SKRIPSI

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN *DELEGATIF* TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT.VIRAJAYA RIAU PUTRA PEKANBARU

Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Islam Riau

OLEH:

BAYU PUTRA PRATAMA
NPM. 155210032

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
2021

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax: (0761) 6748834 Pekanbaru 28284

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama	:	BAYU PUTRA PRATAMA
NPM	:	155210032
Fakultas	:	Ekonomi Dan Bisnis
Jurusan	:	Manajemen
Konsentrasi	:	Manajemen Sumberdaya Manusia
Judul Skripsi	:	PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DELEGATIF TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. VIRAJAYA RIAU PUTRA PEKANBARU

Disahkan Oleh:

Pembimbing

Abd. Razak Jer, SE., M.Si

Diketahui :

12/3/23
Dekan

(Dr. Eva Sundari, SE.,MM, CRBC)

Ketua Program Studi

(Abd.Razak Jer, SE.,M.SI)

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Dipindai dengan CamScanner

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor: 1632/Kpts/FE-UIR/2019
TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1
Bismillahirrohmanirrohim
DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Menimbang:
1. Surat penetapan Ketua Jurusan / Program Studi Manajemen tanggal 16 Maret 2019 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. Pembangun
   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/II/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	Abd Razak Jer, SE.,M.Si	Lektor, C/c	Pembimbing

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah:
   N a m a : Bayu Putra Pratama
   N P M : 155210032
   Jusan/Jenjang Pendd. : Manajemen / S1
   Judul Skripsi : Pengaruh Tipe Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Virajaya Riau Putra Pekanbaru

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: 18 Maret 2019
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.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :
Dipindai dengan CamScanner

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

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

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Bayu Putra Pratama
NPM : 155210032
Judul Proposal : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Delegatif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Vira Jaya Riau Pekanbaru.
Pembimbing : 1. Abd. Razak Jer, SE., M.Si
Hari/Tanggal Seminar : Rabu 05 Agustus 2020

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.	Abd. Razak Jer, SE., M.Si	Ketua	1.
2.	Dr. Hazwari Hasan, SE., MM	Anggota	2.
3.	Kamar Zaman, SE., MM	Anggota	3.

*Coret yang tidak perlu

Mengetahui
A.n. Dekan Bidang Akademis

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

Pekanbaru, 05 Agustus 2020
Sekretaris,

Abd. Razak Jer, SE., M.Si

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :
Dipindai dengan CamScanner

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Alamat: JalanKaharuddinNasution No.113 PerhentianMarpoyan
Telp. (0761) 674681 Fax. (0761) 674834 Pekanbaru-28284

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

NAMA : BAYU PUTRA PRATAMA
NPM : 155210032
FAKULTAS : EKONOMI
JURUSAN : MANAJEMEN S1
JUDUL PENELITIAN : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DELEGATIF TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADAPT. VIRAJAYA RIAU PUTRA PEKANBARU.

SPONSOR : Abd. Razak Jer, SE.,M.Si
CO SPONSOR : -

Tanggal	Catatan		Berita Acara	Tanda Tangan	
	Sponsor	Co Sponsor		Sponsor	Co Sponsor
16/04/2020	X		Uraian variabel		
26/09/2020	X		Izin penelitian		
12/01/2021	X		Acc outline		
23/03/2021	X		Kuisioner disempurnakan lagi		
08/04/2021	X		Acc kuisioner		
16/06/2021	X		Tinjau lagi dimensi prestasi		
06/07/2021	X		Tambahkan uraian bab v		
05/11/2021	X		Acc semhas		

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :
Dipindai dengan CamScanner

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor : 104 / Kpts/FE-UIR/2022
TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Menimbang : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau dilak sanakan ujian skripsi / oral komprehensive sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji.
2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.

Mengingat : 1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.
4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018.
6. SK. Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/II/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau.
7. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
   a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangun
   b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen
   c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1
   d. Nomor : 1036/SK/BAN-PT/Akred/Dipl-III/IV/2019, tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

MEMUTUSKAN

Menetapkan : 1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:

N a m a : Bayu Putra Pratama
N P M : 155210032
Program Studi : Manajemen S1
Judul skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Delegatif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Virajaya Riau Putra Pekanbaru.

2. Penguji ujian skripsi/oral komprehensive maahsiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Diuji	Jabatan
1	Abd Razak Jer, SE., M.Si	Lektor, C/c	Materi	Ketua
2	Dr. Haswari Hasan, SE., MM	Lektor C/c	Sistematika	Sekretaris
3	Kamar Zaman, SE., MM	Lektor, C/c	Methodologi	Anggota
4			Penyajian	Anggota
5			Bahasa	Anggota
6	Gilang Nugroho, Se., Mm	Non Fungsional C/b	-	Notulen
7			-	Saksi II
8			-	Notulen

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.
4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.

Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di : Pekanbaru
Pada Tanggal : 25 Januari 2022
Dekan

Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC

Tembusan : Disampaikan pada :
1. Yth : Bapak Koordinator Kopertis Wilayah X di Padang
2. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
3. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru
4. Yth : Sdr. Kepala BAAK UIR di Pekanbaru

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI

Nama : Bayu Putra Pratama
NPM : 155210032
Jurusan : Manajemen / S1
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Delegatif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Virajaya Riau Putra Pekanbaru.
Hari/Tanggal : Selasa 25 Januari 2022
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR

Dosen Pembimbing

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Abd. Razak Jer, SE., M.Si		

Dosen Pembahas / Penguji

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Dr. Haswari Hasan, SE., MM		
2	Kamar Zaman, SE., MM		

Hasil Seminar : *)

1. Lulus (Total Nilai)
2. Lulus dengan perbaikan (Total Nilai *70*)
3. Tidak Lulus (Total Nilai)

Pekanbaru, 25 Januari 2022

Mengetahui
An.Dekan

Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA
Wakil Dekan I

Ketua Prodi

Abd. Razak Jer, SE., M.Si

*) Coret yang tidak perlu

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Dipindai dengan CamScanner

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

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

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau No: 104/KPTS/FE-UIR/2022, Tanggal 24 Januari 2022, Maka pada Hari Selasa 25 Januari 2022 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensive/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen** Tahun Akademis 2021/2022.

1.N a m a	: Bayu Putra Pratama
2.N P M	: 155210032
3.Program Studi	: Manajemen S1
4.Judul skripsi	: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Delegatif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Virajaya Riau Putra Pekanbaru.
5.Tanggal ujian	: 25 Januari 2022
6.Waktu ujian	: 60 menit.
7.Tempat ujian	: Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR
8.Lulus Yudicium/Nilai	: ***Lulus (B) 69,25***
9.Keterangan lain	: Aman dan lancar.

PANITIA UJIAN

Ketua	Sekretaris
Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA	**Abd. Razak Jer, SE., M.Si**
Wakil Dekan Bidang Akademis	Ketua Prodi Manajemen

Dosen penguji :

1. Abd. Razak Jer, SE., M.Si (.....)
2. Dr. Haswari Hasan, SE., MM (.....)
3. Kamar Zaman, SE., MM (.....)

Notulen

1. Gilang Nugroho, SE., MM (.....)

Pekanbaru, 25 Januari 2022
Mengetahui
Dekan,

Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :
Dipindai dengan CamScanner

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI
الجامعة الإسلامية الريوية
Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674834 Email : fekon@uir.ac.id Website : www.ac.uir.id

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas berikut:

NAMA	:	**BAYU PUTRA PRATAMA**
NPM	:	**155210032**
JUDUL SKRIPSI	:	**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DELEGATIF TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT.VIRAJAYA RIAU PUTRA PEKANBARU**
PEMBIMBING	:	**ABD RAZAK JER, SE., M.SI**

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiarisme yaitu 29% (dua puluh sembilan persen) pada setiap subbab naskah skripsi yang disusun.

Demikianlah surat keterangan ini di buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 03 Desember 2021

Ketua Program Studi Manajemen

Abd Razak Jer, SE., M.Si

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

ABTSRAK

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN *DELEGATIF* TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT.VIRAJAYA RIAU PUTRA PEKANBARU

BAYU PUTRA PRATAMA
NPM. 155210032

Tujuan dalam penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan delegative terhadap prestasi kerja. Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Virajaya Riau Putra Pekanbaru, tepatnya di jalan Tuanku Tambusai, Komplek Arengka Mas No.4 Tangkerang Barat, Marpoyan Damai, Kota Pekanbaru. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 43 orang. Analisis data menggunakan regresi linier sederhana. Hasil penelitian gaya kepemimpinan delegatif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Virajaya Riau Putra Pekanbaru. Gaya kepemimpinan delegatif dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan sebesar 73% sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan Delegatif dan Prestasi Kerja

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

ABSTRACT

THE EFFECT OF DELEGATIVE LEADERSHIP STYLE ON EMPLOYEE WORK ACHIEVEMENT AT PT. VIRAJAYA RIAU PUTRA PEKANBARU

BAYU PUTRA PRATAMA
NPM. 155210032

The purpose of the study was to determine the effect of the delegative leadership style on work performance. This research was conducted at PT. Virajaya Riau Putra Pekanbaru, precisely on Jalan Tuanku Tambusai, Complex Arengka Mas No. 4 Tangkerang Barat, Marpoyan Damai, Pekanbaru City. The sample in this study were all employees totaling 43 people. Data analysis used simple linear regression. The results of the research on delegative leadership style have a significant effect on employee performance at PT Virajaya Riau Putra Pekanbaru. Delegative leadership style can affect employee performance by 73% while the rest is influenced by other variables that are not used in this study.

***Keywords:* Delegative Leadership Style and Work Performance**

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT atas rahmat dan hidayahNya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul "**Pengaruh Gaya Kepemimpinan *Delegatif* Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Virajaya Riau Putra Pekanbaru"**. Shalawat serta salam semoga selalu tercurahkan kepada baginda besar Nabi Muhammad SAW. Sebagai pemimpin umat yang membawa kebenaran dan ilmu pengetahuan, semoga kita semua menjadi hambaNya yang senantiasa taat dan patuh kepada perintah dan jauh dari laranganNya, Aamiin.

Penulisan skripsi ini tidak terlepas dari segala bantuan bimbingan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini pula penulis dengan sepenuh hati mengucapkan terimakasih kepada:

Pada kesempatan ini dengan kerendahan hati dan penugh dengan rasa hormat penyusun mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. DR. H. Syafrinaldi, SH. MH, selaku rektor Universitas Islam Riau yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian.
2. Ibu DR. Eva Sundari, SE., MM. CRBC, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian.
3. Bapak Abdul Razak Jer, SE, M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau dan juga selaku dosen pembimbing yang memberikan arahan dan motivasi kepada penulis.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

4. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi, khususnya Dosen Program Studi Manajemen yang telah memberikan ilmu kepada penulis selama beberapa tahun ini.
5. Terimakasih kepada PT. Virajaya Riau Putra Pekanbaru yang telah memberikan izin penelitian.
6. Teristimewa untuk Ayahanda Hermansyah dan Ibunda Enimar, yang tercinta yang telah memberikan dorongan baik moril maupun materil, waktu, kesempatan, kesabaran, motivasi dan cinta kasih sayang serta doa dalam penyusunan skripsi ini.
7. Untuk kakak dan adek yang tersayang Ulfa dan Rizki, Wahyu dan Alip terimakasih atas dukungan dan kasih sayangnya terhadap penulis sehingga dapat meneyelesaikan skripsi ini.
8. Untuk teman – teman Reza, Azlian dan Ucok yang selalu memberikan dukungan dan dorongan sehingga skripsi ini selesai dengan baik.

Akhirnya, dengan segala kerendahan hati penulis menyadari masih banyak terdapat kekurangan-kekurangan, sehingga penulis mengharapkan adanya kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Pekanbaru, 14 Oktober 2021

BAYU PUTRA PRATAMA
NPM. 155210032

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

DAFTAR ISI

ABSTRAK i

ABSTRACT ii

KATA PENGANTAR iii

DAFTAR ISI v

DAFTAR TABEL vii

DAFTAR GAMBAR ix

BAB I PENDAHULUAN 1

1.1 Latar Belakang Masalah 1

1.2 Rumusan Masalah 5

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian 5

1.4 Sistematika Penulisan 7

BAB II TELAAH PUSTAKA 10

2.1 Definisis Kepemimpinan 10

2.2 Teori Gaya Kepemimpinan *Delegatif* 18

2.3 Definisi Gaya Kepemimpinan 22

2.4 Prestasi Kerja 34

2.5 Penelitian Terdahulu 39

2.6 Kerangka Pemikiran 42

2.7 Hipotesis 42

BAB III METODE PENELITIAN 43

3.1 Lokasi Penelitian 43

3.2 Konsep Operasional Variabel 43

3.3 Populasi dan Sampel 45

3.4 Jenis dan Sumber Data 46

3.5 Teknik Pengumpulan Data 46

3.6 Teknik Analisis Data 47

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN 53
4.1 Sejarah Singkat Perusahaan 53
4.2 Visi dan Misi 53
4.3 Struktur Organisasi PT Virajaya Riau Putra 54
4.4 Aktivitas Perusahaan 55
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 56
5.1 Analisis Karakteristik Responden 56
5.2 Uji Kualitas Data 61
5.3 Analisis Deskriptif Variabel 63
5.4 Analisis Data Penelitian 86
5.5 Pembahasan 89
BAB VI PENUTUP 91
6.1 Kesimpulan 91
6.2 Saran 92
DAFTAR PUSTAKA 93

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Tedahulu 39
Tabel 3.1 Konsep Operasional Variabel 43
Tabel 3.2 Interval Rata – Rata Pertanyaan Jumlah Responden 49
Tabel 5.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 56
Tabel 5.2 Responden Berdasarkan Umur 57
Tabel 5.3 Responden Berdasarkan Lama Bekera 57
Tabel 5.4 Responden Berdasarkan Pendidikan 58
Tabel 5.5 Komposisi Pendidikan Karyawan 59
Table 5.6 Kinerja Karyawan dibidang Produksi 59
Table 5.7 Data Manager Produksi 60
Tabel 5.8 Uji Validitas Instrumen Penelitian 61
Tabel 5.9 Uji Reliabilitas Instrumen 63
Tabel 5.10 Hasil Tanggapan Pemimpin Melimpahkan Tanggung Jawab Kerja Lebih Banyak kepada Bawahan 63
Tabel 5.11 Hasil Tanggapan Keputusan Lebih Banyak dibuat Mengikutsertakan Para Bawahan 64
Tabel 5.12 Hasil Tanggapan Bawahan Diberikan Kebebasan Untuk Berpendapat 65
Tabel 5.13 Hasil Tanggapan Wewenang Pemimpin Tidak Mutlak 66
Tabel 5.14 Hasil Tanggapan Keputusan di Buat Bersama Antara Pemimpin dan Bawahan 67
Tabel 5.15 Hasil Tanggapan Banyak Kesempatan bagi Bawahan untuk Menyampaikan Saran 68
Tabel 5.16 Hasil Tanggapan Pemimpin Mampu Berkomunikasi dengan Baik kepada Bawahan 69

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 5.17 Hasil Tanggapan Pemimpin Mampu Mengandalikan Bawahan dengan Baik 70
Tabel 5.18 Hasil Tanggapan Pemimpin Mampu Mengontrol / Mengendalikan Emosional Bawahan kepada Hal – Hal Positif 71
Tabel 5.19 Hasil Tanggapan Pemimpin Memberikan Motivasi / Dorongan kepada Bawahan..... 72
Tabel 5.20 Hasil Rekapitulasi Tanggapan Mengenai Kepemimpinan Delegatif 73
Tabel 5.21 Hasil Tanggapan Teliti dan Terampil dalam Melaksanakan Tugas dan Pekerjaan..... 75
Tabel 5.22 Hasil Tanggapan Mempergunakan dan Memelihara Peralatan Kerja 76
Tabel 5.23 Hasil Tanggapan Bersemangat dalam Mengerjakan Pekerjaan 77
Tabel 5.24 Hasil Tanggapan Mengenai Mengusai Bidang Pekerjaan yang Menjadi Tanggung Jawab 78
Tabel 5.25 Hasil Tanggapan Memenuhi Standar Kerja yang Diberikan ... 79
Tabel 5.26 Hasil Tanggapan Siap di Berikan Tugas Oleh Atasan 80
Tabel 5.27 Hasil Tanggapan Yakin dengan Kemampuan dalam Melaksanakan Tugas Baru 81
Tabel 5.28 Hasil Tanggapan Melakukan Pekerjaan Tanpa Diperintah..... 82
Tabel 5.29 Hasil Tanggapan Memberikan Ide – Ide Kreatif dalam Pekerjaan 83
Tabel 5.30 Hasil Tanggapan Memperbaiki Kesalahan Tanpa Diperintah . 84
Tabel 5.31 Hasil Rekapitulasi Tanggapan Mengenai Prestasi Kerja 85
Tabel 5.32 Analisis Regresi Linier Sederhana 87
Tabel 5.33 Analisis Uji T Parsial 88
Tabel 5.34 Koefisien Determinasi..... 89

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran 42
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Virajaya Riau Putra..... 54

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Organisasi merupakan tempat berinteraksi dua orang atau lebih yang didalamnya terdapat hubungan antara pemimpin dan bawahan dan serta sesama karyawan disuatu organisasi tersebut. Suatu organisasi akan berhasil jika organisasi memiliki karyawan yang inovatif, kreatif yang dapat membawa karyawan tersebut mencapai prestasi dalam organisasi, sebagian juga bisa gagal jika memiliki karyawan yang tidak produktif sehingga organisasi tersebut tidak dapat berkembang seperti halnya organisasi yang memiliki karyawan yang berprestasi atau baik, dan suatu organisasi juga akan berhasil ataupun gagal itu berdasarkan tipe kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang atasan. Pemimpin adalah pangkal utama penyebab dari pada kegiatan, proses atau kesediaan untuk merubah pandangan atau sikap mental dari pada sekelompok orang, baik dalam hubungan organisasi formal maupun informal.

