

SKRIPSI

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. RUSINDO EXPERTIZA INSPEKCIYA PEKANBARU

*Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
gelar sarjana Manajemen Pada Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Riau*

Oleh :

AHMAD FAHROBY

NPM:135210184

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1)
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
2020**



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

Alamat: Jalan Kaharudin Nasution No.113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax.(0761) 674834 Pekanbaru-28284

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Ahmad Fahroby
NPM : 135210184
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi
Judul Penelitian : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada
PT. Russindo Expertiza Inspekciya

Disetujui :

Pembimbing

Drs. Asril, MM

Diketahui:

Dekan

Dr. Firdaus AR., SE., M.Si, Ak. CA

Ketua Program Studi

Abd. Razak Jer, SE., M.Si



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

Alamat: Jalan Kaharudin Nasution No.113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax.(0761) 674834 Pekanbaru-28284

LEMBAR PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI

Nama : Ahmad Fahroby
NPM : 135210184
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi
Judul Penelitian : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada
PT. Russindo Expertiza Inspekciya

**Disetujui Oleh :
Tim Penguji**

1. Drs. Asril, M.M (.....)
2. Abd. Razak Jer, SE., M.Si (.....)
3. Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc (.....)

Mengetahui:

Pembimbing

Drs. Asril, MM

Ketua Program Studi

Abd. Razak Jer, SE., M.Si.



UNIVERSITAS ISLAM RIAU FAKULTAS EKONOMI

Alamat: Jalan Kaharudin Nasution No.113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax.(0761) 674834 Pekanbaru-28284

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Telah dilaksanakan bimbingan skripsi terhadap mahasiswa :

Nama : Ahmad Fahroby
NPM : 135210184
Program Studi : Manajemen
Pembimbing : Drs. Asril, MM
Judul Penelitian : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada
PT. Russindo Expertiza Inspeksiya

Dengan perincian sebagai berikut :

No.	Tanggal	Catatan Sponsor	Berita Acara	Catatan Sponsor
1.	15-04-2020	X	<ul style="list-style-type: none">Judul penelitianLengkapi daftar PustakaAlat Analisis Data	
2.	15-07-2020	X	<ul style="list-style-type: none">Nama tabelData KinerjaPenelitian Terhadap Sesuai judul yang samaPenetapan Sampel	
3.	24-09-2020		<ul style="list-style-type: none">Daftar PustakaAlat Analisis	
3.	11-11-2020	X	ACC Seminar Proposal	



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

Alamat: Jalan Kaharudin Nasution No.113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax.(0761) 674834 Pekanbaru-28284

5.	01-12-2020	X	ACC Seminar Hasil (Ujian)	
----	------------	---	---------------------------	--

Pekanbaru, 08 Januari 2021

Wakil Dekan I



Dr. Dra. Hj. Ellyan Sastraningsih, M.Si

Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau No: 1704/KPTS/FE-UIR/2020, Tanggal 01 Desember 2020, Maka pada Hari Rabu 03 Desember 2020 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen** Tahun Akademis 2020/2021.

- | | |
|-------------------------|---|
| 1. Nama | : Ahmad Fahrobby |
| 2. NPM | : 135210184 |
| 3. Program Studi | : Manajemen S1 |
| 4. Judul skripsi | : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Russindo Expertiza Inspekiya. |
| 5. Tanggal ujian | : 03 Desember 2020 |
| 6. Waktu ujian | : 60 menit. |
| 7. Tempat ujian | : Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi UIR |
| 8. Lulus Yudicium/Nilai | : Lulus (B+) 70 |
| 9. Keterangan lain | : Aman dan lancar. |

PANITIA UJIAN

Ketua

Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si
Wakil Dekan Bidang Akademis

Sekretaris

Abd. Razak Jer, SE., M.Si
Ketua Prodi Manajemen

Dosen penguji :

1. Drs. Asril, MM
2. Abd. Razak Jer, SE., M.Si
3. Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc

.....

.....

.....

Notulen

1. Awliya Afwa, SE., MM

.....

Pekanbaru, 03 Desember 2020

Mengetahui
Dekan,



Dr. Firdaus AR, SE., M.Si, Ak., CA

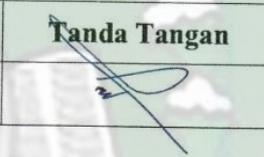
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

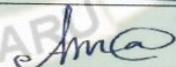
BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI

Nama : Ahmad Fahroby
NPM : 135210184
Jurusan : Manajemen / S1
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Russindo Expertiza Inspeksiya.
Hari/Tanggal : Kamis 03 Desember 2020
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi UIR

Dosen Pembimbing

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Drs. Asril, MM		

Dosen Pembahas / Penguji

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Abd. Razak Jer, SE., M.Si		
2	Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc		

Hasil Seminar : *)

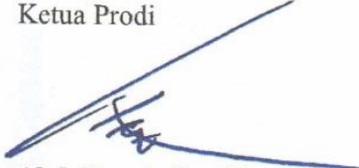
1. Lulus (Total Nilai _____)
2. Lulus dengan perbaikan (Total Nilai _____)
3. Tidak Lulus (Total Nilai _____)

Mengetahui
An.Dekan


Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si
Wakil Dekan I



Pekanbaru, 03 Desember 2020
Ketua Prodi


Abd. Razak Jer, SE., M.Si

*) Coret yang tidak perlu

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

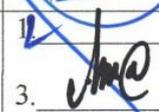
BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Ahmad Fahrobi
NPM : 135210184
Judul Proposal : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Russindo Expertiza Inspeksiya.
Pembimbing : 1. Drs. Asril, MM
Hari/Tanggal Seminar : Senin 09 November 2019

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

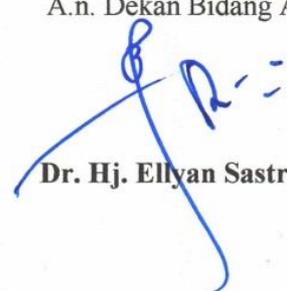
1. Judul : Disetujui dirubah/perlu diseminarkan *)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali *)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki *)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki *)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas *)
6. Alat yang dipakai : Cocok/belum cocok/kurang *)
7. Populasi dan sampel : Jelas/tidak jelas *)
8. Cara pengambilan sampel : Jelas/tidak jelas *)
9. Sumber data : Jelas/tidak jelas *)
10. Cara memperoleh data : Jelas/tidak jelas *)
11. Teknik pengolahan data : Jelas/tidak jelas *)
12. Daftar kepustakaan : Cukup/belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian *)
13. Teknik penyusunan laporan : Telah sudah/belum memenuhi syarat *)
14. Kesimpulan tim seminar : Perlu/tidak perlu diseminarkan kembali *)

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Drs. Asril., MM	Ketua	
2.	Abd. Razak Jer, SE., M.Si	Anggota	
3.	Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc	Anggota	

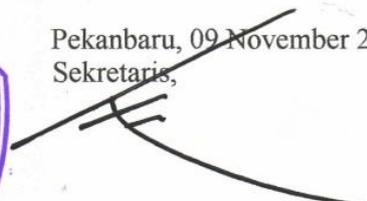
*Coret yang tidak perlu

Mengetahu
A.n. Dekan Bidang Akademis,


Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si



Pekanbaru, 09 November 2020
Sekretaris,


Abd. Razak Jer, SE., M.Si

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor: 303 /Kpts/FE-UIR/2020
TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1
Bismillahirrohmanirrohim
DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang:**
1. Surat penetapan Ketua Jurusan / Program Studi Manajemen tanggal 30 Maret 2020 tentang penunjukan Dosen Pembimbing skripsi mahasiswa.
 2. Bahwa dalam membantu mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga Mendapat hasil yang baik perlu ditunjuk Dosen Pembimbing yang Akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut

- Mengingat:**
1. Surat Mendikbud RI:
 - a. Nomor: 0880/U/1997
 - b. Nomor: 0213/0/1987
 - c. Nomor: 0378/U/1986
 - d. Nomor: 0387/U/1987
 2. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
 - a. Nomor : 192/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Eko. Pembangunan
 - b. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Manajemen
 - c. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Akuntansi S1
 - d. Nomor : 001/SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/I/2014 Tentang Akreditasi D.3 Akuntansi
 3. Surat Keputusan YLPI Daerah Riau
 - a. Nomor: 66/Skep/YLPI/III/1987
 - b. Nomor: 10/Skep/YLPI/IV/1987
 4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
 5. Surat Edaran Rektor Universitas Islam Riau tanggal 10 Maret 1987
 - a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

MEMUTUSKAN

- Menetapkan:** 1. Mengangkat Saudara - saudara yang tersebut namanya di bawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu:

No	N a m a	Jabatan/Golongan	Keterangan
1.	Drs. Asril, MM	Lektor, C/c	Pembimbing

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah:

N a m a : Ahmad Fahrobi
 N P M : 135210184
 Jusan/Jenjang Pendd. : Manajemen / S1
 Judul Skripsi : Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Rusindo Expertiza Inspeksi Pekanbaru, Riau

3. Tugas pembimbing adalah berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor: 52/UIR/Kpts/1989 tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa di lingkungan Universitas Islam Riau.
4. Dalam pelaksanaan bimbingan supaya memperhatikan usul dan saran dari forum seminar proposal.
5. Kepada pembimbing diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
6. Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini segera akan ditinjau kembali.

Kutipan: Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan menurut semestinya.

Ditetapkan di: Pekanbaru
 Pada Tanggal: 31 Maret 2020
 Dekan,

Drs. Abrar, M.Si, Ak., CA

Tembusan : Disampaikan pada:

1. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau
2. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru.

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana, Megister, Doktor) baik di Universitas Islam Riau maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penilaian saya sendiri tanpa bantuan pihak manapun, kecuali mengambil beberapa dari referensi dan arahan dari Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sepenuhnya dan kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Pekanbaru, Desember 2020

Saya Yang Membuat Pernyataan



AHMAD FAHROBY

ABSTRAK

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. RUSINDO EXPERTIZA INSPEKCIYA PEKANBARU

OLEH:

AHMAD FAHROBY
NPM:13S210184

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rusindo Expertiza Inspekciya. Penelitian ini dilaksanakan dengan metode deskriptif kuantitatif yang menggunakan data primer dan data sekunder yang diperoleh melalui wawancara/ interview serta kuisisioner penelitian populasi adalah seluruh karyawan PT. Rusindo Expertiza Inspekciya yang berjumlah 30 orang, karena keterbatasan populasi maka semua jumlah populasi dijadikan sampel. Penelitian ini menggunakan teknik sensus sampling atau total sampel yaitu menjadikan seluruh populasi. Adapun kesimpulan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Rusindo Expertiza Inspekciya. Dari analisis data, diperoleh koefisien determinasi atau (R^2) dalam penelitian ini sebesar 0,596 atau 59,6%, artinya kinerja karyawan PT. Rusindo Expertiza Inspekciya dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan sebesar 59,6% dan sisanya 40,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti di dalam penelitian.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kinerja

**THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE ON EMPLOYEE
PERFORMANCE IN. RUSINDO EXPERTIZA
INSPEKCIYA PEKANBARU**

BY:

**AHMAD FAHROBY
NPM: 135210184**

The purpose of this study was to determine the effect of leadership style on employee performance at FT. Rusindo Expertiza Inspekiya. This research was conducted with a quantitative descriptive method using primary data and secondary data obtained through interviews and research questionnaires. The population was all employees of FT. Rusindo Expertiza Inspekiya, amounting to 30 people, due to population limitations, all population numbers were sampled. This study uses census sampling techniques or total samples, namely making the entire population. The conclusion in this study is that there is an influence of leadership style on the performance of employees of FT. Russindo Expertiza Inspekiya. From the data analysis, the coefficient of determination or (R²) in this study is 0.596 or 59.6%, meaning that the performance of the employees of FT. Russindo Expertiza Inspekiya is influenced by the leadership style variable of 59.6% and the remaining 40.4% is influenced by other variables which are not examined in the study.

Keywords: Leadership Style, Performance

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur atas kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dibenkan kekuatan untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini. Selain itu selawat beriring salam juga dikirimkan kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa umatnya dari alam jahiliah kealam yang penuh dengan ilmu pengetahuan seperti sekarang ini.

Untuk menyelesaikan pendidikan Strata satu (SI) diperlukan suatu karya ilmiah dalam bentuk skripsi. Pada kesempatan ini, penulis membuat skripsi yang

berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Karyawan Pada PT. Russindo Experiza Inspeksiya". Adapun skripsi ini dianjurkan untuk memenuhi syarat dalam mengikuti ujian oral comprehensive guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau di Pekanbaru.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya bahwa sebagai karya manusia biasa, skripsi ini masih jauh dari penulisan skripsi ini, penulisan banyak terdapat kesalahan dan kekurangan baik segi ini maupun penulisan. Demi tercapainya kesempurnaan skripsi ini, dengan segenap kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca yang sifatnya membangun.

Selain dari itu, penulis juga banyak mendapat bantuan baik moril maupun materil serta bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak. Dengan demikian,

pada kesempatan ini penulis dengan tulus dan ikhlas ingin mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Dr. Firdaus AR, SE., M.Si, Ak.CA seiaku Dekan Fakultas Ekonomi UIR
2. Bapak Abd. Razak Jer, SE., M.Si Seiaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UIR
3. Bapak Drs. Asril, MM, seiaku dosen pembimbing yang tak henti-hentinya memberikan motivasi, memperbaiki dan menyempurnakan sehingga penulisan karya ilmiah ini dapat diselesaikan pada waktunya.
4. Bapak dan Ibu Dosen yang telah memberikan pengajaran kepada penulis selama dibangku kuliah serta pegawai/ti Tata Usaha Fakultas Ekonomi UIR yang telah ikut membantu proses kegiatan belajar mengajar dikampus
5. Pimpinan beserta Karyawan pada PT. Russindo Experiza Inspekciya, yang telah bersedia memberi kemudahan dalam pengambilan data yang dibutuhkan dalam penulisan skripsi ini.
6. Kepada Ayahnda (Aim) Hardi Suhri dan Ibunda Hafhi Salmi serta kakakku Mega Sari, Hermita Sari dan Ali Akbar, terima kasih yang tak sehingga atas segala kasih sayang, cinta, perhatian, dorongan semangat, bantuan baik moril maupun materil dan segala-galanya kepada ananda selama ini.
7. Terima kasih untuk teman-teman angkatan 2013 di Fakultas Ekonomi UIR yang selalu memberikan semangat dan motivasi.

