaitu :

Bagi Perusahaan

Dapat menerima masukan mengenai pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, guna mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan bersamaan dengan tercapainya sasaran-sasaran organisasi.

Bagi Penulis

Untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan dibidang kepemimpinan sehingga dapat diterapkan nantinya dilingkungan kerja.

Untuk Pihak lain

Sebagai bahan referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya mengenai hal yang sama.

LANDASAN TEORI

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan juga merupakan penggerak bagi sumber daya dan alat-alat yang dimiliki oleh perusahaan. Definisi kepemimpinan, menurut Terry (Kartono 1998: 38), "Kepemimpinan adalah aktifitas mempengaruhi orang-orang agar mereka suka berusaha mencapai tujuan kelompok". Hasil tinjauan penulis-penulis lain mengungkapkan bahwa para penulis manajemen sepakat bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktifitas seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu.

Menurut Ordway Teod dalam bukunya *The Art Of Leadership* (Kartono 1998 : 38) "Kepemimpinan merupakan kegiatan mempengaruhi orang-orang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang mereka inginkan, Kepemimpinan dapat terjadi dimana saja, asalkan seseorang menunjukkan kemampuannya mempengaruhi perilaku orang lain ke arah tercapainya suatu tujuan tertentu.

Sedangkan Young dalam Kartono (1998) mendefinisikan bahwa "Kepemimpinan adalah bentuk dominasi yang didasari atas kemampuan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak

orang lain untuk berbuat sesuatu, berdasarkan akseptasi atau penerimaan oleh kelompoknya dan memiliki keahlian khusus yang tepat bagi situasi tertentu”.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi bawahan atau kelompok untuk bekerja sama mencapai tujuan organisasi atau kelompok.

2. Kepemimpinan Transformasional

Menurut Bass (1998) dalam Swandari (2003) mendefinisikan bahwa “Kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu (Yukl, 1989 : 224)”. Dengan penerapan kepemimpinan transformasional bawahan akan merasa dipercaya, dihargai, loyal dan respek kepada pimpinannya. Pada akhirnya bawahan akan termotivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan.

Sedangkan menurut O’Leary (2001) “Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang digunakan oleh seseorang manajer bila ia ingin suatu kelompok melebarkan batas dan memiliki kinerja melampaui status dan mencapai serangkaian sasaran organisasi yang sepenuhnya baru”.

Kepemimpinan transformasional pada prinsipnya memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dari apa yang bisa dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.

Berdasarkan uraian diatas menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional yang mencakup upaya perubahan terhadap bawahan untuk berbuat lebih positif atau lebih baik dari apa yang biasa dikerjakan yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.

3. Motivasi Kerja

Motivasi merupakan hal yang sangat penting dan harus dimulai oleh setiap orang dalam rangka meningkatkan produktivitas kerjanya, Motivasi berasal dari bahasa latin *Movere*, yang berarti bergerak. Pada hakekatnya perilaku manusia dimotivasi oleh keinginan untuk mendapatkan sesuatu yang merupakan tujuan dari kegiatan. Arti dari motivasi adalah sebagai kebutuhan, keinginan,

dorongan, gerak hati diri seseorang.

Menurut Flippo (1987) mengatakan bahwa “Motivasi adalah suatu keterampilan dalam memadukan kepentingan karyawan dan kepentingan organisasi sehingga keinginan-keinginan karyawan dipuaskan bersamaan dengan tercapainya sasaran-sasaran organisasi”.

Sedangkan Reksohadiprojo dan Handoko (1996) mendefinisikan bahwa “Motivasi adalah keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan.

Motivasi yang ada pada diri seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan. Jadi motivasi bukanlah suatu yang dapat disimpulkan karena adanya sesuatu perilaku yang tampak. Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah semangat atau dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan yang dapat berpengaruh positif dalam mencapai kinerja

Salah satu model motivasi yang paling awal dan paling populer dikemukakan oleh Maslow dalam Reksohadiprojo dan Handoko (1996) yang merupakan salah satu pakar yang mengungkapkan teori motivasi, ia mempertimbangkan beberapa kebutuhan untuk menjelaskan perilaku manusia, dan mengemukakan bahwa kebutuhan-kebutuhan ini mempunyai suatu makna bahwa beberapa kebutuhan berada di tingkat yang lebih rendah dari pada kebutuhan lainnya. Ia juga mengemukakan bahwa kecuali jika kebutuhan tingkat lebih rendah itu dipenuhi, kebutuhan yang lebih tinggi tidak akan berfungsi dan setelah kebutuhan yang lebih rendah dipenuhi, kebutuhan ini tidak akan memotivasi orang.