Peran seorang pemimpin dalam suatu organisasi sangat dominan, akan tetapi walaupun demikian seorang pemimpin tidak boleh mengabaikan pentingnya peranan para tenaga kerja yaitu karyawan. Karyawan atau bawahan adalah satu pelaksana berbagai macam pekerjaan dan tugas yang tentunya memerlukan dorongan atau motivasi yang terus menerus untuk meningkatkan gairah dan semangat kerja, yang pada akhirnya mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Williams (2008:347) kepemimpinan dan manajemen dalam suatu organisasi berhubungan erat, tetapi keduanya adalah konsep yang berlainan. Seorang

dapat menjadi manajer yang baik, tetapi bukan pemimpin yang baik atau sebaliknya. Kepemimpinan dibutuhkan untuk melakukan hal-hal yang benar, menciptakan perubahan, memikirkan visi, misi, tujuan jangka panjang, memberikan inspirasi dan motivasi untuk mencapai tujuan. Tetapi manajemen dibutuhkan untuk melakukan hal-hal yang benar, mempertahankan *status quo* kestabilan, memikirkan rencana dan memecahkan masalah jangka pendek, memberikan bimbingan karyawan agar melakukan pencapaian tujuan dengan cara yang benar, masalah kepemimpinan dalam organisasi saat ini yaitu ketika perusahaan terlalu fokus dan bagaimana bersaing dengan perusahaan lain, maka kondisi dalam organisasi diperlakukan dengan cara yang tidak efektif. Manajemen lebih tertarik pada penampilan yang baik dari pada melakukan apa yang diperlukan, hasilnya yaitu kemunduran besar bagi ekonomi dan pendidikan didunia. Pemimpin berfokus untuk memeras bakat individu demi kepentingan organisasi manajer, disisi lain mengevaluasi isu-isu dan masalah.

Kepemimpinan yang efektif sangat penting untuk kelangsungan hidup organisasi, berdasarkan analisa penulis gaya kepemimpinan yang efektif dalam suatu organisasi adalah gaya kepemimpinan *delegatif*, di karenakan gaya kepemimpinan tersebut lebih efisien dalam menjalankan roda perusahaan maka organisasi akan mampu berkembang dengan baik, gaya kepemimpinan *delegatif* selalu memikirkan kesejahteraan karyawannya, dan mampu membangun kerja sama yang baik antara pemimpin dan bawahan.

Kepemimpinan delegatif menurut Hasibuan (2012:172), merupakan gaya kemimpinan yang tidak peduli cara bawahan mengambil keputusan dan mengerjakan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawahan. Hal tersebut diperkuat oleh gaya kepemimpinannya yang cenderung kurang perduli terhadap proses yang dilakukan bawahan dalam mendelegasikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan.

Menurut Mangkunegara (2006:9) prestasi kerja disebut sebagai kinerja atau dalam bahasa inggris disebut performance pada prinsipnya, ada istilah lain yang lebih menggambarkan pada "prestasi kerja" dalam bahasa inggris yaitu "achievement". Tetapi karena kata tersebut berasal dari kata toachieve yang berarti "mencapai", maka dalam bahasa Indonesia sering diartikan menjadi "pencapaian" atau "apa yang dicapai". Prestasi kerja karyawan diukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan perusahaan. Pengelolaan untuk mencapai kinerja karyawan yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan meliputi strategi organisasi, (nilai tujuan jangka pendek dan jangka panjang, budaya organisasi dan kondisi ekonomi), kinerja biasa meningkatkan kepuasan para karyawan dalam organisasi dengan kinerja tinggi dari pada kinerja rendah.

Penelitian ini dilakukan pada PT Virajaya Riau Putra, merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang industra asphalt mixing plant (AMP), batching plant, stone crusher dan kontruksi. PT Riau Jaya Putra berdiri pada tahun 2001 yang memiliki berbagai proyek yang sangat strategis dan bekerja sama dengan pemerintah provinsi, pemerintah kota dalam mengerjakan setiap proyek insfrastruktur.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

PT. Virajaya Riau Putra Pekanbaru, terdapat unit-unit usaha yang bergerak dibidang Industri yaitu :

1. Asphalt Mixing Plant (AMP)

   Memiliki sebuah asphalt mixing plant yang siap produksi yang berlokasi di kualu nenas, Kampar, riau

2. Batching Plant

   Memiliki dua buah baching plant, satu digunakan untuk pembangunan jalan dan lainnya memproduksi tiang beton.

3. Stone Crusher

   Memilik dua buah stone crusher dan keduanya siap produksi berlokasi di kualu nenas, Kampar, riau.

Berdasarkan hasil survei singkat yang penulis lakukan pada perusahaan ini identifikasi terkait kepemimpinan adalah :

1. Pemimpin mendengarkan saran dan masukkan terkait dengan pekerjaan, terutama untuk pekerjaan spesifikasi tertentu,
2. Setiap awal kegiatan, sebelum pekerjaan dimulai terlebih dahulu diberikan kesempatan untuk dibahas secara bersama,
3. Pekerjaan dilapangan selalu diawasi oleh seorang mandor yang ditunjuk terhadap pelaksanaan kerja,
4. Untuk memenuhi kebutuhan bahan dan alat kerja pimpinan dapat menerima, dengan berkomunikasi langsung kepada penanggung jawab pekerja lapangan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Dengan adanya pimpinan yang baik dan berkompeten diharapkan dapat memberikan pengaruh dalam meningkatkan setiap pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan dan pada akhirnya akan mempengaruhi tingkat prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan permasalahan yang telah disampaikan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "**Pengaruh Gaya Kepemimpinan *Delegatif* Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Virajaya Riau Putra Pekanbaru".**

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang diatas, maka dapat dikemukakan perumusan masalah penelitian ini yakni **" Apakah Ada Pengaruh Signifikan Gaya Kepemimpinan *Delegatif* Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Virajaya Riau Putra Pekanbaru ".**

1.3 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

   Berdasarkan masalah penelitain, maka tujuan dalam penelitian ini adalah :

   a. Untuk mengetahui tingkat gaya kepemimpinan deletafif pada PT. Virajaya Riau Putra Pekanbaru.
   b. Untuk mengetahui tingkat prestasi kerja karyawan pada PT. Virajaya Riau Putra Pekanbaru.
   c. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan *delegatif* terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Virajaya Riau Putra Pekanbaru.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

d. Untuk mengetahui sisi positif atau negatif terhadap penggunaan gaya kepemimpinan *delegatif* pada prestasi kerja karyawan pada PT. Virajaya Riau Putra Pekanbaru.

2. Manfaat penelitiaan

a. Bagi penulis menambah wawasan dan memperluas pengetahuan dalam masalah gaya pemimpin *delegatif* terhadap prestasi kerja karyawan yang ada pada perusahaan sehingga dapat digunakan sebagai bahan referensi ilmu pengetahuan yang khususnya pada sumber daya manusia.

b. Bagi perusahaan hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu memberikan masukan bagi pihak kantor atau perusahaan dimana dari hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai bahan pertimbangan untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapi khususnya mencangkup masalah kebijaksanaan karyawan sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat dicapai bagi perusahaan, tentang bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan *delegatif* yang diterima karyawan terhadap prestasi kerja karyawan.

c. Bagi peneliti lainnya dapat menambah buku referensi dan masukkan bagi pihak-pihak yang bersangkutan dan memerlukan informasi mengenai gaya kepemimpinan *delegatif* dan prestasi kerja karyawan yang berpengaruh khususnya bagi jurusan manajemen.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

1.4 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan kuantitatif terdiri dari tiga bagian, yaitu : bagian awal, bagian inti dan bagian akhir.

a) Bagian awal

1. Halaman sampul
2. Halaman judul
3. Halaman persetujuan
4. Halaman pengesahan
5. Abstrak
6. Kata pengantar
7. Daftar isi
8. Daftar tabel
9. Daftar gambar

b) Bagian inti

Bab I Pendahuluan

1. Latar belakang masalah
2. Rumusan Masalah
3. Tujuan Penelitian
4. Manfaat Penelitian
5. Sistematika penulisan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Bab II Telaah Pustaka

1. Definisi kepemimpinan
2. Teori gaya kepemimpinan *delegatif*
3. Definisi gaya kepemimpinan
4. Prestasi kerja
5. Penelitian terdahulu
6. Kerangka pemikiran
7. Hipotesisi

Bab III Metode Penelitian

1. Lokasi penelitian
2. Konsep operasional variabel
3. Populasi dan sampel
4. Jenis dan sumber data
5. Teknik pengumpulan data
6. Teknik analisis data

Bab IV Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah singkat perusahaan
2. Struktur organisasi
3. Aktivitas perusahaan

Bab V Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Analisis karakteristik responden
2. Analisis dimensi dan indikator permasalahan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

3. Uji kualitas data
4. Analisis deskriptif variabel
5. Analisis data penelitian
6. Pembahasan

Bab VI Penutup

1. Kesimpulan
2. Saran

c) Bagian akhir

Daftar pustaka

Lampiran

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Definisi Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah orang yang bergerak lebih awal dalam mengambil setiap tindakan untuk dapat mengarahkan, memberikan motivasi, pendapat, serta mampu mengelola setiap tindakan serta mampu memberikan bimbingan yang mampu menggerakkan dan mendorong orang laing untuk dapat meningkatkan hasil pekerjaan dalam mencapai tujuan.

Menurut Williams (2008:347) kepemimpinan dan manajemen dalam suatu organisasi berhubungan erat, tetapi keduanya adalah konsep yang berlainan. Seorang dapat menjadi manajer yang baik, tetapi bukan pemimpin yang baik atau sebaliknya. Kepemimpinan dibutuhkan untuk melakukan hal-hal yang benar, menciptakan perubahan, memikirkan visi, misi, tujuan jangka panjang, memberikan inspirasi dan motivasi untuk mencapai tujuan. Tetapi manajemen dibutuhkan untuk melakukan hal-hal yang benar, mempertahankan *status quo* kestabilan, memikirkan rencana dan memecahkan masalah jangka pendek, memberikan bimbingan karyawan agar melakukan pencapaian tujuan dengan cara yang benar. Organisasi yang efektif membutuhkan kedua-duanya, kepemimpinan dan manajemen.

Menurut Syafe'I Inu Kencana (2011:8) kepemimpinan dapat diartikan sebagai berikut:

a. Berdasarkan dari kata dasar "pemimpin" (dalam bahasa inggris *lead*) berarti bimbingan atau tuntun dengan begitu dalamnya ada dua pihak yaitu yang pemimpin (umat) dan yang dipimpin (imam).
b. Setelah ditambah awalan "pe" menjadi pimpinan (dalam bahasa inggris *leader*) berarti orang yang mempengaruhi pihak lain melalui proses kewibawaan komunikasi sehingga orang lain tersebut bertindak sesuatu dalam mencapai tujuan tertentu.
c. Apabila ditambah akhiran "an" menjadi pimpinan artinya orang yang mengepalai. Antara pimpinan dengan pemimpin dapat dibedakan yaitu pimpinan (kepala) cenderung lebih otokratis, sedangkan pemimpin (ketua) cenderung lebih demokratis.
d. Setelah dilengkapi dengan awalan "ke" menjadi kepemimpinan (dalam bahasa inggris *leadership*) berarti kemampuan dan kepribadian seseorang dalam mempengaruhi serta membujuk pihak lain agar melakukan tindakan pencapaian tujuan bersama, sehingga dengan demikian yang bersangkutan menjadi awalan struktur dan pusat proses kelompok.

Kepemimpinan adalah suatu pertumbuhan alami dari orang-orang yang berserikat untuk tujuan dalam suatu kelompok. Beberapa orang dalam kelompok itu akan memimpin bagian terbesar akan mengikutnya. Menurut Ordway Tead dalam Inu Kencana Syafe'f (Andrizal 2011:9), kepemimpinan sebagai perpaduan sikap yang memungkinkan seseorang mapu mendorong pihak lain untuk menyelesaikan tugasnya.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Menurut Susilo Martoyo (Andrizal 2011:11) kepemimpinan dalam suatu organisasi merupakan suatu faktor yang menentukan atas berhasil tidaknya suatu organisasi sebuah usaha. Sebab kepemimpinan yang sukses menunjukkan bahwa pengelolaan suatu organisasi berhasil dilaksanakan dengan sukses pula.

Kepemimpinan didefinisikan sebagai proses mempengaruhi orang lain baik seseorang maupun sekelompok orang, agar berprilaku untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Menurut Kartono, Kartini (Andrizal 2011:11) teori kepemimpinan:

a. Suatu generalisasi dari suatu seri fakta mengenai sifat-sifat dasar dan prilaku pemimpin dan konsep-konsep kepemimpinan.
b. Dengan menekankan latar belakang historis dan sebab musabah timbulnya kepemimpinan serta persyaratan untuk menjadi pemimpin.
c. Sifat-sifat yang diperlukan oleh seorang pemimpin, tugas-tugas pokok dan fungsinya, serta etika profesi yang perlu dipakai oleh pemimpin.

Seorang pemimpin telah menyusun rencana-rencana untuk melakukan sebuah kegiatan, pemimpin itu menyampaikan rencana itu kepada sekutu-sekutunya, menjelaskan maksud dari kegiatan itu, mengatakan apa yang akan dilakukan oleh setiap anggota, berusaha untuk membangkitkan kegembiraan dan berusaha untuk menyelesaikan setiap perselisihan dikalangan anggota-anggotanya. Pada dasarnya pemimpin memotivasikan dan membimbing prilaku anggotanya.

Menurut Handoko (1998:294) pengertian kepemimpinan menurut Stoner dalam buku manajemen karangan Handoko adalah : suatu proses pengarahan dan pemberian

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

pengaruh pada kegiatan-kegiatan dari sekelompok anggota yang sering berhubungan dengan tugasnya, didalam pengertian tersebut terdapat tiga implikasi penting yaitu:

1. Kepemimpinan menyangkut orang lain, bawahan ataupun pengikut. Kesediaan mereka untuk menerima pengarahan dari pimpinan para anggota kelompok membantu menentukan status atau kedudukan pemimpin dan membuat proses kepemimpinan tetap berjalan.
2. Kepemimpinan menyangkut pembagian kekuasaan yang tidak seimbang antara pimpinan dan bawahan. Namun para pemimpin mempunyai wewenang untuk mengarahkan berbagai kegiatan para anggota kelompok, tetapi anggota kelompok tidak dapat mengarahkan kegiatan-kegiatan pemimpin secara langsung, meskipun dapat juga secara tidak langsung.
3. Kepemimpinana juga dapat menggunakan pengaruh dengan kata lain, pemimpin tidak hanya saja dapat memerintah bawahan apa yang harus dilakukan tetapi bagaimana bawahannya bisa melaksanakan perintahnya.