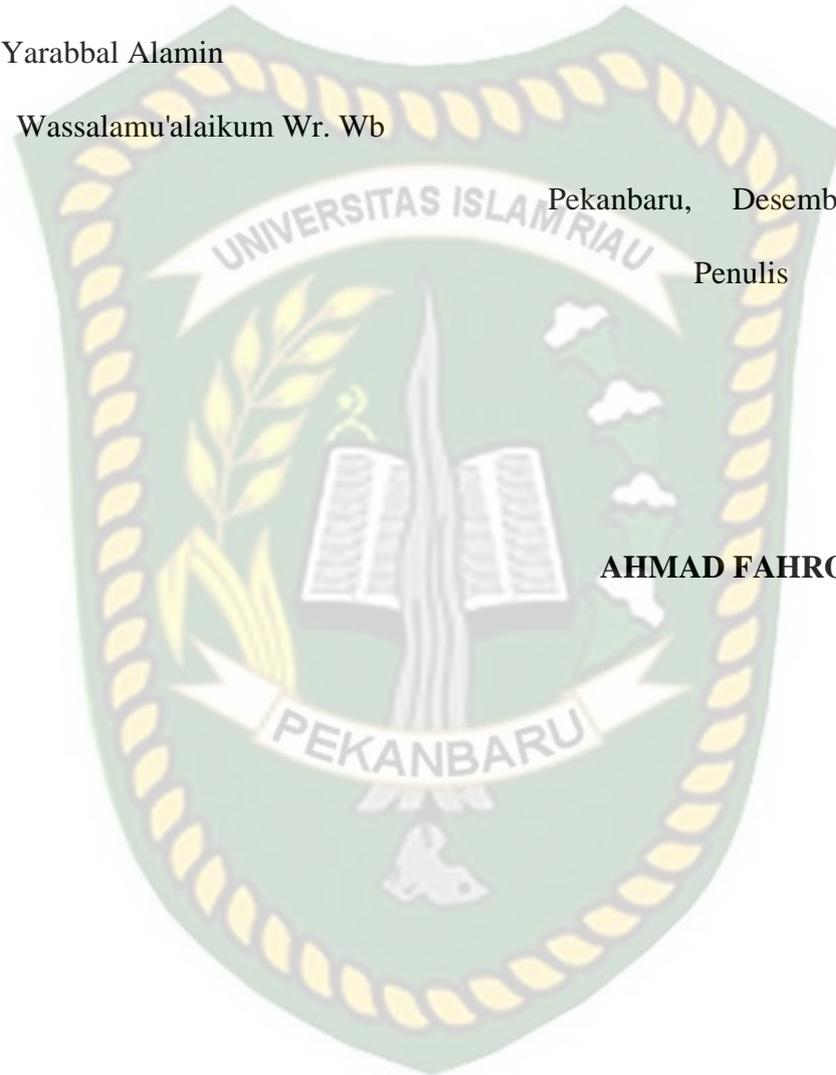
Akhirnya kepada Allah SWT penulis memohon semoga bimbingan, bantuan, pengorbanan dan keikhlasan yang telah diberikan seiam ini akan menjadi amal kebaikan dan mendapatkan balasan yang layak dari Allah SWT, Amin Yarabbal Alamin

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Pekanbaru, Desember 2020

Penulis

AHMAD FAHROBI



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	5
1.4 Sistematika Penulisan.....	6
BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS	8
2.1. Kinerja	8
2.1.1. Pengertian Kinerja	8
2.1.2. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja.....	9
2.1.3. Sasaran Kinerja.....	10
2.1.4. Perencanaan Kinerja	11
2.1.5. Standar Kinerja	12
2.1.6. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	18
2.1.7. Indikator Kinerja.....	16
2.2. Gaya Kepemimpinan	16
2.2.1. Pengertian Kepemimpinan	16

2.2.2. Model-model kepemimpinan.....	17
2.2.3. Pengertian Gaya Kepemimpinan	19
2.2.4. Konsep Gaya Kepemimpinan	20
2.2.5. Indikator Gaya Kepemimpinan.....	23
2.3. Penelitian Terdahulu.....	25
2.5. Kerangka Pemikiran	26
2.6. Hipotesis	26
BAB III METODE PENELITIAN.....	27
3.1. Metode Penelitian	27
3.2. Jenis dan SumberData	28
3.3. Populasi dan Sampel Penelitian.....	28
3.3.1 Populasi Peneltian.....	28
3.3.2. Sampel Penelitian	29
3.4. Teknik Pengumpulan Data	29
3.5. Analisis Data	30
3.5.1. Uji Validitas.....	31
3.5.2. Uji Reliabilitas.....	31
3.5.3. Uji Asumsi Klasik	31
3.5.4. Analisis Regresi Linear	32
3.5.5. Uji Hipotesis	32
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	34
4.1 Profil Perusahaan.....	34
4.2. Struktur Organisasi	35

BAB V HASIL PENELITIAN	47
5.1. Karakteristik Umum Responden Penelitian	47
5.1.1. Usia.....	47
5.1.2. Jenis Kelamin	48
5.1.3. Pendidikan Terakhir	48
5.1.4. Masa Kerja.....	49
5.2 Uji Validitas dan Reliabilits	50
5.2.1. Uji Validitas.....	50
5.2.2. Uji Realibilitas.....	52
5.3. Deskriptif Hasil Penelitian.....	52
5.3.1. Gaya Kepemimpinan (X).....	53
5.3.2. Kinerja Karyawan (Y)	57
5.4. Analisa Data	59
5.5. Analisis Regresi Linear	61
5.5.1. Uji Kelayakan Model (Uji F).....	62
5.5.2. Uji Parsial (Uji t)	63
5.5.3. Koefisien Determinasi	64
5.6. Pembahasan	65
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	67
6.1. Kesimpulan.....	67
6.2. Saran	67
DAFTAR PUSTAKA	69
LAMPIRAN	71

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Karyawan PT. Russindo Expertiza Inspekciya Tahun 2019....	3
Tabel 1.2	Penelitian terdahulu.....	25
Tabel 3.1	Operasional Variabel	27
Tabel 5.1	Karakteristik umum responden berdasarkan usia	47
Tabel 5.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	48
Tabel 5.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	49
Tabel 5.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	50
Tabel 5.5	Hasil Uji Validitas.....	50
Tabel 5.6	Hasil Uji Reliabilitas.....	52
Tabel 5.7	Rekapitulasi Jawaban Variabel Gaya Kepemimpinan	53
Tabel 5.8	Analisis Variabel Kategori Gaya Kepemimpinan.....	56
Tabel 5.9	Rekapitulasi Jawaban Variabel Kinerja Karyawan.....	57
Tabel 5.10	Analisis Variabel Kategori Kinerja Karyawan	59
Tabel 5.11	Hasil Uji Normalitas Instrumen Penelitian	60
Tabel 5.12	Uji Regresi Linear Berganda.....	61
Tabel 5.13	Uji Kelayakan Model (Uji F)	62
Tabel 5.14	Uji Pengaruh Parsial (Uji T)	63
Tabel 5.15	Uji Koefisien Determinasi (Ri)	64

DAFTAR DAFTAR

Gambar 4.1 Struktur Jabatan Perusahaan.....	36
Gambar 5.1 Uji Normalitas	60



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Unsur penting dalam keberlangsungan suatu organisasi ialah manusia. Hal ini dikarenakan dalam aktivitas organisasi selalu melibatkan manusia sebagai subjeknya sehingga keberagaman individu dalam suatu organisasi perlu diselaraskan melalui tujuan yang sama. Dalam rangka menyelaraskan tujuan organisasi yang digerakkan oleh individu-individu didalamnya dibutuhkan suatu keterampilan seorang pemimpin, karena pemimpin mempunyai kemampuan mempengaruhi dan menggerakkan manusia didalamnya agar dapat melakukan kerjasama sama dalam rangka mencapai tujuan tersebut. Sehingga dapat dikatakan bahwa pemimpin adalah motor penggerak berbagai unsur yang berada organisasi yang dipimpin.

Kepemimpinan merupakan kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. Dan satu hal yang perlu diingat bahwa kepemimpinan tidak harus dibatasi oleh aturan-aturan atau tata krama birokrasi. Kepemimpinan dapat terjadi dimanapun dan kapanpun hal ini dikarenakan kepemimpinan dapat terjadi secara alamiah berdasarkan kemampuan pemimpin yang bertujuan agar dapat mempengaruhi sikap dan tindakan orang lain dalam rangka mencapai tujuan. Hal ini sejalan dengan pendapat Sondang P. Siagan (2013:36) yang mengatakan bahwa tujuan suatu organisasi yakni berdasarkan atas cara dan pelaksanaan yang

dilakukan oleh pemimpin atau atas dalam rangka mengkoordinasi anggotanya untuk melaksanakan kegiatan.

Gaya kepemimpinan yang kurang memperhatikan nasib anggotanya dapat menyebabkan rendahnya produktivitas kerja. Sehingga gaya kepemimpinan harus dapat memengaruhi dan mengubah sikap, tindakan, dan perilaku anggotanya untuk kepentingan dan tujuan organisasi tercapai. Hal ini sesuai dengan pendapat Ranupandojo (2012:224) Gaya kepemimpinan yaitu perilaku yang dirancang untuk menyatukan tujuan individu atau kelompok dengan tujuan organisasi. Hakikat dari organisasi itu adalah manusia dan kerja sama dalam suatu struktur organisasi yang menciptakan pembagian tugas dan jabatan serta meletakkan batas-batas kebebasan seseorang dalam organisasi. Untuk itu Handoko (2013:5) mengatakan bahwa pengakuan terhadap pentingnya satuan tenaga kerja dalam suatu organisasi adalah perlu. Karena sumber daya manusia merupakan unsur yang vital bagi pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk mencapai tujuan dari organisasi atau divisi dalam suatu perusahaan maka kinerja yang menjadi tolak ukur tercapainya tujuan tersebut. Dimana para karyawan dan seluruh yang ada di dalamnya sangat berperan penting. Pada divisi Agriculture Operational di perusahaan RUSINDO EXPERTIZA INSPEKCIYA divisi ini sangat berpengaruh penting untuk mencapai tujuan perusahaan dimana inti perusahaan bergantung di divisi ini. Maka kinerja karyawan yang efektif juga sangat ditekankan maka dari

itu peran dari seorang pemimpin harusnya sangat berpengaruh di divisi ini. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja, atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pada PT. RUSINDO EXPERTIZA INSPEKCIYA berlokasi di Pekanbaru adalah perusahaan yang bergerak di bidang oil dan gas yang memiliki beberapa divisi dalam perusahaan masing-masing memiliki pemimpin untuk mengatur dan bertanggung jawab atas divisi yang dia tangani. Dan bisa kita lihat dari tabel berikut:

Tabel 1.1

Data Karyawan PT. Russindo Expertiza Inspekiya Tahun 2019

No	Nama	Jabatan	Bagian
1	Aditya Romas	Direktur Utama	
2	Arlan Anwar	Technician	Dev. Operation
3	Ferry Saputra	Technician	Dev. Operation
4	Fatrullah	HR & Legal General Adm	Dev. Finance
5	Alfatur Rahmah	Billing & General Adm Officer	Dev. Finance
6	Ragawantara	Development Bussiness	Dev. Marketing
7	Hendra Bakti	Security	Dev. Finance
8	Syaiful Rahman	Tender Supporting & Adm	Dev. Bussiness
9	Daifillah Karima	Payroll HR Officer	Dev. Finance
10	Mardiana Simamora	Operational Adm	Dev. Operation
11	Samsul Hadi	Technician	Dev. Operation
12	Danang Abdillah	Office Boy	Dev. Operation
13	Nasir	Security	Dev. Operation
14	Gofran	Junior Inspector	Dev. Operation
15	Irfan Mubarak	Inspector	Dev. Operation
16	Donald Sitompul	Finance & Accounting Director	Dev. Finance
17	Ricky Chandra	Operation Adm & Warehouse	Dev. Operation
18	Suwandi	Operation & IT Supporting	Dev. Marketing
19	Khairul Huda	Operation Administration	Dev. Operation
20	Midhatul Mutiara Hasanah	Marketing & Development	Dev. Marketing
21	Wales Heriadi	Finance & Accounting Officer	Dev. Finance

No	Nama	Jabatan	Bagian
22	Anggi Sania Putri	Junior Engineering	Dev. Operation
23	Bunyamin Arsyad	Junior Inspector	Dev. Operation
24	Prasetyo Hadi Prabowo	Junior Engineering	Dev. Operation
25	Dani Irvandi	Junior Engineering	Dev. Operation
26	Randa Kurniawan	Junior Inspector	Dev. Operation
27	Rendi Dwi Surya	Operation Administration	Dev. Operation
28	M Wahyu Prayudha	Operational & Maintenance	Dev. Operation
29	Yoko Arsy	Operational & Maintenance	Dev. Operation
30	Taufan Wibisono	Operational & Maintenance	Dev. Operation
31	M Ridwan	Operational & Maintenance	Dev. Operation

Sumber: PT. Russindo Expertiza Inspekciya (2019)

Berdasarkan permasalahan di PT. RUSINDO EXPERTIZA INSPEKCIYA diketahui bahwa terdapat permasalahan kinerja karyawan yaitu diketahui dari hasil wawancara dengan bagian HRD menyebutkan bahwa karyawan PT. RUSINDO EXPERTIZA INSPEKCIYA masih adanya karyawan yang tidak menyerahkan pekerjaan atau menyelesaikan tugas tepat waktu dan masih adanya karyawan yang tidak hadir saat rapat suatu proyek sehingga menyebabkan penurunan kuantitas dan kualitas kerja.

Selain permasalahan kinerja juga diketahui adanya permasalahan gaya kepemimpinan, hal ini diketahi dari hasil wawancara dengan 5 orang karyawan yang mengatakan bahwa pemimpin kurang mengarahkan tugas-tugas sehingga koordinasi pekerjaan yang bersifat tim berjalan lebih lambat dari pekerjaan individu, selain itu ada karyawan yang berpendapat bahwa komunikasi antara pimpinan dan anggota kurang terbuka.

Dari uraian tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. RUSINDO EXPERTIZA INSPEKCIYA”.

1.2 Perumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian adalah seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. RUSINDO EXPERTIZA INSPEKCIYA?

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan

Untuk mengetahui pengaruh dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. RUSINDO EXPERTIZA INSPEKCIYA.

1.3.2 Manfaat

Untuk menambah wawasan penulis dalam masalah perilaku kepemimpinan dan kinerja karyawan.

1. Bagi PT. RUSINDO EXPERTIZA INSPEKCIYA

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam hal peningkatan kinerja karyawan yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Sebagai bahan referensi untuk para peneliti selanjutnya.