4. Kinerja Karyawan

Menurut Simamora (1997) mengemukakan bahwa “Kinerja karyawan adalah tingkatan dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan”. Sedangkan Suprihanto (Srimulyo, 1999 : 33) mengatakan bahwa “Kinerja atau prestasi kinerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan”. misalnya standar, target atau sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang karyawan sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode tertentu.

5. Hubungan Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Terhadap Kinerja

Fungsi kepemimpinan yang paling penting adalah memberikan motivasi kepada bawahannya, kepemimpinan transformasional diyakini memiliki pengaruh terhadap perusahaan dalam bentuk non keuangan seperti kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Pemimpin Transformasional memotivasi pengikutnya untuk melakukan sesuatu (kinerja) diluar dugaan (*beyond normal expectation*) melalui transformasi pemikiran dan sikap mereka untuk mencapai kinerja diluar dugaan tersebut, pemimpin transformasional menunjukkan berbagai perilaku berikut : pengaruh idealisme, motivasi insporasional, stimulasi intelektual dan konsiderasi individual.

7. Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja

Suatu determinasi penting dari kinerja individu adalah motivasi. Namun motivasi bukanlah satu-satunya determinan, variabel-variabel lain: seperti usaha yang diberikan, kemampuan pengalaman masa lalu juga mempengaruhi kinerja. Dari pernyataan tersebut, dapat dikatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh motivasi.

Dengan adanya motivasi, maka terjadilah kemauan kerja dan dengan adanya kemauan untuk bekerja serta dengan adanya kerja sama, maka kinerja akan meningkat. Kinerja karyawan merupakan tolak ukur kinerja perusahaan, semakin tinggi kinerja karyawan semakin tinggi pula kinerja perusahaan.

6. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Pemimpin mempunyai tanggung jawab menciptakan kondisi dan perangsang-perangsang yang memotivasi anggota mencapai tujuan yang ditentukan. Motivasi atau dorongan dapat berdampak pada perilaku positif yaitu memberikan semangat kerja ataupun berdampak negatif yaitu tekanan. Gaya kepemimpinan seseorang sangat berpengaruh terhadap kemampuan seseorang dalam mempengaruhi individu atau kelompok, agar perilaku bawahan sesuai dengan tujuan organisasi,

maka harus ada perpaduan antara motivasi akan pemenuhan kebutuhan mereka sendiri dan permintaan organisasi. Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang mengakui kekuatan-kekuatan penting yang terkandung dalam kepemimpinan suatu kelompok dan fleksibel dalam pendekatan yang mereka gunakan untuk melaksanakan tugas-tugas kepemimpinan tersebut yang dapat menyebabkan timbulnya motivasi yang dapat meningkatkan kinerja bawahannya.

METODE PENDEKATAN

Pendekatan yang digunakan penulis adalah sesuai dengan jenis-jenis data yang diperlukan.

1) Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian ini merupakan suatu metode untuk memperoleh landasan ilmiah yang bersifat teoritis. Penulis menggunakan beberapa buku serta tulisan ilmiah lainnya yang ada sangkut pautnya terhadap masalah yang dibahas. Data diperoleh dengan cara membaca dan mengambil kutipan yang berhubungan dengan tulisan ini.

2) Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian lapangan adalah suatu metode pengumpulan data yang digunakan dari penelitian tersebut bersifat nyata dan lazim yang disebut data primer.

3) Pengamatan (*Observasi*)

Mengadakan pengamatan secara langsung untuk mendapatkan data-data yang diinginkan serta mengetahui secara langsung dalam system yang sedang digunakan.

Teknik Analisa yang dipakai adalah:

1) Analisa Deskriptif.

Yaitu menganalisa data yang dilakukan dengan cara pengumpulan atau menyusun dan mengklasifikasikan sehingga memberikan gambaran yang jelas mengenai masalah yang diteliti.

2) Analisa Komperatif.

Yaitu menganalisa data dengan cara membandingkan antara teori dengan praktek sehingga dapat diketahui perbedaan diantara keduanya. Dari hasil analisa tersebut, penulis dapat menarik kesimpulan dan selanjutnya dapat memberikan saran yang mungkin berguna bagi perusahaan.

PEMBAHASAN

Setelah proklamasi RI 17 Agustus 1945, dikumandangkan kesatuan aksi karyawan perusahaan listrik di seluruh penjuru tanah air untuk mengambil alih perusahaan listrik bekas milik swasta Belanda dari tangan Jepang. Perusahaan listrik yang sudah diambil alih itu diserahkan kepada pemerintah RI dalam hal ini departemen pekerjaan umum. Untuk mengenang peristiwa ambil alih itu, maka dengan penetapan pemerintah No.1 SD/45 ditetapkan tanggal 27 Oktober sebagai Hari Listrik. Sejarah memang membuktikan kemudian bahwa dalam suasana yang makin memburuk dalam hubungan Indonesia – Belanda, tanggal 3 Oktober 1953 keluar surat Keputusan Presiden No. 163 yang memuat ketentuan nasionalisasi perusahaan listrik milik swasta Belanda sebagai bagian dari perwujudan pasal 33 ayat (2) UUD 1945.

Setelah aksi ambil alih itu, sejak tahun 1955 di Medan berdiri perusahaan listrik negara distribusi cabang Sumatera Utara (Sumatera Timur dan Tapanuli) yang mula-mula dikepalai R. Sukarno (merangkap kepala di Aceh), tahun 1959 dikepalai oleh Ahmad Syaifullah. Setelah BPU PLN berdiri dengan SK Menteri PPUT No. 16/1/20 tanggal 20 Mei 1961, maka organisasi kelistrikan dirubah. Sumatera Utara, Aceh, Sumatera Barat, Riau menjadi PLN Eksploitasi.

Tahun 1965, BPU PLN dibubarkan dengan peraturan menteri PUT No. 9 /PRT/64 dan dengan Peraturan Menteri No. 1/PRT/65 ditetapkan pembagian daerah kerja PLN menjadi 15 kesatuan daerah eksploitasi. Sumatera utara tetap menjadi eksploitasi I.

1. Dari Eksploitasi I Sampai Wilayah II

Sebagai tindak lanjut dari pembentukan PLN Eksploitasi I Sumatera Utara tersebut, maka dengan keputusan direksi PLN No. KPTS 009/DIRPLN/66 tanggal 14 April 1966, PLN Eksploitasi I dibagi menjadi empat cabang dan satu sektor, yaitu cabang Medan, Binjai, Sibolga, P.Siantar (Berkedudukan di Tebing Tinggi). PP No. 18 tahun 1972 mempertegas kedudukan PLN sebagai perusahaan umum listrik negara dengan hak, wewenang dan tanggung jawab membangkitkan, menyalurkan dan mendistribusikan tenaga listrik ke seluruh Wilayah RI. Dalam SK Menteri tersebut PLN Eksploitasi I Sumatera Utara diubah menjadi PLN Eksploitasi II Sumatera Utara.

Kemudian menyusul peraturan menteri PUTL No. 013/PRT/75 yang merubah PLN Eksploitasi menjadi PLN Wilayah. PLN Eksploitasi II menjadi PLN Wilayah II Sumatera Utara. Dalam melaksanakan tugas pokok tersebut pt PLN (persero) distribusi cabang binjai mempunyai fungsi sebagai berikut:

- 1) Perencanaan dan pelaksanaan pem-bangunan sarana perindustrian tenaga listrik,
- 2) Pengoperasian dan pemeliharaan sistem perindustrian tenaga listrik
- 3) Perencanaan dan pembinaan penjualan tenaga listrik dan pelayanan kepada pelanggan
- 4) Pengelolaan sumber daya manusia, administrasi dan keuangan,
- 5) Pengawasan pelaksanaan industry, Aktivitas utama PT PLN (Persero) distribusi Medan Binjai sesuai dengan peraturan pemerintah no 23 tahun 1994, tanggal 16 juni 1994 adalah sebagai berikut:

- 1) Menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum sekaligus memupuk keuntungan berdasarkan prinsip pengelo-laaan perusahaan.
- 2) Mengusahakan penyediaan tenaga listrik dengan jumlah dan mutu yang memadai
- 3) Meningkatkan kesejahteraan dan kemak-muran rakyat secara adil dan merata serta mendorong kegiatan ekonomi
- 4) Mengusahakan keuntungan agar dapat membiayai pengembangan tenaga listrik untuk melayani kebutuhan masyarakat.
- 5) Merintis kegiatan-kegiatan usaha penyedia-an tenaga listrik .
- 6) Menyelenggarakan usaha-usaha lain yang menunjang penyediaan tenaga listrik sesuai dengan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku dalam menjalankan aktivitas dan kegiatannya.