Dalam kenyataan para pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Para pemimpin juga memainkan peranan kritis dalam membantu kelompok, organisasi atau masyarakat untuk mencapai tujuan mereka. Jadi penjelasan bahwa pemimpin suatu aktifitas yang tersembunyi yang dituntut dari pribadi seorang pemimpin untuk dapat mempengaruhi dan mengajak para bawahan untuk dapat melaksanakan aktifitas.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

2.1.1 Dimensi kepemimpinan

Para pemimpin bisa memiliki kadar yang tinggi atau rendah dalam tiap-tiap dimensi kepemimpinan. Selain itu, pemimpin juga bervariasi dalam dua dimensi penting lainnya yaitu: (Muczyk & Reimann, 1987; Peterson, 1997)

a. Otokratik-partisipatif: seberapa jauh pemimpin membuat seluruh keputusannya sendiri atau apakah ia memperbolehkan partisipasi dari anggota-anggota kelompok
b. Permisif-terarah: seberapa jauh pemimpin berusaha menjalankan tugasnya dengan cara memberikan pengarahan langsung dalam aktivitas kelompok

Semua pemimpin tentu saja tidak sama antara satu dan yang lainnya. Sifat mereka mungkin serupa dalam beberapa hal, namun mereka dapat sangat berbeda dalam gaya atau pendekatan kepemimpinan. Meskipun terdapat begitu banyak variasi gaya kepemimpinan mengingat begitu banyak pemimpin. Pada awal studi mengenai kepemimpinan ditemukan dua dimensi, yaitu:

1. Memprakarsai struktur (initiating structure) atau berorientasi pada produksi. Pemimpin yang memiliki kadar tinggi dalam dimensi ini sangat peduli pada upaya penyelesaian suatu tugas. Mereka melakukan hal-hal seperti mengorganisasi pekerjaan, mendorong para bawahan untuk senantiasa mematuhi prosedur, menetapkan tujuan dan memperjelas posisi pemimpin dan bawahan secara eksplisit. Sebaliknya pemimpin yang memiliki kadar rendah dalam dimensi ini melakukan hal-hal tersebut dalam porsi yang minim.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

2. Kepedulian (consideration) atau berorientasi pada manusia. Pemimpin yang memiliki kadar tinggi dalam dimensi ini memfokuskan diri pada usaha mempertahankan hubungan baik dengan para bawahannya, serta bagaimana membuat dirinya tetap disukai oleh bawahan. Ciri khas perilaku dalam dimensi ini adalah membantu bawahan, menjelaskan berbagai hal pada mereka, dan memperhatikan betul kesejahteraan bawahan. Sedangkan pemimpin yang memiliki kadar rendah dalam dimensi ini cenderung tidak terlalu memperdulikan seberapa baik hubungan mereka dengan para bawahan.

2.1.2 Teori kepemimpinan

Menurut Fattah (2004:88-98) menguraikan teori-teori kepemimpinan sebagai berikut:

1. Pendekatan Sifat-sifat Kepemimpinan

   Karakteristik pemimpin yang berhasil dapat dilihat dari berbagai upaya yang pertama kali dilakukan dalam memahami setiap karakteristik seorang pemimpin. Adapun sifat yang dapat dikenali seperti intelektual, hubungan sosial, kemampuan dalam mengelola emoasional, keadaan fisik, imajinasi dalam bekerja, kekuatan jasmani, kesabaran, kemauan dalam berkorban serta meningkat kemauan bekerja keras harus dimiliki oleh seorang pemimpin. Beberapa ahl menyatakan ciri yang lain harus dimiliki seorang pemimpin harus memiliki kelebihan dalam menggunakan pikiran, rohani dan jasmani. Menurut Gerungan, pemimpin sekurang-kurangnya memiliki tga ciri, yaitu penglihatan sosial, kecakapan berpikir abstrak, dan keseimangan emosi.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Henry Fayol berpendapat bahwa pemimpin haruslah setia, cerdas, jujur, sehat, berpendidikan, dan berpengalaman. Sedangkan GR Terry menyebutkan sifat yang harus dimiliki pemimpin yaitu kekuatan, kestabilan emosi, kemampuan hubungan manusiawi, dorongan pribadi, keterampilan berkomunikasi, kecakapan mengajar, kecakapan bergaul, dan kemampuan teknis.

2. Pendekatan Perilaku

   Pendekatan perilaku memandang bahwa kepemimpinan dapat dipelajari dari pola tingkah laku, bukan dari sifat-sifat pemimpin. Dan bagaimana pemimpin berperilaku akan dipengaruhi oleh latar belakang pengetahuan, nilai-nilai, dan pengalaman mereka. Disamping itu, pimpinan harus memperhitungkan kekuatan situasional seperti iklim organisasi, sifat tugas, tekanan waktu, sika anggota terhadap kekuasaan, bahkan faktor lingkungan organisasi. Para pendukung teori perilaku mengungkapkan bahwa cara seorang bertindak akan menentukan keefektifan kepemimpinan yang bersangkutan.

3. Pendekatan Situasional

   Cara lain juga dapat dilakukan dengan melakukan pendekatan secara situasional dimana keefektifan kepemimpinan bergantung pada kecocokan antara pribadi, pelaksanaan tugas, kekuasaan, sikap pemimpin dan persepsi dalam bekerja diantaranya adalah sebagai berikut :

   a. Model Kontingensi (Fiedler dan Chemer, 1974)

      Pendekatan kepemimpinan ini berusaha mengenali faktor-faktor terpenting dalam seperangkat situasi tertentu, dan meramalkan gaya

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

kepemimpinan paling efektif dalam situasi seperti itu. Fiedler mengidentifikasi tiga aspek dalam situasi pekerjaan yang membantu menentukan gaya kepemimpinan mana yang akan efektif. Aspek pertama yaitu variable hubungan antara pemimpin dan anggota, kedua variabel struktur tugas dalam situasi kerja, dan ketiga adalah variable kekuasaan karena posisi pimpinan.

b. Model Kepemimpinan Vroom Teton

Model ini menjelaskan bagaimana pemimpin harus memimpin dalam situasi yang bermacam-macam. Model ini menyatakan bahwa tidak ada satupun gaya kepemimpinan yang efektif diterapkan dalam semua situasi.

c. Model Jalur Tujuan

Model ini dikembangkan oleh Martin G Evans (1970) dan Robert J House (1974) serta Stoner (1986). Model ini didasarkan atas model pengharapan, menyatakan bahwa motivasi seseorang tergantung pada harapannya akan imbalan dan nilai, dan memusatkan pemimpin sebagai sumber imbalan. Teori ini disebut jalur tujuan karena memfokuskan pada cara pemimpin mempengaruhi persepsi bawahan tentang tujuan kerja. Pemimpin yang berorientasi pada bawahan akan menyediakan berbagai macam imbalan, bukan hanya sekedar uang dan promosi, namun juga dukungan, rasa aman, dan rasa hormat.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

2.2 Teori Gaya Kepemimpinan *Delegatif*

Gaya kepemimpinan seseorang akan sangat berpengaruh terhadap efektivitas seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan, pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu.

Meunurut Salusu dalam Prasetya (2017:201) berpendapat bahwa gaya kepemimpinan *delegatif* adalah gaya yang mendorong kemampuan *staff* untuk mengambil inisitaif. Gaya tersebut mendorong anggota bawahannya untuk berinisiatif dan berkeinginan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepada atasan, serta dapat menyelesaikan tugas dalam waktu yang ditentukan.

Gaya Kepemimpinan *delegatif* dicirikan dengan jarangnya pemimpin memberikan arahan, keputusan diserahkan kepada bawahan, dan diharapkan anggota organisasi dapat menyelesaikan permasalahannya sendiri (MacGrefor, 2004). Gaya kepemimpinan delegatif sangat cocok dilakukan jika staf yang dimiliki memiliki kemampuan dan motivasi yang tinggi. dengan demikian pimpinan tidak terlalu banyak memberikan instruksi kepada bawahannya, bahkan pemimpin lebih banyak memberikan dukungan kepada bawahannya.

Menurut Handoko (2008:56) kepemimpinan *delegatif* adalah: (1) Mengarahkan; (2) Melatih; (3) Memberi dukungan; (4) Memberi wewenang. Dari keempat indikator diatas, dapat disimpulkan kepemimpinan seseorang dapat diindikasikan dengan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

pemberian pengarahan, dukungan, dan motivasi, serta wewenang agar karyawan merasa dilibatkan dalam perjalanan perusahaan untuk mencapai tujuan.

2.2.1 Sifat-sifat Kepemimpinan Delegatif

Menurut Edwin Ghiselli, sifat-sifat yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin adalah :

1. Kemampuan dalam kedudukannya sebagai pengawas atau melaksanakan fungsi-fungsi dasar manajemen, terutama pengarahan dan pengawasan pekerjaan orang lain.
2. Kebutuhan akan prestasi dalam pekerjaan, mencakup pencarian tanggung jawab dan keinginan sukses.
3. Kecerdasan, mencangkup kebijakan, pemikiran kreatif dan daya pikir.
4. Ketegasan atau kemampuan untuk membuat keputusan-keputusan dan memecahkan masalah-masalah dengan sigap dan tepat.
5. Kepercayaan diri atau pandangan terhadap dirinya sebagai kemampuan untuk menghadapi masalah.

Sedangkan sifat-sifat kepemimpinan *delegatif* adalah :

1. Pemimpin yang *delegatif* biasanya cenderung tidak suka memberikan arahan yang terlalu gamblang dan mendetil.
2. Bentuk tanggung jawab seorang pemimpin *delegatif*, biasanya mereka akan memberikan alat dan sumber daya yang diperlukan untuk menyelesaikan masalah yang mungkin timbul di dalam tim.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

3. Meskipun para karyawan diberikan wewenang untuk memecahkan masalah dan menentukan keputusannya sendiri, pemimpin delegatif tetap mengambil tanggung jawab terhadap pilihan-pilihan dan konsekuensi tersebut.

2.2.2 Fungsi-fungsi Kepemimpinan *Delegatif*

Kepemimpinan yang efektif hanya akan terwujud apabila dijalankan sesuai dengan fungsinya. Menurut Rivai (2003:96) fungsi kepemimpinan *delegatif* adalah memberikan limpahan wewenang membuat/menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan. Fungsi ini mengharuskan pemimpin memilah-milah tugas pokok organisasi dan mengevaluasi yang dapat dan tidak dapat dilimpahkan pada orang-orang yang dipercayainya.

Fungsi *delegatif* pada dasarnya berarti kepercayaan, pemimpin harus bersedia dapat mempercayai orang-orang lain, sesuai dengan posisi/jabatannya, apabila diberi pelimpahan wewenang. Sedang penerima *delegatif* harus mampu memelihara kepercayaan itu, dengan melaksanakannya secara bertanggung jawab.

Fungsi *delegatif* harus diwujudkan seorang pemimpin karena kemajuan dan perkembangan kelompoknya tidak mungkin diwujudkannya sendiri. Pemimpin seorang diri tidak akan dapat berbuat banyak dan bahkan mungkin tidak ada artinya sama sekali. Oleh karena itu sebagian wewenangnya perlu didelegasikan pada para karyawannya, agar dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

2.2.3 Ciri-ciri Kepemimpinan

Menurut Sukanto dan Handoko (2001:286) ada empat ciri utama yang mempunyai pengaruh terhadap kesuksesan kepemimpinan dalam organisasi atau perusahaan yaitu:

1. Kecerdasan

   Ketelitian pada umumnya menjukkan bahwa seorang pemimpin mempunyai tingkat kecerdasan yang tinggi dari pada pengikutnya, tetapi tidak sangat berbeda.

2. Jujur dan dapat dipercaya

   Jujur dan dapat dipercaya adalah modal dasar seorang pemimpin. Tidak hanya anggota tim yang harus memiliki sifat ini. Dengan dilandasi oleh sifat ini, maka anggota timnya pun dengan sendirinya akan mengikuti pimpimnannya.

3. Mampu bertanggung jawab

   Tidak hanya menyalahkan anggota timnya apabila target yang telah ditentukan tidak berhasil tercapai. Seorang pemimpin pun harus mampu dan mau bertanggung jawab. Karena seorang pemimpin akan selalu diminta pertanggungjawabannya terhadap apa yang dipimpimnya dan keputusan yang diambilnya.

4. Cepat menangani dan mengatasi masalah

   Responsif dalam mengatasi masalah amat penting agar masalah yang muncul cepat tertangani dan mendapat solusi yang tepat. Sehingga permasalahan tidak berlarut-larut dan tidak menimbulkan permasalahan baru lainnya.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

5. Memiliki sikap positif

   Setiap pemimpin harus memiliki sikap positif. Hal ini penting, karena dengan sikap positif akan mampu melihat visinya kedepan dengan optimis, bukan sebagai sebuah beban yang harus dipikul.

Berdasarkan permasalahan yang dikemukakan pada pembahasan sebelumnya dan dihubungankan dengan tipe, fungsi, sifat, dan ciri-ciri kepemimpinan maka dapat dikatakan bahwa sifat-sifat kepemimpinan yang baik dapat dipelajari dan diterapkan oleh seorang pemimpin, tetapi bakat dan sifat kepemimpinan yang ada darinya amat membantu (bersifat kondusif) terhadap kepemimpinannya. Sedangkan ciri kepemimpinan *delegatif* adalah :

1. Bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya.
2. Pemimpin tidak perduli cara bawahan mengambil keputusan sepunuhnya diserahkan kepada bawahan.
3. Pemimpin menginginkan agar para bawahan bisa mengendalikan diri sendiri dalam menyelesaikan pekerjaannya.
4. Pemimpin tidak membuat peraturan-peraturan baku tentang pelaksanaan pekerjaan bawahan.

2.3 Definisi Gaya Kepemimpinan

Kesuksesan seorang pimpinan dalam sebuah organisasi perlu adanya pemikiran dan gaya kepemimpinan yang diterapkan kepada setiap bawahannya (Mulyadi dan Rivai, 2009). Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara seseorang dalam

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

menjalankan kepemimpinan dengan menerapkan norma perilaku yang digunakan oleh seorang pemimpin saat mampu mempengaruhi perilaku orang lain.

2.3.1 Teori gaya kepemimpinan

Teori gaya kepemimpinan adalah suatu cara, pola dan kemampuan tertentu yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam bersikap, berkomunikasi dan berinteraksi untuk mempengaruhi, mengarahkan, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan agar bisa melakukan suatu pekerjaan sehingga mencapai suatu tujuan. Berikut adalah teori gaya kepemimpinan yang dikemukakan para ahli:

1. Teori Kepemimpinan Situasional Hersey-Blanchard Hersey dan Blanchard dalam Gibson (1996:37) mengembangkan suatu teori kepemimpinan situasional yang menekankan pada pengikut-pengikut dan tingkat kematangan mereka. Para pemimpin harus menilai secara benar atau secara intuitif mengetahui tingkat kematangan pengikut pengikutnya dan kemudian menggunakan suatu gaya, kepemimpinan yang sesuai dengan tingkatan tersebut. Studi Universitas Ohio State untuk mengembangkan lebih lanjut keempat gaya kepemimpinan yang dimiliki manajer (Hersey dan Blanchard. 1997:9). Keempat gaya kepemimpinan tersebut adalah: a) Telling, b) Selling, c) Participating, dan d) Delegating. Keempat gaya kepemimpinan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

    a. Gaya Intruksi (*Telling*)

        Seorang pemimpin dengan gaya intruksi menunjukkan perilaku yang banyak memberikan pengarahan (dalam perilaku tugas) dan sedikit

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

dukungan (dalam perilaku hubungan). Pimpinan memberikan intruksi yang spesifik tentang peranan dan tujuan para pengikutnya, dan secara ketat mengawasi pelaksanaan tugas mereka dan dicirikan dengan komunikasi satu arah. Inisiatif pemecah masalah dan pembuatan keputusan semata-mata dilakukan oleh pemimpin. Pemimpin memberikan batasan peranan pengikut dan memberitahukan mereka tentang apa, bagaimana, bilamana dan dimana melaksanakan tugas

b. Gaya Konsultasi (*Selling*)

Seorang pemimpin dengan gaya konsultasi menunjukkan perilaku yang banyak mengarahkan dan banyak memberikan dukungan. Pemimpin dengan gaya ini mau menjelaskan keputusan dan kebijaksanaan yang diambil dan mau menerima pendapat dari pengikutnya, tetapi pemimpin masih harus tetap terus memberikan pengawasan dalam menyelesaikan tugas-tugas pengikutnya atau bawahannya serta pengambilan keputusan tetap pada pemimpin. Telah melakukan komunikasi dua arah antara pemimpin dan bawahan.

c. Gaya Partisipasi (*Participating*)

Pemimpin dengan gaya partisipasi menekankan pada banyak memberikan dukungan dan sedikit dalam pengarahan. Pemimpin menyusun keputusan bersama-sama dengan para bawahan saling tukar-menukar ide/gagasan dan mendukung usaha-usaha mereka dalam menyelesaikan tugas. Posisi kontrol atas pemecahan masalah

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

dan pembuatan keputusan dipegang secara bergantian. Komunikasi dua arah ditingkatkan dan peranan pemimpin secara aktif mendengarkan. Hal ini wajar karena bawahan/pengikut telah memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas.

d. Gaya Delegasi (*Delegating*)

Pemimpin dengan gaya delegasi memberikan sedikit dukungan dan sedikit pengarahan. Pemimpin dengan gaya ini mendelegasikan secara keseluruhan keputusan-keputusan dan tanggung jawab pelaksanaan tugas kepada bawahannya. Sehingga bawahannyalah yang memiliki kontrol untuk memutuskan tentang bagaimana cara pelaksanaan tugas. Pemimpin memberikan kesempatan yang luas bagi bawahan untuk melaksanakan petunjuk mereka sendiri karena mereka memiliki kemampuan dan keyakinan untuk memikul tanggung jawab dalam pengarahan perilaku mereka sendiri.