3. Bagi pihak lainnya

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sumber bacaan dan informasi terkait upaya meningkatkan kinerja karyawan yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan.

1.4 Sistematika Penulisan

Sebagai pedoman agar lebih terarahnya penulisan penelitian ini nantinya, maka penulis mencoba membagi enam bab, dimana masing-masing bab dapat ditemukan sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Isinya menjelaskan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini akan dibahas dan dijabarkan lebih rinci teori yang berhubungan dengan penelitian ini dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Berisikan tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data serta analisa data

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini penulis akan menguraikan sejarah singkat PT.RUSSINDO EXPERTIZA INSPEKCIYA dan struktur organisasi perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis akan menguraikan bagaimana pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.RUSSINDO EXPERTIZA INSPEKCIYA

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan berisikan tentang kesimpulan dan saran-saran sehubungan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini yang ditujukan pada karyawan PT.RUSSINDO EXPERTIZA INSPEKCIYA.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1 Kinerja

2.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai individu atau kelompok dalam melakukan tugas- tugas yang diberikan dan diselesaikan atas kemampuan, pengalaman serta intensitas dan waktu (Hasibuan, 2012: 94). Kinerja adalah sesuatu aktivitas yang diupayakan agar melakukan, menuntaskan tugas serta tanggung jawab dalam rangka memenuhi harapan serta tujuan yang sudah ditentukan (Supardi, 2014).

Menurut Mulyasa (2010), kinerja atau prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Smith dalam Mulyasa (2010) menyatakan bahwa Kinerja adalah: *output drive from processes, human or otherwise*. Prestasi atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Selanjutnya Mulyasa mengatakan bahwa kinerja atau performance dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil hasil kerja.

Mangkunegara (2016:67) menjelaskan bahwa definisi kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja) yang berarti merupakan suatu hasil kerja baik dari segi kuantitas maupun kualitas yang diperoleh karyawan dalam melangsungkan pekerjaan dan tugas berdasar atas kewajiban yang diberikan.

Berdasarkan definisi-definisi yang telah disampaikan sebelumnya, maka dapat disimpulkan kinerja merupakan faktor yang berperan dalam penentu pencapaian prestasi/tugas karena konsep kinerja mangacu pada hasil pekerjaan individu baik dari segi kuantitas maupun kualitas salah satu faktor keberhasilan pencapaian tugas atau hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas berdasarkan atas target dan sasaran pada tenggat waktu yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi.

2.1.2 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

1. Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan serta kegunaan dengan dilaksanakannya evaluasi/penilaian kinerja untuk karyawan terbagi atas dua tujuan pokok, diantaranya:

a. Evaluasi

Seseorang manajer memperhitungkan kinerja dari pengalaman seseorang karyawan melalui penilaian deskriptif guna memperhitungkan kinerja sehingga melalui informasi tersebut bermanfaat dalam keputusan-keputusan promosi kerja, demosi, terminasi serta kompensasi.

b. Pengembangan

Seorang manajer mencoba untuk meningkatkan kinerja seorang karyawan dimasa yang akan datang. Sedangkan tujuan pokok dari sistem penilaian kinerja karyawan adalah: sesuatu yang menghasilkan informasi yang akurat dan valid berkenaan dengan prilaku dan kinerja anggota organisasi atau perusahaan.

2. Manfaat Penilaian Kinerja

Pada umumnya orang-orang yang berkecimpung dalam manajemen sumber daya manusia sependapat bahwa penilaian ini merupakan bagian penting dari seluruh proses ke karyawan yang bersangkutan. Hal ini penting juga bagi perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja. Bagi karyawan, penilaian tersebut berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan, dan potensi yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karir.

Dan bagi organisasi atau perusahaan sendiri, hasil penilaian tersebut sangat penting artinya dan peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutment, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan berbagai aspek lain dari proses dari manajemen sumber daya manusia secara efektif.

2.1.3 Sasaran Kinerja

Sasaran kinerja merupakan suatu pernyataan secara spesifik yang menjelaskan hasil yang harus dicapai, kapan, dan oleh siapa sasaran yang ingin dicapai tersebut diselesaikan. Sebagai sasaran, suatu kinerja mencakup unsur-unsur diantaranya:

- a. *The Performers*, yaitu orang yang menjalankan kinerja.
- b. *The Action* atau *Performance*, yaitu tentang tindakan atau kinerja yang dilakukan oleh performers.
- c. *A Time Element*, menunjukkan waktu kapan pekerjaan dilakukan.
- d. *An Evaluation Method*, tentang cara penilaian bagaimana hasil pekerjaan dapat dicapai.

- e. *The Place*, menunjukkan tempat dimana pekerjaan dilakukan.

Sasaran yang efektif dinyatakan dengan baik dalam bentuk kata kerja secara spesifik, dapat diukur, dapat dicapai, berorientasi pada hasil, dan dalam batasan waktu tertentu, yang dapat dinyatakan dengan akronim SMART yang berarti sebagai berikut:

(S) *Specific*, artinya dinyatakan dengan jelas, singkat dan mudah dimengerti.

(M) *Measureable*, artinya dapat diukur dan dikuantifikasi.

(A) *Attainable*, artinya bersifat menantang, tetapi masih dapat terjangkau.

(R) *Result oriented*, artinya memfokus pada hasil untuk dicapai.

(T) *Time-bound*, artinya ada batas waktu dan dapat dilacak, dapat dimonitor progresnya terhadap sasaran untuk dikoreksi.

Cara menulis sasaran adalah dalam bentuk menyatakan sebagai “hasil akhir” atau keluaran atau output dan bukan merupakan aktivitas.

2.1.4 Perencanaan Kinerja

Rencana pengembangan karyawan adalah alat modern yang diadopsi untuk meningkatkan efisiensi karyawan dan juga untuk mendapatkan wawasan tentang bidang-bidang di mana karyawan dapat memanfaatkan potensinya secara maksimal. Hal ini akan menentukan tindakan yang harus diambil untuk meningkatkan kinerja karyawan. Rencana pengembangan karyawan memiliki relevansi yang tinggi dalam pengaturan organisasi saat ini karena telah terjadi pergeseran paradigma dalam fokus sistem penilaian kinerja di seluruh dunia.

Fokus telah bergeser dari penghargaan sederhana, insentif dan *punishment* menjadi kebutuhan untuk mendefinisikan, merencanakan, dan mengelola kinerja karyawan. Organisasi dewasa ini mulai berfokus pada pengelolaan kinerja karyawan. Telah diamati bahwa di banyak organisasi karyawan tidak diberikan tugas atau lingkungan yang sesuai atau tanggung jawab untuk mewujudkan potensi mereka secara maksimal. Hal ini mengakibatkan ketidakpuasan kerja dan tingginya tingkat lompatan kerja (*job hopping*) (Koopmans dkk, 2011).

2.1.5 Standar Kinerja

Standar kinerja menjelaskan apa yang diharapkan manajer dari pekerja sehingga harus dipahami pekerja. Standar kinerja merupakan tolak ukur terhadap mana kinerja diukur agar efektif. Terdapat perbedaan pendapat diantara para ahli tentang arti sebenarnya standar kinerja. Beberapa menggunakan defenisi sebagai “kondisi yang akan terjadi ketika segmen pekerjaan dikerjakan dengan baik”. Sementara lainnya menggunakan defenisi “kondisi yang akan terjadi ketika segmen pekerjaan dikerjakan dengan cara yang dapat diterima” (Kirkpatrick, 2006:37).

Terdapat dua maksud diperlukannya standar kinerja. Pertama, membimbing perilaku pekerja untuk menyelesaikan standar yang telah dibangun. Kedua, menyediakan dasar bagi kinerja pekerja dapat dinilai secara efektif dan jujur. Standar kinerja membantu manajer dan pekerja agar lebih mudah memonitor kinerja dan digunakan sebagai dasar evaluasi.

2.1.6 Faktor – Faktor Mempengaruhi Kinerja

Terdapat berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan diantaranya (Widodo, 2016):

1. Kemampuan dan keterampilan

Kemampuan atau keterampilan juga disebut sebagai keahlian (*skill*). Keahlian dapat dijadikan modal bekerja yang dimiliki karyawan, karena karyawan yang memiliki skil baik akan dapat menuntaskan pekerjaan dengan benar dan efisien.

2. Kepribadian karyawan

Kepribadian dalam diri karyawan merupakan karakter dan watak khas yang dimiliki individu dalam menyelesaikan kerjanya. Karakter yang baik tercermin dalam bentuk kesungguhan, tanggung jawab, dan rasa empati dalam menjalankan kerja. Sedangkan karakter yang kurang baik diantaranya rendahnya rasa tanggung jawab, menunda pekerjaan, dan sengaja tidak mengoptimalkan pekerjaan. Hal ini akan berdampak pada kinerja karyawan.

3. Pengetahuan dan pemahaman

Pengetahuan dan pemahaman merupakan aspek kognitif yang berasal dari dalam diri karyawan yang menjadikan karyawan menguasai informasi dan paham pada aspek yang sedang dan akan ia kerjakan. Pengetahuan yang baik tentang pekerjaan akan mendukung proses bekerja dan menghasilkan prestasi yang baik pula.

4. Motivasi kerja

Motivasi kerja adalah dorongan yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Karyawan yang memiliki dorongan yang kuat baik yang berasal dari dukungan internal maupun eksternal akan memudahkan pekerjaan sehingga berdampak pada hasil kerjanya.

5. Rancangan kerja

Rancangan pekerjaan atau kerja adalah suatu susunan dan pola yang didesain dalam rangka mempermudah urusan kerja karyawan. Jika suatu pekerjaan memiliki perancangan yang matang, terorganisir dan memiliki sistematika yang jelas akan memudahkan karyawan mengidentifikasi berbagai hal yang harus ia lakukan sehingga mengoptimalkan aktivitas kerjanya.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan juga disebutkan sebagai faktor eksternal yang berpengaruh pada performa karyawan dalam lingkup organisasi. Hal ini dikarenakan sikap, tindakan dan gaya yang ditunjukkan oleh seorang pemimpin dalam mengatur, merencanakan hingga memajemen anggotanya dalam melaksanakan tugas-tugas akan dirasakan langsung oleh karyawan.

7. *Organizational behaviour*

Istilah *organizational behaviour* juga dikenal dengan budaya organisasi yang terbentuk dalam suatu perusahaan. Karyawan memiliki kecenderungan untuk mereplikasi pola-pola kerja, dan hal-hal tidak tertulis lain dari rekanan kerjanya sehingga membentuk budaya dalam suatu organisasi. Kebiasaan inilah akan menjadi hal normatif yang mungkin tidak pernah dituliskan tapi

menjadi pedoman bersama sehingga setiap karyawan harus mematuhi. Budaya ini selanjutnya dapat mempengaruhi kinerja suatu organisasi.

8. Kepuasan pekerjaan

Kepuasan pekerjaan terjadi dengan bentuk rasa senang, suka atas pekerjaan yang dilaksanakan. Karyawan akan merasa suka dan senang dalam bekerja jika merasakan hasil pekerjaannya baik.

9. Komitmen bekerja

Komitmen yang ada pada diri karyawan dalam hal ini berbentuk pada keputusan karyawan dalam menjalankan kebijakan dan menjalankan usaha pekerjaan. Karyawan yang berkomitmen memiliki kepatuhan pada nilai dan janji yang telah dibuat atau ditetapkan.

10. Lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah berupa kondisi dan suasana yang ada di tempat kerja meliputi lingkungan fisik seperti desain, tata letak, bentuk, sarana dan fasilitas selain itu lingkungan non fisik juga berpengaruh dalam hal ini adalah hubungan dengan teman kerja, kolega dan hal-hal sosial didalamnya. Jika lingkungan kerja dapat menciptakan kenyamanan kerja karyawan akan menciptakan kondisi kerja yang kondusif pula.

11. Kedisiplinan

Kedisiplinan pada diri karyawan ataupun pada lingkungan organisasi dapat mempengaruhi aktivitas kerja suatu institusi dan berdampak pada diri karyawan sendiri. Kedisiplinan dalam konteks ini terikat pada waktu seperti

absensi, jam masuk kerja, dan ketepatan waktu dalam mengumpulkan pekerjaan yang diberikan.

2.1.1 Indikator Kinerja

Menurut Simamora (2013), dalam kaitannya dengan indikator kinerja mengemukakan bahwa kinerja karyawan dapat diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut:

- 1) Kualitas kerja, yaitu meliputi jumlah produksi kegiatan yang dihasilkan
- 2) Kuantitas kerja, yaitu berlaku sebagai standar proses pelaksanaan kegiatan rencana organisasi
- 3) Ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan, yaitu pemenuhan kesesuaian waktu yang dibutuhkan atau diharapkan dalam pelaksanaan kegiatan.

2.2 Gaya Kepemimpinan

2.2.1 Pengertian Kepemimpinan

Secara umum pengertian kepemimpinan adalah suatu kekuatan yang menggerakkan perjuangan atau kegiatan yang menuju sukses. Kepemimpinan dapat juga diartikan sebagai proses memengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Umumnya kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi aktivitas kelompok dalam rangka perumusan dan pencapaian tujuan. Kepemimpinan berasal dari kata pemimpin. Pengertian pemimpin adalah suatu peran atau ketua dalam sistem di suatu organisasi atau kelompok. Sedangkan kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk memengaruhi orang-orang untuk bekerja mencapai tujuan dan sasaran.

Kepemimpinan adalah proses pengaruh sosial dimana pemimpin mengupayakan partisipasi sukarela bawahan dalam upaya mencapai tujuan organisasi (Nanjundeswaraswamy & Swamy, 2014).

Menurut Sudarwan Danim (2010: 6) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah setiap perbuatan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasikan dan memberi arah kepada individu atau kelompok yang tergabung di dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Oteng Sutisna mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mengambil inisiatif dalam situasi sosial untuk menciptakan bentuk dan prosedur baru, merancang dan mengatur perbuatan, dan dengan berbuat begitu membangkitkan kerja sama ke arah tercapainya tujuan.

Menurut Thoha (2013) kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. Dan satu hal yang perlu diingat bahwa kepemimpinan tidak harus dibatasi oleh aturan-aturan atau tata karma birokrasi. Kepemimpinan bisa terjadi dimana saja, asalkan seorang menunjukkan kemampuannya mempengaruhi perilakunya orang lain kearah tercapainya suatu tujuan tertentu.