Adapun aktifitas kegiatan penelitian dapat dilihat dari gambar-gambar berikut ini:



**Gambar 1. Persiapan untuk naik ke atas mengecek keadaan listrik
Dokumentasi PT. PLN Cabang Binjai
(sumber hasil riset)**

Analisa dapat diartikan sebagai uraian terhadap sejumlah data dan fakta yang penulis dapatkan dengan cara penelitian, dimana uraian tersebut penulis dapat mengetahui keadaan sebenarnya dan membandingkan sesuai dengan teori yang diperoleh. Sedangkan evaluasi dapat diartikan sebagai suatu penelitian terhadap data atau fakta berdasarkan analisa yang dilakukan sebelumnya. Oleh karena itu, penulis berusaha untuk membuat analisa dan evaluasi terhadap Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Cabang Binjai. Penulis melihat bahwa kepemimpinan yang diterapkan sudah cukup baik terhadap motivasi kerja karyawan sesuai kebutuhan perusahaan.

Dalam teori yang dikemukakan bahwa kepemimpinan transformasional pada prinsipnya memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dari pada yang biasa dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. Hal ini jelas terlihat dalam kepemimpinan di PT. PLN (Persero) Cabang Binjai.

Hasil riset penulis pada PT. PLN (Persero) Cabang Binjai menunjukkan bahwa operasi PLN sangat luas meliputi seluruh wilayah Indonesia yang terdiri lebih dari 13.000 pulau. Sebagai perusahaan perseroan terbatas, maka anak perusahaan diharapkan dapat bergerak lebih leluasa dengan antara lain membentuk perusahaan *Joint Venture*, menjual saham dalam bursa efek, menerbitkan obligasi dan kegiatan-kegiatan usaha lainnya. Di samping itu, untuk mengantisipasi otonomi daerah, PLN juga telah membentuk unit bisnis strategis berdasarkan kewilayahan dengan kewenangan manajemen yang lebih luas, hal ini jelas terlihat dalam pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional yang diterapkan PT. PLN (Persero) terhadap karyawan dipengaruhi beberapa faktor yaitu:

- 1) Menginspirasi dan memberikan keteladanan perilaku Saling percaya, Integritas, Peduli dan Pembelajar.
- 2) Mempelajari pembaharuan dan modernisasi perusahaan melalui pemikiran *Out Of The Box*.

- 3) Memastikan semua unsur perusahaan bekerja sama guna mendapatkan kinerja unggul dan meningkatkan pelayanan publik.
- 4) Membina kader melalui proses pelatihan, pembinaan dan penyuluhan
- 5) Mengantisipasi kondisi *turbulence* dan lingkungan yang selalu berubah dengan gesit (*Agility*) dan fleksibel.

3. Sifat-sifat pemimpin yang tidak boleh dilakukan pada PT. PLN (Persero) Cabang Binjai

Aturan yang diterapkan perusahaan kepada pimpinan agar tidak melakukan tindakan tidak wajar terhadap karyawan meliputi 5 bagian yaitu:

- 1) Menyalahgunakan wewenang dan jabatan
- 2) Minta dilayani tetapi hak karyawan tidak dipenuhi
- 3) Ego sektoral (berpikiran berkotak-kotak), diskriminatif dan subyektif
- 4) Mengembangkan situasi urgen menjadi kepanikan
- 5) Menghambat kompetensi dan karir insani PLN

Berdasarkan pengamatan penulis pada perusahaan PT. PLN (Persero) Cabang Binjai diperoleh kesan-kesan sebagai berikut:

- 1) Saat ini PLN mempekerjakan 47.532 staf dari seluruh Indonesia dengan rasio 15,6% di antaranya berpendidikan sarjana dan pasca sarjana.
- 2) PLN akan selalu mengusahakan berbagai pendidikan dan kegiatan pelatihan melalui jasa pendidikan baik di lingkungan PLN sendiri maupun menjalin kerjasama dengan berbagai universitas dan lembaga pendidikan di dalam dan luar negeri.
- 3) Pimpinan juga memberikan peraturan-peraturan yang tidak boleh dilanggar oleh karyawan guna terciptanya lingkungan kerja yang aman, nyaman dan tentram.

4. Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Cabang Binjai.

Perusahaan memiliki pimpinan yang cukup bijak dalam mengambil tindakan dalam memotivasi kinerja karyawan, sehingga pimpinan menarapkan peraturan pada PT. PLN (Persero) yaitu:

- 1) *Mutual Trust* yaitu:
 - a) saling menghargai

- b) beritikad baik
- c) transparan
- 2) *Integritas* yaitu:
 - a) jujur dan menjaga komitmen
 - b) taat aturan dan bertanggung jawab
 - c) keteladanan
- 3) *Care* yaitu:
 - a) Proaktif dan saling membantu
 - b) Memberi yang terbaik
 - c) Menjaga citra perusahaan
- 4) *Continuous learning* yaitu:
 - a) belajar berkelanjutan dan beradaptasi
 - b) berbagai pengetahuan dan pengalaman
 - c) berinovasi

Kesuksesan perusahaan tergantung dari cara pimpinan mengatur kinerja karyawan apakah karyawan mau menerima dan menjalankan peraturan-peraturan yang berlaku atau malah karyawan tersebut memilih untuk menghiraukannya.

SIMPULAN

PT. PLN (Persero) Cabang Binjai adalah perusahaan negara yang bergerak di bidang tenaga listrik. Untuk memenuhi kebutuhan akan kemampuan dan kompetensi sumber daya manusia bagi perkembangan teknologi, PLN akan selalu mengusahakan berbagai ide untuk mencapai kepuasan pemakaian listrik pada kesejahteraan masyarakat.

Dari hasil penelitian data-data yang ada, maka dapat diambil beberapa simpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan ialah suatu aktivitas maupun kegiatan yang mempengaruhi bawahan maupun kelompok untuk mencapai suatu tujuan tertentu.
2. Kepemimpinan Transformasional memiliki peran untuk dapat lebih memberikan dorongan positif bagi bawahan, sehingga bawahan tersebut termotivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan dan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.
3. Pengaruh kepemimpinan transformasional dalam memotivasi kerja karyawan adalah suatu langkah awal untuk memudahkan seorang pemimpin dalam memajukan perusahaannya.
4. Ketika pemimpin memberikan jaminan berupa tunjangan atau bonus sebagai motivasi kerja

menimbulkan adanya dorongan atau semangat bagi karyawan.

5. Adanya dukungan dari pihak karyawan terhadap pelatihan yang diberikan pimpinan untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan dan kreatifitas karyawan.

Sejauh ini gaya kepemimpinan yang diterapkan pada PT. PLN (Persero) Cabang Binjai sudah menjalankan semua tugas dan tanggung jawabnya dengan sebaik-baiknya, sehingga dapat memotivasi para karyawannya untuk dapat meningkatkan kinerja mereka di perusahaan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Flippo, Edwin B. Masud Moh (alih bahasa). 1990. *Manajemen Personalia*. Edisi: keenam. Jilid kedua, Jakarta: Erlangga
- Handoko, Hani T, dan Reksohadiprodjo Sukanto. 1996. *Organisasi Perusahaan*. Edisi kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Kartono, Kartni. 1983. *Pimpinan dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali.
- M. Manullang. 1983. *Dasar-Dasar Manajemen*. Edisi ketiga. Jakarta: Erlangga.
- Mathis, Robert L, John H Jackson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 2 jilid pertama. Jakarta: Salemba Empat.
- Moleong J. Lexy. 1996. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Generasi Muda Rosdakarya.
- O'leary, Elizabeth. 2011. *Kepemimpinan*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Andi
- T. Hani Handoko. 1986. *Manajemen*. Edisi kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Thacker, Ronald J. 1979. *Accounting Principles*. 2nd Edition, Englewood Cliffs. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.