2. Teori Jalur-Tujuan (Path-Goal Theory) House dalam Gitosudarmo (2000:148) mengembangkan suatu teori yang dikenal dengan nama teori jalan-tujuan. House memulai dengan formulasi awal dari teorinya, fungsi motivasi pemimpin terdiri dari peningkatan imbalan pribadi kepada bawahan atas pencapaian tugasnya, membuat jalan yang lebih mudah untuk mendapatkan imbalan tersebut, dengan memberi penjelasan, mengurangi hambatan, dan meningkatkan peluang untuk mendapatkan kepuasan pribadi.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

3. Studi Kepemimpinan Michigan Fokus dari penelitian pada identifikasi hubungan antara perilaku pimpinan, proses kelompok, dan ukuran kinerja kelompok. Penelitian awal adalah seri studi laporan dengan bermacammacam pimpinan. Informasi tentang perilaku manajerial dikumpulkan dengan wawancara dan kuesioner. Sasaran pengukuran produktivitas kelompok digunakan untuk mengklasifikasikan manajer sebagai perbandingan manajer efektif atau tidak efektif. Hasilnya adalah sebagai berikut:
    a. Perilaku Berorientasi Tugas. Manajer efektif tidak menggunakan waktu dan usaha mereka melakukan bentuk pekerjaan sama seperti yang dilakukan bawahan. Sebaliknya manajer yang lebih efektif lebih berkonsentrasi kepada fungsifungsi berorientasi tugas seperti perencanaan dan penjadwalan kerja, mengkoordinasi aktivitas bawahan dan memberikan persediaan, perlengkapan, dan bantuan teknis yang dibutuhkan (Handoko, 2003).
    b. Perilaku berorientasi hubungan. Untuk manajer efektif, perilaku berorientasi tugas tidak terjadi dengan mengorbankan perhatian terhadap hubungan manusia. Manajer yang lebih efektif perhatian, suportif, dan membantu bawahan (Handoko, 2003).. Tipe perilaku berorientasi hubungan ditemukan mempunyai korelasi dengan kepemimpinan efektif termasuk menunjukkan kepercayaan dan keyakinan, bertindak dengan ramah dan perhatian, mencoba memahami masalah bawahan, membantu bawahan mengembangkan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

karir lebih lanjut, memberikan informasi pada bawahan, menunjukkan pemahaman terhadap ide bawahan dan memberikan pengakuan terhadap kontribusi dan prestasi bawahan.

4. Teori Bass dan Avolio merupakan salah satu teori yang sangat terkenal yang menganggap model gaya kepemimpinan dapat digunakan dengan 2 tipe kepemimpinan adalah sebagai berikut :

   1. Gaya Kepemimpinan Transformasional

      Pemimpinan dan bawahan yang berinteraksi ditandai dengan adanya kekuatan pemimpin dalam merubah perilaku bawahannya agar mampu dan memiliki motivasi yang tinggi dalam mencapai prestasi kerja yang berkualitas sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Adapun aspek kepemimpinan secara tranformasional adalah :

      a. Attributed Charisma

         Seorang pemimpin selalu mendahulukan kepentingan perusahaan dari pada kepentingan pribadi, hal ini untuk menimbulkan kesan kepada bawahan baha pemimpin mempunyai keahlian dalam melaksanakan tugas dan harus dihargai.

      b. Inspirational Leadership Pemimpin mampu menimbulkan inspirasi pada pegawai, antara lain dengan menentukan standar-standar tinggi, memberikan keyakinan bahwa tujuan dapat dicapai. Karyawan merasa diberi inspirasi oleh sang pemimpin. Aspek kepemimpinan transformasional ini berperan terutama untuk menciptakan dan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

menjaga semangat karyawan lini depan agar selalu berorientasi pada kepuasan konsumen/pelanggan. Mereka harus memiliki kesadaran bahwa tujuan dan cita-cita bersama yang ingin dicapai yaitu menjadi perusahaan jasa yang unggul ada ditangan mereka saat terjadi interaksi dengan pelanggan (Andira dan Subroto, 2003).

c. Intellectual Stimulation

Karyawan merasa bahwa manajer mendorong pegawai untuk memikirkan kembali cara kerja karyawan, untuk mencari cara-cara baru dalam melaksanakan tugas, karyawan merasa mendapatkan cara baru dalam mempersepsikan tugas-tugas karyawan. Stimulasi intelektual memberikan kontribusi yang besar pada sikap karyawan lini depan yang mampu mengambil inisiatif untuk memberi pelayanan yang memuaskan pada konsumen dalam situasi yang berbeda-beda. Karyawan lini depan dituntut untuk selalu mampu melakukan inisiatif terhadap asumsi dasar untuk memilih berbagai cara untuk mengambil tindakan dalam waktu yang singkat sesuai dengan apa yang diperlukan dan apa yang diinginkan konsumen / pelanggan (Andira dan Subroto, 2003).

d. Individualized Consideration

Karyawan merasa diperhatikan dan diperlakukan secara khusus oleh pemimpin. Pemimpin memperlakukan setiap karyawan sebagai seorang pribadi dengan kecakapan, kebutuhan, dan keinginan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

masingmasing. Pemimpin memberikan nasihat yang bermakna, memberi pelatihan yang diperlukan dan bersedia mendengarkan pandangan dan keluhan karyawan. Konsiderasi individu merupakan kunci suksesnya suatu kualitas fungsional karena hal ini menunjukkan adanya keterlibatan dari semua karyawan lini depan untuk memberikan kontribusi yang tinggi melalui kinerja yang diberikan pada saat terjadinya interaksi dengan pelanggan (Andira dan Subroto, 2003).

e. Idealized Influence

Pemimpin berusaha mempengaruhi karyawan dengan menekankan pentingnya nilai-nilai dan keyakinan, pentingnya keikatan pada keyakinan tersebut, perlu dimilikinya tekad mencapai tujuan. Pemimpin memperlihatkan kepercayaan pada cita-cita, keyakinan, dan nilai hidup. Pengaruh idealis menunjukkan pengembangan rasa percaya dan hormat pada bawahan. Pemimpin dengan pengaruh idealis berperan sebagai model dengan tingkah laku dan sikap yang mengandung nilai-nilai yang baik bagi perusahaan. Perilaku kepemimpinan transformasional ini mampu menularkan nilai-nilai tersebut pada karyawan lini depan (Andira dan Subroto, 2003).

2. Gaya Kepemimpinan Transaksional

Kepemimpinan transaksional menekankan pada transaksi atau pertukaran yang terjadi antar pemimpin, rekan kerja dan bawahannya. Pertukaran ini

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

didasarkan pada diskusi pemimpin dengan pihak-pihak terkait untuk menentukan apa yang dibutuhkan dan bagaimana spesifikasi kondisi dan upah/hadiah jika bawahan memenuhi syarat-syarat yang ditentukan. Adapun 4 macam gaya kepemimpinan transaksional tersebut yaitu:

a. Contingent Reward

   Jika bawahan melakukan pekerjaan untuk kepentingan yang menguntungkan organisasi, maka kepada mereka dijanjikan imbalan yang setimpal.

b. Management by Exception-Active

   Pemimpin secara aktif dan ketat memantau pelaksanaan tugas pekerjaan bawahannya agar tidak membuat kesalahan, atau kegagalan. Atau agar kesalahan dan kegagalan tersebut dapat secepatnya diketahui untuk diperbaiki.

c. Management by Exception-Passive

   Pemimpin baru bertindak setelah terjadi kegagalan dalam proses pencapaian tujuan, atau setelah benar-benar timbul masalah yang serius. Seorang pemimpin transaksional akan memberikan peringatan dan sanksi kepada bawahannya apabila terjadi kesalahan dalam proses yang dilakukan oleh bawahan yang bersangkutan. Namun apabila proses kerja yang dilaksanakan masih berjalan sesuai standar dan prosedur, maka pemimpin transaksional tidak memberikan evaluasi apapun kepada bawahan (Harahap, 2010).

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

d. Laissez-Faire

Pemimpin membiarkan bawahannya melakukan tugas pekerjaannya tanpa ada pengawasan dari dirinya. Mutu dan hasil pekerjaan seluruhnya merupakan tanggung jawab bawahannya. Pandangan seorang pemimpin yang laissez faire memperlakukan para bawahan sebagai orang-orang yang bertanggung jawab, orang-orang yang dewasa, orang-orang yang setia dan lain sebagainya. Nilai yang tepat dalam hubungan atasan-bawahan adalah nilai yang didasarkan kepada saling mempercayai yang besar.

2.3.2 Ciri-ciri gaya kepemimpinan

Bass mengidentifikasi tiga ciri gaya kepemimpinan transformasional yaitu; karismatik, stimulasi intelektual dan perhatian individual (Yukl, 1989). Bass (1990) dalam revisinya mengidentifikasi inspirasional sebagai salah satu ciri kepemimpinan transformasional. Dengan demikian ciri-ciri gaya kepemimpinan transformasional terdiri atas: karismatik, inspirasional, stimulasi intelektual dan perhatian secara individual. Bass dan Avolio (dalam Yukl, 1989) menguraikan keempat ciri tersebut sebagai berikut:

1. Karismatik (Idealized Influence)

   Pemimpin transformasional memiliki integritas perilaku (behavioral integrity) atau persepsi terhadap kesesuaian antara perkataan dan tindakan. Pemimpin transformasional memberikan contoh dan bertindak sebagai role model positif dalam perilaku sikap, prestasi, maupun komitmen terhadap anggota atau

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

pengikutnya. Keadaan ini tercermin dalam standar moral dan etis yang tinggi, sangat memperhatikan kebutuhan anggotanya, menanggung resiko bersama, memiliki sense of mission, serta menanamkan rasa bangga pada bawahannya. Melalui pengaruh seperti itu, pengikut atau anggota akan menaruh respek, rasa kagum, dan percaya kepada pimpinannya, sehingga mereka berkeinginan melakukan hal yang sama seperti yang dilakukan pemimpinnya. Hal ini sangat besar manfaatnya dalam upaya membangun kepercayaan pengikutnya.

2. Inspirasional (Inspirational Motivation).

   Pemimpin yang inspirasional oleh Bass dan Avolio (dalam Yukl, 1989) diartikan sebagai sejauh mana seorang pemimpin mampu mengkomunikasikan suatu visi yang menarik, mampu menggunakan simbol-simbol untuk memfokuskan usaha pengikut dan memodelkan perilaku yang sesuai. Pemimpin yang inspirasional mampu memberikan visi-visi tentang apa yang mungkin dan bagaimana memperolehnya. Pemimpin mampu meningkatkan makna dan mempromosikan harapan-harapan positif tentang kebutuhan-kebutuhan yang harus dikerjakan. Perilaku pemimpin inspirasional menurut Yukl (1989), dapat merangsang antusiaisme bawahan terhadap tugas-tugas kelompok dan mengatakan hal-hal yang menimbulkan kepercayaan terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan kelompok. Yukl (1989) melanjutkan bahwa membangun kepercayaan diri anggota seperti ini merupakan elemen utama dari pemimpin yang

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

inspirasional. Keyakinan diri yang besar terhadap apa yang dilakukan akan menimbulkan komitmen, loyalitas dan usaha yang melebihi biasanya.

3. Stimulasi Intelektual (Intellectual Stimulation)

Stimulasi intelektual dipahami dalam upaya seorang pemimpin meningkatkan kesadaran anggota terhadap persoalan-persoalan anggota dan mempengaruhi anggota untuk melihat persoalan tersebut melalui perspektif baru (Yukl, 1989). Lebih lanjut Bass (1990) menjelaskan bahwa melalui stimulasi intelektual, kreativitas anggota dirangsang, dan mendorong untuk menemukan solusi bagi pemecahan masalah- masalah lama dengan prespektif baru. Menurut Deluga dalam Yukl (1989) melalui pendekatan ini pengikut didorong untuk berpikir mengenai relevansi cara, sistem nilai, kepercayaan, harapan dan bentuk organisasi yang ada saat ini. Anggota juga didorong melakukan inovasi dalam menyelesaikan persoalan dan berkreasi untuk mengembangkan kemampuan diri, serta didorong untuk menetapkan tujuan atau sasaran yang menantang. Konsekuensi logis dari praktik stimulasi intelektual ini, seorang pemimpin harus selalu siap dan mengembangkan kapasitas untuk memecahkan masalah dengan caranya sendiri, secara kreatif dan inovatif. Ukuran dari efektivitas kepemimpinan adalah seberapa banyak kemampuan anggota dalam menyelesaikan tugas tanpa kehadiran pemimpin (Bass, 1990). Melalui praktik stimulasi intelektual ini anggota diberi kesempatan seluas-luasnya oleh pemimpin untuk bertindak secara kreatif dan inovatif dalam

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

menyelesaikan masalah. Dengan kata lain, anggota diberi kesempatan oleh pemimpin untuk berekspresi diri dan mengembangkan diri.

4. Perhatian Secara Individual (Indivualized Consideration)

   Seorang pemimpin transformasional dalam memberikan perhatian khusus pada kebutuhan seorang individu untuk memiliki prestasi dan mampu berkembang, hal ini ditunjukkan dengan dukungan pemimpin dalam mendukung setiap bawahan agar bekerja lebih baik.

2.4 Prestasi kerja

Menurut Keith Davis (Mangkunegara, 2001:9), prestasi kerja disebut juga sebagai kinerja atau dalam bahasa inggris disebut dengan *performance*. Pada prinsipnya, ada istilah lain yang lebih menggambarkan pada "prestasi kerja" dalam bahasa inggris yaitu kata "achievement". Tetapi karena kata tersebut berasal dari kata "toachive" yang berarti "mencapai", maka dalam bahasa Indonesia sering diartikan menjadi "pencapaian" atau "apa yang dicapai". Sementara itu mangkunergara menjelaskan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Prestasi kerja adalah kemampuan seorang dalam mencapai hasil usaha yang lebih baik atau menonjol kearah tercapainnya tujuan organisasi. Prestasi kerja pada dasarnya merupakan:

1. Kecakapan dibidang tugas
2. Keterampilan melaksanakan tugas

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

3. Berusungguh-sungguh melaksanakan tugas
4. Kesegaran, kesehatan jasmani dan rohani
5. Pengalaman dibidang tugas
6. Melaksanakan secara berdaya guna serta berhasil
7. Hasil kerja melebihi yang ditentukan

Sedangkan menurut Prawirosentono, kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja dapat dicapai oleh pegawai atau kelompok pegawai dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika

2.4.1 Teori prestasi kerja

Menurut Hasibuan (Jurnal Dirga Lestari 2015), menyatakan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan waktu.

Dengan demikian prestasi kerja karyawan berarti prestasi atau konstribusi yang diberikan oleh karyawan dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jaawab serta fungsinya sebagai karyawan di perusahaan. Selain itu, prestasi kerja dibatasi sebagai hasil dan perilaku kerja karyawan yang menunjang tercapainya output atau prestasi dan kaitan dengan usaha untuk menyelesaikan tugasnya pada periode waktu tertentu. Hasil yang tercermin tersebut dipengaruhi antara lain oleh motivasi.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Setiap perusahaan tentunya menginginkan agar para karyawan mampu mencapai prestasi kerja yang baik sehingga para pengawai diharapkan dapat mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerima atas penjelasan deligasi tugas, serta peran dan motivasi seorang pekerja.

2.4.2 Dimensi prestasi kerja

Menurut Heidjrachman dan suad husnan (1990:148) indikator-indikator prestasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja

   Dapat dilihat dari akurasi, ketelitian dan kerapian karyawan dalam melaksanakan tugas kerjaan, keterampilan dan kecakapan.

2. Inisiatif karyawan

   Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan hal-hal baru atau dalam mengerjakannya.

2.4.3 Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja para karyawan merupakan bagian penting dari seluruh proses karyawan pegawai yang bersangkutan. Pentinganya penilaian prestasi kerja rasional yang diterapkan secara objektif terlihat pada sedikitnya dua kepentingan yaitu kepentingan karyawan yang bersangkutan dan kepentingan bagi organisasi.

Bagi karyawan penilaian tersebut berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan dan potensinya yang pada

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karirnya.