2.2.2 Model-model kepemimpinan

Model kepemimpinan diartikan sebagai sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi anggotanya/karyawan ditujukan supaya tercapainya target organisasi sehingga model kepemimpinan ini juga dapat dinyatakan sebagai pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Model kepemimpinan diantaranya:

1. Model situasional

Kepemimpinan situasional ialah bahwa suatu gaya kepemimpinan seorang pemimpin akan dapat berbeda-beda tergantung dari seperti apatingkat kesiapan para pengikutnya.

2. Model demokrasi

Dalam model ini pemimpin di pandang sebagai orang yang tidak akan melakukan sesuatu kegiatan tanpa mengkonsultasikan terlebih dahulu pada karyawan atau bawahannya. Pemimpin disini mengikutsertakan pendapat bawahan sebelum ia membuat keputusan. Keputusan yang diambil dalam model kepemimpinan ini merupakan hasil kesepakatan bersama melalui sebuah diskusi dan pemikiran kolektif. Pemimpin berperan untuk memimpin dan mengatur jalannya diskusi (musyawarah), dan memberikan kebebasan bagi masing-masing individu untuk mengungkapkan pendapatnya (Pudjiyogyanti, 2010:144).

3. Model Autoritarian

Pemimpin dipandang sebagai orang yang memberi perintah dan dapat menuntut. Keputusan ada di tangan pemimpin. Seorang pemimpin memiliki wewenang mutlak untuk menentukan program atau kebijakan tanpa harus meminta pertimbangan dan bermusyawarah. Anggota hanya berperan menjalankan program dan kebijakan pemimpin, selangkah demi langkah, tanpa mengetahui masa depan dan tujuan yang ingin diraih. Pemimpin memiliki wewenang untuk membagi pekerjaan, menurunkan

perintah dan memaksa anggota untuk mematuhi secara otoriter (Pudjiyogyanti, 2010:144).

4. Model Laissezfaire

Model laissezfaire menjelaskan bahwa kepemimpinan memiliki peran pasif/apatis. Model ini menjelaskan bahwa kepemimpinan berbentuk kebebasan mutlak kepada anggota untuk mengambil keputusan, tindakan atau langkah lain terkait dengan kehidupannya. Pemimpin hanya berperan menyampaikan informasi dan kebijakan penting, serta menyediakan fasilitas yang dibutuhkan anggota untuk menjalankan pekerjaannya (Siagian, 2014:69).

2.2.3 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan disebut dengan istilah *leadership style*, ialah cara pemimpin dalam melakukan fungsi *leadership* melalui serangkaian kemampuan dan tindakan yang dimilikinya. Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin bersikap, berkomunikasi, dan berinteraksi dengan orang lain dalam mempengaruhi orang untuk melakukan sesuatu. Gaya tersebut bisa berbeda – beda atas dasar motivasi, kuasa ataupun orientasi terhadap tugas atau orang tertentu (Hasibuan, 2013).

Greenberg dan Baron mendefinisikan gaya kepemimpinan sebagai serangkaian proses yang dilalui seseorang dalam upaya memberikan pengaruh pada anggota kelompok agar tercapainya tujuan organisasi. Sedangkan pemimpin adalah individu dalam kelompok atau organisasi yang paling berpengaruh terhadap orang lain (Wibowo, 2015:270).

Menurut Hersey & Blanchard (Widowo, 2015:276) menjelaskan bahwa terdapat empat gaya kepemimpinan, yaitu :

- 1) *Telling* (menjelaskan), pemimpin diharapkan dapat mendefinisikan peran yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan dan memberitahu pengikut apa, di mana, bagaimana, dan kapan melakukan tugas.
- 2) *Selling* (menyediakan), pemimpin menyediakan bagi pengikut dengan instruksi yang terstruktur dan juga supportif.
- 3) *Participate* (memberikan partisipasi), pemimpin dan anggota terlibat dalam partisipasi pengambilan keputusan tentang cara terbaik menyelesaikan pekerjaan berkualitas tinggi.
- 4) *Delegating* (mendelegasi), pemimpin memberikan delegasi dalam bentuk arah, petunjuk secara khusus kepada perseorangan ataupun langsung kepada kelompok kerja karyawan.

2.2.4 Konsep Gaya Kepemimpinan

Dalam perilaku kepemimpinan ada dua hal yang biasanya dilakukan oleh pemimpin oleh bawahannya (Thoha, 2013:49) yaitu :

- 1) Perilaku mengarahkan dapat dirumuskan sejauh mana seorang pemimpin melibatkan komunikasi satu arah. Bentuk pengarahan dalam komunikasi satu arah ini antara lain : menetapkan peranan yang seharusnya bisa dikerjakan, dimana melakukan hal tersebut, bagaimana melakukannya dan melakukan pengawasan secara ketat kepada pengikut atau bawahannya.
- 2) Perilaku mendukung adalah sejauh mana seorang pemimpin melihat diri dalam komunikasi dua arah, misalnya mendengar, menyediakan dukungan

dan dorongan, memudahkan interaksi dan melibatkan para pengikut dalam pengambilan keputusan.

Kedua perilaku tersebut ditempatkan pada dua poros yang terpisah dan berbeda, sehingga dapat diketahui empat gaya dasar kepemimpinan. (Thoah, 2013 :49)

1) Gaya Intruksi

Seorang pemimpin menunjukkan perilaku yang banyak memberikan pengarahan dan sedikit dukungan. Gaya ini dicirikan dengan komunikasi satu arah. Pemimpin memberikan batasan peranan pengikutnya dan memberitahu mereka tentang apa, bagaimana, bilamana dan dimana melaksanakan berbagai tugas. Inisiatif pemecahan masalah dan pembuatan keputusan semata-mata dilakukan oleh pemimpin. Pemecahan masalah dan keputusan diumumkan dan pelaksanaannya diawasi secara ketat oleh pemimpin. Artinya pemimpin senang sekali memberikan intruksi. Hal ini dilakukan olehnya karena situasi kematangan bawahan masih rendah yang ditunjukkan kurangnya pengalaman berkenaan dengan suatu tugas atau tidak memiliki keyakinan. Dan kalau dihubungkan sumber dan bentuk kekuasaan yang dipunyainya, maka pemimpin menyukai sumber kekuasaan paksaan. Sumber kekuasaan ini sangat efektif dijalankan olehnya.

2) Gaya Konsultasi

Perilaku pimpinan tinggi pengarahan dan tinggi dukungan. Dalam menggunakan gaya ini pimpinan masih banyak memberikan pengarahan dan masih membuat hampir sama dengan keputusan, tetapi hal ini diikuti dengan

meningkatnya banyak komunikasi dua arah dan perilaku mendukung, berusaha mendengar perasaan pengikut tentang keputusan yang dibuat, serta ide dan saran mereka. Meskipun dukungan ditingkatkan, pengendalian (control) atas pengambilan keputusan tetap ada pimpinan. Tindakan ini dilakukan karena kematangan pegawai bawahan dalam keadaan sedang artinya pegawai tidak mampu tetapi berkeinginan memikul tanggung jawab, memiliki keyakinan tetapi kurang memiliki keterampilan. Sumber kekuasaan yang ada padanya penghargaan dan legitimasi.

3) Gaya Partisipasi

Perilaku pemimpin menekankan banyak memberikan dukungan dan sedikit dalam pengarahan. Dalam gaya ini pemimpin menyusun keputusan bersama-sama dengan para pengikutnya dan mendukung usaha mereka dalam menyelesaikan tugas, posisi kontrol atas pemecahan masalah dan pembuatan keputusan dipegang secara bergantian. Pemimpin dan pengikut saling tukar menukar ide dalam pemecahan masalah dan pembuatan keputusan. Komunikasi dua arah ditingkatkan dan peranan pemimpin adalah secara aktif mendengar. Pemimpin menunjukkan kebolehan sebagai orang yang lebih dari bawahannya, sehingga penampilan, bobot, dan perilakunya disenangi dan diterima oleh pegawai. Bawahan menyukainya dan menganggapnya sebagai sumber informasi dan tempat bertanya. Tindakan ini dilakukan karena kematangan pegawai dari sedang ke tinggi yang ditunjukkan pegawai yang memiliki kemampuan tetapi tidak berkeinginan untuk melakukan tugas yang diberikan karena kurangnya keyakinan. Sumber kekuasaannya adalah referensi dan informasi.

4) Gaya Delegasi

Pemimpin memberikan sedikit dukungan dan sedikit pengarahan, karena pemimpin mendiskusikan masalah bersama-sama dengan bawahan sehingga tercapai kesepakatan mengenai definisi masalah yang kemudian proses pembuatan keputusan didelegasikan secara keseluruhan kepada bawahan. Sekarang bawahanlah yang memiliki kontrol untuk memutuskan bagaimana cara pelaksanaan tugas, kapan dan dimana melakukannya. Pada saat yang sama secara psikologis adalah matang, oleh karenanya tidak terlalu membutuhkan banyak komunikasi. Dua arah atau perilaku mendukung. Tindakan ini dilakukan karena kematangan pegawai sudah tinggi dimana pegawai tersebut mampu dan mau atau memiliki keyakinan untuk memikul tanggung jawab. Gaya ini melibatkan perilaku hubungan kerja yang rendah dan perilaku berorientasi pada tugas juga rendah. Sumber kekuasaan yang ada padanya kekuasaan keahlian dan informasi.

2.2.5 Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Wahyuningtyas & Erianto (2015), indikator-indikator gaya kepemimpinan adalah:

1. *Telling*

Jika seseorang pemimpin berperilaku memberitahukan hal ini berarti bahwa orientasi pekerjaan yang dikatakan akan berlangsung. Seorang pemimpin harus menyertakan proses *telling* kepada karyawannya hal ini dikarenakan pemimpin harus dapat merumuskan peranan apa yang diharapkan untuk dilakukan oleh karyawannya.

2. *Selling*

Pemimpin yang melakukan proses *selling* yaitu terjadinya upaya perumusan tugas secara tegas yang digabung dengan hubungan antara pemimpin dan bawahan yang bersifat intensif. Dengan adanya perilaku yang demikian, bukan hanya peranan bawahan yang jelas namun juga pemimpin memberikan petunjuk pelaksanaan disertai dengan dukungan yang diperlukan oleh para bawahannya itu. Dengan demikian diharapkan tugas-tugas yang harus dilaksanakan terselesaikan dengan baik.

3. *Participate*

Seorang pemimpin yang memiliki orientasi tugas yang rendah akan memiliki hubungan atasan dan bawahan yang rendah. Sehingga diperlukan perwujudan dalam bentuk ajakan partisipasi dari pemimpin agar secara aktif mengajak bawahannya dalam proses pengambilan keputusan. Artinya, pemimpin hanya memainkan peranan selaku fasilitator untuk memperlancar tugas tugas para anggotanya dengan saluran komunikasi yang efektif.

4. Delegasi

Seorang pemimpin dalam menghadapi situasi tertentu dapat pula menggunakan gaya berdasarkan orientasi tugas yang rendah pula. Dalam praktiknya, dengan gaya kepemimpinan seorang pemimpin membatasi diri pada pemberian pengarahan pada para bawahannya dan menyerahkan pelaksanaan kepada para bawahannya dan menyerahkan

pelaksanaan kepada para bawahannya tersebut tanpa banyak ikut campur tangan.

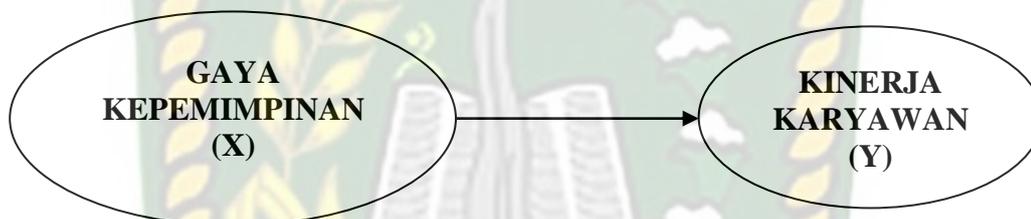
2.3 Penelitian terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis	Variable Penelitian	Hasil Penelitian
1	Ridwanel Hariri	Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja layanan akademik pegawai di universitas pendidikan Indonesia	Regresi sederhana, Uji asumsi klasik, Uji Hipotesis	Perilaku kepemimpinan (X) dan kinerja (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di UPI
2	Irvan anzhari	Pengaruh gaya pemimpin terhadap kinerja karyawan pada pt. bank tabungan Negara (persero) tbk. Kantor cabang manado	Regresi sederhana, Uji asumsi klasik, Uji Hipotesis	Perilaku pemimpin (X) dan kinerja karyawan (Y)	Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa hubungan antara variable perilaku pemimpin dengan kinerja karyawan terbilang kuat dan cukup tinggi
3	Prastiwi Mardijani	Pengaruh gaya pemimpin terhadap kinerja karyawan di unit-unit sekolah di lingkungan Yayasan Pawyatan Daha Kediri	Regresi sederhana, Uji asumsi klasik, Uji Hipotesis	Perilaku pemimpin (X) ,kinerja (Y)	Faktor gaya yang berorientasi pada tugas dan perilaku pimpinan yang berorientasi pada hubungan baik secara bersama-sama (simultan) maupun secara sendirisendiri (parsial) berpengaruh secara signifikan

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis	Variable Penelitian	Hasil Penelitian
					terhadap kinerja karyawan

2.4 Kerangka Penelitian

Hubungan perilaku kepemimpinan dan kinerja karyawan dapat dilihat pada kerangka penelitian berikut:



2.5 Hipotesis

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan serta didukung oleh teori-teori yang relevan, maka dapat dibuat hipotesis sebagai berikut : Diduga gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Rusindo Expertiza Inspekciya Pekanbaru”.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di PT. RUSINDO EXPERTIZA INSPEKCIYA beralamat di jalan ampi no.09 Pekanbaru Riau.

Tabel 3.1
Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Gaya Kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan atau kelompok (Wahyuningtyas & Erianto, 2015)	1. <i>Telling style</i>	a. Selalu memberikan informasi berupa intruksi b. Memberikan kegiatan dan mengarahkan	Ordinal
	2. <i>Selling Style</i>	a. Menyerahkan pekerjaan dan menawarkan terlebih dahulu b. Memberikan dukungan dalam bekerja	
	3. <i>Participating Style</i>	a. Mengikutsertakan karyawan dalam berpartisipasi untuk bekerjasama b. Menyertakan karyawan dalam mengambil keputusan	
	4. <i>Delegating Style</i>	a. Kepemimpinan berdampak pada kesiapan kerja karyawan b. Pemimpin berdelegasi pada wewenang kerja karyawan	

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kinerja merupakan terjemahan dari <i>performance</i> yang berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, unjuk kerja atau penampilan kerja. (Simamora, 2013)	1. Kualitas kerja	a. Pencapaian peningkatan kemampuan kerja b. Pemahaman akan hasil kerja yang memenuhi standar c. Tanggung jawab terhadap hasil kerja	Ordinal
	2. Kuantitas kerja	a. Jumlah pekerjaan yang diselesaikan b. Peningkatan akan hasil kerja	
	3. Waktu penyelesaian	a. Ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan. b. Memanfaatkan waktu.	

Data olahan, 2020

3.2. Jenis dan Sumber Data

1. Data primer. Data yang dikumpulkan dan diperoleh melalui pengamatan langsung di tempat penelitian dengan mengambil data yang dibutuhkan sesuai dengan penelitian berupa wawancara.
2. Data sekunder. Data yang diperoleh dari organisasi dalam bentuk sudah siap disusun atau diolah, dapat berbentuk tabel atau laporan lainnya.

3.3. Populasi dan sampel penelitian

3.3.1. Populasi penelitian

Sugiyono (2017:90) memberikan pengertian populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang memiliki kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudia ditarik kesimpulan. Dalam

penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT. RUSINDO EXPERTIZA INSPEKCIYA yang berjumlah 31 orang.

3.3.2. Sampel penelitian

Menurut Arikunto (2013) sampel adalah sebagian dari karakteristik populasi. Nawawi (2011:144) sendiri secara sederhana mengartikan sampel sebagai bagian dari populasi yang menjadi sumber data sebenarnya dalam penelitian. Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah karyawan (staff) pada PT. RUSINDO EXPERTIZA INSPEKCIYA yang berjumlah 31 orang. Penelitian ini menggunakan teknik *sensus sampling* atau total sampel yaitu menjadikan seluruh populasi menjadi sampel karena jumlah populasi kurang dari 100 orang. Menurut Arikunto (2013) apabila jumlah populasi kurang dari 100 orang maka dapat diambil seluruh anggota populasi dijadikan sampel.

3.4. Teknik pengumpulan data

1) Kuesioner

Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadi atau hal-hal yang ia ketahui (Arikunto,1998). Kuesioner didesain sedemikian rupa sehingga diharapkan semua responden dapat menjawab semua pertanyaan.

2) Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan dengan mengajukan pertanyaan langsung dengan pihak-pihak terkait dalam penelitian ini untuk memperjelas hasil yang telah diperoleh melalui kuesioner.

3.5. Analisis Data

Statistik deskriptif merupakan bidang ilmu statistika yang mempelajari cara-cara pengumpulan, penyusunan, dan penyajian data suatu penelitian. Kegiatan yang termasuk dalam kategori tersebut adalah kegiatan collecting atau pengumpulan data, grouping atau pengelompokan data, penentuan nilai dan fungsi statistik, serta yang terakhir termasuk pembuatan grafik dan gambar.

Menurut Sugiyono (2017:206) yang dimaksud analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah rata-rata (*mean*), median, modus, standar deviasi, dan lain-lain. Variabel penelitian ini mengenai budaya organisasi, disiplin dan kinerja, setiap item dari kuesioner tersebut memiliki lima jawaban dengan bobot/nilai yang berbeda.

Skala yang umum digunakan dalam angket dan merupakan skala yang paling banyak digunakan dalam riset berupa survei. Nama skala ini diambil dari nama Rensis Likert, yang menerbitkan suatu laporan yang menjelaskan penggunaannya. Sugiyono (2017:143) berpendapat bahwa skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi yang positif. Terdapat lima kategori pembobotan dalam skala Likert sebagai berikut.

3.5.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Validitas sebagai salah satu derajat ketepatan atau keandalan pengukuran instrumen mengenai isi pertanyaan (Sugiyono, 2017:124). Teknik uji yang digunakan adalah teknik korelasi melalui koefisien korelasi *Product Moment*. Skor ordinal dari setiap item pertanyaan yang diuji validitasnya dikorelasikan dengan skor ordinal keseluruhan item. Jika koefisien korelasi tersebut positif, maka item tersebut dinyatakan valid, sedangkan jika negatif maka item tersebut tidak valid.

3.5.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2017:130). Uji reliabilitas dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh pernyataan. Untuk uji reliabilitas digunakan metode split half, hasilnya bisa dilihat dari nilai *Correlation Between Forms*. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen tersebut dikatakan reliabel atau membandingkannya dengan nilai *cut off point* 0,3 maka reliabel jika $r > 0,3$. Sebaliknya, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen tersebut dikatakan tidak reliabel. Pengujian reliabilitas dengan Alpha Cronbach bisa dilihat dari nilai Alpha, jika nilai Alpha $>$ dari nilai r_{tabel} yaitu 0,7 maka dapat dikatakan reliabel.

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

Agar mendapatkan regresi yang baik harus memenuhi asumsi-asumsi yang diisyaratkan untuk memenuhi uji asumsi normalitas. Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi memenuhi asumsi normalitas. Untuk

mengujinya digunakan normal probability plot yaitu apabila grafik menunjukkan penyebaran data yang berada disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.

3.5.4 Analisis Regresi Linear

Analisis regresi linier digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel tergantung dengan menggunakan variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah gaya kepemimpinan. Sedangkan, variabel mengikat adalah kinerja karyawan. Secara matematis dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + bX_t + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

b = Nilai koefisien regresi masing – masing variabel (b)

X_t = Gaya Kepemimpinan

e = Error term

3.5.5 Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan dengan uji t yang dilakukan dengan bantuan SPSS. Untuk mengetahui suatu hipotesis diterima atau ditolak digunakan nilai t hitung dan t tabel atau dapat menggunakan taraf signifikan, yaitu apabila t hitung > t tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima dengan ketentuan sebagai berikut:

H_0 : $\beta_1 = 0$, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel X (gaya kepemimpinan) terhadap variabel Y (kinerja karyawan).

Ha : $\beta_1 \neq 0$, artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel X (gaya kepemimpinan) terhadap variabel Y (kinerja karyawan).



BAB IV

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

4.1 Sejarah Singkat PT. Russindo Expertiza Inspekiya

PT. Russindo Expertiza Inspekiya didirikan pada tahun 2017 yang dilatarbelakangi untuk memenuhi permintaan pasar terhadap jasa *engineering* dibidang *oil and gasses*. Russindo Expertiza Inspekiya menjadi *Technical Inspection and Engineering Services Company* pertama di Indonesia dengan perusahaan kolaborasi dari Rusia yang menjadi keunikan dan memberikan efek positif di pasar Indonesia.

Berdasarkan data yang diberikan PT. Russindo Expertiza Inspekiya merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang jasa pengecekan dan pengujian sektor minyak dan gas (uji ultrasonik bertahap, Waktu difraksi penerbangan, Radiografi Terkomputerisasi & Radiografi Digital Uji Ultrasonik Jarak Jauh, Pemeriksaan *Thermacam*, *crawler UT* & *Uji Ultrasonik Otomatis* , *Pemetaan Korosi*, *Layanan Inspeksi Putar Internal*, *UT*, *PT*, *MT* dan lain-lain), dan metode canggih yang memanfaatkan teknologi baru dan berkembang (survei magnetik, sistem deteksi penyumbatan pipa, sistem deteksi kebocoran / penyadapan ilegal).

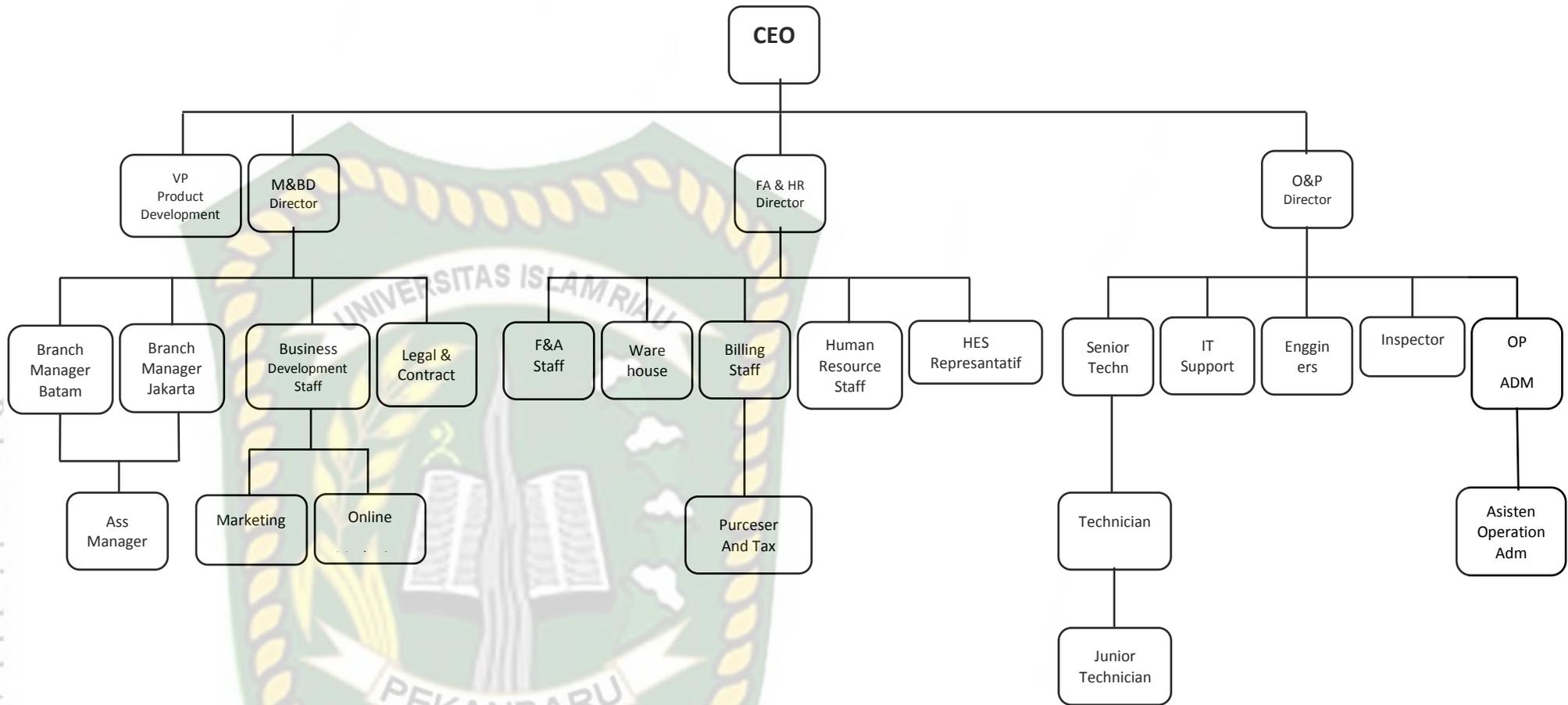
Perusahaan ini berlokasi di jalan Ampi No.9, Simpang Tiga, Bukit Raya, Kota Pekanbaru, Riau dengan kode pos 28284, yang mana provinsi Riau merupakan daerah penghasil minyak dan gas bumi, oleh sebab itu perusahaan ini melihat peluang yang cukup besar di provinsi Riau dan menempatkan kantor pusatnya di Kota pekanbaru, Riau jalan Ampi No.9, Simpang Tiga, Bukit Raya.

Misi dan prinsip panduan *REI* adalah untuk mencapai dan mempertahankan kepuasan layanan pelanggan dengan menyediakan produk-produk berkualitas tinggi berdasarkan pada prinsip keunggulan operasional dan teknologi, kualitas, kesehatan, keselamatan & lingkungan agar mampu bersaing dalam perdagangan Internasional.

4.2 Struktur Organisasi PT. Russindo Expertiza Inspekciya

PT. Russindo Expertiza Inspekciya merupakan perusahaan PMA bergerak dibidang uji teknis *Non Destructive Test* (NDT), Jasa Pengembangan Produksi dan *Exlcusive Agency*. Pengujian dibidang Teknis Material dan Production pada Industri Minyak dan Gas Bumi, *Paper* dan *Pulp, Mill* dan *Petro Chemical*. Dalam mencapai tujuan perusahaan, PT. Russindo Expertiza Inspekciya telah menyusun suatu struktur organisasi yang jelas, sehingga mereka dalam bekerja tidak menemui kesulitan yang berarti atau tumpang tindih pekerjaan, namun dengan demikian bukan berarti perusahaan telah dapat mengkoordinasi karyawan dengan baik, akan tetapi masih banyak faktor-faktor lain yang mempengaruhi pelaksanaan tugas-tugas dan tanggung jawab, sehingga memerlukan langkah-langkah yang strategis untuk mengatasi masalah tersebut. Pada halaman berikut ini dapat dilihat struktur organisasi pada PT. Russindo Expertiza Inspekciya.

Gambar 4.1
Struktur Jabatan Perusahaan



1. Direktur Utama

Disebut juga sebagai CEO dalam sebutan lebih tenarnya, yaitu jenjang tertinggi dalam perusahaan yang juga diberikan tanggung jawab penuh dalam perusahaan. Juga bertugas sebagai komunikator, proses pengambilan keputusan, pengelola dan eksekutor. Peran di dalam komunikator melibatkan pers dan seisi dunia luar, peran dalam pengambilan keputusan ini mencakup keputusan tingkat tinggi yang terkait kebijakan dan strategi.

2. Direktur

Setingkat dibawah dari CEO yang bertanggung jawab penuh dalam perusahaan, direktur ditunjuk untuk memimpin perusahaan dan diantara tugas dari direktur:

- a) Memimpin perusahaan dengan menerbitkan kebijakan-kebijakan perusahaan.
- b) Memilih, menetapkan, dan mengawasi tugas dari karyawan dan kepala bagian (manajer).
- c) Menyetujui anggaran tahunan perusahaan.
- d) Menyampaikan laporan kepada Direktur utama atas kinerja perusahaan.

3. Purchasing Manager

Atau manajer pembelian, tugas dan tanggung jawabnya antara lain:

- a) Mengkoordinir setiap pembelian yang dibutuhkan oleh departemen yang membutuhkan.

- b) Mengadakan negosiasi terhadap supplier.
- c) Mempersiapkan barang sesuai dengan spesialisasi yang telah ditentukan.
- d) Bertanggung jawab terhadap general manager.

4. HRD Manager

Manajer Sumber Daya Manusia atau biasa disebut HRD (*Human Resource Development*) sangat bertanggung jawab memaksimalkan value dari karyawan. Diantara tugas dan tanggung jawabnya antara lain:

- a) Merekrut karyawan baru.
- b) Menangani tugas administrative.
- c) Memastikan lingkungan kerja aman dan menyenangkan.
- d) Mengatur karyawan secara strategis.
- e) Berhubungan baik dengan karyawan.

5. Operational Audit Manager

Operational Audit Manager yaitu suatu pemeriksaan terhadap kegiatan perusahaan, termasuk kebijakan akutansi dan kebijakan operasional yang telah ditentukan oleh manajemen, untuk mengetahui apakah kegiatan operasi tersebut sudah dilakukan secara efektif, efisien, dan ekonomis. Lingkupnya juga berkenaan dengan setiap pengendalian yang mempengaruhi efisiensi atau efektivitas.

6. Finance & Accounting

Bertanggung jawab atas keuangan perusahaan tentu saja pekerjaan paling utama antara lain:

- a) Melakukan penyusunan keuangan perusahaan.
- b) Melakukan penginputan semua transaksi keuangan dalam program.
- c) Melakukan transaksi keuangan perusahaan.
- d) Melakukan pembayaran terhadap supplier.
- e) Mengontrol transaksi keuangan perusahaan.
- f) Membuat laporan tentang kesibukan keuangan perusahaan.
- g) Menerima dokumen dari vendor internal ataupun external.
- h) Melakukan pelajari budget.
- i) Membuat laporan manajemen pada induk perusahaan.
- j) Melakukan accrue pendapatan serta beban pada akun-akun tertentu.
- k) Menyiapkan dokumen penagihan invoice/kuitansi tagihan bersama kelengkapannya.
- l) Melakukan rekonsiliasi pada unit lain.

7. IT Manager

Dalam mengelola perusahaan dibidang teknologi informasi dalam operasional perusahaan diperlukannya seorang yang kompeten dalam bidangnya, diantara lain:

- a) Bertanggung jawab pada kesiapan dan ketersediaan system computer/aplikasi dalam lingkungan perusahaan.

- b) Merancang, mengelola dan mengawasi serta mengevaluasi operasional dari system informasi (software dan aplikasi) dan pendukung (hardware, infrastruktur dan telekomunikasi).
- c) Bekerjasama dengan TI vendor untuk merancang, membuat dan mengimplementasikan system atau aplikasi jika diperlukan.
- d) Memberikan solusi Teknologi Informasi.
- e) Pengawasan dan perawatan teknologi informasi.

8. GA Manager

Manejer urusan umum atau lebih dikenal General Affair (GA), tugas utama dari GA dalam perusahaan adalah mendukung jalannya kegiatan operasional dengan mengelola segala urusan rumah tangga perusahaan, antara lain:

- a) Mengurus berbagai perizinan yang diperlukan perusahaan.
- b) Memelihara hubungan baik dengan lingkungan disekitar perusahaan.
- c) Bertanggung jawab terhadap keberadaan dan kondisi aset perusahaan.
- d) Bertanggung jawab terhadap terpeliharanya fasilitas kantor.
- e) Melakukan proses pengadaan fasilitas kantor dan alat-alat kantor.
- f) Keamanan fasilitas dan aset perusahaan.
- g) Pengurusan dan pengelolaan kendaraan dinas.
- h) Pengurusan berbagai perasuransian perusahaan.
- i) Melakukan analisis kebutuhan anggaran dalam pengadaan dan pemeliharaan seluruh fasilitas dan aset perusahaan.

9. Sustainability Manager

Manajer berkelanjutan akan mengartikulasikan visi perusahaan yang dapat meningkatkan pertumbuhan ekonomi, memberikan kontribusi terhadap nilai-nilai sosial dan mendorong pengelolaan lingkungan dan melakukan ini secara bersama-sama. Tugas dari manajer tersebut adalah menciptakan kualitas dari perusahaan secara berkelanjutan.

10. Branch Manager

Adalah seorang manajer cabang eksekutif yang mengawasi divisi atau kantor bisnis besar atau organisasi, operasi lokal atau dengan fungsi tertentu. Adapun tugas dan tanggung jawab branch manager yaitu:

- a) Bertanggung jawab atas operasional di area sesuai dengan kebijakan/bisnis proses yang telah ditetapkan.
- b) Memastikan ketersediaan serta optimalisasi seluruh fungsi sumberdaya (anggaran, sarana pendukung, alat produksi, SDM) di area kerja yang ditugaskan.
- c) Memastikan terkondisinya proses eksekusi seluruh program bisnis yang ada di area pada speed & cost yang efisien dan efektif mungkin.
- d) Memastikan validitas dan kelancaran mekanisme informasi dalam rangka pengendalian kompetisi, monitoring program serta pengendalian krisis yang ada di area.
- e) Melakukan koordinasi yang baik dengan pihak Supervisor Area Operator terkait eksekusi aktivitas marketing di lapangan.

11. Legal & Contract

Legal Officer mempunyai fungsi dan peranan yang sangat penting di dalam perusahaan, Karena berdirinya suatu perusahaan, Operasional perusahaan, sangat bergantung pada yang namanya Legalitas, perizinan dan sejenisnya. Tanpa adanya izin Perusahaan, maka Perusahaan bisa dipastikan akan Stuck di tengah jalan. Oleh karena itu dengan adanya Legal Officer yang bertugas membantu kepengurusan semua dokumen, Legalitas, perizinan, dan masalah Hukum lainnya di dalam Internal atau External perusahaan, maka perusahaan bisa terus beroperasi tanpa terlibat masalah hukum.

Legal Officer berkedudukan langsung dibawah Direksi dan Staf ahli direksi, Karena perannya yang cukup penting untuk suatu perusahaan. Dengan posisi inilah Legal Officer dapat lebih mudah dalam berkoordinasi dengan bagian internal Perusahaan, seperti Akunting, Marketing, HRD, dan Internal Audit.

Legal Officer ini harus benar-benar orang yang memiliki Loyalitas yang tinggi kepada Perusahaan, karena Kedudukan yang strategisnya ini dapat membuat seorang Legal Officer memiliki hampir semua Informasi tentang perusahaan, sehingga harus hati-hati dalam memilih seorang Legal Officer. Selain itu Legal Officer juga memiliki keuntungan bagi perusahaan, dengan kedudukannya yang strategis tersebut bisa menjadi alarm yang dapat langsung mendeteksi adanya Permasalahan hukum di Internal Perusahaan, sehingga langsung bisa di atasi tanpa menunggu waktu lama.

Secara Eksternal, Legal Officer merupakan penghubung antara Perusahaan dengan Pihak Eksternal Perusahaan dalam hal Kerjasama, baik pihak pemerintah

ataupun Swasta. Untuk memastikan Kerjasama dengan Pemerintah, Legal Officer perlu memastikan segala Perizinan Perusahaan telah terpenuhi, lalu membuat daftar perizinan bersama dengan konsep pengajuannya untuk disetorkan kepada Instansi Pemerintahan. Jika Kerjasama dengan Pihak Swasta seperti vendor atau mitra bisnis, Legal Officer harus menyiapkan kontrak kerjasama dan memonitornya.

Kesimpulannya Legal Officer memiliki tiga tugas utama di dalam suatu Perusahaan, yaitu:

- a) Sebagai Advokat Perusahaan, seperti mewakili perusahaan jika terjadi suatu masalah di Pengadilan
- b) Sebagai Pelaksana Perusahaan, seperti yang disebutkan sebelumnya menyiapkan dan mengurus Perizinan serta dokumen lainnya baik untuk Internal Perusahaan maupun Eksternal Perusahaan.
- c) Sebagai Konsultan Hukum Perusahaan, seperti memberikan nasihat atau saran mengenai hukum kepada pemimpin Perusahaan.

12. Technician

umumnya adalah seseorang yang menguasai bidang teknologi tertentu yang lebih banyak memahami teori bidang tersebut, seperti insinyur. Umumnya mereka lebih menguasai teknik dibandingkan layperson rata-rata, atau malah profesional dalam bidang itu.

13. Engineer

Ialah suatu divisi dalam perusahaan yang bertugas memahami serta menangani semua yang berhubungan dengan urusan dunia ke teknikan baik itu masalah kecil maupun besar yang berhubungan dgn teknik seperti program software, alat-alat kelistrikan dan lain-lain.

14. Inspector

Salah satu bagian dari tugas dalam tim pengawasan yang di bentuk oleh Konsultan sesuai dengan persyaratan yang tercantum di dalam Kerangka Acuan Tugas. Inspector ini merupakan perangkat Konsultan di lokasi proyek yang bertanggung jawab kepada Supervisor Engineer dimana ditugaskan untuk melaksanakan tugas-tugas pembantuan pengawas.

Tugas dan Taanggungjawab Inspector adalah:

- a) Inspector mempunyai tugas membantu chief inceptor dan *quantity engineer* dalam melaksanakan tugas pengawasan proyek di lapangan.
- b) Memeriksa dan menandatangani Shop Drawing dan As Build Drawing yang benar yang diajukan oleh kontraktor.
- c) Memeriksa dan menandatangani permintaan ijin kerja (request) yang diajukan oleh kontraktor.
- d) Mengarahkan secara benar pelaksanaan pekerja di lapangan yang sesuai dengan gambar kerja spesifikasi teknis.

- e) Bersama dengan surveyor membantu quantity engineer melaksanakan opname pekerjaan bersama dengan kontraktor atas hasil prestasi pekerjaan di lapangan.
- f) Memeriksa, menyetujui dan menandatangani backup yang diajukan oleh kontraktor. Inspector dalam melaksanakan tugas bertanggung jawab dan berkoordinasi penuh kepada chief inspector.
- g) Membantu quality engineer dalam melakukan pengawasan mutu pekerjaan dilapangan.

15. Marketing

Pemasaran atau marketing adalah suatu rangkaian kegiatan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan konsumen. Caranya dengan membuat produk, menentukan harganya, tempat penjualannya dan mempromosikan produk tersebut kepada para konsumen.

Atau definisi marketing yaitu perpaduan antara aktivitas-aktivitas yang saling berhubungan untuk dapat mengetahui apa yang dibutuhkan oleh konsumen sehingga perusahaan bisa mengembangkan produk, harga, pelayanan dan melakukan promosi supaya kebutuhan konsumen dapat terpenuhi serta perusahaan mendapatkan keuntungan. Itulah beberapa penjelasan mengenai marketing pilih yang mana saja karena semua intinya sama.

Marketing memang sangat erat kaitannya dengan aktivitas kehidupan kita sehari-hari sebab objeknya ialah konsumen. Biasanya kita sebagai konsumen sering dihadapkan pada beberapa pilihan seperti memilih merek

dari produk tertentu yang hendak kita beli, dimana kita akan membelinya dan menentukan waktu maupun kualitas saat melakukan pembelian. Jadi kita sebagai konsumen dapat dijadikan informasi yang dibutuhkan oleh para marketer dalam melakukan kegiatan marketing.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Karakteristik Umum Responden Penelitian

Penelitian menggunakan seluruh anggota populasi untuk dijadikan sampel, yaitu sebanyak 30 orang responden yang bekerja sebagai karyawan di PT. Russiondo Ezpertz Inspekciya. Berikut adalah data karakteristik umum responden penelitian yang meliputi usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan masa kerja:

5.1.1 Usia

Usia merupakan salah satu ukuran yang menentukan lama nya proses kehidupan seseorang berlangsung. Semakin tinggi usia seseorang semakin banyak pula pengalaman yang dimilikinya, namun disamping itu faktor kesehatan dan daya tahan fisiknya juga akan melemah. Berikut adalah distribusi frekuensi responden berdasarkan usia:

Tabel 5.1
Karakteristik umum responden berdasarkan usia

Usia	Frekuensi	Persentase
< 30	12	40
31 - 40	13	43,3
41 - 50	2	5,7
> 50	2	6,7
Jumlah	30	100

Sumber: Data Olahan (2020)

Tabel 5.1 menunjukkan bahwa mayoritas responden berusia 30-34 tahun yang berjumlah 13 orang atau 43,3%. Sedangkan responden paling sedikit adalah

berusia > 50 tahun yaitu 2 orang atau 6,7%. Hal ini dikarenakan usia > 50 tahun merupakan usia yang telah mengalami penurunan produktifitas sehingga dapat mengurangi kinerja karyawan.

5.1.2 Jenis Kelamin

Jenis kelamin merupakan perbedaan yang dilakukan untuk mengelompokkan antara karakter perempuan dan laki-laki. Berdasarkan karakteristik responden menurut jenis kelamin diketahui sebagai berikut:

Tabel 5.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-Laki	23	76,7
Perempuan	7	23,3
Jumlah	30	100

Sumber: Data olahan (2020)

Tabel 5.2 menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah berjenis kelamin laki-laki yang berjumlah 23 orang dengan persentase 76,7%, sedangkan sisanya adalah perempuan yang berjumlah 7 orang dengan persentase 23,3%. hal ini menunjukkan bahwa pada PT. Russindo Expertiza Inspeksiya lebih banyak mempekerjakan karyawan berjenis kelamin laki-laki.

5.1.3 Pendidikan Terakhir

Pendidikan memegang peranan penting dalam upaya meningkatkan kemampuan seorang karyawan. Seseorang yang berpendidikan tinggi pada umumnya akan lebih muda dan menerima setiap masukan dan pembelajaran yang

diberikan padanya jika dibandingkan dengan karyawan yang pendidikannya lebih rendah. Berikut ini jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan:

Tabel 5.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
S2	-	-
S1	20	66,7
D3	-	-
SMA/SMK	10	33,3
Jumlah	30	100

Sumber: Data olahan (2020)

Tabel 5.3 menunjukkan bahwa pendidikan terakhir terbanyak di divisi news adalah jenjang S1 yang berjumlah 20 orang atau 66.7%. Jenjang D3 tidak ada karyawan yang terdaftar. Tidak adanya responden yang memiliki jenjang pendidikan terakhirnya S2. Responden yang memiliki jenjang Pendidikan terakhir SMA/SMK berjumlah 10 orang atau 33.3%.

5.1.4 Masa Kerja

Masa kerja menunjukkan berapa lama karyawan bekerja dalam suatu perusahaan. Seseorang yang sudah lama bekerja akan memberikan tingkat pengalaman yang semakin dalam bidang pekerjaannya dan begitu juga sebaliknya. Berikut ini jumlah responden berdasarkan masa kerja :

Tabel 5.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja (Tahun)	Frekuensi	Persentase (%)
< 1 tahun	19	63.3
2 - 5 tahun	11	36.7
6 - 9 tahun	-	-
> 10 tahun	-	-
Jumlah	30	100

Sumber: Data olahan (2020)

Tabel 5.4 menunjukkan bahwa mayoritas masa kerja responden yang diteliti adalah responden dengan masa kerja kurang dari 1 tahun sebanyak 19 orang atau 63.3%. Responden dengan masa kerja 2-5 tahun sebanyak 11 orang atau 36.7%. Tidak adanya karyawan yang terdaftar dengan masa kerja 6-9 tahun dan lebih dari 10 tahun.

5.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

5.2.1 Uji Validitas

Uji validitas yang dilakukan oleh peneliti menggunakan rumus *Corrected Item Total* dengan taraf signifikan sebanyak 5% ($\alpha=0,05$) yang artinya item dianggap valid jika nilai berkorelasi signifikan terhadap skor total. Hasil dari penelitian ini terhadap indikator dari variabel Gaya Kepemimpinan (X) dan Kinerja Karyawan (Y) dalam penelitian ini dinyatakan valid. Berikut ini disajikan tabel tentang hasil uji validitas dari butir-butir pernyataan responden penelitian :

Tabel 5.5
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan (30 Responden)	<i>Corrected Item Total Correlation</i> (r_{hitung})	$R_{tabel} (\alpha = 0,05)$	Keterangan Hasil
Gaya Kepemimpinan (X)	Item 1	0.844	0,361	Valid
	Item 2	0.813	0,361	Valid
	Item 3	0.668	0,361	Valid
	Item 4	0.745	0,361	Valid
	Item 5	0.775	0,361	Valid
	Item 6	0.529	0,361	Valid
	Item 7	0.715	0,361	Valid
	Item 8	0.819	0,361	Valid
	Item 9	0.644	0,361	Valid
	Item 10	0.774	0,361	Valid
	Item 11	0.736	0,361	Valid
	Item 12	0.640	0,361	Valid
	Item 13	0.722	0,361	Valid
	Item 14	0.856	0,361	Valid
	Item 15	0.853	0,361	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Item 1	0.852	0,361	Valid
	Item 2	0.731	0,361	Valid
	Item 3	0.633	0,361	Valid
	Item 4	0.711	0,361	Valid
	Item 5	0.645	0,361	Valid
	Item 6	0.613	0,361	Valid
	Item 7	0.480	0,361	Valid
	Item 8	0.684	0,361	Valid
	Item 9	0.441	0,361	Valid
	Item 10	0.466	0,361	Valid

Sumber: Data olahan (2020)

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item-item dari butir pernyataan dinyatakan valid, dan jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item-item dari butir pernyataan dinyatakan tidak valid.

Diketahui bahwa nilai r_{tabel} dengan taraf signifikan 5% ($\alpha=0,05$) ialah sebesar 0,361 (lihat r_{tabel}) dan nilai ini dibandingkan dengan nilai r_{hitung} . Nilai r_{hitung} dari uji

ini ada pada kolom *Item-Total Statistic (Corrected Item Total Correlation)*. Tabel diatas menunjukkan bahwa dari butir pernyataan yang mempunyai nilai korelasinya yang lebih besar dari r_{tabel} (0,361), maka pernyataan dari tabel diatas dinyatakan valid.

5.2.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas ini dilakukan dengan internal consistency. Batasan nilai pada uji reliabilitas adalah 0,7. Jika nilai reliabilitas *Cronbach's Alpha* kurang dari 0,7 maka nilainya kurang reliabel atau tidak konstan.

Berikut ini disajikan tabel yang memperlihatkan hasil uji reliabilitas dari butir-butir pernyataan responden:

Tabel 5.6
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keputusan
Gaya Kepemimpinan (X)	0,953	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,887	Reliabel

Sumber: Data olahan (2020)

Berdasarkan dari uji reliabilitas pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa dari 15 butir pernyataan tentang gaya kepemimpinan terhadap 10 pernyataan pada variabel kinerja perusahaan PT. Rusindo Expertiza Inspekcia di Pekanbaru dinyatakan reliabel atau konstan.

5.3 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel penelitian yang diamati pada penelitian ini mencakup dari gaya kepemimpinan pada PT. Rusindo Expertiza Inspekcia di Pekanbaru yang

menjabarkan penilaian peneliti dari penelitian yang dilakukan baik secara akademik maupun lapangan yang memberikan tanggapan dan hasil dari gaya kepemimpinan pada PT. Rusindo Expertiza Inspekcia di Pekanbaru dengan melakukan uji validitas dan uji reliabilitas yaitu dengan cara penyebaran kuesioner kepada para responden di PT. Rusindo Expertiza Inspekcia di Pekanbaru yang akan diolah oleh peneliti dalam penelitian ini dan menjabarkan hasil keseluruhan dari penelitian tersebut.

5.3.1 Gaya Kepemimpinan (X)

Gaya kepemimpinan merupakan kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok dalam suatu perusahaan. Berikut adalah rekapitulasi responden dari indikator menurut variabel gaya kepemimpinan:

Tabel 5.7

Rekapitulasi Jawaban Variabel Gaya Kepemimpinan

No	Pernyataan	Ket	Jawaban					Jumlah	Rata - rata
			SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1		
1	Pimpinan sebelum memberikan kegiatan kerja, menginstruksikan secara spesifik kepada karyawan	F	4	13	7	5	1	30	3,5
		%	13,3	43,3	23,3	16,7	3,3	100	
		Skor	20	52	21	10	1	104	
2	Pimpinan sebelum memberikan kegiatan kerja mengarahkan kepada karyawan terlebih dahulu	F	4	10	10	4	2	30	3,3
		%	13,3	33,3	33,3	13,3	6,7	100	
		Skor	20	40	30	8	2	100	
3	Dalam mengerjakan	F	4	12	6	7	1	30	3,4
		%	13,3	40,0	20,0	23,3	3,3	100	

No	Pernyataan	Ket	Jawaban					Jumlah	Rata - rata
			SS	S	KS	TS	STS		
			5	4	3	2	1		
	kegiatan pimpinan akan mengawasi pekerjaan karyawan	Skor	20	48	18	14	1	101	
4	Pimpinan akan mengatakan pekerjaan apa yang diprioritaskan terlebih dahulu	F	5	11	10	3	1	30	3,5
		%	16,7	36,7	33,3	10,0	3,3	100	
		Skor	25	44	30	6	1	106	
5	Pimpinan sebelum menyerahkan pekerjaan kepada karyawan terlebih dahulu menawarkan yang akan dikerjakan	F	4	14	7	5	0	30	3,6
		%	13,3	46,7	23,3	16,7	0,0	100	
		Skor	20	56	21	10	0	107	
6	Pimpinan memberikan support dalam melaksanakan kerja	F	4	11	14	1	0	30	3,6
		%	13,3	36,7	46,7	3,3	0,0	100	
		Skor	20	44	42	2	0	108	
7	Pimpinan memberikan dukungan kepada karyawan untuk semangat kerja	F	3	14	7	6	0	30	3,5
		%	10,0	46,7	23,3	20,0	0,0	100	
		Skor	15	56	21	12	0	104	
8	Pimpinan tidak akan merasa kesulitan dengan mengikutsertakan karyawan yang sudah memiliki kemampuan yang tinggi	F	7	6	11	5	1	30	3,4
		%	23,3	20,0	36,7	16,7	3,3	100	
		Skor	35	24	33	10	1	103	
9	Pimpinan akan mempartisipasikan karyawan apabila ada halangan	F	7	3	14	4	2	30	3,3
		%	23,3	10,0	46,7	13,3	6,7	100	
		Skor	35	12	42	8	2	99	
10	Pimpinan dalam pengambilan keputusan selalu	F	2	16	7	5	0	30	3,5
		%	6,7	53,3	23,3	16,7	0,0	100	

No	Pernyataan	Ket	Jawaban					Jumlah	Rata - rata
			SS	S	KS	TS	STS		
			5	4	3	2	1		
	menyerahkan kepada karyawan untuk memutuskan	Skor	10	64	21	10	0	105	
11	Pimpinan akan merasa senang apabila memiliki karyawan yang mempunyai kemampuan dan kemauan	F	3	13	11	3	0	30	3,5
		%	10,0	43,3	36,7	10,0	0,0	100	
		Skor	15	52	33	6	0	106	
12	Kepemimpinan akan efektif bila pegawai memiliki kesiapan kerja yang tinggi	F	5	10	9	6	0	30	3,5
		%	16,7	33,3	30,0	20,0	0,0	100	
		Skor	25	40	27	12	0	104	
13	Kepemimpinan akan efektif bila pegawai memiliki kematangan dalam berpikir	F	3	9	9	6	3	30	3,1
		%	10,0	30,0	30,0	20,0	10,0	100	
		Skor	15	36	27	12	3	93	
14	Karyawan mampu menunjukkan kemampuan dan keahlian kerjanya	F	3	10	9	7	1	30	3,2
		%	10,0	33,3	30,0	23,3	3,3	100	
		Skor	15	40	27	14	1	97	
15	Pemimpin mendelegasikan wewenang kepada pegawai	F	6	7	7	5	5	30	3,1
		%	20,0	23,3	23,3	16,7	16,7	100	
		Skor	30	28	21	10	5	94	
Jumlah keseluruhan skor			64	159	138	72	17	450	3,40
Jumlah bobot			320	636	414	144	17	1531	
Rata-rata									

Sumber: Data olahan (2020)

Berdasarkan tabel 5.7 diketahui bahwa pada pernyataan rekapitulasi mengenai gaya kepemimpinan yang diberikan PT. Russindo Expertiza Inspeksiya Pekanbaru responden rata rata menjawab adalah 3,40 dengan kategori jawaban adalah kurang setuju dengan pernyataan pada variabel gaya kepemimpinan yang diberikan pihak karyawan mengenai kepemimpinan di perusahaan tersebut.

Selanjutnya, hasil analisis variabel gaya kepemimpinan dilakukan kategorisasi berdasarkan interval skor. Dengan cara sebagai berikut:

$$\text{Total skor tertinggi} = 5 \times 15 = 75$$

$$\text{Total skor terendah} = 1 \times 15 = 15$$

$$\text{Range} = 75 - 15 = 60$$

$$\text{Interval skor} = 60 / 5 = 12$$

Maka di dapatkan interval masing-masing kelas untuk setiap kategori adalah 12 sehingga interval skor pada variabel ini adalah 15 - 27 untuk kategori sangat tidak baik, 28 - 39 untuk kategori tidak baik, 40-51 untuk kategori cukup baik, 52-63 untuk kategori baik, dan 64-75 untuk kategori sangat baik. Maka selanjutnya dilakukan pengkategorisasi variabel gaya kepemimpinan dan didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 5.8
Analisis Variabel Kategori Gaya Kepemimpinan

No	Interval Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	64 – 75	Sangat Baik	6	20,0
2	52 – 63	Baik	9	30,0
3	40 – 51	Cukup Baik	8	26,7
4	28 – 39	Tidak Baik	7	23,3
5	15 - 27	Sangat Tidak Baik	0	0,0

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan tabel 5.8 diketahui bahwa gaya kepemimpinan berada pada interval skor 52-63 yaitu pada kategori **baik** sebesar 30,0%.

5.3.2 Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil dari pekerjaan yang dilihat dari kuantitas pekerjaan dan kualitas yang dihasilkan. Berikut adalah rekapitulasi responden dari indikator menurut variabel kinerja karyawan:

Tabel 5.9
Rekapitulasi Jawaban Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Ket	Jawaban					Jumlah	Rata - rata
			SS	S	KS	TS	STS		
			5	4	3	2	1		
1	Karyawan dapat menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan dengan baik	F	12	5	11	2	0	30	3,9
		%	40,0	16,7	36,7	6,7	0,0	100	
		Skor	60	20	33	4	0	117	
2	Karyawan selalu bertanggung jawab dalam uraian pekerjaan yang telah ditentukan	F	5	18	1	6	0	30	3,7
		%	16,7	60,0	3,3	20,0	0,0	100	
		Skor	25	72	3	12	0	112	
3	Karyawan menginginkan mengerjakan pekerjaan yang diharapkan sesuai dengan kemampuannya	F	14	4	7	4	1	30	3,9
		%	46,7	13,3	23,3	13,3	3,3	100	
		Skor	70	16	21	8	1	116	
4	Karyawan dapat menjaga kualitas pekerjaan yang memuaskan pimpinan	F	11	9	6	3	1	30	3,9
		%	36,7	30,0	20,0	10,0	3,3	100	
		Skor	55	36	18	6	1	116	
5	Hasil kerja yang dihasilkan memenuhi persyaratan kinerja formal dalam organisasi	F	13	4	8	4	1	30	3,8
		%	43,3	13,3	26,7	13,3	3,3	100	
		Skor	65	16	24	8	1	114	
6	Karyawan dalam melaksanakan kegiatan kerja tidak mengabaikan aspek pekerjaan	F	4	16	5	4	1	30	3,6
		%	13,3	53,3	16,7	13,3	3,3	100	
		Skor	20	64	15	8	1	108	
7	Karyawan senantiasa merasa melaksanakan tugas penting dalam pelaksanaan kegiatan	F	8	10	11	1	0	30	3,8
		%	26,7	33,3	36,7	3,3	0,0	100	
		Skor	40	40	33	2	0	115	
8	Karyawan bekerja dengan ketepatan waktu, menyesuaikan jam kerja	F	7	6	11	6	0	30	3,5
		%	23,3	20,0	36,7	20,0	0,0	100	
		Skor	35	24	33	12	0	104	

No	Pernyataan	Ket	Jawaban					Jumlah	Rata - rata
			SS	S	KS	TS	STS		
			5	4	3	2	1		
9	Karyawan dapat memaksimalkan waktu kerja sehingga hasil yang dicapai dapat sesuai target	F	7	12	6	4	1	30	3,7
		%	23,3	40,0	20,0	13,3	3,3	100	
		Skor	35	48	18	8	1	110	
10	Meskipun pelaksanaan pekerjaan berubah namun karyawan tetap dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target waktu yang ditetapkan	F	8	10	7	5	0	30	3,7
		%	26,7	33,3	23,3	16,7	0,0	100	
		Skor	40	40	21	10	0	111	
Jumlah keseluruhan Frekuensi			89	94	73	39	5	300	3,74
Jumlah bobot Skor			445	376	219	78	5	1123	
Rata-rata									

Sumber: Data Olahan (2020)

Berdasarkan tabel 5.9 diketahui bahwa pada pernyataan rekapitulasi mengenai kinerja karyawan yang dihasilkan di PT. Rusindo Expertiza Inspeksi Pekanbaru responden rata rata menjawab adalah 3,74 dengan kategori jawaban adalah setuju dengan pernyataan pada variabel kinerja karyawan yang diberikan pihak karyawan. Selanjutnya, hasil analisis variabel kinerja karyawan dilakukan kategorisasi berdasarkan interval skor. Dengan cara sebagai berikut:

$$\text{Total skor tertinggi} = 5 \times 10 = 50$$

$$\text{Total skor terendah} = 1 \times 10 = 10$$

$$\text{Range} = 50 - 10 = 40$$

$$\text{Interval skor} = 40 / 5 = 8$$

Maka di dapatkan interval masing-masing kelas untuk setiap kategori adalah 8 sehingga interval skor pada variabel ini adalah 10-18 untuk kategori sangat tidak baik, 19-26 untuk kategori tidak baik, 27-34 untuk kategori cukup baik, 35-42

untuk kategori baik, dan 43-50 untuk kategori sangat baik. Maka selanjutnya dilakukan pengkategorisasi variabel kualitas pelayanan dan didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 5.10
Analisis Variabel Kategori Kinerja Karyawan

No	Interval Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	43 – 50	Sangat Baik	11	36,7
2	35 – 42	Baik	9	30,0
3	27 – 34	Cukup Baik	8	26,7
4	19 – 26	Tidak Baik	2	6,7
5	10 – 18	Sangat Tidak Baik	0	0,0

Sumber : Data Olahan, 2020

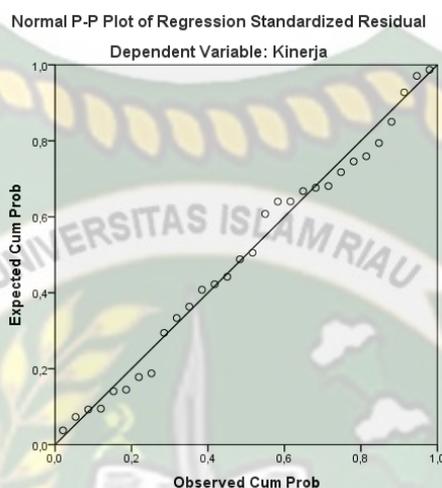
Berdasarkan tabel 5.10 diketahui bahwa kinerja karyawan berada pada interval skor 43-50 yaitu pada kategori **sangat baik** sebesar 36,7%.

5.4 Uji Normalitas

Normalitas data bertujuan apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi residual normal atau mendekati normal. Data yang mempunyai distribusi normal berarti mempunyai sebaran yang normal pula. Data terdistribusi normal apabila nilai *kolmogrov smirnov* $> 0,05$. Hasil Uji Normalitas menggunakan *kolmogrov smirnov* (K-S) pada tabel 5.11. sebagai berikut:

Berdasarkan pengujian normalitas dengan *kolmogrov smirnov* didapatkan nilai signifikansi dari ke kedua variabel Gaya Kepemimpinan (X) dan Kinerja Karyawan (Y) lebih besar dari 0,05), maka variabel dalam penelitian memiliki data yang terdistribusi normal. Sehingga memenuhi uji asumsi klasik yang merupakan uji

prasyarat regresi linear. Distribusi data juga bisa dilihat dari gambar persebaran data dengan garis diagonal *P-P plot of regression standardized residual* sebagai berikut :



Sumber: Data Olahan SPSS, 2020

Gambar 5.1 Uji Normalitas

Dari gambar diatas terlihat bahwa gambar probabilitas normal mendekati garis lurus diagonal maka sebaran data, dapat dijelaskan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal. Untuk membuktikan bahwa data tersebut berdistribusi normal, maka dilakukan uji normalitas *kolmogrof smirnov* pada tabel berikut:

Tabel 5.11
Hasil Uji Normalitas Instrumen Penelitian

Variabel	Asym –Sign		Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X)	0,080	0,050	Normal
Kinerja Karyawan (Y)	0,166	0,050	Normal

Sumber: Data Olahan SPSS, 2020

Dari tabel di atas diperoleh hasil uji normalitas terhadap variabel dalam penelitian ini. Hasil uji normalitas diperoleh bahwa setiap variabel memiliki nilai KSZ > 0,05, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa berdasarkan gambar *P-P plot of*

regression standardized residual dan tabel uji normalitas *Kolmogrof Smirnov*, keseluruhan variabel berdistribusi secara normal.

5.5 Analisis Regresi Linear

Hasil penelitian ini didapat dari pengolahan data secara statistik menggunakan SPSS versi 24. Pengujian hipotesis dilakukan untuk membuktikan hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini dapat diterima atau ditolak. Pengujian hipotesis pada penelitian dilakukan dengan uji kelayakan model, uji parsial dan koefisien determinasi.

Tabel 5.12
Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,695	3,950		3,214	,003
	Gaya Kepemimpinan	,485	,075	,772	6,432	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Olahan SPSS, 2020

Dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 12,695 + 0,485 X$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas, maka dapat dianalisis sebagai berikut:

1. Nilai dari konstanta pada hasil uji regresi menunjukkan nilai 0,485, artinya apabila variabel independen yaitu gaya kepemimpinan bernilai 0 maka besarnya kinerja karyawan adalah 12,695.

2. Koefisien regresi gaya kepemimpinan (X) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai sebesar 0,485 ini berarti jika variabel independen lainnya tetap dan gaya kepemimpinan meningkat 1 satuan maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,485. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan yang positif antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan.

5.5.1 Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji kelayakan model antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui nilai uji f digunakan tingkat signifikan sebesar 5%. Berikut dapat dilihat tabel anova hasil perhitungan uji f pada penelitian ini:

Tabel 5.13
Uji Kelayakan Model (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1000,315	1	1000,315	41,369	,000 ^b
	Residual	677,052	28	24,180		
	Total	1677,367	29			

a. Dependent Variable: Kinerja
b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

Sumber: Data Olahan SPSS, 2020

Tabel Uji signifikansi diatas, digunakan untuk menentukan taraf signifikansi atau linearitas dari regresi. Kriteria dapat ditentukan berdasarkan uji nilai signifikansi (Sig.), dengan ketentuan jika nilai Sig < 0,05. Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai Sig. = 0,000, berarti Sig. < dari kriteria signifikansi (0,05).

Berdasarkan analisis, maka diperoleh hasil bahwa kinerja karyawan PT. Russindo Expertiza Inspekciya dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan.

5.5.2 Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh masing-masing variabel *independent* secara individu dalam menerangkan variabel *dependen*. Dalam penelitian ini uji t statistik bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Russindo Expertiza Inspekciya. Pengujian terhadap hasil regresi dilakukan dengan uji t pada derajat keyakinan sebesar $\alpha=5\%$ (0,05). Kriteria pengujian adalah :

- 1) Jika tingkat signifikansi lebih besar dari 5% maka dapat diartikan bahwa H_0 diterima, dan H_a ditolak
- 2) Jika tingkat signifikansi lebih kecil dari 5% maka dapat diartikan bahwa H_a diterima, dan H_0 ditolak

Dari hasil pengujian statistik menggunakan *SPSS versi 24.*, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5.14
Uji Pengaruh Parsial (Uji T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,695	3,950		3,214	,003
	Gaya Kepemimpinan	,485	,075	,772	6,432	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Olahan SPSS, 2020

Berdasarkan hasil analisis regresi di atas dapat dimaknai sebagai berikut:

Hipotesis alternatif adalah diduga “gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Russindo Expertiza Inspekciya”.

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai t_{tabel} untuk taraf signifikan 5% (2 arah) $df = 29$ ($n-k=30-1$), untuk $n = 30$ dan pada taraf signifikan 0,025 ($\alpha/2 = 0,05/2$) yaitu 2,045. Jika t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} maka Hipotesis diterima. Dari hasil analisis t_{hitung} sebesar 6,432 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} 2,045 ($df=29$) taraf signifikan 5% dua arah dengan nilai signifikansi 0,000 juga lebih kecil dari nilai alpha 0,05. Dengan demikian maka hubungan yang terjadi signifikan dengan arah positif, hal ini menunjukkan bahwa “gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Russindo Expertiza Inspekciya”.

5.5.3 Koefisien Determinasi

Dari pengujian regresi di atas, maka dapat diperoleh nilai dari Koefisien Determinasi (R^2) sebagai berikut:

Tabel 5.15
Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,772 ^a	,596	,582	4,91736

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

Sumber: Data Olahan SPSS, 2020

Dari hasil perhitungan diperoleh koefisien determinasi atau (R^2) dalam penelitian ini sebesar 0,596 atau 59,6%, artinya kinerja karyawan PT. Russindo Expertiza Inspekciya dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan sebesar 59,6% dan sisanya 40,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini misalnya faktor personal, sosial ataupun faktor budaya seperti kepribadian, komunikasi dan lingkungan kerja.

5.3 Pembahasan

Berdasarkan analisis regresi linear sederhana diperoleh hasil bahwa terhadap pengaruh yang positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Russindo Expertiza Inspekciya. Hal ini menunjukkan bahwa dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan di PT. Russindo Expertiza Inspekciya yang menghasilkan pekerjaan tertentu ditentukan oleh bagaimana cara pemimpin berinteraksi di perusahaan tersebut.

Hasil analisis tanggapan responden yang juga memperkuat hasil analisis diatas, pada variabel gaya kepemimpinan pada dimensi *telling*, atasan cenderung baik sebelum memberikan kegiatan kerja, menginstruksikan secara spesifik kepada karyawan, memberikan kegiatan kerja mengarahkan, mengawasi pekerjaan karyawan dan mengatakan pekerjaan apa yang diprioritaskan terlebih dahulu.

Pada indikator *selling*, hasil penelitian menunjukkan bahwa pimpinan baik dalam menyerahkan pekerjaan kepada karyawan dengan menawarkan yang akan

dikerjakan, memberikan support dalam melaksanakan kerja, dan memberikan dukungan kepada karyawan untuk semangat kerja.

Pada indikator *participate*, hasil penelitian menunjukkan bahwa pimpinan tidak akan merasa kesulitan dengan mengikutsertakan karyawan yang sudah memiliki kemampuan yang tinggi, mempartisipasikan karyawan apabila ada halangan, dalam pengambilan keputusan selalu menyerahkan kepada karyawan untuk memutuskan, dan merasa senang apabila memiliki karyawan yang mempunyai kemampuan dan kemauan.

Pada indikator *delegating*, hasil penelitian menunjukkan bahwa pimpinan menunjukkan sikap siap kerja yang tinggi, memiliki kematangan dalam berpikir, pimpinan mampu mengarahkan karyawan agar mampu menunjukkan kemampuan dan keahlian kerjanya, dan mendelegasikan wewenang pada karyawannya.

Secara keseluruhan hasil tanggapan responden berada pada kategori baik baik yang artinya ketika gaya kepemimpinan di PT. Russindo Expertiza Inspekciya semakin ditingkatkan maka akan mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurjanah (2008), Pratama (2016), Khairizah, Noor & Suprpto (2018) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan pada bab V, maka disimpulkan temuan penelitian yang bersesuaian dengan tujuan penelitian. Adapun kesimpulan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Russindo Expertiza Inspekciya. Dari analisis data, diperoleh koefisien determinasi atau (R^2) dalam penelitian ini sebesar 0,596 atau 59,6%, artinya kinerja karyawan PT. Russindo Expertiza Inspekciya dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan sebesar 59,6% dan sisanya 40,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti di dalam penelitian.

6.2 Saran

Saran yang dihasilkan dalam penelitian ini merupakan rekomendasi atas temuan penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya, antara lain:

1. Bagi Pihak PT. Russindo Expertiza Inspekciya

Penelitian ini menghasilkan temuan bahwa gaya kepemimpinan merupakan prediktor dari kinerja karyawan di PT. Russindo Expertiza Inspekciya yang memiliki pengaruh cukup besar, sehingga disarankan kepada pimpinan perusahaan dan direksi terkait untuk dapat meningkatkan aspek-aspek dalam gaya kepemimpinan seperti *telling* atau cara mengintruksikan, *selling* atau cara menawarkan pekerjaan, *participate* atau cara pimpinan

mengajak bawahan dalam berkontribusi di agenda/program kerja, dan *delegating* atau keefektifan pimpinan dalam menunjuk dan mengkoordinasi karyawan sesuai dengan keahliannya.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah variabel lain yang mungkin dapat menjadi prediktor yang mempengaruhi variabel kinerja karyawan seperti faktor komunikasi, budaya ataupun kepribadian karyawan itu sendiri. Selain itu objek penelitian dapat diujikan dengan sektor perusahaan jasa lainnya seperti jasa keuangan.

3. Bagi Perusahaan sejenis yang membuka bisnis dibidang *oil* dan *gas*.

Dari hasil penelitian diketahui bahwa gaya seorang pemimpin dalam mengkoordinasi karyawan adalah faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga dalam mengembangkan bisnis pengusaha perlu memperhatikan gaya kepemimpinan dalam mengendalikan perusahaan dengan memperhatikan aspek-aspek kepemimpinan seperti cara memberitahu (*telling*), cara menawarkan (*selling*), cara mengajak partisipasi hingga cara mendelegasikan karyawan pada unit-unit tugasnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Handoko. T. Hani. 2011. *Manajemen*. Edisi Kedua. Cetakan Keduapuluh Dua. Yogyakarta, BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. S. P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta, Bumi Aksara.
- Kartono, Kartini. 2011. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Bandung: Rajawali Press
- Khairizah, Astria., Noor, I., & Suprpto, A. 2018. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (Studi pada Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang). *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, Vol. 3, No. 7, Hal. 1268-1272
- Koopmans, L., Bernaards, C.M., Hildebrandt, V.H., Schaufeli, W.B., Henrica & Beek. 2011. Conceptual Frameworks of Individual Work Performance A Systematic Review. *JOEM*. Vol.53, No.8. Agustus, 856-866
- Mangkunegara, Anwar P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung, Alfabeta
- Nanjundeswaraswamy & Swamy. 2014. Leadership Styles. *Advances in Management*. Vol.7, No.2, Februari, 57-62
- Nurjanah. 2008. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada Biro Lingkup Departemen Pertanian)*. Tesis, Program Pascasarjana Universitas Diponegoro
- Pratama, Tulus. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan, Penelitian Dan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Morowali Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Katalogis*. Vol.4, No.8, 54-61
- Pudjiyogyanti, Clara Rosa. 2010. *Pengantar Ilmu Manajemen*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Rivai, Veithzal. 2013. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Steffen. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta:Prentice Hall Inc

- Sedarmayanti. 2013. Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja. Bandung, Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta, Bumi Aksara.
- Sinambela. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta, PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.
- Thoha, Miftah. 2013. Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya. Jakarta: Rajawali Grafindo Persada.
- Wahyuningtyas, R. & Erianto, Lutfi Dwi. 2015. Pengaruh gaya kepemimpinan situasional terhadap kinerja pegawai unit pelayanan jaringan pt. Pln (persero) bandung utara kotamadya bandung. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2(3).
- Widodo S. E. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta, Pustaka Pelajar.