2.4.4 Manfaat penilaian prestasi kerja

Penilaian prestasi kerja karyawan memiliki manfaat ditinjau dari prespektif pengembangan perusahaan, khususnya manajemen sumber daya manusia, yaitu sebgai berikut:

1. Perbaikan kerja
2. Penyesuaian kompensasi
3. Keputusan penempatan
4. Kebutuhan pelatihan dan pegembangan efisien proses dan penempatan staff.
5. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan.
6. Ketidakakuratan informasi
7. Kesalahan rancangan pekerjaan
8. Kesempatan kerja yang sama
9. Tantangan-tantangan eksternal
10. Umpan balik pada SDM

2.4.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan

Menurut Dharma Agus (1998 : 58) bahwa kerja produktif, memerlukan keterampilan kerja yang sesuai dengan isi kerja atau paling tidak memepertahan cara kerja yang sudah baik. Kerja produktif memerlukan faktor-faktor pendukung yaitu :

1. Kemampuan kerja yang tinggi
2. Kompensasi yang dapat memenuhi kebutuhan minimum

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

3. Jaminan sosial yang yang memadai
4. Kondisi kerja yang manusiawi
5. Hubungan kerja yang harmonis

Selain itu terdapat 2 faktor penting yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan, yaitu :

a. Faktor kemampuan

   Secara fisikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemapuan *reality* (*knowledge* + *skill*). Artinya, karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ-110-120), dengan pendidikan yang memadai untuk jabatan dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh sebab itu karywan perlu ditempakan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor motivasi

   Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sistem mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri karyaawan untuk mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang karyawan harus sikap yang siap secara psikofosik (sikap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi). Artinya, sekarang karyawan harus siap mental, maupun secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

2.4.6 Pengaruh terhadap prestasi kerja

Pretasi kerja yang dihasilkan memiliki peran yang sangat penting bagi seorang karyawan, hal ini sebagai cerminan atau ukuran dari nilai pekerjaan yang mampu diselesaikan oleh seorang karyawan. Semakin besar atau kecil prestasi kerja yang dihasilkan akan berdampak terhadap motivasi dan kepuasan dalam bekerja, yang pada akhirnya akan mempengaruhi pencapaian tujuan dari perusahaan. Maka dari itu seorang pemimpin memiliki peran dan tanggung jawab yang besar dalam menggerakan dan mendorong setiap bawahan untuk dapat bekerja dengan baik, agar dapat meningkatkan prestasi kerja yang dihasilkan.

Maka dari itu manajemen sebuah perusahaan memilih pemimpin yang memiliki kemampuan dan pengetahuan yang luas dalam membantu setiap bawahan dalam bekerja, hal ini agar setiap permasalahan dalam bekerja dapat terselesaikan dengan baik. Pemimpin yang berkualitas pada akhirnya akan mendorong bawahan untuk dapat memiliki prestasi kerja yang sesuai dengan harapan perusahaan.

2.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

NO	Nama	Judul	Variabel	Tujuan penelitian	Hasil penelitian
1	Riastati (2013)	Analisis pengaruh kepemimpinan situasional dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan divisi produksi PT. Arun	Kepemimpinan situasional (X1) motivasi kerja (X2) prestasi kerja (Y)	-Untuk mengetahui dan menganasis kepemimpinan situasional divisi produksi PT. Arun NGL	- secara simultan kepemimpinan situasional dan motivasi kerja berpengaruh positf dan signigfikan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

NO	Nama	Judul	Variabel	Tujuan penelitian	Hasil penelitian
		Ihokseuawa		lhoksuemawa - untuk mengatuhi dan menganalsis pengaruh motivasi kerja divisi produksi PT. Arun NGL lhokseumawa - untuk mengetahui prestasi kerja devisi produksi PT. Arun NGL lhoseumawa	terhadap prestasi kerja karyawan pada divisi PT. Arun NGL lhokseumawa - berdasarkan hasil perhitungan diperoleh ada pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan situasional dengan prestasi kerja karyawan. - Hasil studi menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh postif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.
2	Adyas septining M, noor chozi iskandar (2013)	Pengaruh Kepemimpinan delegatif dan motivasi terhadap prestasi kerja pegawai pada badan pengawasan daerah kabupaten kediri	Kepemimpinan delegatif (X1) -Motivasi (X2) -prestasi kerja (Y)	-untuk mengatuhi dan menganalisis pengaruh motivasi kerja pada dinas pengawasan daerah kabupaten Kediri. -untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja pada dinas pengawasan daerah kabupaten Kediri. -untuk mengetahui prestasi kerja pada dinas pengawasan daerah kabupaten Kediri	-dari hasil analisis linier berganda menunjukkan bahwa secara bersama-sama kepemimpinan delegatif dan motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai secara

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

NO	Nama	Judul	Variabel	Tujuan penelitian	Hasil penelitian
					bersama-sama variabel kepemimpinan delegatif (X1) dan motivasi kerja (X2), berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja
3	Dirga Lestari (2015)	Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan (studi kasus koperasi pegawai negeri)	Pengaruh gaya kepemimpinan (X) dan prestasi kerja (Y)	-untuk mengetahui dan menganalisi pengaruh gaya kepemimpinan pada koperasi pegawai negeri -untuk mengetahui prestasi kerja pada koperasi pegawai negeri.	-secara parsial, variabel kepemimpinan orientasi tugas dan kepemimpinan orientasi hubungan masing-masing berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan koperasi pegawai negeri, sehingga menunjukkan gaya kepemimpinan orientasi tugas dan orientasi hubungan yang dilakukan oleh pemimpin dikoperasi pegawai negeri dan dapat meningkatkan prestasi kerja.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

2.6 Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

2.7 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, dan tujuan penelitian maka dirumuskan hipotesis penelitian, diduga terdapat pengaruh gaya kepemimpinan *delegatif* terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Virajaya Riau Putra Pekanbaru.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Adapun lokasi penelitian ini, pada PT. Virajaya Riau Putra Pekanbaru, tepatnya di jalan Tuanku Tambusai, Komplek Arengka Mas No.4 Tangkerang Barat, Marpoyan Damai, Kota Pekanbaru, Riau 28128, Indonesia.

3.2 Konsep Operasional Variabel

Tabel 3.1
Konsep Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Menurut Hasibuan (2016:170) Kepemimpinan delegatif adalah jenis gaya kepemimpinan berupa pengaruh kepemimpinan dalam memberi keleluasaan dalam pengambilan keputusan, dalam menyelesaikan	Melimpahkan wewenang kepada bawahan Memberi kebebasan dalam berpendapat kepada karyawan	- Pemimpin melimpahkan wewenang lebih banyak kepada bawahan - Wewenang pimpinan tidak mutlak - Banyak kesempatan bagi bawahan untuk menyampaikan saran - Bawahan bebas untuk memberikan saran dan	Ordinal

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
pekerjaan, memberikan kesempatan karyawan dalam menguasai tugas dan pekerjaaan berdasarkan pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki oleh karyawan.	Mensinskronisasian tujuan organisasi dan tujuan pribadi	pendapat - Keputusan lebih banyak dibuat oleh para bawahan - Keputusan dibuat bersama antara pimpinan dan bawahan	
Menurut Hasibuan Jurnal Dirga Lestari (2015), menyatakan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang yang dicapai seseorang dalam melaksanakan	Hasil Kerja Pengetahuan pekerjaan Disiplin	- ketelitian dan keterampilan karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaan - keterampilan dan kecakapan - mempergunakan dan memeliharakan alat kerja - menguasai bidak pekerjaan - memenuhi standar	Ordinal

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
tugas-tugas yang di bebankan kepadanya yang didasarkan atas percakapan, pengalaman, dan kesungguhan waktu	Inisiatif	kerja - cepat menyelesaikan tugas yang di berikan atasan - kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas baru - melakukan pekerjaan tanpa diperintah - memberikan ide kreatif - memperbaikan kesalahan tanpa harus diperintah	

3.3 Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi dari penelitian ini adalah sebagian karyawan/pegawai perusahaan di bidang produksi yang berjumlah 43 orang pada PT. Virajaya Riau Putra Pekanbaru

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

b. Sampel

Pengambilan sampel penelitian ini dengan cara teknik sampling sensus dengan jumlah pegawai yang disensus yaitu berjumlah 43 sesuai bagian produksi yang ada pada PT. Virajaya Riau Putra Pekanbaru

3.4 Jenis dan sumber data

Dalam melaksanakan penelitian ini, penulis memerlukan data dan informasi yang lengkap dan akurat. Adapun jenis data dan sumber dari penelitian ini terdiri dari:

1. Data primer

   Data primer, data yang langsung diperoleh dari objek penelitian PT. Virajaya Riau Putra Pekanbaru. Pengumpulan data ini biasanya dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada objek penelitian dan diisi secara langsung oleh responden.

2. Data sekunder

   Data sekunder adalah data yang dikumpulkan secara tidak langsung dari sumbernya, data yang didapat dari arsip yang dimiliki organisasi,studi keperpustakaan, penelitian terdahulu dan jurnal berhubungan dengan permasalahan yang akan diteliti.

3.5 Teknik pengumpulan data

Adapun metode yang digunakan penulis dalam usaha pengumpulan data adalah sebagai berikut:

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

1. Kuesioner

Kuesioner adalah pertanyaan yang mencangkup semua penelitian dalam bentuk kuesioner dan disebarkan kepada responden untuk diisi sesuai dengan alternative jawaban yang telah disediakan. Pertanyaan yang diajukan pada responden menggunakan 5 angka penelitian dimana setiap jawaban diberi bobot nilai sebgai berikut:

a. Sangat setuju (SS) diberi nilai 5
b. Setuju (S) diberi nilai 4
c. Cukup setuju (CS) diberi nilai 3
d. Tidak setuju (TS) diberi nilai 2
e. Sangat tidak setuju diberi nilai 1

2. Wawancara

Wawancara adalah salah satu teknik dengan mengadakan tatap muka langsung pada pihak-pihak yang terkait dalam penelitian ini dengan tujuan untuk memperjelas data hasil kuesioner. Teknik ini digunakan untuk memperoleh data primer dan sekunder.

3.6 Teknik analisis data

Untuk menganalisa data penulis, menggunakan metode regresi linier berganda, yaitu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas atau terkait yang dibantu dengan menggunakan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 20.0.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mencari bentuk simultan (bersama-sama) dan parsial (sendiri-sendiri) antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$Y=a+b_1x_1+e$

Keterangan :

Y = Prestasi kerja

a = Konstanta

b_1 = Koefisien regresi

X_1= Tipe kepemimpinan

e = *error term* (tingkat kesalahan)

Metode analisis data yang digunakan dalam pengertian ini adalah skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengatur sikap, pendapat, presepsi sosial, skor jawaban yang mengandung variasi lain yang bertingkat (Sigiyono. 2007:86).

$$\text{Interval} = \frac{nilai\ tertinggi - nilai\ terendah}{5}$$

$$\text{Interval} = \frac{5-1}{5} = 0{,}8$$

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 3.2

Interval Rara-Rata Pertanyaan Jumlah Responden

No	Interval rata-rata	Kategori
1	4,20 – 5,00	Sangat Setuju
2	3,40 – 4,19	Setuju
3	2,60 – 3,39	Cukup
4	1,80 – 2,59	Tidak Setuju
5	1,00 – 1,79	Sanagat Tidak Setuju

Sumber : Sugiyono (2007 : 86)

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengatur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dalam penelitian ini pengukuran viladitas dilakukan dengan melakukan kolerasi antar skor butir pertanyaan dengan skor konstruk atau vararіabel, kemudian hasil kolerasi dibandingkan dengan nilai kritis pada taraf signifikan 0,05. Suatu instrumen valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tetntang variabel yang dimaksud.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Uji validitas adalah untuk mengetahui tingkat kevalitan dari instrumen kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang diteliti.

Menurut Sugiyono (2007:138)"cara yang dugunakan adalah dengan analisis item, dimana setiap nilai yang ada pada setiap butir pertanyaan dikolerasikan dengan total nilai seluruh butir pertanyaan untuk suatu variabel dengan menggunakan rumus kolerasi product moment". Syarat minimum untuk dianggap valid adalah nilai $r_{hitung>}$ dari nilai r_{tabel} .

Adapun perhitungan kolerasi product moment, dengan rumus seperti yang dikemukakanoleh (Arikunto, 2012:220).

$$r = \frac{n\sum XY - (\sum x)(\sum Y)}{\sqrt{\{(n\sum X)^{2}\}}\sqrt{\{(n\sum Y\} - (\sum Y)^{2}}}$$

Dimana :

r = Koefisien korelasi variabel bebas dan variabel terikat

x = Skor tiap item

Y = Skor tiap table

n = Banyak sampel

2. Uji Reliabilitas

Sedangkan uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya, atau kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Menurut Arikunto (2012:145)"untuk uji reliabilitas digunakan teknik Alpa Cronbrach (α), dimana suatu instrumen dapat dikatakan handal (reliabel) bila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar 0,5 atau lebih. Kriteria penilaiannya:

a. Jika nilai alpa cronbach's ≥0,5 maka item dikatakan valid

b. Jika nilai alpa cronbach's ≤ 0,5 maka item dikatakan tidak valid

Untuk mengukur seberapa kemampuan model untuk menerangkan pengaruh variabel bebas terhadap varibel terikat, maka dilakukan dengan uji koefisien determinasi. Dimana nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Jika R^2 semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X) adalah besar terhadap variabel terikat (Y). Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat. Sebaliknya R^2 semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X) adalah kecil terhadap variabel terikat (Y). Hal ini berarti model yang digunakan tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat. Untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap varibael terikat secara parsial, maka dilakukan uji t. Pengujian t statistik dapat dilakukan dengan rumus:

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

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Keterangan :

t = t hitung variabel X

r = koefisien korelasi

n = jumlah sampel

Kriteria pengujian:

1. Jika nilai t hitung ≥ t tabel maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya variabel indenpenden berpengaruh terhadap variabel dependen.
2. Jika t hitung ≤ t tabel Ho diterima dan Ha ditolak, artinya variabel indenpenden tidak berpengaruh terhadap variabel dependen
3. Koefisien Determinasi (R^2)

   Koefisisen determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui persentase variabel independen secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah di antara nol dan satu. Jika koefisien deterninasi $(R^2) = 1$, artinya variabel independen memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen. Jika koefisien determinasi $(R^2) = 0$, artinya variabel independen tidak mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejaran PT Virajaya Riau Putra

PT. Virajaya Riau Putra merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa kontruksi dan perdagangan serta produksi aspal, secara umum kegiatan perusahaan seperti pekerjaan bangunan gedung, sipil, mekanikal, dan elektrikal. Dimana tujuah pendirian PT Virajaya Riau Putra ini adalah membangun kerja sama baik dengan perusahaan besar maupun pemerintah dalam meningkatkan kualitas infrastruktur menjadi lebih baik.

4.2 Visi dan Misi

PT Virajaya Riau Putra memiliki visi "Menjadikan perusahaan publik terkemuka, berbasis produk yang berkualitas dan mampu menjadi pelopor pembangunan yang peduli kepada daerah".

Selain visi yang sudah dijelaskan, ada misi dari PT Virajaya Riau Putra diantara adalah sebagai berikut :

1. Unit Produksi

   Mempunyai hotmix yang bermutu dan dapat diterima semua pihak serta dapat menguasai pasar hotmix 50% untuk daerah Kampar dan 10% untuk provinsi Riau.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

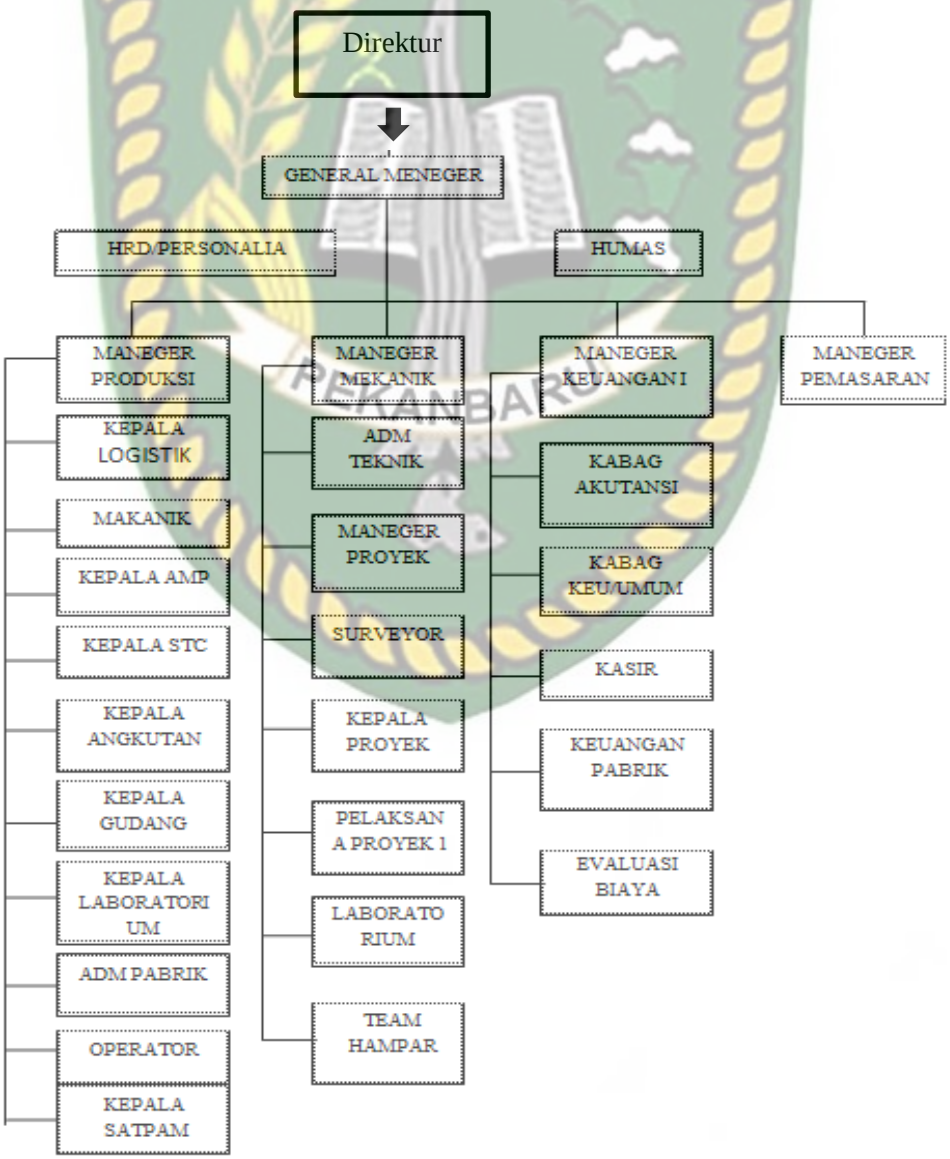
2. Unit Kontruksi

Menerapkan teknologi tepat guna dalam melaksanakan pekerjaan jalan dan jembatan.

4.3 Struktur Organisasi PT Virajaya Riau Putra

Adapun struktur organisasi dari perusahaan PT Virajaya Riau Putra adalah sebagai berikut :

Gambar 4.1
Struktur Organsasi PT Virajaya Riau Putra



Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

4.4 Aktivitas PT Virajaya Riau Putra

Aktivitas PT Virajaya Riau Putra merupakan perusahaan yang bergerak dalam memproduksi Asphalt Maxing Plant, Batching, Stone Crusher dan melaksanakan kontruksi dalam skala besar yang terus berkomitmen dalam mengembangkan keahlian, pengalaman dan meningkatkan kualitas teknologi yang digunakan. Selain itu PT Virajaya Riau Putra juga melakukan kerja sama dengan perusahaan besar dan pemerintah daerah untuk mengerjakan proyek – proyek strategis.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Analisis Karakteristik Responden

Berikut adalah gambaran karakteristik sampel yang dijadikan responden dalam penelitian ini terdiri dari jenis kelamin, umur, lama bekerja dan Pendidikan terakhir. Adapun gambaran karakteristik sesuai hasil penyebaran kuisioner adalah sebagai berikut :

Tabel 5.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki – Laki	38	88,4%
2	Perempuan	5	11,6%
Total		**43**	**100%**

Sumber Data Olahan 2021

Tabel diatas menjelaskan mengenai gambaran responden penelitian pada PT Virajaya Riau Putra Pekanbaru, dimana mayoritas karyawan berjenis kelamin laki – laki dengan jumlah 38 orang atau sebesar 88,4%. Hal ini menjelaskan bahwa perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki stamina dan daya tahan tabuh dalam menyelesaikan pekerjaan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 5.2
Responden Berdasarkan Umur

No	Umur Responden	Jumlah	Persentase (%)
1	<25 Tahun	4	9,3%
2	26 – 30 Tahun	12	27,9%
3	31 – 35 Tahun	16	37,2%
4	>36 Tahun	11	25,6%
Total		**43**	**100%**

Sumber Data Olahan 2021

Tabel diatas menjelaskan mengenai gambaran responden penelitian pada PT Virajaya Riau Putra Pekanbaru, dimana mayoritas karyawan memiliki rentang umur diantara 31 – 35 tahun dengan jumlah 16 orang atau sebesar 37,2%. Hasil ini menjelaskan bahwa usia seseorang dalam bekerja sangat mempengaruhi kecepatan didalam menyelesaikan pekerjaan. Karyawan dengan usia produktif diharapkan dapat meningkatkan pencapaian prestasi dalam bekerja dengan baik.

Tabel 5.3
Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase (%)
1	2 Tahun	2	4,7%
2	2 - 3 Tahun	14	32,6%
3	4 - 5 Tahun	20	46,5%
4	>5 Tahun	7	16,3%
Total		**43**	**100%**

Sumber Data Olahan 2021

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel diatas menjelaskan mengenai gambaran responden penelitian pada PT Virajaya Riau Putra Pekanbaru, dimana mayoritas karyawan memiliki masa kerja 4 – 5 tahun jumlah 20 orang atau sebesar 46,5%. Semakin lama karyawan bekerja, tentunya akan memberikan banyak pengalaman sehingga akan membantu didalam menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 5.4
Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA	13	30,2%
2	Diploma	6	14%
3	Sarjana	24	55,8%
Total		**43**	**100%**

Sumber Data Olahan 2021

Tabel diatas menjelaskan mengenai gambaran responden penelitian pada PT Virajaya Riau Putra Pekanbaru, dimana mayoritas karyawan berlatar belakang Pendidikan Sarjana dengan jumlah 24 orang atau sebesar 55,8%. Pendidikan yang tinggi diharapkan dapat menambah pengetahuan karyawan dalam bekerja, sehingga hal ini dapat mempermudah karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel dibawah ini adalah gambaran tingkat pendidikan karyawan pada PT Virajaya Riau Putra Pekanbaru, terutama pada bagian produksi adalah sebagai berikut:

Tabel 5.5
Komposisi Pendidikan Karyawan pada PT Virajaya Riau Putra dalam Bidang Produksi

NO	Tingkatan Pendidikan	Jumlah Tingkatan Pendidikan
1	SLTA	13
2	D3	6
3	S1	24
4	S2	-
JUMLAH KESELURUHAN		43

Sumber : PT. Virajaya Riau Putra Pekanbaru

Tabel 1.1 menjelaskan bahwa karyawan pada PT Virajaya Riau Putra bagian produksi terdiri dari 13 orang dengan pendidikan SLTA, 6 orang berlatar pendidikan D3 dan 24 orang dengan latar pendidikan S.

Tabel 5.6
Kinerja Karyawan Pada Pt. Virajaya Riau Putra Pekanbaru di Bidang Produksi dari Tahun 2017-2019.

NO	TAHUN			
	Kinerja Karyawan	2017	2018	2019
2	Sangat baik	11 (22%)	15 (31,9%)	17 (39,5%)
3	Baik	25 (50%)	10 (21,2%)	14 (32,5%)
4	Cukup baik	4 (8%)	14 (29,7%)	7 (16,2%)
5	Kurang baik	10 (20%)	8 (17%)	5 (11,6%)

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

JUMLAH	50	47	43

Sumber : PT. Virajaya Riau Putra Pekanbaru

Dalam suatu perusahaan peran manager sangat penting untuk meningkatkan produksi suatu proyek. Perusahaan mempunyai beberapa manager sesuai dengan fungsinya masing-masing, disini penulis mengambil penelitian bagian manager produksi atau sering disebut mandor di PT. Virajaya Riau Putra Pekanbaru. Maneger Produksi pada PT. Virajaya Riau Putra Pekanbaru bertugas untuk malakukan koordinasi dalam mengawasi setiap pekerjaan yang dilakukan bawahan dalam meningkatkan hasil produksi sehingga dapat mempengaruhi kinerja yang ingin dicapai oleh perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berikut tabel data bagian manager produksi atau mandor di PT. Virajaya Riau Putra Pekanbaru :

Tabel 5.7
Data Bagian Manager Produksi Atau Mandor di PT. Virajaya Riau Putra Pekanbaru.

NO	Tahap Produksi	Jumlah Mandor	Jumlah Karyawan
1.	Tahap Penumpukan dan Persiapan Bahan Baku	1 Orang	7 Orang
2.	Tahap Proses	1 Orang	16 Orang
3.	Tahap Pendistribusian	1 Orang	20 Orang
JUMLAH		3 Orang	43 Orang

Sumber : PT. Virajaya Riau Putra Pekanbaru

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

5.2 Uji Kualitas Data

Hasil uji kualitas data yang sudah dilakukan adalah sebagai berikut :

5.2.1 Uji Validitas Data Penelitian

Berikut adalah hasil uji validitas yang digunakan untuk menilai instrument penelitian yang digunakan dalam penelitian ini. Dimana jika nilai r hitung yang dihasilkan lebih besar dari nilai r tabel maka instrument penelitian dinyatakan valid. Adapun nilai r tabel adalah dihitung berdasarkan rumus sebagai berikut :

Rtabel = n – 2 ; 0,05/2

Rtabel = 43 – 2 ; 0,05/2

Rtabel = 0,3008

Berikut adalah hasil uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 5.8
Uji Validitas Instrumen Penelitian

No	Variabel	Item	Nilai Rhitung	Tanda	Nilai Rtabel	Ket
1	Kepemimpinan Delegatif	X_1	0.555	>	0,3008	Valid
2		X_2	0.475	>	0,3008	Valid
3		X_3	0.427	>	0,3008	Valid
4		X_4	0.420	>	0,3008	Valid
5		X_5	0.537	>	0,3008	Valid
6		X_6	0.356	>	0,3008	Valid
7		X_7	0.512	>	0,3008	Valid

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

No	Variabel	Item	Nilai Rhitung	Tanda	Nilai Rtabel	Ket
8		X_8	0.514	>	0,3008	Valid
9		X_9	0.435	>	0,3008	Valid
10		X_{10}	0.404	>	0,3008	Valid
11	Prestasi Kerja	Y_1	0.625	>	0,3008	Valid
12		Y_2	0.683	>	0,3008	Valid
13		Y_3	0.523	>	0,3008	Valid
14		Y_4	0.674	>	0,3008	Valid
15		Y_5	0.493	>	0,3008	Valid
16		Y_6	0.599	>	0,3008	Valid
17		Y_7	0.573	>	0,3008	Valid
18		Y_8	0.688	>	0,3008	Valid
19		Y_9	0.548	>	0,3008	Valid
20		Y_{10}	0.654	>	0,3008	Valid

Sumber Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel di atas nilai r hitung yang dihasilkan lebih besar dari 0,3008 maka dapat disimpulkan instrument yang digunakan dalam penelitian ini valid.

5.2.2 Uji Reliabilitas Data

Uji reliabilitas digunakan sebagai pengukur tingkat konsistensi instrument penelitian. Berikut adalah hasil uji reliabilitas instrument penelitian yang digunakan dalam penelitian ini :

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 5.9
Uji Reliabilitas Instrumen

No	Variabel	Alpha	Cut Off	Keterangan
1	Kepemimpinan Delegatif	0,790	0,60	Reliabel
2	Prestasi Kerja	0,879	0,60	Reliabel

Sumber Data Olahan 2021

Hasil uji reliabilitas menjelaskan, dimana nilai alpha yang dihasilkan pada masing – masing variabel lebih dari 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa angket penelitian reliabel.

5.3 Analisis Deskriptif Variabel

5.3.1 Variabel Kepemimpinan Delegatif

Berikut adalah hasil tanggapan responden berdasarkan hasil penyebaran kuisioner mengenai kepemimpinan delegatif :

Tabel 5.10
Hasil tanggapan pemimpin melimpahkan tanggung jawab kerja lebih banyak kepada bawahan

No	Katagori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	15	75	34,9
	Setuju	4	22	88	51,2
	Netral	3	6	18	14,0
	Tidak Setuju	2	0	0	0,0
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0
Total			**43**	**181**	**100**

Sumber Data Olahan 2021

Hasil tanggapan responden penelitian pada tabel di atas menjelaskan bahwa responden yang memberikan jawaban sangat setuju berjumlah 15 orang dengan persentase yang dihasilkan sebesar 34,9%. Responden yang memberikan jawaban

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

setuju berjumlah 22 orang dengan persentase yang dihasilkan sebesar 51,2%. Responden yang memberikan jawaban netral berjumlah 6 orang dengan persentase yang dihasilkan sebesar 14 %. Responden yang memberikan jawaban tidak setuju berjumlah 0 orang dengan persentase yang dihasilkan sebesar 0% dan responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju berjumlah 0 orang dengan persentase yang dihasilkan sebesar 0%. Hasil ini menjelaskan dalam menjalankan tugasnya, pemimpin selalu melimpahkan tanggung jawab lebih banyak kepada bawahannya, hal ini menjelaskan pemimpin percaya dengan kemampuan bawahannya dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya. Namun, jika terlalu berlebihan dapat menimbulkan tekanan yang tinggi bagi bawahannya dalam bekerja.

Tabel 5.11
Hasil tanggapan keputusan lebih banyak dibuat mengikutsertakan para bawahan

No	Katagori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase (%)
2	Sangat Setuju	5	10	50	23,3
	Setuju	4	15	60	34,9
	Netral	3	16	48	37,2
	Tidak Setuju	2	2	4	4,7
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0
Total			**43**	**162**	**100**

Sumber Data Olahan 2021

Hasil tanggapan responden penelitian pada tabel di atas menjelaskan bahwa responden yang memberikan jawaban sangat setuju berjumlah 10 orang dengan persentase yang dihasilkan sebesar 23,3%. Responden yang memberikan jawaban setuju berjumlah 15 orang dengan persentase yang dihasilkan sebesar 34,9%. Responden yang memberikan jawaban netral berjumlah 16 orang dengan persentase

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

yang dihasilkan sebesar 37,2%. Responden yang memberikan jawaban tidak setuju berjumlah 2 orang dengan persentase yang dihasilkan sebesar 4,7% dan responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju berjumlah 0 orang dengan persentase yang dihasilkan sebesar 0%. Hasil ini menjelaskan dalam menentukan sebuah keputusan, pemimpinan selalu melibatkan dan mengikutsertakan bawahannya untuk memberikan saran dan masukan sehingga menghasilkan keputusan yang baik untuk bersama.

Tabel 5.12
Hasil tanggapan bawahan diberikan kebebasan untuk berpendapat

No	Katagori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase (%)
3	Sangat Setuju	5	13	65	30,2
	Setuju	4	19	76	44,2
	Netral	3	10	30	23,3
	Tidak Setuju	2	1	2	2,3
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0
Total			**43**	**173**	**100**

Sumber Data Olahan 2021

Hasil tanggapan responden penelitian pada tabel di atas menjelaskan bahwa responden yang memberikan jawaban sangat setuju berjumlah 13 orang dengan persentase yang dihasilkan sebesar 30,2%. Responden yang memberikan jawaban setuju berjumlah 19 orang dengan persentase yang dihasilkan sebesar 44,2%. Responden yang memberikan jawaban netral berjumlah 10 orang dengan persentase yang dihasilkan sebesar 23,3%. Responden yang memberikan jawaban tidak setuju berjumlah 1 orang dengan persentase yang dihasilkan sebesar 2,3% dan responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju berjumlah 0 orang dengan persentase

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

yang dihasilkan sebesar 0%. Hasil ini menjelaskan pimpinan memberikan kebebasan kepada semua bawahannya untuk mengeluarkan pendapat, seperti saran mengenai pelaksanaan pekerjaan sehingga berdampak positif dalam meningkatkan prestasi kerja yang dihasilkan.

Tabel 5.13
Hasil tanggapan wewenang pemimpin tidak mutlak

No	Katagori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase (%)
4	Sangat Setuju	5	12	60	27,9
	Setuju	4	17	68	39,5
	Netral	3	14	42	32,6
	Tidak Setuju	2	0	0	0,0
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0
Total			**43**	**170**	**100**

Sumber Data Olahan 2021

Hasil tanggapan responden penelitian pada tabel di atas menjelaskan bahwa responden yang memberikan jawaban sangat setuju berjumlah 12 orang dengan persentase yang dihasilkan sebesar 27,9%. Responden yang memberikan jawaban setuju berjumlah 17 orang dengan persentase yang dihasilkan sebesar 39,5%. Responden yang memberikan jawaban netral berjumlah 14 orang dengan persentase yang dihasilkan sebesar 32,6%. Responden yang memberikan jawaban tidak setuju berjumlah 0 orang dengan persentase yang dihasilkan sebesar 0% dan responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju berjumlah 0 orang dengan persentase yang dihasilkan sebesar 0%. Hasil ini menjelaskan wewenang yang dimiliki seorang pemimpin merupakan suatu yang tidak mutlak harus dikerjakan jika perintah yang diberikan merupakan suatu hal yang dapat merugikan karyawan dan perusahaan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 5.14
Hasil tanggapan keputusan di buat bersama antara pemimpin dan bawahan

No	Katagori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase (%)
5	Sangat Setuju	5	11	55	25,6
	Setuju	4	25	100	58,1
	Netral	3	7	21	16,3
	Tidak Setuju	2	0	0	0,0
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0
Total			**43**	**176**	**100**

Sumber Data Olahan 2021

Hasil tanggapan responden penelitian pada tabel di atas menjelaskan bahwa responden yang memberikan jawaban sangat setuju berjumlah 11 orang dengan persentase yang dihasilkan sebesar 25,6%. Responden yang memberikan jawaban setuju berjumlah 25 orang dengan persentase yang dihasilkan sebesar 58,1%. Responden yang memberikan jawaban netral berjumlah 7 orang dengan persentase yang dihasilkan sebesar 16,3%. Responden yang memberikan jawaban tidak setuju berjumlah 0 orang dengan persentase yang dihasilkan sebesar 0% dan responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju berjumlah 0 orang dengan persentase yang dihasilkan sebesar 0%. Hasil ini menjelaskan dalam membuat sebuah keputusan, pemimpin mengikut sertakan bawahannya dengan memberikan kebebasan untuk mengeluarkan pendapat dan saran yang berdampak baik dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 5.15
Hasil tanggapan banyak kesempatan bagi bawahan untuk menyampaikan saran

No	Katagori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase (%)
6	Sangat Setuju	5	16	80	37,2
	Setuju	4	17	68	39,5
	Netral	3	10	30	23,3
	Tidak Setuju	2	0	0	0,0
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0
Total			**43**	**178**	**100**

Sumber Data Olahan 2021

Hasil tanggapan responden penelitian pada tabel di atas menjelaskan bahwa responden yang memberikan jawaban sangat setuju berjumlah 16 orang dengan persentase yang dihasilkan sebesar 37,2%. Responden yang memberikan jawaban setuju berjumlah 17 orang dengan persentase yang dihasilkan sebesar 39,5%. Responden yang memberikan jawaban netral berjumlah 10 orang dengan persentase yang dihasilkan sebesar 23,3%. Responden yang memberikan jawaban tidak setuju berjumlah 0 orang dengan persentase yang dihasilkan sebesar 0% dan responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju berjumlah 0 orang dengan persentase yang dihasilkan sebesar 0%. Hasil ini menjelaskan pimpinan memberikan kesempatan bagi setiap bawahannya untuk mengeluarkan setiap pendapat dan saran yang dimiliki dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja sehingga prestasi kerja yang dihasilkan semakin meningkat.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 5.16
Hasil tanggapan pemimpin mampu berkomunikasi dengan baik kepada bawahan

No	Katagori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase (%)
7	Sangat Setuju	5	18	90	41,9
	Setuju	4	16	64	37,2
	Netral	3	9	27	20,9
	Tidak Setuju	2	0	0	0,0
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0
Total			**43**	**181**	**100**

Sumber Data Olahan 2021

Hasil tanggapan responden penelitian pada tabel di atas menjelaskan bahwa responden yang memberikan jawaban sangat setuju berjumlah 18 orang dengan persentase yang dihasilkan sebesar 41,9%. Responden yang memberikan jawaban setuju berjumlah 16 orang dengan persentase yang dihasilkan sebesar 37,2%. Responden yang memberikan jawaban netral berjumlah 9 orang dengan persentase yang dihasilkan sebesar 20,9%. Responden yang memberikan jawaban tidak setuju berjumlah 0 orang dengan persentase yang dihasilkan sebesar 0% dan responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju berjumlah 0 orang dengan persentase yang dihasilkan sebesar 0%. Hasil ini menjelaskan komunikasi menjadi hal yang sangat penting dalam memberikan informasi bagi seorang pemimpin. Komunikasi yang kurang efektif dapat menyebabkan informasi yang disampaikan tidak maksimal sehingga akan berdampak terhadap pelaksanaan pekerjaan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 5.17
Hasil tanggapan pemimpin mampu mengendalikan bawahan dengan baik

No	Katagori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase (%)
8	Sangat Setuju	5	15	75	34,9
	Setuju	4	18	72	41,9
	Netral	3	10	30	23,3
	Tidak Setuju	2	0	0	0,0
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0
Total			**43**	**177**	**100**

Sumber Data Olahan 2021

Hasil tanggapan responden penelitian pada tabel di atas menjelaskan bahwa responden yang memberikan jawaban sangat setuju berjumlah 15 orang dengan persentase yang dihasilkan sebesar 34,9%. Responden yang memberikan jawaban setuju berjumlah 18 orang dengan persentase yang dihasilkan sebesar 41,9%. Responden yang memberikan jawaban netral berjumlah 10 orang dengan persentase yang dihasilkan sebesar 23,3%. Responden yang memberikan jawaban tidak setuju berjumlah 0 orang dengan persentase yang dihasilkan sebesar 0% dan responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju berjumlah 0 orang dengan persentase yang dihasilkan sebesar 0%. Hasil ini menjelaskan, seorang pemimpin yang berkualitas harus memiliki kemampuan yang baik dalam mengontrol dan mengendalikan sikap bawahannya, terutama didalam bekerja. Sehingga hal ini akan berdampak terhadap peningkatkan pencapaian kinerja yang dihasilkan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 5.18
Hasil tangggapan pemimpin mamu mengontrol/mengendalikan emosional bawahan kepada hal-hal positif

No	Katagori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase (%)
9	Sangat Setuju	5	11	55	25,6
	Setuju	4	23	92	53,5
	Netral	3	8	24	18,6
	Tidak Setuju	2	1	2	2,3
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0
Total			**43**	**173**	**100**

Sumber Data Olahan 2021

Hasil tanggapan responden penelitian pada tabel di atas menjelaskan bahwa responden yang memberikan jawaban sangat setuju berjumlah 11 orang dengan persentase yang dihasilkan sebesar 25,6%. Responden yang memberikan jawaban setuju berjumlah 23 orang dengan persentase yang dihasilkan sebesar 53,5%. Responden yang memberikan jawaban netral berjumlah 8 orang dengan persentase yang dihasilkan sebesar 18,6%. Responden yang memberikan jawaban tidak setuju berjumlah 1 orang dengan persentase yang dihasilkan sebesar 2,3% dan responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju berjumlah 0 orang dengan persentase yang dihasilkan sebesar 0%. Hasil ini menjelaskan, kemampuan dalam mengendalikan emosional bawahannya, terutama didalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 5.19
Hasil tanggapan pemimpin memberikan motivasi/dorongan kepada bawahannya

No	Katagori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase (%)
10	Sangat Setuju	5	15	75	34,9
	Setuju	4	19	76	44,2
	Netral	3	9	27	20,9
	Tidak Setuju	2	0	0	0,0
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0
Total			**43**	**178**	**100**

Sumber Data Olahan 2021

Hasil tanggapan responden penelitian pada tabel di atas menjelaskan bahwa responden yang memberikan jawaban sangat setuju berjumlah 15 orang dengan persentase yang dihasilkan sebesar 34,9%. Responden yang memberikan jawaban setuju berjumlah 19 orang dengan persentase yang dihasilkan sebesar 44,2%. Responden yang memberikan jawaban netral berjumlah 9 orang dengan persentase yang dihasilkan sebesar 20,9%. Responden yang memberikan jawaban tidak setuju berjumlah 0 orang dengan persentase yang dihasilkan sebesar 0% dan responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju berjumlah 0 orang dengan persentase yang dihasilkan sebesar 0%. Hasil ini menjelaskan, dalam menjalankan tugasnya pemimpin selalu memotivasi bawahannya untuk bekerja dengan baik sesuai standar perusahaan. Hal ini diharapkan dapat memberikan dampak positif terhadap pencapaian kinerja yang dihasilkan.

Berikut adalah hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai variabel kepemimpinan :

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 5.20
Hasil Rekapitulasi Tanggapan Mengenai Kepemimpinan Delegatif

No	Item Pernyataan	Klasifikasi Jawaban					Jumlah
		SS	S	CS	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
1	Pemimpin melimpahkan tanggung jawab kerja lebih banyak kepada bawahan	15	22	6	0	0	43
2	Keputusan lebih banyak dibuat mengikutsertakan para bawahan	10	15	16	2	0	43
3	Bawahan diberikan kebebasan untuk berpendapat	13	19	10	1	0	43
4	Wewenang pemimpin tidak mutlak	12	17	14	0	0	43
5	Keputusan dibuat bersama antara pemimpin dan bawahan	11	25	7	0	0	43
6	Banyak kesempatan bagi bawahan untuk menyampaikan saran	16	17	10	0	0	43
7	Pemimpin mampu berkomunikasi dengan baik kepada bawahan	18	16	9	0	0	43
8	Pemimpin mampu mengendalikan bawahan dengan baik	15	18	10	0	0	43
9	Pemimpin mampu mengontrol/mengendalikan emosional bawahan kepada hal-hal positif	11	23	8	1	0	43
10	Pemimpin memberikan motivasi/dorongan kepada bawahan	15	19	9	0	0	43
Jumlah		**136**	**191**	**99**	**4**	**0**	**430**
Total Skor		**680**	**764**	**297**	**8**	**0**	**1749**

Sumber Data Olahan 2021

Kemudian hasil tanggapan ini dilakukan analisis dengan rumus sebagai berikut :

$$F = \frac{(136\ x\ 5)+(191\ x\ 4)+(99\ x\ 3)+(4\ x\ 2)+(0\ x\ 1)}{(430\ x\ 5)} \text{x } 100\%$$

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

$$F = \frac{(680)+(764)+(297)+(8)+(0)}{2150} x\ 100\%$$

$$F = \frac{1749}{2150} x\ 100\%$$

F = 81,35%

Sementara berikut rentang interval adalah hasil persentase sesuai dengan dengan penyebaran angket :

81 % - 100 %	dikategorikan sangat baik.
61 % - 80%	dikategorikan baik.
41 % - 60 %	dikategorikan cukup.
21 % - 40 %	dikategorikan kurang baik.
0% - 20 %	dikategorikan tidak baik.

Berdasarkan hasil hasil rekapitulasi tanggapan dimana diperoleh persentase sebesar 81,35% berada pada interval 81 % - 100% atau tergolong kedalam katagori sangat baik. Karena semakin baik kepemimpinan dalam memberikan delegasi kepada bawahannya diharapkan dapat memberikan dampak yang baik terhadap peningkatan penyelesaian pekerjaan yang diharapkan perusahaan.

5.3.2 Variabel Prestasi Kerja

Berikut adalah hasil tanggapan responden dari penyebaran kuisioner mengenai prestasi kerja :

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 5.21
Hasil tanggapan teliti dan terampil dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan

No	Katagori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	26	130	60,5
	Setuju	4	16	64	37,2
	Netral	3	1	3	2,3
	Tidak Setuju	2	0	0	0,0
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0
Total			**43**	**197**	**100**

Sumber Data Olahan 2021

Hasil tanggapan responden penelitian pada tabel di atas menjelaskan bahwa responden yang memberikan jawaban sangat setuju berjumlah 26 orang dengan persentase yang dihasilkan sebesar 60,5%. Responden yang memberikan jawaban setuju berjumlah 16 orang dengan persentase yang dihasilkan sebesar 37,2%. Responden yang memberikan jawaban netral berjumlah 1 orang dengan persentase yang dihasilkan sebesar 2,3%. Responden yang memberikan jawaban tidak setuju berjumlah 0 orang dengan persentase yang dihasilkan sebesar 0% dan responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju berjumlah 0 orang dengan persentase yang dihasilkan sebesar 0%. Hasil ini menjelaskan, prestasi kerja seorang karyawan dapat dilihat dari ketelitian dan keterampilan yang dimiliki didalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 5.22
Hasil tanggapan mempergunakan dan memelihara alat kerja

No	Katagori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase (%)
2	Sangat Setuju	5	20	100	46,5
	Setuju	4	18	72	41,9
	Netral	3	5	15	11,6
	Tidak Setuju	2	0	0	0,0
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0
Total			**43**	**187**	**100**

Sumber Data Olahan 2021

Hasil tanggapan responden penelitian pada tabel di atas menjelaskan bahwa responden yang memberikan jawaban sangat setuju berjumlah 20 orang dengan persentase yang dihasilkan sebesar 46,5%. Responden yang memberikan jawaban setuju berjumlah 18 orang dengan persentase yang dihasilkan sebesar 41,9%. Responden yang memberikan jawaban netral berjumlah 5 orang dengan persentase yang dihasilkan sebesar 11,6%. Responden yang memberikan jawaban tidak setuju berjumlah 0 orang dengan persentase yang dihasilkan sebesar 0% dan responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju berjumlah 0 orang dengan persentase yang dihasilkan sebesar 0%. Hasil ini menjelaskan setiap karyawan selain memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan perusahaan, juga dituntut untuk menjaga dan memelihara semua peralatan pendukung pekerjaan dengan baik.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 5.23
Hasil tanggapan bersemangat dalam mengerjakan pekerjaan

No	Katagori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase (%)
3	Sangat Setuju	5	22	110	51,2
	Setuju	4	18	72	41,9
	Netral	3	3	9	7,0
	Tidak Setuju	2	0	0	0,0
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0
Total			**43**	**191**	**100**

Sumber Data Olahan 2021

Hasil tanggapan responden penelitian pada tabel di atas menjelaskan bahwa responden yang memberikan jawaban sangat setuju berjumlah 22 orang dengan persentase yang dihasilkan sebesar 51,2%. Responden yang memberikan jawaban setuju berjumlah 18 orang dengan persentase yang dihasilkan sebesar 41,9%. Responden yang memberikan jawaban netral berjumlah 3 orang dengan persentase yang dihasilkan sebesar 7%. Responden yang memberikan jawaban tidak setuju berjumlah 0 orang dengan persentase yang dihasilkan sebesar 0% dan responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju berjumlah 0 orang dengan persentase yang dihasilkan sebesar 0%. Hasil ini menjelaskan karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan perusahaan kepadanya, hal ini bertujuan agar karyawan dapat mencapai tujuan dan target kerja yang di tetapkan perusahaan sehingga akan berdampak terhadap prestasi kerja yang dihasilkan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 5.24
Hasil tanggapan mengenai menguasai bidang pekerjaan yang menjadi tanggung jawab

No	Katagori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase (%)
4	Sangat Setuju	5	22	110	51,2
	Setuju	4	17	68	39,5
	Netral	3	4	12	9,3
	Tidak Setuju	2	0	0	0,0
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0
Total			**43**	**190**	**100**

Sumber Data Olahan 2021

Hasil tanggapan responden penelitian pada tabel di atas menjelaskan bahwa responden yang memberikan jawaban sangat setuju berjumlah 22 orang dengan persentase yang dihasilkan sebesar 51,2%. Responden yang memberikan jawaban setuju berjumlah 17 orang dengan persentase yang dihasilkan sebesar 39,5%. Responden yang memberikan jawaban netral berjumlah 4 orang dengan persentase yang dihasilkan sebesar 9,3%. Responden yang memberikan jawaban tidak setuju berjumlah 0 orang dengan persentase yang dihasilkan sebesar 0% dan responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju berjumlah 0 orang dengan persentase yang dihasilkan sebesar 0%. Hasil ini menjelaskan karyawan memiliki keterampilan dan kemampuan dalam menguasai bidang pekerjaan yang dikerjakannya untuk menghasilkan prestasi yang baik.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 5.25
Hasil tanggapan memenuhi standar kerja yang diberikan

No	Katagori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase (%)
5	Sangat Setuju	5	20	100	46,5
	Setuju	4	19	76	44,2
	Netral	3	4	12	9,3
	Tidak Setuju	2	0	0	0,0
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0
Total			**43**	**188**	**100**

Sumber Data Olahan 2021

Hasil tanggapan responden penelitian pada tabel di atas menjelaskan bahwa responden yang memberikan jawaban sangat setuju berjumlah 20 orang dengan persentase yang dihasilkan sebesar 46,5%. Responden yang memberikan jawaban setuju berjumlah 19 orang dengan persentase yang dihasilkan sebesar 44,2%. Responden yang memberikan jawaban netral berjumlah 4 orang dengan persentase yang dihasilkan sebesar 9,3%. Responden yang memberikan jawaban tidak setuju berjumlah 0 orang dengan persentase yang dihasilkan sebesar 0% dan responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju berjumlah 0 orang dengan persentase yang dihasilkan sebesar 0%. Hasil ini menjelaskan,dalam bekerja karyawan harus mematuhi setiap standar kerja yang telah ditetapkan dengan tujuan untuk mencapai kinerja yang maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 5.26
Hasil tanggapan siap diberikan tugas oleh atasan

No	Katagori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase (%)
6	Sangat Setuju	5	20	100	46,5
	Setuju	4	18	72	41,9
	Netral	3	5	15	11,6
	Tidak Setuju	2	0	0	0,0
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0
Total			**43**	**187**	**100**

Sumber Data Olahan 2021

Hasil tanggapan responden penelitian pada tabel di atas menjelaskan bahwa responden yang memberikan jawaban sangat setuju berjumlah 20 orang dengan persentase yang dihasilkan sebesar 46,5%. Responden yang memberikan jawaban setuju berjumlah 18 orang dengan persentase yang dihasilkan sebesar 41,9%. Responden yang memberikan jawaban netral berjumlah 5 orang dengan persentase yang dihasilkan sebesar 11,6%. Responden yang memberikan jawaban tidak setuju berjumlah 0 orang dengan persentase yang dihasilkan sebesar 0% dan responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju berjumlah 0 orang dengan persentase yang dihasilkan sebesar 0%. Hasil ini menjelaskan, setiap karyawan harus siap jika diberikan tugas oleh atasan. Namun, jika tugas yang diberikan terlalu berlebihan juga akan berdampak buruk terhadap pencapaian prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 5.27
Hasil tanggapan yakin dengan kemampuan dalam melaksanakan tugas baru

No	Katagori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase (%)
7	Sangat Setuju	5	21	105	48,8
	Setuju	4	18	72	41,9
	Netral	3	4	12	9,3
	Tidak Setuju	2	0	0	0,0
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0
Total			**43**	**189**	**100**

Sumber Data Olahan 2021

Hasil tanggapan responden penelitian pada tabel di atas menjelaskan bahwa responden yang memberikan jawaban sangat setuju berjumlah 21 orang dengan persentase yang dihasilkan sebesar 48,8%. Responden yang memberikan jawaban setuju berjumlah 18 orang dengan persentase yang dihasilkan sebesar 41,9%. Responden yang memberikan jawaban netral berjumlah 4 orang dengan persentase yang dihasilkan sebesar 9,3%. Responden yang memberikan jawaban tidak setuju berjumlah 0 orang dengan persentase yang dihasilkan sebesar 0% dan responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju berjumlah 0 orang dengan persentase yang dihasilkan sebesar 0%. Hasil ini menjelaskan dalam bekerja karyawan harus mampu melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan perusahaan, walaupun tugas yang akan dikerjakan merupakan hal yang baru. Maka dari itu, perusahaan selalu mengharapkan setiap karyawan untuk terus belajar agar memiliki kemampuan dalam menerima setiap pekerjaan dari perusahaan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 5.28
Hasil tanggapan melakukan pekerjaan tanpa diperintah

No	Katagori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase (%)
8	Sangat Setuju	5	21	105	48,8
	Setuju	4	18	72	41,9
	Netral	3	4	12	9,3
	Tidak Setuju	2	0	0	0,0
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0
Total			**43**	**189**	**100**

Sumber Data Olahan 2021

Hasil tanggapan responden penelitian pada tabel di atas menjelaskan bahwa responden yang memberikan jawaban sangat setuju berjumlah 21 orang dengan persentase yang dihasilkan sebesar 48,8%. Responden yang memberikan jawaban setuju berjumlah 18 orang dengan persentase yang dihasilkan sebesar 41,9%. Responden yang memberikan jawaban netral berjumlah 4 orang dengan persentase yang dihasilkan sebesar 9,3%. Responden yang memberikan jawaban tidak setuju berjumlah 0 orang dengan persentase yang dihasilkan sebesar 0% dan responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju berjumlah 0 orang dengan persentase yang dihasilkan sebesar 0%. Hasil ini menjelaskan dalam bekerja, karyawan sudah mengetahui setiap tugas dan tanggung jawabnnya. Maka tanpa adanya perintah dari atasan, seorang karyawan harus bergerak cepat dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnnya.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 5.29
Hasil tanggapan memberikan ide-ide kreatif dalam pekerjaan

No	Katagori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase (%)
9	Sangat Setuju	5	21	105	48,8
	Setuju	4	17	68	39,5
	Netral	3	5	15	11,6
	Tidak Setuju	2	0	0	0,0
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0
Total			**43**	**188**	**100**

Sumber Data Olahan 2021

Hasil tanggapan responden penelitian pada tabel di atas menjelaskan bahwa responden yang memberikan jawaban sangat setuju berjumlah 21 orang dengan persentase yang dihasilkan sebesar 48,8%. Responden yang memberikan jawaban setuju berjumlah 17 orang dengan persentase yang dihasilkan sebesar 39,5%. Responden yang memberikan jawaban netral berjumlah 5 orang dengan persentase yang dihasilkan sebesar 11,6%. Responden yang memberikan jawaban tidak setuju berjumlah 0 orang dengan persentase yang dihasilkan sebesar 0% dan responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju berjumlah 0 orang dengan persentase yang dihasilkan sebesar 0%. Hasil ini menjelaskan, pimpinan perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengeluarkan ide kreatif yang dapat meningkatkan pencapaian prestasi dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 5.30
Hasil tanggapan memperbaiki kesalahan tanpa diperintah

No	Katagori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase (%)
10	Sangat Setuju	5	16	80	37,2
	Setuju	4	18	72	41,9
	Netral	3	9	27	20,9
	Tidak Setuju	2	0	0	0,0
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0
Total			**43**	**179**	**100**

Sumber Data Olahan 2021

Hasil tanggapan responden penelitian pada tabel di atas menjelaskan bahwa responden yang memberikan jawaban sangat setuju berjumlah 16 orang dengan persentase yang dihasilkan sebesar 37,2%. Responden yang memberikan jawaban setuju berjumlah 18 orang dengan persentase yang dihasilkan sebesar 41,9%. Responden yang memberikan jawaban netral berjumlah 9 orang dengan persentase yang dihasilkan sebesar 20,9%. Responden yang memberikan jawaban tidak setuju berjumlah 0 orang dengan persentase yang dihasilkan sebesar 0% dan responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju berjumlah 0 orang dengan persentase yang dihasilkan sebesar 0%. Hasil ini menjelaskan, jika terjadi kesalahan karyawan selalu bersikap jujur dan segera memperbaiki kesalahan yang terjadi tanpa menunggu perintah dari atasan terlebih dahulu.

Berikut adalah hasil rekapitulasi tanggapan mengenai prestasi kerja adalah sebagai berikut :

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 5.31
Hasil Rekapitulasi Tanggapan Mengenai Prestasi Kerja

No	Item Pernyataan	Klasifikasi Jawaban					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
1	Saya teliti dan terampil dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan	26	16	1	0	0	43
2	Saya mempergunakan dan memelihara alat kerja	20	18	5	0	0	43
3	Saya bersemangat dalam mengerjakan pekerjaan saya	22	18	3	0	0	43
4	Saya menguasai bidang pekerjaan yang menjadi tanggung jawab	22	17	4	0	0	43
5	Saya memenuhi standar kerja yang diberikan	20	19	4	0	0	43
6	Saya siap diberikan tugas oleh atasan	20	18	5	0	0	43
7	Saya yakin dengan kemampuan saya dalam melaksanakan tugas baru	21	18	4	0	0	43
8	Saya melakukan pekerjaan tanpa diperintah	21	18	4	0	0	43
9	Saya memberikan ide-ide kreatif dalam pekerjaan	21	17	5	0	0	43
10	Saya memperbaiki kesalahan tanpa diperintah	16	18	9	0	0	43
Jumlah		**209**	**177**	**44**	**0**	**0**	**430**
Total Skor		**1045**	**708**	**132**	**0**	**0**	**1885**

Sumber Data Olahan 2021

Kemudian hasil tanggapan ini dilakukan analisis dengan rumus sebagai berikut :

$$F = \frac{(209\ x\ 5)+(177\ x\ 4)+(44\ x\ 3)+(0\ x\ 2)+(0\ x\ 1)}{(430\ x\ 5)} \text{x } 100\%$$

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

$$F = \frac{(1045)+(708)+(132)+(0)+(0)}{2150} x\ 100\%$$

$$F = \frac{1885}{2150} x\ 100\%$$

F = 87,67%

Sementara berikut rentang interval adalah hasil persentase sesuai dengan dengan penyebaran angket :

81 % - 100 %	dikategorikan sangat baik.
61 % - 80%	dikategorikan baik.
41 % - 60 %	dikategorikan cukup.
21 % - 40 %	dikategorikan kurang baik.
0% - 20 %	dikategorikan tidak baik.

Berdasarkan hasil hasil rekapitulasi tanggapan dimana diperoleh persentase sebesar 87,67% berada pada interval 81 % - 100% atau tergolong kedalam katagori sangat baik. Prestasi kerja merupakan hasil dari pencapaian seorang karyawan didalam menyelesaikan pekerjaannya. Maka dari itu, perusahaan selalu mengharapkan setiap karyawannya memiliki prestasi kerja yang baik.

5.4 Analisis Data Penelitian

5.4.1 Analisis Regresi Linier Sederhana

Berdasarkan hasil penelitian, persamaan dalam analisis regresi linier sederhana dalam penelitian ini adalah :

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 5.32
Analisis Regresi Linier Sederhana
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.055	3.419		2.356	.023
	Kepemimpinan Delegatif	.880	.084	.854	10.528	.000

Sumber Olahan Spss 22

Y = a + bX

Y = 8,055 + 0,880X

Arti angka-angka dalam persamaan regresi diatas adalah :

1. Nilai konstan dari variabel (Y) sebesar 8,055. Artinya apabila kepemimpinan delegatif diasumsikan bernilai nol (0) maka prestasi kerja karyawan pada PT Virajaya Riau Putra Pekanbaru tetap sebesar 8,055 poin.
2. Nilai konstan dari variabel (X) pada variabel kepemimpinan delegatif yaitu sebesar 0,880. Artinya jika kepemimpinan delegatif mengalami peningkatan 1 satuan, maka prestasi kerja karyawan pada PT Virajaya Riau Putra Pekanbaru akan mengalami peningkatan sebesar 0,880 poin.

5.4.2 Uji Hipotesis Parsial

Pengujian ini dilakuakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel indepeden secara sendiri-sendiri terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan t yang didapat dari perhitungan dengan nilai t yang ada pada

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

table t dengan tingkat kesalahan (∝) sebesar 5%. Rumus pengambilan t tabel dengan nilai signifikasi sebesar 5% adalah sebagai berikut :

T tabel = n – k – 1 : 0,05/2

T tabel = 43 – 1 – 1 : 0,05/2

T tabel = 2,017

a. Bila $t_{Hitung} > t_{Tabel}$ dengan nilai signifikasi < 0,05 maka hipotesis diterima
b. Bila $t_{Hitung} < t_{Tabel}$ dengan nilai signifikasi > 0,05 maka hipotesis ditolak

Tabel 5.33
Analisis Uji T Parsial
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.055	3.419		2.356	.023
	Kepemimpinan Delegatif	.880	.084	.854	10.528	.000

Sumber Olahan Spss 22

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, nilai t_{hitung} (9,640) > t_{tabel} (2,017) dan nilai signifikasi yang dihasilkan sebesar 0,000 masih berada dibawah 0,05, maka h0 diterima dan ha ditolak, angka ini menjelaskan bahwa kepemimpinan delegatif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Virajaya Riau Putra Pekanbaru.

5.4.3 Koefisien Determinasi

Koefesien determinasi merupakan besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel tergantungnya. Semakin tinggi koefisien determinasi, semakin tinggi

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi perubahan pada variabel tergantungnya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 5.31 dibawah ini :

Tabel 5.34
Koefisien Determinasi
Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.854[a]	.730	.723	2.41816

Sumber Olahan Data Spss 22

Dari tabel 5.33 di atas dapat diketahui nilai R Square sebesar 0,730 menjelaskan prestasi kerja karyawan pada PT Virajaya Riau Putra Pekanbaru dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan delegatif sebesar 73% sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

5.5 Pembahasan

Hasil penelitian yang telah dilaksanakan, nilai t_{hitung} (9,640) > t_{tabel} (2,017) dan nilai signifikasi yang dihasilkan sebesar 0,000 masih berada dibawah 0,05, maka h0 diterima dan ha ditolak, angka ini menjelaskan bahwa kepemimpinan delegatif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Virajaya Riau Putra Pekanbaru.

Sedangkan nilai R Square sebesar 0,730 menjelaskan prestasi kerja karyawan pada PT Virajaya Riau Putra Pekanbaru dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan delegatif sebesar 73% sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Segala sesuatu yang diterima pekerja atau karyawan sebagi balas jasa atau hasil kerja mereka pada organisasi. Menurut gomes, kompensasi berkaitan erat dengan konsisten internal dan konsisten eksternal. Konsintensi internal berkaitan dengan konsep pengajian relatif dalam organisasi sedangkan konsistensi eksternal berkaitan dengan tingkat relatif strukur pengajian dalam organisasi dibandingka dengan sturktur pengajian yang berlaku diorganisasi. Kesimbangan antara konsistensi internal dan eksternal dianggap penting untuk diperhatikan guna menjamin untuk perasaan puas, dan para pekerja tetap bermotivasi, serta efektivitas bagi organisasi secara keseluruhan.

Dengan demikian, prestasi kerja dapat dipergunakan pihak manajemen untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan.kerja itu sendir adalah satu faktor yang menentukan tercapainya prestasi kerja maksimal dan para pegawai.

Disamping itu Notoatmojo menjelaskan bahwa prestasi kerja karyawan sangat penting bagi pegawai/karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya pencerminan atau ukukran nilai pekerjaan karyawan/pegawai itu sendiri. Sebaliknya besar kecilnya dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar pada karyawan/pegawai akan memperoleh kepuasan kerja dan motivasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Akan tetapi bila kompensasi yang diberikan tidak memadai atau kurang tepat, prestasi kerja dan kepuasan kerja akan turun.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hasil deskriptif kepemimpinan delegatif tergolong kedalam katagori sangat baik. Karena semakin baik kepemimpinan dalam memberikan delegasi kepada bawahannya diharapkan dapat memberikan dampak yang baik terhadap peningkatan penyelesaian pekerjaan yang diharapkan perusahaan.
2. Hasi deskriptif prestasi kerja tergolong kedalam katagori sangat baik, hal ini menjelaskan bahwa prestasi kerja merupakan hasil dari pencapaian seorang karyawan didalam menyelesaikan pekerjaannya. Maka dari itu, perusahaan selalu mengharapkan setiap karyawannya memiliki prestasi kerja yang baik.
3. Hasil penelitian yang telah dilaksanakan menjelaskan bahwa kepemimpinan delegatif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Virajaya Riau Putra Pekanbaru.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

6.2 Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan penelitian, maka saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut :.

1. Penulis menyarankan kepada perusahaan untuk meningkatkan atau mempertahankan prestasi kerja karyawan saat ini menggunakan gaya kepemimpinan *delegatif* karena dari kesimpulan diatas dapat dilihat bahwa gaya kepemimpinan tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.
2. Disarankan untuk pempinan PT Virajaya Riau Putra Pekanbaru dalam mendelegasikan pekerjaan dengan efektif untuk menghindari timbulnya beban bagi karyawan didalam bekerja yang akan menurunkan pencapaian hasil yang diselesaikan.
3. Untuk karyawan PT Virajaya Riau Putra Pekanbaru diharapkan untuk terus belajar dalam meningkatkan kemampuan dan keterampilan, sehingga mampu menerima setiap pekerjaan baru yang diberikan oleh pimpinan.
4. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan lagi penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

DAFTAR PUSTAKA

Agus Dharma. (1998). *Perencanaan Pelatihan*, Jakarta : Pusdiklat Pegawai Depdikbud

Arikunto, Suharsimi. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Bhineka Cipta.

A.S, Munandar. (2001). Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta : UI.

Handoko, T. Hani, 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, Yogyakarta: BPFE.

_____, 2001. Manajemen, Edisi Kedelapan belas, Yogyakarta: BPFE.

Hasibuan, Melayu Sayuti. 2011. *Managemen Sumber Daya Manusia.* Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.

Heidjrachman Rnupandojo dan Suad Husnan. (1990). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE

Gary Yulk. 2010. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, terj. Budi Supriyanto. PT. Indeks : Jakarta

Kartono, Kartini, *Phisiologi Sosial Perusahaan dan Industri*, Penerbit Rajawali Press, Jakarta, 2000.

Mangkunegara, P. Anwar. A.A, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2000.

Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Yogyakarta: PT BPFE Yogyakarta.

Fattah, (2004). *Konsep Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) dan Dewan Sekolah*. Bandung: Bani quraisy.

Rivai, (2004). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi.* Jakarta: Rajawali Pers

Sugiyono. (2007). Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D. Bandung: ALFABETA.

Yukl, G. (2007). Kepemimpinan dalam organisasi leadership in organizations, Edisi ke 7. Jakarta: PT Prenhallindo.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :