

# SKRIPSI

## **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS TERHADAP KINERJA KARYAWAN FACILITY ENGINEERING PADA PT. PERTAMINA HULU ROKAN RUMBAI**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi  
Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau*



Oleh:

**FARHAN AL FARIZI**

**185210467**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

**PEKANBARU**

**2023**

**ISLAM RIAU**



DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## ABSTRAK

### **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS TERHADAP KINERJA KARYAWAN FACILITY ENGINEERING PADA PT. PERTAMINA HULU ROKAN RUMBAL**

OLEH :

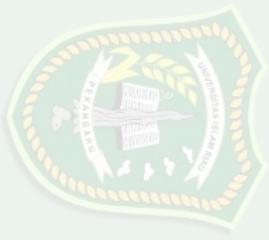
**FARHAN AL FARIZI**

**NPM : 185210467**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan facility engineering pada PT. Pertamina Hulu Rokan Rumbai. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini seluruh karyawan PT. Pertamina Hulu Rokan Rumbai bagian Facility engineering yang berjumlah 51 orang, sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan sensus (sampel jenuh) yaitu seluruh karyawan bagian Facility Engineering yang sebanyak 51 responden. Jenis penelitian ini menggunakan data kuantitatif dan untuk analisis data menggunakan analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan aplikasi SPSS 22. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan variable kepemimpinan demokratis berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Facility Engineering pada PT. Pertamina Hulu Rokan Rumbai

**Kata Kunci: Kepemimpinan Demokratis, dan Kinerja Karyawan**

**UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU**



DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## ABSTRACT

### ***THE INFLUENCE OF DEMOCRATIC LEADERSHIP STYLE ON THE PERFORMANCE OF FACILITY ENGINEERING EMPLOYEES AT PT. PERTAMINA HULU ROKAN RUMBAL***

By:

***FARHAN AL FARIZI***

***NPM : 185210467***

*This study aims to determine the effect of democratic leadership style on employee performance at PT. Pertamina Hulu Rokan Rumbai. The population used in this study were all employees of PT. Pertamina Hulu Rokan Rumbai as part of Facility Engineering with a total of 51 people, while the sampling technique used a census (saturated sample), namely all employees of Facility Engineering division, totally 51 respondents. This type of research uses quantitative data and for data analysis uses simple linear regression analysis using the SPSS 22 application. The results of this study can be written down as a leadership variable that has a significant effect on the performance of Facility Engineering employees at PT. Pertamina Hulu Rokan Rumbai.*

***Keywords: Democratic Leadership, and Employee Performance***

**UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU**



DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

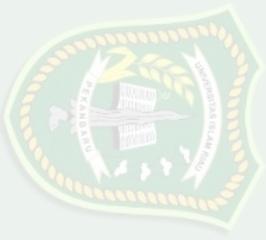
## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah rabbil alamin, segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah dan karunia-Nya sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya. Sholawat beserta salam tidak lupa juga dikirimkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW yang membawa kita kealam yang penuh dengan ilmu pengetahuan ini.

Untuk menyelesaikan pendidikan S1 dibutuhkan suatu karya ilmiah atau skripsi. Dalam skripsi ini, penulis membuat skripsi yang berjudul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS TERHADAP KINERJA KARYAWAN FACILITY ENGINEERING PADA PT. PERTAMINA HULU ROKAN RUMBAL”**. Mengenai skripsi ini disarankan untuk melengkapi syarat yaitu untuk mengikuti ujian komprehensif buat meraih gelar sarjana ekonomi manajemen dalam fakultas ekonomi Universitas Islam Riau (UIR).

Dalam skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi yang penulis buat ini jauh dari kata sempurna dan masih banyak kekurangan, baik dalam tata bahasa, teknik penulisan, maupun dalam bentuk ilmiahnya. Untuk tercapainya kesempurnaan skripsi ini penulis harapkan kritik dan saran dari yang membaca yang sifatnya membangun.

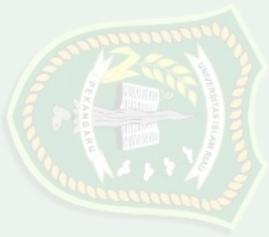
Pada penulisan ini penulis juga banyak mendapatkan bantuan secara moril maupun materil juga bimbingan dan nasihat dari banyak pihak. Pada kesempatan



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

1. Kepada Ayahanda Maryulis, BSc. dan Ibunda Helminarti, BSc serta Felia Aulia Jingga, sebagai adik saya, terima kasih yang sebanyak-banyaknya untuk cinta dan kasih sayangnya, dan perhatian maupun dorongan semangat kepada saya selama ini.
2. Ibu Dr. Eva Sundari, SE., MM. CRBC selaku Dekan Fakultas Ekonomi UIR.
3. Bapak Abd. Razak Jer, SE., M.Si selaku ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi UIR.
4. Bapak Kamar Zaman, SE., MM selaku Dosen Pembimbing yang tak pernah bosan untuk memberikan bimbingan, petunjuk, nasihat, motivasi, dan pengarahan kepada penulis sehingga karya ilmiah ini dapat terselesaikan tepat waktu.
5. Bapak-bapak dan Ibu-ibu Dosen yang telah memberikan ilmunya kepada penulis saat mengajar serta karyawan-karyawati Tata Usaha Fakultas Ekonomi UIR yang ikut berpartisipasi untuk proses kegiatan belajar mengajar di kampus.
6. Terima kasih kepada Karyawan Facility Engineering PT. Pertamina Hulu Rokan Rumbai yang telah mengizinkan saya untuk penelitian.
7. Terima kasih untuk Shafa Amirah Siregar, S.E selaku Partner dan keluarga besar ibu Henni Rasmonowati dan keluarga yang senantiasa mendukung penulis.

UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU



8. Terima kasih untuk sahabat, dan teman saya Abrar Hanif, S.E, Viqi Inzaghi, S.E, Dewi Astuti, S.E, yang selalu mau mendengarkan keluh kesah penulis saat membuat skripsi dan yang selalu memberi motivasi, dukungan dan membantu saya.

9. Terima kasih untuk seluruh teman-teman angkatan 2018 yang telah memberikan semangat dan informasinya.

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

Pekanbaru, 9 February 2023

Penulis,

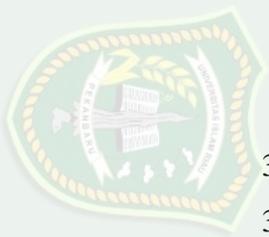
**FARHAN AL FARIZI**

**UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU**

## DAFTAR ISI

|   |            |
|---|------------|
| <b>ABSTRAK.....</b>   | <b>i</b>   |
| <b>ABSTRACT.....</b>  | <b>ii</b>  |
| <b>KATA PENGANTAR.....</b>                                    | <b>iii</b> |
| <b>DAFTAR ISI.....</b>  | <b>vi</b>  |
| <b>DAFTAR TABEL.....</b>                                      | <b>ix</b>  |
| <b>DAFTAR GAMBAR.....</b>                                     | <b>xii</b> |
| <b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>                                 | <b>1</b>   |
| 1.1 Latar Belakang Masalah.....                               | 1          |
| 1.2 Perumusan masalah.....                                    | 10         |
| 1.3 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian.....             | 10         |
| 1.3.1 Tujuan Penelitian.....                                  | 10         |
| 1.3.2 Manfaat Penilitian.....                                 | 11         |
| 1.4 Sistematika Penulisan.....                                | 11         |
| <b>BAB II TELAAH PUSTAKA.....</b>                             | <b>13</b>  |
| 2.1 Pengertian Kepemimpinan.....                              | 13         |
| 2.2 Kepemimpinan Demokratis.....                              | 15         |
| 2.2.1 Ciri – Ciri Kepimpinan Demokratis.....                  | 20         |
| 2.2.2 Dimensi Gaya Kepemimpinan Demokratis.....               | 23         |
| 2.2.3 Prinsip – Prinsip Kepemimpinan.....                     | 24         |
| 2.3 Kinerja Karyawan.....                                     | 25         |
| 2.3.1 Pengertian Kinerja.....                                 | 25         |
| 2.3.2 Faktor – Faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan..... | 26         |
| 2.3.3 Indikator Kinerja Karyawan.....                         | 27         |
| 2.3.4 Penilaian Kinerja Karyawan.....                         | 30         |
| 2.4 Penelitian Terdahulu.....                                 | 30         |
| 2.5 Kerangka Pemikiran.....                                   | 33         |
| 2.6 Hipotesis.....  | 34         |
| <b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>                         | <b>35</b>  |





|   |   |           |
|---|---|-----------|
| 3.1   | Lokasi Penelitian .....   | 35        |
| 3.2   | Operasional Variabel.....   | 35        |
| 3.3   | Populasi dan Sampel .....   | 37        |
| 3.3.1   | Populasi.....   | 37        |
| 3.3.2   | Sampel.....   | 38        |
| 3.4   | Jenis dan Sumber data.....  | 38        |
| 3.4.1   | Data Primer .....   | 38        |
| 3.4.2   | Data Sekunder .....   | 38        |
| 3.5   | Teknik Pengumpulan data.....  | 38        |
| 3.5.1   | Wawancara.....  | 39        |
| 3.5.2   | Kuesioner .....   | 39        |
| 3.5.3   | Studi pustaka .....   | 39        |
| 3.6   | Teknik Analisis data .....  | 39        |
| 3.6.1   | Analisis Deskriptif.....  | 39        |
| 3.6.2   | Uji validitas dan reliabilitas.....   | 39        |
| 3.6.3   | Analisis Regresi linear sederhana.....  | 40        |
| 3.6.4   | Analisis Koefisien Korelasi .....   | 41        |
| 3.6.5   | Koefisien determinasi ( $R^2$ ) .....   | 41        |
| 3.6.6   | Uji-t Statistik .....   | 42        |
| <b>BAB IV GAMBARAN UMUM PT. PERTAMINA HULU ROKAN RUMBAI DAN KARYAWAN FACILITY ENGINEERING .....</b> |   | <b>44</b> |
| 4.1   | Sejarah PT. Pertamina Hulu Rokan Rumbai dan Karyawan Facility Engineering ..... | 44        |
| 4.2   | Visi Misi PT Pertamina Hulu Rokan Rumbai .....                                  | 46        |
| 4.2.1   | Visi .....  | 46        |
| 4.2.2   | Misi.....   | 46        |
| 4.3   | Struktur Kepemimpinan Bagian Facility Engineering .....                         | 46        |
| 4.4   | Aktivitas PT Pertamina Hulu Rokan Rumbai .....                                  | 47        |
| <b>BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>  |   | <b>52</b> |



|                                   |  |            |
|-----------------------------------|--|------------|
| 5.1                               | Karakteristik Umum Responden .....             | 52         |
| 5.1.1                             | Jenis Kelamin .....                            | 52         |
| 5.1.2                             | Tingkat Usia .....                             | 53         |
| 5.1.3                             | Tingkat Pendidikan .....                       | 54         |
| 5.1.4                             | Masa Kerja .....                               | 55         |
| 5.2                               | Uji Kualitas Data .....                        | 56         |
| 5.2.1                             | Uji Validitas .....                            | 56         |
| 5.2.2                             | Uji Reliabilitas .....                         | 58         |
| 5.3                               | Analisis Deskriptif .....                      | 59         |
| 5.3.1                             | Gaya Kepemimpinan Demokratis .....             | 60         |
| 5.3.2                             | Kinerja Karyawan .....                         | 74         |
| 5.4                               | Analisis Regresi Sederhana .....               | 88         |
| 5.4.1                             | Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) ..... | 90         |
| 5.4.2                             | Uji Signifikansi Parsial (Uji t) .....         | 91         |
| 5.5                               | Pembahasan .....                               | 92         |
| <b>BAB VI PENUTUP .....</b>       |  | <b>95</b>  |
| 6.1                               | Kesimpulan .....                               | 95         |
| 6.2                               | Saran .....                                    | 95         |
| <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>       |  | <b>97</b>  |
| <b>KUESIONER PENELITIAN .....</b> |  | <b>101</b> |

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

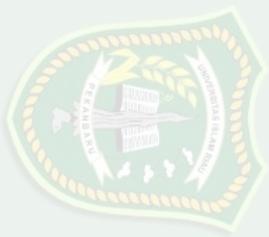
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

**UNIVERSITAS**  
viii  
**ISLAM RIAU**



## DAFTAR TABEL

|  |    |
|--|----|
| Tabel 1. 1 Data pegawai bagian Facility Engineering PT. Pertamina Hulu Rokan Rumbai .....                        | 6  |
| Tabel 1. 2 Data Kinerja Karyawan Facility Engineering 2021 .....   | 8  |
| Tabel 2. 1 .....   | 31 |
| Tabel 3. 1 .....   | 35 |
| Tabel 5. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....   | 52 |
| Tabel 5. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia .....  | 53 |
| Tabel 5. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....  | 54 |
| Tabel 5. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....  | 55 |
| Tabel 5. 5 Hasil uji validitas .....   | 57 |
| Tabel 5. 6 Hasil Pengujian Reliabilitas .....  | 58 |
| Tabel 5. 7 Pimpinan Terlibat Bersama-Sama Dengan Bawahan Untuk Membuat Keputusan .....                           | 60 |
| Tabel 5. 8 Pimpinan Melakukan Aktivitas Kerja Bersama-Sama Dengan Bawahan Untuk Mencapai Tujuan Perusahaan ..... | 62 |
| Tabel 5. 9 Pimpinan Menghargai Potensi Yang Dimiliki Oleh Setiap Bawahan .....                                   | 64 |
| Tabel 5. 10 Pimpinan memberikan penghargaan berupa bonus atau sertifikat kepada bawahan yang berprestasi .....   | 65 |
| Tabel 5. 11 Pimpinan selalu mendengarkan kritikan dari bawahan .....   | 67 |
| Tabel 5. 12 Pimpinan mendengarkan saran dan pendapat yang diberikan bawahan ..                                   | 68 |



|   |    |
|---|----|
| Tabel 5. 13 Pimpinan dapat bekerjasama dengan bawahan dalam pencapaian tujuan perusahaan.....   | 70 |
| Tabel 5. 14 Pimpinan terjun langsung ke lapangan untuk menjalankan tugas dan mengontrol bawahan.....  | 71 |
| Tabel 5. 15 Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis.....  | 72 |
| Tabel 5. 16 Tanggapan Responden Tentang Ketepatan.....  | 75 |
| Tabel 5. 17 Tanggapan responden tentang ketelitian.....   | 76 |
| Tabel 5. 18 Tanggapan responden tentang kerapian.....   | 77 |
| Tabel 5. 19 Tanggapan responden tentang pencapaian target kerja .....   | 78 |
| Tabel 5. 20 Tanggapan responden tentang tanggung jawab hasil kerja.....   | 79 |
| Tabel 5. 21 Tanggapan responden tentang kemampuan kerja.....  | 80 |
| Tabel 5. 22 Tanggapan responden tentang Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu ....  | 82 |
| Tabel 5. 23 Tanggapan responden tentang masuk dan pulang kerja tepat waktu.....   | 83 |
| Tabel 5. 24 Tanggapan responden tentang memanfaatkan waktu kerja dengan baik  | 84 |
| Tabel 5. 25 Rekapitulasi jawaban responden tentang variabel kinerja karyawan facility engineering pada PT. Pertamina Hulu Rokan Rumbai..... | 85 |
| Tabel 5. 26 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana.....  | 88 |
| Tabel 5. 27 Interval Koefisien Korelasi .....   | 90 |
| Tabel 5. 28 Hasil Uji Koefisien Korelasi .....  | 90 |



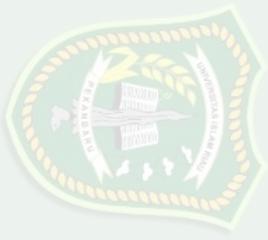
Tabel 5. 29 Hasil Uji Koefisien Determinasi ..... 91

Tabel 5. 30 Uji Signifikansi Parsial (Uji t)..... 92



# UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :  
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU



## DAFTAR GAMBAR

|   |    |
|---|----|
| Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran .....                              | 34 |
| Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Bagian Facility Engineering ..... | 46 |



# UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Masalah

Era globalisasi ini, semua aspek mengalami perkembangan dan juga perubahan. Perkembangan dan perubahan tersebut terjadi mulai dari bagian yang paling kecil hingga yang paling besar. Aktifitas bisnis juga merupakan salah satu bagian yang mengalami perkembangan dan perubahan tersebut. Persaingan di dalam dunia bisnis menuntut semua perusahaan yang ada melakukan perubahan dan perbaikan yang sesuai dengan perkembangan yang ada sehingga dapat bersaing dengan perusahaan yang lain serta tercapainya tujuan perusahaan. Hal ini akan menuntut setiap perusahaan ingin memperoleh sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, ketrampilan, kemampuan yang dapat memberikan hasil kerja maksimal. Agar tercipta karyawan yang handal dan berkualitas maka perusahaan perlu menerapkan manajemen sumber daya manusia yang tepat untuk organisasi atau perusahaannya secara tepat dan efektif. Manajemen sumber daya manusia merupakan kekayaan yang paling penting, yang dimiliki oleh organisasi ataupun perusahaan.

Saat ini perusahaan-perusahaan cenderung mengalami penurunan kinerja, hal tersebut sering disebabkan oleh kegagalan manajemen dalam mengelola karyawannya, keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh tenaga sumber daya manusia yang handal. Sumber daya manusia merupakan hal yang terpenting dalam suatu organisasi, selain itu sumber daya manusia harus memiliki kemampuan

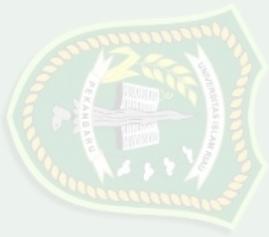
yang mumpuni di bidangnya dan diharapkan memiliki kinerja yang baik. Kinerja karyawan pada lembaga organisasi merupakan salah satu sumber bagi tolak ukur penilaian kualitas dari suatu lembaga organisasi.

Setiap organisasi atau badan usaha dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan mengelola sumber daya manusia yang dimiliki. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi atau badan usaha. Karyawan merupakan aset utama organisasi mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi

Perusahaan merupakan suatu usaha besar yang dikelola ataupun dijalankan perorangan maupun secara bersama-sama (beberapa orang) yang mempunyai modal besar dengan maksud untuk mencapai tujuan mengelola perusahaannya sendiri tetapi harus dibantu oleh karyawannya. Oleh karena itu, antara perusahaan dengan karyawan harus dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Jadi dapat dikatakan jika suatu organisasi (perusahaan) memiliki kinerja karyawan yang memuaskan maka performa dari lembaga organisasi tersebut juga akan baik, dimana semakin banyaknya organisasi baru dapat menambah persaingan yang ditimbulkan di antara organisasi yang ada. Adanya persaingan yang terjadi di antara organisasi di suatu perusahaan membuat pemimpin (leader) harus berfikir agar bisa mengelola persaingan yang terjadi.

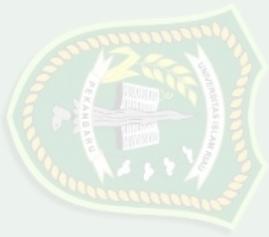
Dalam hal ini pemimpin bekerja untuk menemukan strategi yang diutamakan dan



hal tersebut seringkali berfokus pada bagaimana mengelola kinerja karyawan sehingga kinerja karyawan membaik dan meningkatkan kualitas dari organisasi tersebut. Kinerja merupakan sebuah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang di suatu organisasi dalam perusahaan, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya untuk mencapai tujuan organisasi tersebut bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Nawawi (2003:15) dalam Adinata (2015), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku para anggota dan bawahannya. Gaya kepemimpinan merupakan karakteristik seseorang untuk mempengaruhi orang lain atau organisasi, sehingga orang lain mau dan mampu bergerak serta meneladani sikap dan watak pribadinya kearah pencapaian tujuan (Ali et al., 2015). Menurut Akbar (2017), terdapat 6 gaya kepemimpinan yaitu:

Fungsi kepemimpinan merupakan kemampuan dan kesiapan seseorang untuk mempengaruhi, membimbing, dan mengarahkan atau mengelola orang lain agar mereka mau berbuat sesuatu demi tercapainya tujuan bersama. Dalam pengertian ini, seseorang yang ingin diakui sebagai pemimpin harus memiliki kelebihan dalam beberapa fungsi yang dijelaskan diatas, yakni mulai dari mempengaruhi, membimbing, sampai pada kemampuan mengelola orang lain. Kalau seseorang tidak dapat menjalankan semua fungsi ini, praktis ia tidak dapat diterima oleh kelompok

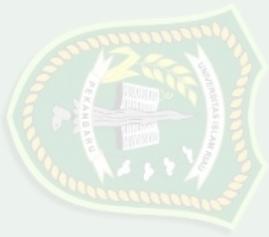


tersebut sebagai pemimpin yang fungsional.

Dalam sebuah gaya kepemimpinan terdapat tipe-tipe yang digunakan oleh organisasi pada umumnya diantaranya yaitu kepemimpinan otoriter, kepemimpinan kendali bebas, dan kepemimpinan demokratis. Sejauh ini gaya kepemimpinan yang sering digunakan pemimpin organisasi dalam memimpin sebuah organisasi yaitu gaya kepemimpinan demokratis. Sebelumnya, kita harus mengetahui maksud dari kata demokratis itu sendiri. Demokrasi adalah keterbukaan dan keinginan memosisikan pekerjaan dari, oleh, dan untuk Bersama. pimpinan yang demokratis berusaha lebih banyak melibatkan anggota kelompok dalam memacu tujuan.

Dari kata demokrasi diatas bahwasanya demokrasi adalah keterbukaan dari seorang pemimpin itu sendiri, sedangkan tipe kepemimpinan demokratis adalah pemimpin yang menganggap dirinya bagian dari kelompoknya dan Bersama-sama dalam kelompoknya berusaha bertanggung jawab tentang terlaksananya tujuan Bersama. agar setiap anggota turut bertanggung jawab maka seluruh anggota ikut serta dalam segala kegiatan, perencanaan, pengawasan, penyelenggaraan, dan penilaian. Setiap anggota dianggap sebagai potensi yang berharga dalam urusan pencapaian dan tujuan organisasi. Kepemimpinan demokratis mengungkapkan kepemimpinannya bukan sebagai diktator, melainkan sebagai pimpinan ditengah-tengah anggota kelompoknya.

Gaya kepemimpinan demokratis ialah kemampuan mempengaruhi orang lain agar mau bekerja sama dalam mencapai tujuan yang telah disepakati dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan ditentukan Bersama antara pimpinan dan



bawahan. Kepemimpinan demokratis berorientasi pada manusia dan memberikan bimbingan yang efisien kepada para pengikutnya. Terdapat koordinasi pekerjaan pada semua bawahan, dengan penekanan pada rasa tanggung jawab internal(diri sendiri)dan kerja sama yang baik. Tipe demokratis, kepemimpinan demokratis berorientasi pada manusia, dan memberikan bimbingan yang efisien kepada para pengikutnya. Terdapat koordinasi pekerjaan pada semua bawahan, dengan penekanan rasa tanggung jawab internal(diri sendiri)dan kerja sama yang baik. Maka dari itu, pemimpin akan mempengaruhi karyawan nya dalam bekerja, arti karyawan itu sendiri merupakan bagian penting yang wajib dijaga dalam suatu perusahaan sementara gaya kepemimpinan memiliki dampak pada suatu organisasi serta iklim kerja dan atmosfer didalam dunia kerja itu sendiri.

Karyawan adalah aset utama perusahaan. Mereka menjadi ujung tombak dari setiap kegiatan aktifitas operasional perusahaan, agar semangat kerja tetap terjaga dan terpelihara, maka perusahaan harus memberikan fasilitas yang tepat pada karyawannya, sehingga karyawan memiliki keinginan untuk berbuat dan bekerja dengan baik sesuai dengan harapan perusahaan agar tujuan yang telah ditetapkan perusahaan dapat tercapai. Namun terdapat fenomena yang terjadi dalam proses kinerja karyawan, salah satunya ketika terjadinya Human Error dalam proses penyaluran minyak dari pipa ke pipa.

Karyawan dijadikan sebagai komponen penting dalam menghadapi persaingan yang ketat, karena dengan menggunakan karyawan yang loyal dan berkomitmen akan menghasilkan hasil yang positif, yang ditandai dengan meningkatnya produktifitas



dan profitabilitas. Karyawan yang berkomitmen juga akan tetap berada dalam perusahaan, melindungi aset perusahaan serta berbagi keyakinan dan tujuan dengan perusahaan.

Penelitian ini difokuskan pada salah satu bagian yang ada dalam manajemen perusahaan Pertamina Hulu Rokan Rumbai yaitu jumlah karyawan yang berkerja sebanyak 51 orang. Tampak terlihat dalam tabel berikut:

**Tabel 1. 1**  
**Data pegawai bagian Facility Engineering PT. Pertamina Hulu Rokan Rumbai.**

| No. | Nama Bagian                   | Jumlah Karyawan |
|-----|-------------------------------|-----------------|
| 1.  | OE                            | 1               |
| 2.  | FE Business Support           | 5               |
| 3.  | General Counsel – Land North  | 5               |
| 4.  | General Counsel –Land South   | 5               |
| 5.  | MCP/ECD                       | 3               |
| 6.  | FE Construction               | 3               |
| 7.  | Small Project                 | 6               |
| 8.  | Human Resource                | 2               |
| 9.  | Remediation & Site Retirement | 3               |



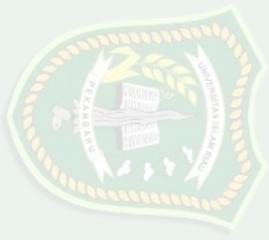
|              |                               |           |
|--------------|-------------------------------|-----------|
| 10.          | Engineer                      | 3         |
| 11.          | Corporate Affairs             | 3         |
| 12.          | Finance                       | 3         |
| 13.          | Strategic & Business Planning | 3         |
| 14.          | Procurement & Contracting     | 2         |
| 15.          | Reliability Asset Integrity   | 4         |
| <b>TOTAL</b> |                               | <b>51</b> |

Sumber: PT. Pertamina Hulu Rokan Rumbai, 2022

Dilihat dari tabel diatas dimana jumlah karyawan PT. Pertamina Hulu Rokan Rumbai sebanyak 51 karyawan, pada PT. Pertamina Hulu Rokan Rumbai karyawan terbanyak berada di divisi Small Project yaitu sebanyak 6 orang. Dari data diatas dapat kita amati jumlah karyawan Facility Engineering sebanyak 51 orang karyawan yang berada di PT Pertamina Hulu Rokan Rumbai.

Tujuan keseluruhan dari facility engineering adalah untuk memastikan bahwa proses utilitas fasilitas rutin dilakukan dengan cara yang paling aman, paling efisien waktu dan hemat biaya. Insinyur Fasilitas mencapai ini melalui peninjauan dan modifikasi proses yang ada, serta desain dan implementasi prosedur atau peningkatan baru.

**ISLAM RIAU**



Insinyur Fasilitas dapat memiliki tanggung jawab langsung untuk berbagai kebutuhan infrastruktur fasilitas – seperti HVAC, teknik elektro, EHS, energi, pemeliharaan, dan teknik sipil. Salah satu peran Facility Engineering pada team exploration, AD, O&M adalah untuk mendukung proses pengeboran minyak yang mempunyai target setiap bulannya dapat di lihat pada tabel berikut:

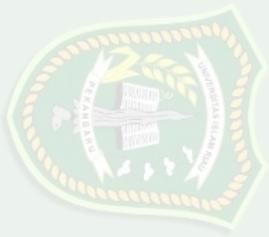
**Tabel 1. 2**  
**Data Kinerja Karyawan Facility Engineering 2021**

| NO | BULAN     | TARGET | REALISASI | PERSENTASE |
|----|-----------|--------|-----------|------------|
| 1. | Agustus   | 150    | 150       | 100%       |
| 2. | September | 150    | 160       | 106%       |
| 3. | Oktober   | 150    | 160       | 106%       |
| 4. | November  | 150    | 160       | 106%       |
| 5. | Desember  | 150    | 160       | 106%       |

*Sumber: PT. Pertamina Hulu Rokan Rumbai, 2021*

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa realisasi dari target pada tahun 2021 yang di kelola oleh team Facility Engineering yang berupaya untuk mendukung Produksi Minyak yang di tentukan sudah tercapai hingga melebihi jumlah target. PT. Pertamina Hulu Rokan Rumbai berupaya membuktikan pengelolaan lebih baik dari sebelumnya.

Sebelumnya, peralihan Blok Rokan dari Chevron ke Pertamina resmi resmi berlaku pukul 00.01 WIB, Senin, 9 Agustus 2021. Kementerian ESDM menyebut



lapangan minyak dan gas di Riau ini adalah salah wilayah kerja migas terbesar di Indonesia. pegawai eks PT Chevron Pacific Indonesia kini resmi bergabung menjadi Pertamina Wira, sebutan untuk pekerja PT Pertamina (Persero). Perpindahan dilakukan seiring dengan beralihnya pengelolaan Blok Rokan dari Chevron ke PT Pertamina Hulu Rokan, di bawah Pertamina.

Pertamina berharap agar praktik terbaik yang selama ini di Blok Rokan dapat ditingkatkan di Pertamina. Perusahaan pun yakin kehadiran para pegawai baru ini akan memperkuat peran perusahaan dalam berperan aktif dalam menunjang ketahanan energi nasional, namun permasalahan seperti adanya perubahan yang terjadi dalam perusahaan. Perubahan yang terjadi pada PT. Pertamina Hulu Rokan Rumbai salah satunya adalah bertambahnya ruang lingkup pekerjaan yang harus diemban sesuai dengan pemberian amanah dari Pemerintah setempat sesuai dengan hasil wawancara dengan karyawan Facility engineering. Perubahan dalam perusahaan tersebut memberikan beberapa dampak negatif yang dirasakan pegawai seperti ketidak jelasan job description, tuntutan kerja yang semakin tinggi sampai menyelesaikan tugas di luar tanggung jawab. Dari hasil pra survey dan wawancara yang penulis lakukan terhadap karyawan bagian Facility Engineering berkaitan dengan gaya kepemimpinan oleh menejer Operation Engineering juga diperoleh informasi sebagai berikut:

- a. Keputusan yang selalu diambil oleh menejer selalu mengikut sertakan bawahan dalam rangka menggali informasi informasi yang berharga dari

bawahan



- b. Menejer selalu menghargai potensi yang dimiliki bawahannya berkaitan dengan kemajuan perusahaan
- c. Menejer senantiasa menerima kritikan saran dan pendapat dari bawahannya untuk kesempurnaan keputusan yang diambil demi kemajuan perusahaan.
- d. Kerjasama yang dijalin oleh menejer dan bawahan sangat baik dan menyenangkan hati karyawan khususnya bagian Facility Engineering.

Berdasarkan Fenomena diatas penulis ingin pengkaji lebih dalam dan menganalisa dalam bentuk penelitian yang berjudul **“Pengaruh gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan Facility Engineering pada PT. Pertamina Hulu Rokan Rumbai”**.

### **1.2 Perumusan masalah**

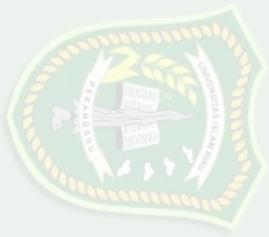
Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan sebelumnya, maka penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut:

“Apakah Gaya Kepemimpinan Demokratis berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan pada bagian Facility Engineering PT. Pertamina Hulu Rokan Rumbai”.

### **1.3 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian**

#### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini: Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan pada bagian Facility



Engineering PT. Pertamina Hulu Rokan Rumbai.

### 1.3.2 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

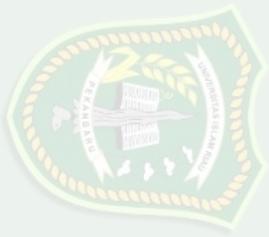
1. Bagi peneliti, untuk menambah ilmu pengetahuan dalam mengembangkan wawasan keilmuan dan kemampuan dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya gaya kepemimpinan Demokratis terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi perusahaan, hasil dari penelitian ini di harapkan dapat dijadikan bahan masukan atau sumbangan pemikiran khususnya yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan demokratis dan kinerja karyawan.
3. Bagi pihak lain, sebagai bahan refrensi bagi peneliti dan informasi bagi pihak yang berkepentingan untuk mengkaji masalah yang sama di masa yang akan datang.

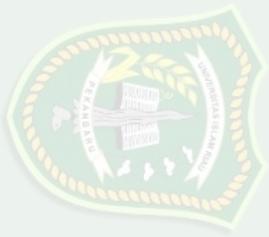
### 1.4 Sistematika Penulisan

Daftar isi yang direncanakan akan terbagi menjadi enam bab, di mana masing-masing bab terdiri dari sub bab dan sub-sub bab. Adapun garis besar sistematika penulisannya adalah sebagai berikut:

#### **BAB I :PENDAHULUAN**

Pada bab ini berisikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian.





## **BAB II:TELAAH PUSTAKA**

Pada bab ini akan menguraikan teori-teori yang berkaitan dengan kepemimpinan demokratis dan kinerja karyawan serta dilengkapi juga dengan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan yang terakhir hipotesis.

## **BAB III:METODE PENELITIAN**

Pada bab ini akan diuraikan tentang metode penelitian yang terdiri dari lokasi penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, skala pengukuran data, metode analisis data dan yang terakhir pengujian hipotesis.

## **BAB IV:GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

Pada bab ini akan memuat sejarah singkat PT. Pertamina Hulu Rokan Rumbai, visi dan misi, struktur, serta gambaran aktivitas PT. Pertamina Hulu Rokan Rumbai.

## **BAB V:HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini akan memaparkan hasil penelitian serta pembahasan

## **BAB VI:PENUTUP**

Pada bab terakhir ini akan memuat kesimpulan dan saran berdasarkan hasil penelitian

**UNIVERSITAS**  
**ISLAM RIAU**

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## BAB II

### TELAAH PUSTAKA

#### 2.1 Pengertian Kepemimpinan

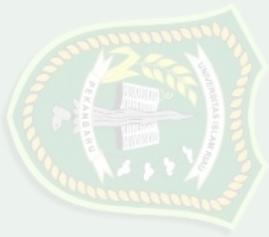
kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk mengarahkan orang-orang agar dengan penuh perhatian, kesadaran dan senang hati bersedia melaksanakan tugas dari pimpinan itu. Kepemimpinan ialah kekuatan aspirasional, kekuatan semangat dan kekuatan kreatif dan moral, mampu mengajak dan mempengaruhi anggota untuk mengubah sikap, sehingga menjadi kinerja yang diinginkan pemimpin. Kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau tidak merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasi dapat dicapai (Dubrin,2005).

Organisasi, motivasi dan memotivasi perilaku individu untuk memperbaiki kelompok dan budayanya (Mulyadi,2010). Gaya kepemimpinan yaitu norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Seseorang pemimpin mempunyai kemampuan menggunakan kekuasaannya untuk mempengaruhi perilaku orang lain. Seseorang pemimpin mempunyai kemampuan menggunakan kekuasaannya untuk mempengaruhi perilaku

orang lain dalam bekerja (Budianto, 2011). Kekuasaan yang digunakan untuk mengarahkan bawahan atas tugas dan kewajiban yang harus dilaksanakan. Semakin banyak sumber kekuasaan yang dimiliki pemimpin maka semakin efektif potensi kepemimpinan (Budianto, 2011). Kepemimpinan menurut (Javi dan etal., 2006) adalah kemampuan dari seseorang individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan memungkinkan karyawan untuk berkontribusi secara efektif dan sukses dari organisasi dimana karyawan menjadi anggotanya. Kepemimpinan dapat juga dimaknai dengan proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan.

Setiap pemimpin mempunyai gaya yang berbeda-beda dalam memimpin suatu perusahaan dalam mempengaruhi karyawan, seperti pikiran atau perilaku para anggota atau karyawannya. Menurut Nawawi (2011:15) menyatakan bahwa “gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi atau bawahannya. Seseorang yang menduduki jabatan pimpinan mempunyai kapasitas untuk membaca situasi yang dihadapinya secara tepat dan menyesuaikan gaya kepemimpinan agar sesuai dengan tuntutan situasi yang dihadapinya, meskipun penyesuaian ini hanya bersifat sementara”.

Menurut Rivai (2014 :42) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahannya agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering ditetapkan oleh seseorang pimpinan.



Kemudian menurut Robert House dalam Robbins dan cutler yang diahli bahasakan oleh Benyamin Molan (2011:156), menyatakan bahwa: “Gaya kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi”.

Berdasarkan definisi beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu cara pimpinan untuk mempengaruhi karyawan atau bawahannya agar dapat bekerja sama dan melaksanakan tugas secara produktif untuk mencapai tujuan perusahaan.

## **2.2 Kepemimpinan Demokratis**

Gaya Kepemimpinan Demokratis Menurut Robbins, gaya kepemimpinan demokratis menggambarkan pemimpin yang cenderung melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan, mendelegasikan wewenang, mendorong partisipasi dalam memutuskan metode dan sasaran kerja, dan menggunakan umpan balik sebagai peluang untuk melatih karyawan Winardi mengemukakan gaya kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan yang aktif, dinamis, dan terarah. Kegiatan pengendalian dilaksanakan secara tertib dan bertanggung jawab. Pembagian tugas yang disertai pelimpahan wewenang dan tanggung jawab yang jelas, memungkinkan setiap anggota berpartisipasi secara aktif. Dengan kata lain, setiap anggota mengetahui secara pasti sumbangan yang dapat diberikannya untuk mencapai tujuan kelompok atau organisasinya. Selain itu dapat diketahui bagaimana melaksanakannya



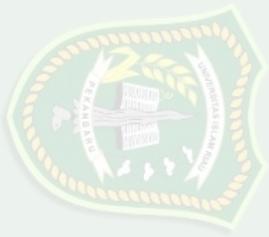
secara efektif dan efisien.

Menurut Kurt Lewin, beliau mengemukakan kepemimpinan demokratis adalah pemimpin yang demokratis menganggap dirinya sebagai bagian dari kelompoknya dan bersama-sama dengan kelompoknya berusaha bertanggung jawab tentang terlaksananya tujuan. Hal ini agar setiap anggota turut bertanggung jawab, seluruh anggota ikut serta dalam segala kegiatan perencanaan, penyelenggaraan, pengawasan, dan penilaian. Setiap anggota dianggap sebagai potensi yang berharga dalam usaha pencapaian tujuan yang diinginkan.

Menurut G.R Terry, mengemukakan bahwa kepemimpinan yang demokratis menganggap dirinya sebagai bagian dari kelompoknya dan bersama-sama dengan kelompoknya berusaha bertanggung jawab tentang terlaksananya tujuan bersama. Agar setiap anggota turut bertanggung jawab, seluruh anggota ikut serta dalam segala kegiatan, perencanaan, penyelenggaraan, pengawasan dan penilaian. Setiap anggota dianggap sebagai potensi yang berharga dalam usaha pencapaian tujuan.

Aspek gaya kepemimpinan menurut Syamsul Arifin (2012:62) adalah sebagai berikut:

- a Mempunyai emosi yang stabil, tidak mudah diombang-ombangkan oleh perubahan suasana yang sanantiasa berganti-ganti dan dapat memisahkan antara mana yang permasalahan pribadi, permasalahan rumah tangga, dan permasalahan organisasi.
- b Mempunyai kepandaian dalam menghadapi manusia dan membuat bawahan merasa betah, senang dan puas dengan pekerjaan.



- c Mempunyai keahlian untuk mengorganisasikan dan menggerakkan bawahan secara bijaksana dalam mewujudkan tujuan organisasi serta mengetahui dengan tepat kapan dan kepada siapa tanggung jawab dan wewenang akan didelegasikan.
- d Mempunyai keterampilan manajemen untuk menghadapi persoalan masyarakat yang semakin maju.

Teori awal gaya kepemimpinan menurut Robbins dan Coutler (2011:147) adalah sebagai berikut:

#### 1 Teori Sifat

Teori sifat hanya membedakan dari karakteristik antara pemimpin dan non pemimpin. sifat itu sendiri cukup dalam membantu mengidentifikasi pemimpin yang efektif karena mengesampingkan interaksi antara pemimpin dengan anggota anggota kelompoknya yang juga menerapkan faktor situasional.

#### 2 Teori Perilaku

Pendekatan teori perilaku dapat memberikan jawaban yang lebih pasti mengenai sifat dasar kepemimpinan dari pada teori sifat. Teori perilaku adalah teori yang membedakan antara pemimpin yang efektif dan yang tidak efektif. Berikut ini ada 4 teori perilaku kepemimpinan:

- 1 Gaya autokrasi, yaitu kepemimpinan yang mendikte metode kerja, membuat keputusan sepihak dan partisipasi pegawai





- 2 Gaya demokrasi, yaitu kepemimpinan yang melibatkan pegawai dalam membuat keputusan, mendelegasikan wewenang dan menggunakan umpan balik sebagai kesempatan untuk melatih pegawai.
  - 3 Gaya laissez-faire, yaitu kepemimpinan yang memberikan kesempatan kepada kelompok untuk membuat keputusan dan menyelesaikan pekerjaan dengan cara apapun pantas.
  - 4 Grid manajerial, yaitu grid 2 dimensi untuk menilai gaya kepemimpinan dengan menggunakan dimensi perilaku “perhatian pada orang” dan “perhatian pada produksi”. Perilaku pemimpin hanya memiliki dua sifat yang fokus terhadap pegawai.
- 3 Teori Kontingensi Kepemimpinan
- 1 Model Fiedler Model Fiedler mendefinisikan gaya terbaik yang dapat digunakan dalam situasi tertentu. Model Fiedler mengukur gaya pimpinan yang berorientasi hubungan atau berorientasi tugas menggunakan kuesioner rekan kerja yang paling tidak disukai. Ia mengukur tiga dimensi kontingensi, yaitu:
    - a Hubungan antara pemimpin dengan anggota, yaitu tingkat keyakinan diri, kepercayaan dan rasa hormat pegawai terhadap pimpinannya dinilai sebagai baik atau tidak baik.
    - b Stuktur tugas yaitu dimana tugas penugasan distrukturisasi dan diinformasikan dengan nilai tinggi atau rendah.

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

ISLAM RIAU

- c Posisi kekuatan, yaitu tingkat pengaruh seorang pemimpin atas aktivitas perekrutan, pemecatan pendisiplinan, promosi jabatan, peningkatan gaji dinilai sebagai kuat atau lemah.

4 Teori Kepemimpinan situasi Hersey dan Blanchard Yaitu teori kontigensi yang focus pada kesiapan pegawai. Ada 4 gaya menurut Hersey dan Blanchard, yaitu:

- a Telling (pekerjaan tinggi – relasi rendah), yaitu pemimpin menentukan peranan pegawai dan mengatur apa, kapan, bagaimana, dan dimana pegawai dan mengatur melaksanakan tugasnya.
- b Selling (pekerjaan tinggi-relasi tinggi), yaitu pimpinan menunjukkan perilaku yang mengarahkan dan mendukung.
- c Participating (pekerjaan rendah-relasi tinggi), yaitu pimpinan dan pengikutnya bersama-sama membuat keputusan, dimana pimpinan memiliki peranan sebagai fasilitator dan komunikator.
- d Delegating (pekerjaan rendah-relasi rendah, yaitu pimpinan kurang memberikan pengarahan atau dukungan.

5 Teori jalur-tujuan (path-goal theory)

Menurut Robert House yaitu membantu anggotanya mencapai tujuan dan mengarahkan atau memberikan dukungan sesuai kebutuhan untuk memastikan bahwa tujuan mereka sejalan dengan tujuan kelompok atau organisasi. House mengidentifikasi 4 perilaku kepemimpinan sebagai berikut:

- a Pimpinan yang mengarahkan (directive leader), yaitu pimpinan yang memberitahukan kepada karyawan apa yang diharapkan dari mereka, jadwal



pekerjaan yang harus diselesaikan, serta memberikan bimbingan/arahan secara specific tentang cara-cara menyelesaikan tugas.

- b Pimpinan yang mendukung (supportive leader), yaitu pimpinan menunjukkan kepedulian terhadap kebutuhan anggotanya dan bersifat ramah.
- c Pimpinan yang partisipasif (participative leader), yaitu pimpinan partisipasif berkonsultasi dengan anggota kelompok dan menggunakan saran-saran dan ide mereka sebelum mengabil suatu keputusan.
- d Pimpinan yang berorientasi prestasi (achievementoriented leader), yaitu pimpinan menetapkan sekumpulan tujuan yang menentang dan mengharapkan bawahannya untuk berprestasi maksimal mungkin.

Model ini beranggapan bahwa pemimpin dapat dan mampu menggunakan semua gaya. Model jalur-jalur mengatakan bahwa pemimpin harus memberikan arahan dan dukungan, artinya membuat jalur sendiri untuk mencapai tujuan perusahaanya.

### 2.2.1 Ciri – Ciri Kepimpinan Demokratis

kepemimpinan demokratis kepala sekolah dicirikan dengan pelindung, menyelamat dan perilaku yang cenderung memajukan dan mengembangkan perusahaan.

Robbins mengemukakan bahwa terdapat beberapa ciri gaya kepemimpinan demokratis yang membedakan dengan gaya kepemimpinan lain yaitu:

- a Semua kebijakan terjadi pada kelompok diskusi dan keputusan diambil dengan
- b dorongan dan bantuan pemimpin.





- c Kegiatan-kegiatan didiskusikan, langkah-langkah umum untuk tujuan kelompok dibuat dan jika dibutuhkan petunjuk-petunjuk teknis, pemimpin menyarankan dua atau lebih alternatif prosedur yang dapat dipilih.
- d Para anggota bebas bekerja dengan siapa saja yang mereka pilih dan pembagian tugas ditentukan oleh kelompok.
- e Lebih memperhatikan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi.
- f Menekankan dua hal yaitu bawahan dan tugas

g Pemimpin adalah objektif dalam pujian dan kecamannya dan mencoba menjadi seorang anggota kelompok biasa dalam jiwa dan semangat melakukan pekerjaan.

Menurut Sudarwan (2004:76) pemimpin demokratis memiliki ciri-ciri antara lain:

- a Beban kerja organisasi menjadi tanggung jawab bersama personalia organisasi itu.
- b Bawahan, oleh pemimpin dianggap sebagai komponen pelaksana secara integral harus diberi tugas dan tanggung jawab.
- c Disiplin akan tetapi tidak kaku dan memecahkan masalah secara bersama.
- d Kepercayaan tinggi terhadap bawahan dengan tidak melepaskan tanggung jawab pengawasan.
- e Komunikasi dengan bawahan bersifat terbuka dan dua arah.

Indikator-indikator kepemimpinan demokratis pemimpin Antara ciri dan

indikasi terdapat kesamaan namun keduanya berbeda kalau ciri lebih menunjukan

**UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU**

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :  
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

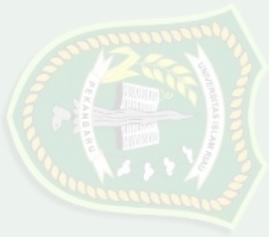
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

sifat yang melekat pada seseorang, indikasi lebih kepada perbuatan. Sementara itu indikator adalah sesuatu yang dapat memberikan atau menjadi petunjuk atau keterangan sesuatu, misalnya seseorang yang melakukan suatu pekerjaan dan sebagaimana menggunakan indikator agar hasilnya dapat diukur.

Dalam konteks kepemimpinan demokratis pemimpin, indikatornya akan ditunjukkan dalam caranya memimpin. Kepemimpinan demokratis kepala cabang terlihat dari indikator ketika dia sedang menjalankan tugas dan peranya. Ketika ada masalah, ia mencoba memecahkan masalah dengan meminta interaksi-interaksi orang-orang dalam kelompok, dalam hal itu karyawan dilibatkan sepenuhnya, kemudian ia berusaha membagi kekuasaan dan wewenang dan tanggung jawab kepada karyawan yang dianggap membantu dengan baik dan maksimal.

Adapun indikator gaya kepemimpinan menurut sobri sutikno yang dikutip oleh Heri Gunawan adalah:

1. Pendapatnya terfokus pada hasil musyawarah artinya segala pengambilan keputusan yang dilakukan oleh kepala cabang atau pemimpin berdasarkan hasil mufakat atau musyawarah dengan seluruh karyawan.
2. Tenggang rasa artinya kepala dapat menerima segala masukan baik saran maupun kritikan dari karyawan dan menerapkan sikap tenggang rasa untuk menciptakan keharmonisan dalam organisasi
3. Memberikan kesempatan pengembangan karier bawahan untuk dapat berperan serta dalam mengambil keputusan dan memberikan motivasi dalam bekerja.



4. Selalu menerima kritik bawahan artinya kepala cabang bersedia mendengarkan segala keluhan maupun masukan dari karyawan.
5. Menciptakan suasana kekeluargaan artinya kepala cabang selalu menumbuhkan suasana kerja yang kondusif dan harmonis di dalam perusahaan.
6. Mengetahui kekurangan dan kelebihan bawahan artinya kepala cabang selalu menghargai potensi setiap karyawan
7. Komunikatif dengan bawahan artinya kepala cabang menggunakan pendekatan-pendekatan dalam menjalankan fungsi-fungsi kepemimpinannya.
8. Tanggap terhadap situasi artinya kepala cabang sering turun kebawah melakukan pengamatan terhadap hasil yang telah dicapai karyawan.

### **2.2.2 Dimensi Gaya Kepemimpinan Demokratis**

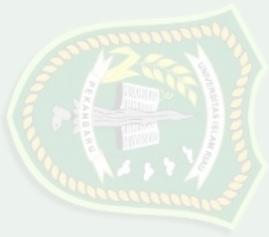
Seorang pemimpin bukanlah hanya seorang yang dapat memimpin saja, tetapi harus memiliki kekuatan, semangat untuk mengubah sikap sehingga karyawan menjadi mengikuti perintah dari pemimpin.

Berikut ini beberapa dimensi kepemimpinan demokratis menurut Robbins:

#### **1. Keputusan dibuat Bersama**

Pemimpin yang demokratis tidak sungkan untuk terlibat bersama-sama dengan bawahan untuk membuat keputusan serta melakukan aktivitas kerja demi pencapaian tujuan organisasi.

#### **2. Menghargai potensi setiap bawahan**



3. Kepemimpinan demokratis menghargai setiap potensi individu dan bersedia mengakui keahlian para spesialis dengan bidangnya masing-masing, mampu memanfaatkan kapasitas setiap anggota seefektif mungkin pada saat dan kondisi yang tepat.
4. Mendengar kritik saran dan pendapat dari bawahan
5. Mendapat kritikan, saran/pendapat dari bawahan merupakan hal yang wajar dalam kehidupan organisasi. Dengan demikian akan ada kecenderungan untuk lebih meningkatkan potensi diri dan bisa menjadi lebih baik dari sebelumnya serta belajar dari kesalahan yang telah dilakukan.
6. Melakukan kerjasama
7. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu bekerja sama atau terlibat langsung secara bersama-sama dalam menjalankan tugas demi pencapaian tujuan organisasi. Pemimpin juga tidak sungkan untuk terjun langsung kelapangan untuk menjalankan tugas.

### 2.2.3 Prinsip – Prinsip Kepemimpinan

Covey membagi prinsip-prinsip kepemimpinan menjadi empat tingkat, yaitu:

- a Tingkat profesi prinsip dasar pada tingkat ini adalah kepercayaan orang-orang dalam suatu organisasi harus mempercayai.
- b Tingkat antar perseorangan dasar prinsip ini adalah ialah percaya orang-orang dalam suatu organisasi harus saling percaya.



- c Tingkat manajerial kunci pada tingkat ini adalah pemberdayaan. Apabila kedua prinsip tersebut tidak berjalan pada kedua tingkat itu, pemberdayaan tidak akan berhasil sebagai prinsip utama tingkat manajerial. Sebaliknya, anggota atau pengikut harus dikendalikan.
- d Tingkat organisasional. Prinsip yang harus ada pada tingkat ini adalah penjajaran (alignment), artinya masing-masing orang dalam organisasi bekerja menuju tercapainya misi pokok dengan sistem organisasi harus mendukung misi tersebut dalam upaya atau pengikut untuk menyelesaikan misi tersebut.

## 2.3 Kinerja Karyawan

### 2.3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas, waktu kerja adalah jumlah absen, keterlambatan dan lamanya masa kerja (Cormick & Tiffin,1980). Kinerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. (Edy sutrisno,2010). Kinerja adalah bagian seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah diberikan kepadanya. (Minner, 1990),

Prestasi yang diraih oleh karyawan tidak lepas dari adanya manajemen dalam menciptakan kepuasan kerja, kinerja merupakan kemampuan seseorang untuk menghasilkan produk atau jasa untuk mendorong tercapainya sasaran yang diinginkan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab



yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009:67). Rivai (2004:309) mencoba mempertegas tentang penilaian kinerja karyawan yaitu merupakan hasil kerja yang kongkret yang dapat diamati dan diukur.

Kinerja merupakan suatu pencapaian berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah dicapai ditetapkan. Informasi tentang kinerja organisasi adalah hal yang sangat penting yang digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan dan Visi Misi perusahaan.

Kinerja karyawan sebagai hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika (Moeheriono, 2014:11).

Sedangkan Sedarmayanti (2013:07) mengemukakan kinerja adalah terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi keseluruhan dimana hasil kerja karyawan tersebut harus dapat diukur dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan.

Berdasarkan pendapat di atas kinerja merupakan hasil kerja karyawan yang dapat dicapai dalam sebuah organisasi atau perusahaan, baik kuantitatif maupun kualitatif sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan dari organisasi atau perusahaan.

### **2.3.2 Faktor – Faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan**

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor internal



maupun faktor eksternal karyawan tersebut. Simamora dalam Mangkunegara (2012:14) mengatakan bahwa kinerja pada umumnya dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

a Faktor individual yang terdiri dari:

1. Kemampuan dan keahlian
2. Latar belakang
3. Demografi

b Faktor psikologis yang terdiri dari:

1. Presepsi
2. Attitude
3. Personality
4. pembelajaran
5. Motivasi

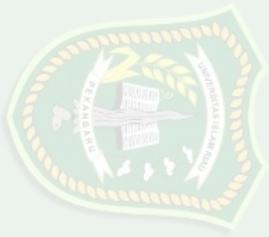
c Faktor organisasi yang terdiri dari:

- 1 Sumber daya
- 2 Kepemimpinan
- 3 3)Kompensasi
- 4 Struktur
- 5 Job design

### 2.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kualitas kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2011:67), yaitu:

a Kualitas kerja

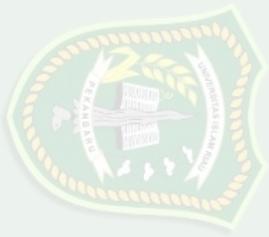


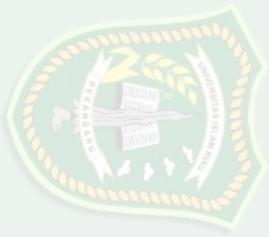
Menunjukkan kerapian, ketelitian, berkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi majunya perusahaan.

- b Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jumlah pekerjaan yang dilakukan dalam satu saat sehingga efektivitas dan efisiensi terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
- c Tanggung jawab Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melakukan pekerjaannya. Mepertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasara yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari
- d Ketersediaan pegawai untuk partisipasi dengan pegawai yang lain secara vertical atau horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik.

Menurut Sunu (dalam Sari, 2009:46) menyatakan bahwa penting untuk menciptakan lingkungan, dalam meningkatkan kualitas kerja, yaitu:

- a Tanggung jawab dan kepentingan pimpinan untuk menciptakan lingkungan peningkatan kualitas.
- b Nilai, sikap dan perilaku yang disetujui bersama diperlukan untuk meningkatkan mutu.
- c Sasaran peningkatan kualitas yang diterapkan oleh organisasi.
- d Komunikasi terbuka dan kerja sama tim baik.





e Pengakuan dapat mendorong tindakan yang sesuai dengan nilai, sikap dan perilaku untuk meningkatkan mutu.

Menurut Leiter (dalam Sari, 2009: 47) berpendapat bahwa enam faktor utama yang menyebabkan menurunnya kualitas kerja karyawan yaitu:

- a Beban kerja berlebihan yaitu terlalu banyaknya pekerjaan, sedikitnya waktu yang tersedia dan tidak adanya dukungan system menghabiskan cadangan sumber daya dan berdampak pada menurunnya kualitas kerja.
- b Kurangnya wewenang yaitu besarnya tanggung jawab yang harus dipikul namun tidak disertai wewenang dalam membuat keputusan
- c Imbalan yang tidak memadai yang kecilnya upah dibandingkan dengan pekerjaan, tidak menariknya skema insentif dari target yang ingin dicapai, terjadinya perubahan kebijakan yang lebih buruk dari kebijakan sebelumnya.
- d Hilangnya sumbang rasa yaitu terjadinya pengkotak-kotakan penugasan yang berdampak pada meningkatnya isolasi sosial dalam lingkungan kerja.
- e Perlakuan yang tidak adil yaitu perlakuan yang tidak sama dan bukan berdasarkan kompetensi.
- f Terjadinya konflik nilai yaitu ketidak sesuaian antara prinsip pribadi dengan tuntutan pekerjaan.

Sedangkan indikator menurut Purnomo terbagi menjadi 3 indikator yaitu:

- a Kepemimpinan dapat diukur dari melalui hubungan atau komunikasi pimpinan mengatasi masalah bawahan, tingkat kesedian mendelegasikan

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU

kewenangan kepada bawahan, tingkat kesedian pimpinan menerima perubahan yang terjadi dalam pelaksanaan pekerjaan.

- b Memotivasi, dapat diukur melalui tingkat produktifitas, tingkat kerja, tingkat upah dan bonus (reward)
- c Lingkungan kerja, meliputi pemilihan dan penetapan pekerjaan pendidikan dan pelatihan, dan imbalan kerja.

#### **2.3.4 Penilaian Kinerja Karyawan**

Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang diperoleh oleh karyawan dengan standar pekerjaan. Bila hasil kerja yang diperoleh sampai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seseorang karyawan termasuk pada kategori baik. Demikian sebaliknya, seorang karyawan yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk pada kinerja yang tidak baik atau bekinerja rendah.

Penilaian kinerja dapat ditinjau kedalam jumlah dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan karyawan pada periode tertentu. Kinerja seseorang karyawan dapat dinilai berdasarkan jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam batas waktu tertentu. Karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang melampaui standar pekerjaan dinilai dengan kinerja yang baik.

#### **2.4 Penelitian Terdahulu**

Ada beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan Pengaruh Gaya



Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian-penelitian tersebut dijelaskan dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 2. 1**  
**Penelitian Terdahulu**

| <b>Nama Peneliti (th)</b>   | <b>Judul Penelitian</b>   | <b>Variable</b>                        | <b>Alat Analisis</b>              | <b>Hasil Penelitian</b>   |
|-----------------------------|---|--|-----------------------------------|---|
| Novem Haryadi Rahman (2019) | Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Pertamina.           | Pengaruh Kepemimpinan (X1) Kinerja (Y) | Analisis regresi linier sederhana | Bab ini merupakan inti skripsi, bagian ini menunjukkan tingkat penguasaan peneliti terhadap pengembangan ilmu, paradigma, konsep dan teori yang dipadukan dengan hasil empiric penelitian.  |
| Dinda Bayu Permana (2014)   | Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pertamina (PERSERO) Samarinda | Pengaruh Kepemimpinan (X1) Kinerja (Y) | Regresi linier sederhana          | Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan dan bernilai positif terhadap kinerja pegawai. Artinya melalui Gaya Kepemimpinan yang tepat Dengan menghargai para bawahan yang memiliki potensi dan prestasi kerja yang baik, bersifat terbuka terhadap bawahan dalam menyampaikan saran dan pendapat dari pegawai dan mempertimbangkan semua saran dan pendapat dari pegawai yang |

|                                    |   |   |                                   |   |
|------------------------------------|---|---|-----------------------------------|---|
|                                    |   |   |                                   | menyangkut masalah kepentingan organisasi, selalu mengontrol dan membimbing para bawahan dalam melakukan aktivitas kerja maka kinerja pegawai pegawai dalam bekerja dapat maksimal  |
| Herdiyana Maulana, Verawati (2014) | Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif Terhadap Keterikatan Karyawan: Studi pada PT. PERTAMINA (PERSERO)  | Pengaruh Kepemimpinan (X1) Keterikatan Karyawan (Y) | Analisis regresi linier sederhana | Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel sehingga diketahui jumlah responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 25 responden. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif yang dikuantitatifkan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 25 responden tersebut. Rekapitulasi hasil jawaban atas keseluruhan tanggapan responden dapat dilihat pada lampiran. |
| Silva Ardelia, Kasmirudin (2015)   | Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Karyawan PT Pertamina (PERSERO) UP II Sungai Pakning | Pengaruh Kepemimpinan (X1) Kinerja (Y)              | Analisis Regresi Linier Sederhana | bahwasannya pengaruh gaya kepemimpinan dikategorikan sesuai serta tepat untuk diterapkan, terlihat dari variabel berkategori sesuai, sebagian besar karyawan memberikan tanggapan baik, karena dengan pengaruh gaya kepemimpinan hal yang   |



|  |   |  |                                   |   |
|--|---|--|-----------------------------------|---|
|  |   |  |                                   | terkait dengan kepemimpinan terhadap karyawan dapat diterima baik oleh karyawan, yang artinya gaya kepemimpinan adalah gaya yang sesuai untuk tetap diterapkan di PT Pertamina (PERSERO) UP II Sungai Pakning.  |
| Ichsan Milang, Everson Nggohele (2020) | Pengaruh Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan Di Warehouse JOB PERTAMINA MEDCO E&P TOMORI SULAWESI | Pengaruh Kepemimpinan (X1) Kinerja (Y) | Analisis Regresi linear sederhana | Hasil penelitian yang didapat diketahui bahwa penerapan kepemimpinan pada Warehouse JOB Pertamina–Medco E&P Tomori Sulawesi Kabupaten Banggai mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil persamaan regresi linear sederhana menunjukkan pengaruh tersebut sebesar 0,301 menandakan bahwa kemampuan pemimpin dalam memberikan motivasi dan dorongan kepada karyawan berefek pada peningkatan kinerja karyawannya yang berikut dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. |

Sumber: Penelitian Terdahulu dari beberapa jurnal

## 2.5 Kerangka Pemikiran

Penelitian ini melibatkan dua variable yang terdiri atas satu variable bebas (*independent variable*) dan satu variable terikat (*dependent variable*). Variable bebas dalam penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan, sedangkan variable terikat dalam penelitian yaitu kinerja. Maka dapat digambarkan kerangka pemikirannya sebagai

berikut:

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran



Sumber: Robbins dan Coutler 2011

## 2.6 Hipotesis

Berdasarkan Rumusan masalah, dan landasan teori dapat diajukan hipotesis sebagai berikut: “Diduga Gaya Kepemimpinan Demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Facility Engineering pada PT. Pertamina Hulu Rokan Rumbai”.

**UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU**



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian tersebut dilakukan di wilayah kerja rokan di kompleks Pertamina Hulu Rokan Camp Rumbai pada kelurahan Lembah Damai Kecamatan Rumbai Pesisir Pekanbaru, Riau dengan kode pos 28266. Sesuai dengan studi kasus pada judul penelitian, yakni di PT. Pertamina Hulu Rokan Rumbai di Kota Pekanbaru, Provinsi Riau.

#### 3.2 Operasional Variabel

**Tabel 3. 1**  
**Operasional Variabel**

| Variabel  | Dimensi                              | Indikator  | Skala   |
|---|--------------------------------------|--|---------|
| Gaya Kepemimpinan Demokratis (X) gaya kepemimpinan demokratis menggambarkan pemimpin yang cenderung melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan. Robbins (2011) | 1. Keputusan dibuat bersama          | 1.1 Terlibat Bersamasama dalam membuat dan pengambilan keputusan<br>1.2 Melakukan aktivitas bersama demi pencapaian suatu tujuan organisasi. | ordinal |
|   | 2. Menghargai potensi setiap bawahan | 2.1 Menghargai potensi setiap bawahan.<br>2.2 Memberikan penghargaan berupa bonus atau sertifikat kepada bawahan yang berprestasi.           |         |
|   | 3. Mendengar                         | 3.1 Mendengar kritik   |         |



|  |   |  |         |
|--|---|--|---------|
|  | <p>kritik, saran dan pendapat dari bawahan.</p> <p>4 . Melakukan kerjasama sama</p> | <p>dari bawahan</p> <p>3.2 Mendengar saran dan pendapat dari bawahan.</p> <p>4.1 Dapat bekerja sama dengan bawahan dalam pencapaian tujuan organisasi.</p> <p>4.2 Pemimpin terjun langsung ke lapangan untuk menjalankan tugas dan mengontrol bawahan.</p> |         |
| <p>Kinerja Karyawan (Y) hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.</p> | <p>1. Kualitas</p>  | <p>1.1 Ketepatan</p> <p>1.2 Ketelitian</p> <p>1.3 Kerapian</p>   |         |
|  | <p>2. Kuantitas</p>   | <p>2.1 Pencapaian target kerja</p> <p>2.2 Tanggung jawab hasil kerja</p> <p>2.3 Kemampuan kerja</p>  | ordinal |
|  | <p>3. WAKTU</p>   | <p>3.1 Menyelesaikan</p>   |         |



|                        |  |  |  |
|------------------------|--|--|--|
| Mangkunegara<br>(2009) |  | pekerjaan tepat waktu Masuk dan pulang kerja selalu tepat waktu Mampu memanfaatkan waktu kerja dengan baik |  |
|                        |  | 3.2 Masuk dan pulang kerja tepat waktu   |  |
|                        |  | 3.3 Mampu memanfaatkan waktu kerja dengan baik   |  |

Sumber: Olahan data dari beberapa jurnal

### 3.3 Populasi dan Sampel

#### 3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2014: 61) populasi adalah wilayah yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh

**UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU**

peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah karyawan Facility Engineering pada PT Pertamina Hulu Rokan Rumbai yang berjumlah 51 orang.

### **3.3.2 Sampel**

Menurut Sugiyono (2017:85) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh (Sensus) yaitu adalah bila semua anggota populasi dijadikan sampel. Dalam Penelitian ini di dapatkan jumlah sampel dari populasi sebanyak 51 orang karyawan.

## **3.4 Jenis dan Sumber data**

### **3.4.1 Data Primer**

Data primer adalah data yang di peroleh atau di kumpulkan langsung dari objek penelitian pada PT Pertamina Hulu Rokan Rumbai dengan cara membagikan daftar pernyataan (kuesioner) untuk di jawab oleh responden dan melalui wawancara dengan responden.

### **3.4.2 Data Sekunder**

Data sekunder adalah data yang di peroleh dari berbagai literatur atau sumber-sumber yang telah ada yang berhubungan dengan penelitian ini serta pihak lain yang terkait dengan penelitian pada PT Pertamina Hulu Rokan Rumbai.

## **3.5 Teknik Pengumpulan data**



### 3.5.1 Wawancara

Yaitu melakukan tanya jawab secara langsung terhadap informasi penelitian ini. Metode wawancara yang dilakukan disesuaikan dengan ruang lingkup tujuan penelitian ini.

### 3.5.2 Kuesioner

Yaitu mengedarkan daftar pertanyaan yang ditujukan kepada karyawan guna mendapat data lebih baik.

### 3.5.3 Studi pustaka

Yaitu pengumpulan data yang penulis lakukan dengan cara mempelajari beberapa macam buku dan karangan ilmiah sebagai dasar teori dalam menganalisis permasalahan yang dihadapi.

## 3.6 Teknik Analisis data

### 3.6.1 Analisis Deskriptif

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif. Metode deskriptif yaitu menerapkan hasil temuan lapangan secara apa adanya dengan rincian rata-rata tetangga responden yang tertuang melalui tabel-tabel uraian. Tingkat ukuran yang dipakai dalam variabel adalah skala ordinal, dimana seorang responden dihadapkan pada beberapa pertanyaan kemudian diminta memberikan jawaban

### 3.6.2 Uji validitas dan reliabilitas

Uji validitas dilakukan untuk melihat sejauh mana indikator-indikator yang



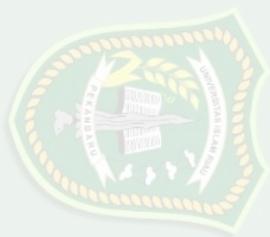
digunakan membentuk konsep dapat mewakili variabel yang dibentuk dalam penelitian. Suatu data dapat dikatakan valid (sah) jika pernyataan-pernyataan pada suatu kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Item-item pernyataan yang ada dalam kuesioner diuji terhadap faktor terkait, kemudian faktor-faktor tersebut diuji terhadap konstruk, apakah valid atau tidak valid. Kalau ternyata tidak valid maka item pernyataan yang tidak valid tersebut dikeluarkan dari kuesioner atau pernyataan dalam kuesioner tersebut diperbaiki. Setelah instrumen penelitian tersebut dinyatakan valid, kemudian penulis melakukan uji reliabilitas terhadap instrumen-instrumen penelitian yang mencakup variabel-variabel yang diteliti dengan mengambil hasil jawaban dari responden yang dianggap valid. Tujuan uji reliabilitas adalah agar penelitian yang dilakukan konsisten dalam penelitian-penelitian serupa yang dilakukan. Penelitian uji reliabilitas instrumen dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan bantuan program SPSS 22.

### 3.6.3 Analisis Regresi linear sederhana

Analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah analisa regresi linear sederhana, dengan menggunakan variabel Kepemimpinan sebagai variabel terikat dan variabel Kinerja Karyawan sebagai variabel bebasnya. Metode ini digunakan untuk membuktikan adanya pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina Hulu Rokan Rumbai.

Persamaan regresi linear sederhana ini adalah rumus:  $Y = a + bX$

Keterangan:



- Y = Kinerja Karyawan  
 X = Kepemimpinan Demokratis  
 a = Konstanta  
 b = Koefisien regresi

### 3.6.4 Analisis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui kuat tidaknya derajat hubungan antara variabel bebas Kepemimpinan (X) dan variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) maka akan digunakan rumus sebagai berikut:

$$R = \frac{n\sum XiYi - (\sum Xi)(\sum Yi)}{\sqrt{[n\sum Xi^2 - (\sum Xi)^2][n\sum Yi^2 - (\sum Yi)^2]}}$$

Dimana:

R = koefisien korelasi

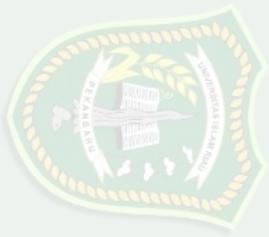
n = Jumlah data

$\sum x$  = Jumlah variabel independen dari Kepemimpinan

$\sum y$  = Jumlah variabel dependen dari Kinerja Karyawan  
 Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi

### 3.6.5 Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi adalah koefisien yang menyatakan seberapa besar persentase (%) pengaruh suatu variabel bebas Kepemimpinan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan. Menurut Supardi (2012: 71) Koefisien determinasi



dilambangkan dengan  $r^2$ . Nilai ini menyatakan proporsi variasi keseluruhan dalam nilai variabel *dependent* yang dapat diterangkan atau diakibatkan oleh hubungan linier dengan variabel *Independent*, selain itu (sisanya) diterangkan oleh variabel lain (Galat ataupeubah lainnya).

Nilai koefisien determinasi dinyatakan dalam kuadrat dari nilai koefisien korelasi  $r^2 \times 100\%$ , memiliki makna bahwa variabel *dependent* dapat diterangkan oleh variabel *independent* sebesar  $n\%$ , sedangkan sisanya ( $100\% - n\%$ ) diterangkan oleh galat (*Error*) atau pengaruh variabel yang lain maka dapat dihitung berdasarkan rumus:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Dimana:

KD = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi

### 3.6.6 Uji-t Statistik

Menurut Subagyo (2004: 165) uji statistik (t) pada dasarnya untuk mengetahui signifikansi pengaruh antara variabel bebas yaitu Kepemimpinan (X) dengan variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). Dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Dimana:

**UNIVERSITAS**  
**ISLAM RIAU**



$n$  = Jumlah Responden  $r$  = Koefisien Korelasi  $t$  = Nilai  $t$

Pengujian akan di lakukan dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Apabila  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya ada pengaruh parsial yang signifikan variabel Kepemimpinan (X) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).
- b. Apabila  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya tidak ada pengaruh parsial yang signifikan antara variabel Kepemimpinan (X) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).

**UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU**



DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## BAB IV

### GAMBARAN UMUM PT. PERTAMINA HULU ROKAN RUMBAI DAN KARYAWAN FACILITY ENGINEERING

#### 4.1 Sejarah PT. Pertamina Hulu Rokan Rumbai dan Karyawan Facility Engineering

PT. Pertamina Hulu Rokan Rumbai mengukir perjalanan baru dalam kontribusinya sebagai salah satu wilayah kerja andalan nasional. Setelah ditemukan pada tahun 1941 dan diproduksi pada tahun 1951, maka mulai mulai 9 Agustus 2021 pukul 00.01 WIB, operasional WK itu beralih dari Kontraktor Kontrak Kerja Sama (KKKS) Chevron Pacific Indonesia (CPI), kepada KKKS Pertamina Hulu Rokan (PHR).

Dukungan para pemangku kepentingan terhadap pengelolaan WK Rokan selanjutnya, terlihat dari kehadiran mereka dalam acara seremoni Alih Kelola WK Rokan, yang diselenggarakan secara hybrid pada Minggu (8/8) malam, di Pekanbaru dan Jakarta. Para tamu yang hadir adalah Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM) Arifin Tasrif; Menteri Badan Usaha Milik Negara (BUMN), Erick Tohir; Pimpinan dan anggota Komisi VII DPR RI, Gubernur Riau, Syamsuar beserta jajarannya; Kepala SKK Migas, Dwi Soetjipto; Direktur Utama Pertamina, Nicke Widyawati; Direktur Utama CPI, Albert Simandjuntak dan Direktur Utama PHR, Jaffe Suardin Arizona. Ikut hadir pada acara tersebut adalah para Perwakilan Komisi Pengawas SKK Migas.

Menteri ESDM, Arifin Tasrif dalam arahannya mengatakan, alih kelola Pengelolaan WK Rokan dari PT CPI ke PHR merupakan salah satu tonggak sejarah industri hulu migas di Indonesia. Setelah PT CPI berhasil mengelola wilayah kerja tersebut dengan baik, maka diharapkan PHR dapat meneruskan dan mengembangkan keberhasilan yang telah dicapai.

Atas pengelolaan wilayah kerja yang baik, Menteri ESDM dan Kepala SKK Migas menyampaikan terima kasih kepada PT CPI. “Sejak pertama kali diproduksi pada tahun 1951 hingga tahun 2021, WK Rokan merupakan salah satu wilayah kerja strategis yang telah menghasilkan 11,69 Miliar barel minyak. Terima kasih atas usaha-usaha yang telah dilakukan,” kata Arifin.

Kepala SKK Migas, Dwi Soetjipto menambahkan selain karena telah menghasilkan kinerja yang baik, ucapan terima kasih juga disampaikan kepada PT CPI yang telah mendukung pengembangan sumber daya manusia Indonesia, serta pelaksanaan kegiatan CSR di Riau dan wilayah Indonesia lainnya.

Dengan dikelolanya Blok Rokan oleh PT Pertamina Hulu Rokan Rumbai akan memberikan dampak positif yang lebih luas bagi Negara Indonesia. Kedepannya PHR diharapkan dapat menjadi salah satu penghasil minyak dan gas utama di Indonesia, yang turut berkontribusi dalam pemenuhan kebutuhan energi nasional. Dukungan dan kontribusi semua pihak dan pemangku kepentingan sangat diharapkan dalam pengembangan Blok Rokan pada masa-masa mendatang.

PT. Pertamina Hulu Rokan Rumbai berupaya untuk terus meningkatkan efektivitas perusahaan melalui penerapan manajemen perusahaan yang terintegrasi



meliputi visi, misi, struktur organisasi dan sumber daya manusia.

## 4.2 Visi Misi PT Pertamina Hulu Rokan Rumbai

### 4.2.1 Visi

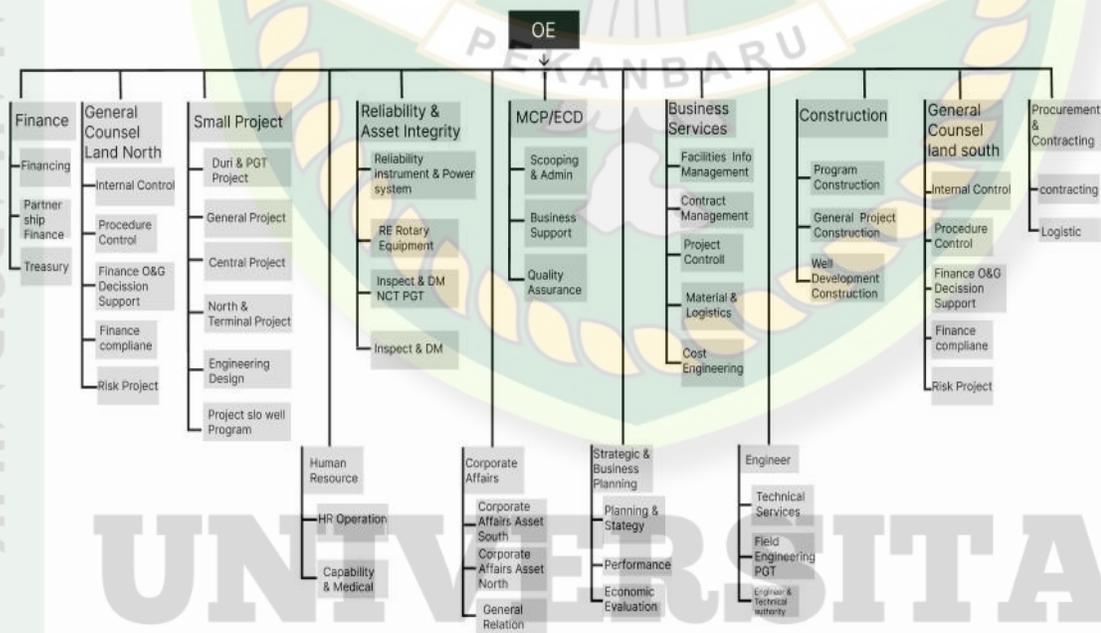
“Menjadi Perusahaan Minyak dan Gas Bumi Kelas Dunia”

### 4.2.2 Misi

“Melaksanakan pengelolaan aktivitas Minyak dan Gas Bumi dengan mengedepankan langkah untuk menciptakan Nilai Tambah bagi Pemangku Kepentingan melalui paradigma Industri Energi Kelas Dunia, meliputi: Inovasi Teknologi, Fundamental Bisnis yang Kuat dan Keunggulan Operasional”

## 4.3 Struktur Kepemimpinan Bagian Facility Engineering

**Gambar 4. 1**  
**Struktur Organisasi Bagian Facility Engineering**



Sumber: PT. Pertamina Hulu Rokan Rumbai

ISLAM RIAU



#### 4.4 Aktivitas PT Pertamina Hulu Rokan Rumbai

##### **Keterangan:**

Berikut tentang pembagian tugas dan uraian:

##### 1. OE (*Operation Engineering*)

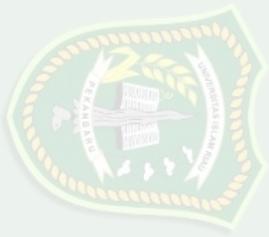
Seorang operations engineer merupakan seorang ahli yang memiliki peran dalam aktivitas industri, sistem, hingga peralatan. Sumber daya manusia ini bertugas mengawasi dan tentunya bekerja dalam memaksimalkan proses operasional dalam sistem perusahaan dan penanggung jawab atas pelaksanaan tugas-tugas dari bawahannya sesuai dengan pembagian tugas yang telah diberikan kepada masing-masing bagian. Facility Engineering mempunyai 1 orang yang bertugas sebagai Operation Engineering di WK (Wilayah Kerja) Rokan Rumbai.

##### 2. *Facility Engineering Business Support*

FE *Business Support* sendiri adalah layanan yang menangani semua tugas dari perusahaan diluar core business utama mereka. Yang dimaksudkan adalah, agar para petinggi perusahaan PT. Pertamina Hulu Rokan Rumbai dapat fokus untuk pengembangan usaha mereka. Melakukan penjualan bersama dan mendiskusikan strategi dan sebagainya. Melakukan tindak lanjut pelayanan untuk memberikan kepuasan kepada konsumen. Melakukan tindak lanjut pada setiap kegiatan yang dilakukan. Untuk memperoleh peluang pada saat mendatang.

##### 3. *Facility Engineering Construction*

Merupakan Insinyur Lapangan & Fasilitas yang bekerja di industri pertambangan



& minyak. Mempunyai fungsi dan tugas untuk *Drilling & Completion* Terampil dalam Mekanik - Teknik Perpipaan, Konstruksi, dan Manajemen Proyek.

#### 4. *Remediation & Site Retirement*

Merupakan ahli yang bertugas memelihara dan memperbaiki kesalahan tiap Sumber daya manusia dan mengawasi dan tentunya bekerja dalam memaksimalkan proses operasional dalam sistem perusahaan selain itu juga berwenang dalam proses pengesahan validasi bagi sumber daya manusia yang sudah waktunya untuk pensiun dan lepas tugas dari PT. Pertamina Hulu Rokan Rumbai.

#### 5. *Small Project*

Merupakan proses pengelolaan sumber daya untuk mencapai atau menyelesaikan sebuah proyek sesuai dengan kriteria dan parameter yang telah disepakati perusahaan. Sebagaimana yang telah disebut, *Small Project* memiliki hasil akhir yang dibatasi oleh skala waktu dan anggaran tertentu. Proyek sendiri biasanya berkaitan dengan bidang-bidang dengan komponen produk yang kompleks seperti software, teknologi informasi, healthcare, sampai konstruksi gedung/jalan/bangunan air.

#### 6. *Reliability Engineer*

Merupakan ahli di bidang IT yang menangani reliabilitas situs atau aplikasi. kemampuan situs atau aplikasi untuk menerima semua akses dan permintaan dari pengguna yang sangat banyak dan datang terus-menerus. Selain itu mereka juga menjaga bagaimana agar suatu sistem, komponen dapat bertahan dalam waktu yang ditentukan dengan kondisi kerja yang optimal tanpa perawatan atau dengan



perawatan seminimal mungkin atau waktu perawatan yang tepat sehingga kegagalan tiba-tiba dari suatu sistem alat atau komponen tersebut dapat dihindari. Dalam bahasa ekonomi, dengan modal seminimal mungkin untuk hasil yang semaksimal mungkin.

#### 7. *General Counsel land North*

Jabatan yang dapat diisi seorang in-house lawyer pada bagian Utara atau penasihat hukum perusahaan. Jabatan ini umumnya merupakan posisi tertinggi penasihat hukum perusahaan yang membawahi jabatan-jabatan lainnya, seperti legal counsel, legal manager, legal staff, dan lain sebagainya.

#### 8. *General Counsel land South*

Jabatan yang dapat diisi seorang in-house lawyer pada bagian Selatan atau penasihat hukum perusahaan. Jabatan ini umumnya merupakan posisi tertinggi penasihat hukum perusahaan yang membawahi jabatan-jabatan lainnya, seperti legal counsel, legal manager, legal staff, dan lain sebagainya

#### 9. *MCP/ECD*

Merupakan jabatan bagian keselamatan khususnya HSE khususnya bagian Minyak dan gas yang bekerja untuk mengurangi insiden mereka melalui strategi HSE yang komprehensif

#### 10. *Human Resource*

pengembangan sumber daya manusia di perusahaan. “Focusing on People Development by Delivering the Best Performance on HR Practices” adalah komitmen

Pertamina dalam mengembangkan SDM yang kompeten dan berkualitas untuk



mendukung strategi bisnis.

#### *11. Engineer (Operation)*

merupakan seorang ahli yang memiliki peran dalam aktivitas industri, sistem, hingga peralatan. Sumber daya manusia ini bertugas mengawasi dan tentunya bekerja dalam memaksimalkan proses operasional dalam sistem perusahaan dan penanggung jawab atas pelaksanaan tugas-tugas dari bawahannya sesuai dengan pembagian tugas yang telah diberikan kepada masing- masing bagian.

#### *12. Corporate Affairs*

Penanganan operasional Pertamina WK Rokan yang terkait dengan instansi /pihak eksternal. Seperti masalah ijin usaha, hukum, produksi ketenagakerjaan, pajak, keuangan, dll.

#### *13. Finance*

bagian dari Facility Engineering yang mengelola dan memegang uang secara langsung baik dalam bentuk uang kartal maupun uang giral dalam sebuah struktur organisasi

#### *14. Strategic Business Planning*

Bagian yang memberikan pandangan yang jelas tentang tujuan perusahaan dan cara organisasi untuk mencapainya, juga meletakkan rencana dasar untuk seluruh divisi perusahaan agar dapat bekerja sesuai dengan target bisnis.

#### *15. Procurement Contracting*

Tujuan utamanya bagi Pertamina Hulu Rokan Rumbai adalah memastikan proses pengadaan barang, berjalan tepat waktu, jumlah sesuai dengan pesanan



dan juga memeriksa kualitas dari barang itu sendiri.



**UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU**



**DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :**

**PERPUSTAKAAN SOEMAN HS**

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

## BAB V

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 5.1 Karakteristik Umum Responden

Dalam hal ini akan membahas analisis hasil penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan demokratis dan kinerja karyawan Facility Engineering pada Pt. Pertamina Hulu Rokan Rumbai.

Data primer yang telah dikumpulkan yaitu didapat lewat penyebaran kuesioner langsung kepada karyawan facility engineering yang dijadikan sampel penelitian dengan jumlah sebanyak 51 orang responden. Pertama yang akan dianalisis ialah mengenai frekuensi terkait identitas karyawan yang dijadikan responden penelitian yang mencakup antara lain: jenis kelamin responden, usia responden, jenjang pendidikan responden, dan lama bekerja responden.

##### 5.1.1 Jenis Kelamin

Untuk lebih jelasnya mengenai jenis kelamin responden penelitian yaitu karyawan pada Pt. Pertamina Hulu Rokan Rumbai, akan disajikan pada tabel berikut ini:

**Tabel 5. 1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

| No | Jenis Kelamin (L/P) | Frekuensi (Orang) | Persentase (%) |
|----|---------------------|-------------------|----------------|
| 1  | Laki-Laki           | 34                | 67%            |

|        |           |    |      |
|--------|-----------|----|------|
| 2      | Perempuan | 17 | 33%  |
| Jumlah |           | 51 | 100% |

Sumber: Data Olahan, 2022

Dari tabel 5.1 diatas, maka dapat dijelaskan bahwa responden penelitian yaitu karyawan pada Pt. Pertamina Hulu Rokan Rumbai yang berjenis kelamin Laki-Laki yaitu terdapat 34 orang dengan persentase 467%, sedangkan yang berjenis kelamin Perempuan yaitu terdapat 17 orang dengan persentase 34%. Artinya karyawan pada Pt. Pertamina Hulu Rokan Rumbai adalah berjenis kelamin perempuan.

### 5.1.2 Tingkat Usia

Untuk lebih jelasnya mengenai tingkat usia responden penelitian yaitu karyawan pada Pt. Pertamina Hulu Rokan Rumbai, akan disajikan pada tabel berikut ini:

**Tabel 5. 2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia**

| No     | Kategori Usia (Tahun) | Frekuensi (Orang) | Persentase (%) |
|--------|-----------------------|-------------------|----------------|
| 1      | 20-29                 | 13                | 25%            |
| 2      | 30-39                 | 21                | 41%            |
| 3      | >40                   | 17                | 33%            |
| Jumlah |                       | 51                | 100%           |

Sumber: Data Olahan, 2022

Dari tabel 5.2 diatas, maka dapat dijelaskan bahwa responden penelitian yaitu karyawan pada Pt. Pertamina Hulu Rokan Rumbai yang tingkat usianya antara 20 sampai 29 tahun yaitu ada 13 orang atau 25%, kemudian responden dengan tingkat



usianya 30 sampai 39 tahun yaitu ada 21 orang atau dengan persentase 41%, sedangkan yang berusia diatas 40 tahun yaitu ada 17 orang atau dengan persentase 33%. Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yaitu pada Pt. Pertamina Hulu Rokan Rumbai adalah dengan tingkat usia antara 30 sampai 39 tahun tahun.

### 5.1.3 Tingkat Pendidikan

Untuk lebih jelasnya mengenai tingkat usia responden penelitian yaitu karyawan pada Pt. Pertamina Hulu Rokan Rumbai, akan disajikan pada tabel berikut ini:

**Tabel 5. 3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

| No     | Kategori Usia (Tahun) | Frekuensi (Orang) | Persentase (%) |
|--------|-----------------------|-------------------|----------------|
| 1      | SMA/SMK               | 16                | 31%            |
| 2      | S1                    | 32                | 63%            |
| 3      | S2                    | 3                 | 6%             |
| Jumlah |                       | 51                | 100%           |

Sumber: Data Olahan, 2022

Dari tabel 5.3 diatas, maka dapat dijelaskan bahwa responden penelitian yaitu karyawan pada Pt. Pertamina Hulu Rokan Rumbai dengan tingkat pendidikan SMA/SMK yaitu terdapat 16 orang atau dengan persentase menunjukkan angka 31%, kemudian diikuti oleh karyawan dengan jenjang pendidikan S1 yaitu terdapat 32 orang atau dengan persentase 63% %, kemudian karyawan dengan jenjang pendidikan S2 yaitu terdapat 3 orang atau dengan persentase 6%. Artinya mayoritas karyawan pada Pt. Pertamina Hulu Rokan Rumbai adalah dengan jenjang pendidikan Strata Satu (S1). Sesuai dengan yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa ini dikarenakan

sampel penelitian difokuskan kepada karyawan yang melakukan pekerjaan dibagian *facility engineering*, sehingga tingkat pendidikan Strata Satu (S1) sudah cukup mendukung untuk memenuhi posisi/jabat tersebut.

#### 5.1.4 Masa Kerja

Untuk lebih jelasnya mengenai masa kerja responden penelitian yaitu karyawan pada Pt. Pertamina Hulu Rokan Rumbai, akan disajikan pada tabel berikut ini:

**Tabel 5. 4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

| No | Kategori Usia (Tahun) | Frekuensi (Orang) | Persentase (%) |
|----|-----------------------|-------------------|----------------|
| 1  | <5                    | 6                 | 12%            |
| 2  | 5-10                  | 21                | 41%            |
| 3  | >10                   | 24                | 47%            |
|    | Jumlah                | 51                | 100%           |

Sumber: Data olahan, 2022

Dari tabel 5.4 diatas, maka dapat dijelaskan bahwa responden penelitian yaitu karyawan pada Pt. Pertamina Hulu Rokan Rumbai yang dijadikan sampel penelitian dengan lama masa kerja kurang dari 5 tahun yaitu terdapat 6 orang atau dengan persentase 12%, kemudian diikuti oleh karyawan dengan lama bekerja 5 sampai 10 tahun yaitu sebanyak 21 orang atau dengan persentase 41%, sedangkan karyawan dengan masa lama bekerja diatas 10 tahun yaitu sebanyak 24 orang atau dengan persentase 47%. Artinya mayoritas karyawan yang bekerja pada pada Pt. Pertamina Hulu Rokan Rumbai adalah dengan lama masa bekrja pada >10 tahun.

## 5.2 Uji Kualitas Data

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan melalui kuesioner kepada para responden tentang variabel gaya kepemimpinan demokratis dan kinerja karyawan maka perlu diuji kelayakan dari masing-masing variabel dan indikator tersebut, atau dapat juga dikatakan sebagai pengujian kualitas data yang bertujuan untuk menentukan batas-batas kebenaran dan ketetapan alat ukur (kuesioner) suatu indikator variabel penelitian yang dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

### 5.2.1 Uji Validitas

Berkaitan dengan pengujian validitas instrument, Sugiyono (2013) menjelaskan bahwa yang dimaksud validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kehandalan atau keaslian suatu alat ukur. Jika instrument dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid, sehingga valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Menurut sugiyono (2013) perlu diketahui bahwa keputusan hasil perhitungan korelasi dapat dinyatakan dengan r-hitung dan r-tabel sebagai berikut:

1. Jika  $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$  maka dinyatakan valid
2. Jika  $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$  maka dinyatakan tidak valid.

Pengukuran validitas instrument menggunakan korelasi produk moment dengan tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0.05$ ) dengan cara mengkorelasikan skor masing-masing item dengan skor totalnya. Uji validitas yang ditentukan pada penelitian ini berjumlah sebanyak 51 orang responden. Kemudian untuk menentukan r tabel



digunakan  $df = n - 2$ , berarti  $51 - 2 = 49$ . Dari  $r$  tabel uji dua arah untuk  $\alpha = 5\%$  diketahui  **$r$  tabel sebesar 0.239**. Kemudian untuk mendapatkan nilai koefisien korelasi  $r$  hitung dari item pertanyaan (instrument) yang digunakan untuk Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1), dan Kinerja Karyawan Facility Engineering (Y) pada Pt. Pertamina Hulu Rokan Rumbai, diperoleh hasil analisis program SPSS dan nilai  $r$  tabel yang disajikan pada tabel berikut ini:

**Tabel 5. 5**  
**Hasil uji validitas**

| No | Variabel                     | Item Pernyataan | Nilai R-Hitung | Nilai R-Tabel | Pengambilan Keputusan |
|----|------------------------------|-----------------|----------------|---------------|-----------------------|
| 1  | Gaya kepemimpinan demokratis | X.1             | 0.767          | 0.239         | Valid                 |
|    |                              | X.2             | 0.759          | 0.239         | Valid                 |
|    |                              | X.3             | 0.759          | 0.239         | Valid                 |
|    |                              | X.4             | 0.548          | 0.239         | Valid                 |
|    |                              | X.5             | 0.614          | 0.239         | Valid                 |
|    |                              | X.6             | 0.659          | 0.239         | Valid                 |
|    |                              | X.7             | 0.629          | 0.239         | Valid                 |
|    |                              | X.8             | 0.437          | 0.239         | Valid                 |
| 2  | Kinerja karyawan             | Y.1             | 0.478          | 0.239         | Valid                 |
|    |                              | Y.2             | 0.598          | 0.239         | Valid                 |
|    |                              | Y.3             | 0.703          | 0.239         | Valid                 |
|    |                              | Y.4             | 0.754          | 0.239         | Valid                 |
|    |                              | Y.5             | 0.736          | 0.239         | Valid                 |
|    |                              | Y.6             | 0.679          | 0.239         | Valid                 |
|    |                              | Y.7             | 0.511          | 0.239         | Valid                 |
|    |                              | Y.8             | 0.653          | 0.239         | Valid                 |
|    |                              | Y.9             | 0.639          | 0.239         | Valid                 |

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel 5.5 terlihat bahwa nilai corrected item total ( $r$ -hitung) lebih

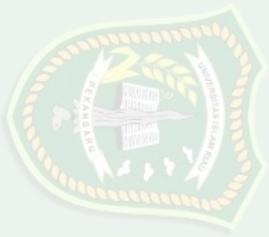
besar dari r-tabel. Dengan demikian berarti butir-butir pernyataan tentang variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1), dan Kinerja Karyawan (Y) yang digunakan pada penelitian ini dinyatakan valid dan layak dianalisis.

### 5.2.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah angka indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dipercaya atau dapat diandalkan. Dengan kata lain reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur dalam mengukur suatu gejala yang sama. Pengujian reliabilitas adalah untuk mengetahui konsistensi hasil pengukuran variabel. Pengukuran yang reliabilitas menunjukkan instrument sudah dipercaya sehingga menghasilkan data yang dapat dipercaya. Uji reliabilitas adalah alat untuk indikator dari variabel dan konstruk. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu pengukuran dapat diandalkan apabila memiliki koefisien *CronbachAlpha* sama atau lebih dari 0,60.

**Tabel 5. 6**  
**Hasil Pengujian Reliabilitas**

| Item-Total Statistics |                                  |
|-----------------------|----------------------------------|
|                       | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| X1.1                  | .880                             |
| X1.2                  | .880                             |
| X1.3                  | .880                             |
| X1.4                  | .887                             |
| X1.5                  | .885                             |



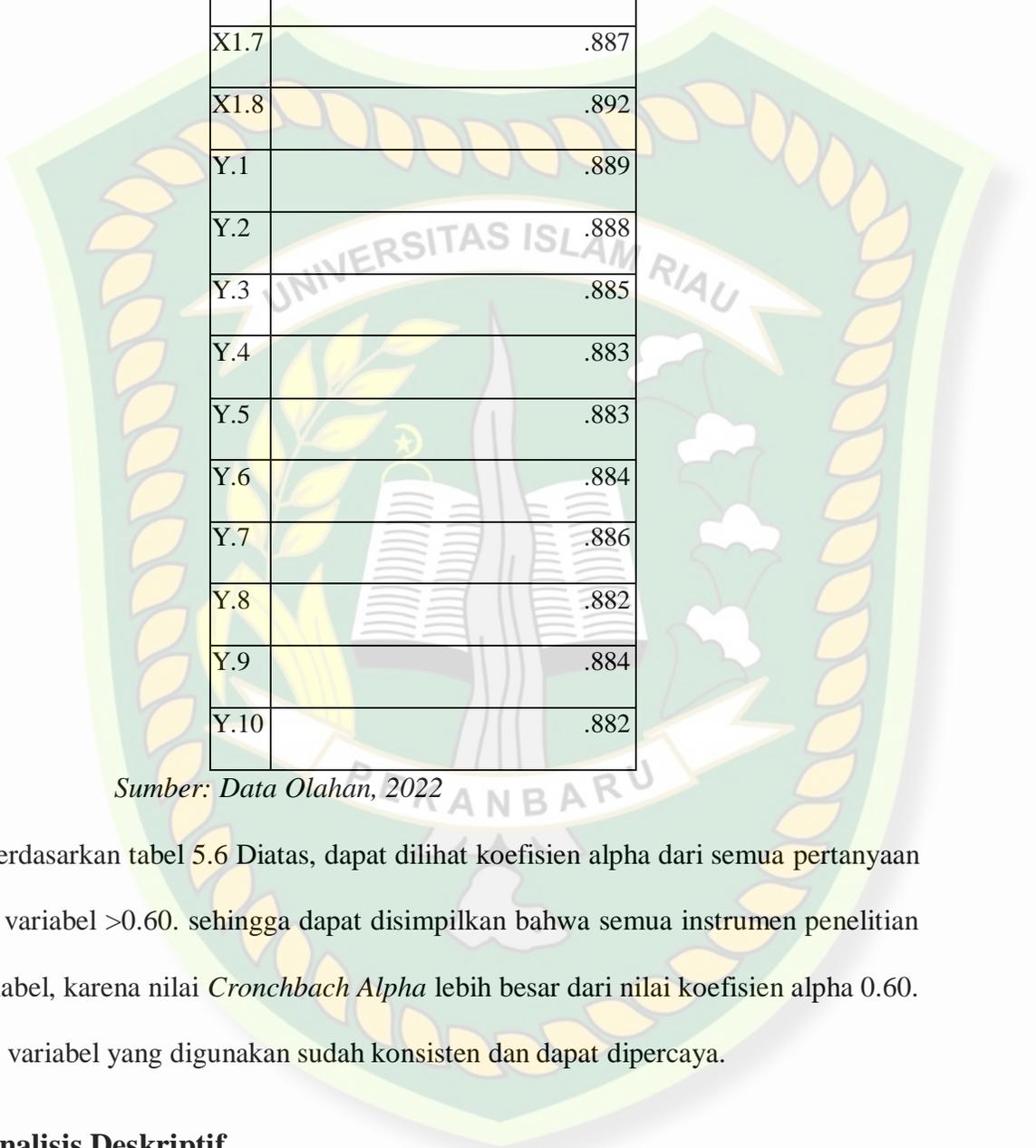
|      |      |
|------|------|
| X1.6 | .884 |
| X1.7 | .887 |
| X1.8 | .892 |
| Y.1  | .889 |
| Y.2  | .888 |
| Y.3  | .885 |
| Y.4  | .883 |
| Y.5  | .883 |
| Y.6  | .884 |
| Y.7  | .886 |
| Y.8  | .882 |
| Y.9  | .884 |
| Y.10 | .882 |

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel 5.6 Diatas, dapat dilihat koefisien alpha dari semua pertanyaan dalam variabel  $>0.60$ . sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen penelitian ini reliabel, karena nilai *Cronchbach Alpha* lebih besar dari nilai koefisien alpha 0.60. berarti variabel yang digunakan sudah konsisten dan dapat dipercaya.

### 5.3 Analisis Deskriptif

Didalam analisis tersebut maka dapat melihat tanggapan responden terhadap indikator variabel gaya kepemimpinan demokratis dan kinerja karyawan kepada responden.



ISLAM RIAU

### 5.3.1 Gaya Kepemimpinan Demokratis

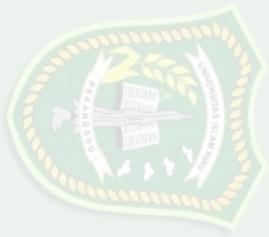
Gaya kepemimpinan demokratis ialah kemampuan mempengaruhi orang lain agar mau bekerja sama dalam mencapai tujuan yang telah disepakati dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan ditentukan Bersama antara pimpinan dan bawahan. Kepemimpinan demokratis berorientasi pada manusia dan memberikan bimbingan yang efisien kepada para pengikutnya.

#### 1. Dimensi keputusan dibuat bersama.

Keputusan bersama merupakan keputusan yang diambil berdasarkan kesepakatan bersama dan untuk kepentingan bersama. Keputusan bersama tidak boleh menguntungkan satu pihak dengan merugikan pihak lain. Terdapat 2 indikator yang mengukur tentang dimensi keputusan dibuat bersama pada Pt. Pertamina Hulu Rokan Rumbai dapat dilihat dibawah ini:

##### a. **Terlibat Bersamasama Dalam Membuat Dan Pengambilan Keputusan**

Terlibat Bersama-sama dalam membuat dan pengambilan keputusan yaitu Pimpinan terlibat bersama-sama dengan bawahan untuk membuat keputusan suatu ketetapan yang dilakukan atas suatu hal atau permasalahan. Dan cara melaksanakan keputusan bersama yaitu menerima hasil keputusan bersama dan melaksanakan hasil keputusan bersama. Untuk melihat hasil tanggapan responden terhadap keputusan yang dibuat bersama di nilai sudah baik dan dapat dilihat pada tabel berikut ini:



**Tabel 5. 7**  
**Pimpinan Terlibat Bersama-Sama Dengan Bawahan Untuk Membuat Keputusan**

| <b>Kategori</b>     | <b>Frekuensi</b> | <b>Persentase</b> |
|---------------------|------------------|-------------------|
| Sangat Setuju       | 26               | 51%               |
| Setuju              | 16               | 31%               |
| Cukup Setuju        | 7                | 14%               |
| Tidak Setuju        | 2                | 4%                |
| Sangat Tidak setuju | 0                | 0%                |
| <b>Total</b>        | <b>51</b>        | <b>100%</b>       |

*Sumber: Data Olahan, 2022*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai Pimpinan terlibat bersama-sama dengan bawahan untuk membuat keputusan sudah baik pada Pt. Pertamina Hulu Rokan Rumbai. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 26 orang dengan persentase 51%, karyawan yang menyatakan setuju ada 16 orang dengan persentase 31%, dan karyawan yang menyatakan dengan cukup setuju ada 7 orang atau dengan persentase 14%, karyawan yang menyatakan tidak setuju ada 2 orang dengan persentase 4%, berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai Pimpinan terlibat bersama-sama dengan bawahan untuk membuat keputusan sudah baik ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa Pimpinan terlibat bersama-sama dengan bawahan untuk membuat keputusan atau ketetapan untuk suatu hal atau permasalahan. sehingga nantinya dalam membuat keputusan bersama-sama akan menghasilkan suatu perubahan terhadap kinerja karyawan Facility Engineering pada Pt. Pertamina Hulu Rokan Rumbai kearah yang lebih baik. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa keterlibatan antara pimpinan dan



bawahan dalam membuat keputusan di nilai sudah baik.

**b. Melakukan Aktivitas Bersama Demi Pencapaian Suatu Tujuan Organisasi.**

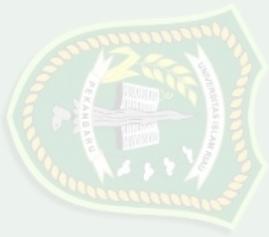
Melakukan Aktivitas Bersama Demi Pencapaian Suatu Tujuan Organisasi yaitu Pimpinan melakukan aktivitas kerja bersama-sama dengan bawahan untuk mencapai tujuan perusahaan atau Proses Pencapaian Tujuan merupakan juga merupakan kegiatan yang memiliki tujuan dengan menggunakan perencanaan, pengarahan, pengorganisasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran secara efektif dan efisien. Efektif berarti bahwa tujuan dapat dicapai sesuai dengan perencanaan. Untuk mengetahui tentang tanggapan responden bahwa pimpinan melakukan aktivitas kerja bersama dengan bawahan untuk mencapai perusahaan dapat dilihat pada tabel hasil berikut ini:

**Tabel 5. 8**  
**Pimpinan Melakukan Aktivitas Kerja Bersama-Sama Dengan Bawahan Untuk Mencapai Tujuan Perusahaan**

| Kategori            | Frekuensi | Persentase  |
|---------------------|-----------|-------------|
| Sangat Setuju       | 24        | 47          |
| Setuju              | 18        | 35          |
| Cukup Setuju        | 8         | 16          |
| Tidak Setuju        | 1         | 2           |
| Sangat Tidak setuju | 0         | 0           |
| <b>Total</b>        | <b>51</b> | <b>100%</b> |

*Sumber: Data Olahan, 2022*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai Pimpinan melakukan aktivitas kerja bersama-sama dengan bawahan untuk mencapai tujuan



perusahaan sudah baik pada Pt. Pertamina Hulu Rokan Rumbai. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 24 orang dengan persentase 47%, karyawan yang menyatakan setuju ada 18 orang dengan persentase 35%, dan karyawan yang menyatakan dengan cukup setuju ada 8 orang atau dengan persentase 16%, karyawan yang menyatakan tidak setuju ada 1 orang dengan persentase 2%, berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai Pimpinan melakukan aktivitas kerja bersama-sama dengan bawahan untuk mencapai tujuan perusahaan sudah baik ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa Pimpinan dalam melakukan aktivitas kerja bersama-sama dengan bawahan memiliki tujuan untuk menggunakan perencanaan, pengarahan, pengorganisasian, dan pengontrolan sumber daya sehingga nantinya dapat mencapai sasaran kinerja karyawan Facility Engineering pada Pt. Pertamina Hulu Rokan Rumbai dapat berjalan secara efektif dan efisien. Dengan begitu dapat dikatakan bahwa aktivitas kerja yang dilakukan oleh pimpinan dengan bawahan untuk mencapai tujuan perusahaan dinilai baik.

## **2. Dimensi Menghargai potensi setiap bawahan.**

Menghargai potensi setiap bawahan merupakan sikap peduli dan beradap terhadap diri sendiri ataupun orang lain dan lingkungan, memperlakukan orang lain seperti keinginan untuk dipedulikan, beradap, sopan, tidak melecehkan dan menghina orang lain, tidak menilai orang lain buruk sebelum mengenal dengan baik. Terdapat 2 indikator yang mengukur tentang dimensi menghargai potensi



setiap bawahan pada Pt. Pertamina Hulu Rokan Rumbai dapat dilihat dibawah ini:

**a. Menghargai potensi setiap bawahan.**

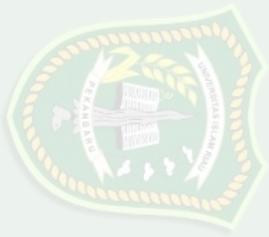
Menghargai potensi setiap bawahan yaitu Pimpinan menghargai potensi yang dimiliki oleh setiap bawahan atau menghargai setiap orang berarti harus menghormati, mengindahkan, memuliakan dan menjunjung tinggi pendapat dan keyakinan orang lain, untuk melihat tanggapan responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5. 9**  
**Pimpinan Menghargai Potensi Yang Dimiliki Oleh Setiap Bawahan**

| Kategori            | Frekuensi | Persentase  |
|---------------------|-----------|-------------|
| Sangat Setuju       | 15        | 29          |
| Setuju              | 21        | 41          |
| Cukup Setuju        | 15        | 29          |
| Tidak Setuju        | 0         | 0           |
| Sangat Tidak setuju | 0         | 0           |
| <b>Total</b>        | <b>51</b> | <b>100%</b> |

*Sumber: Data Olah, 2022*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai Pimpinan Menghargai Potensi Yang Dimiliki Oleh Setiap Bawahan sudah baik pada Pt. Pertamina Hulu Rokan Rumbai. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 15 orang dengan persentase 29%, karyawan yang menyatakan setuju ada 21 orang dengan persentase 41%, dan karyawan yang menyatakan dengan cukup setuju ada 15 orang atau dengan persentase 29%, tanggapan responden mengenai Pimpinan Menghargai Potensi Yang Dimiliki Oleh Setiap Bawahan untuk mencapai tujuan perusahaan sudah baik ialah setuju, hal ini dikarenakan



bahwa pimpinan Menghargai Potensi Yang Dimiliki Oleh Setiap karyawan Pt. Pertamina Hulu Rokan Rumbai sehingga tujuan dapat tercapai dengan mudah.

**b. Memberikan Penghargaan Berupa Bonus Atau Sertifikat Kepada Bawahan Yang Berprestasi.**

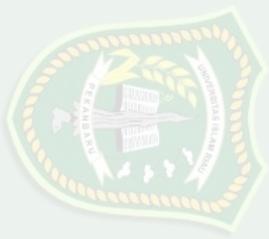
Memberikan penghargaan berupa bonus atau sertifikat kepada bawahan yang berprestasi yaitu Pimpinan memberikan penghargaan berupa bonus atau sertifikat kepada bawahan yang berprestasi. Selain untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, pemberian bonus juga bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan terutama dalam kehidupan di luar pekerjaan. Hal itu tentunya akan menciptakan rasa aman, dedikasi, disiplin dan loyalitas terhadap perusahaan, sehingga karyawan dapat fokus terhadap pekerjaannya. Untuk melihat tanggapan responden dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 5. 10**  
**Pimpinan memberikan penghargaan berupa bonus atau sertifikat kepada bawahan yang berprestasi**

| Kategori            | Frekuensi  | Persentase  |
|---------------------|------------|-------------|
| Sangat Setuju       | 19         | 37%         |
| Setuju              | 23         | 45%         |
| Cukup Setuju        | 7          | 14%         |
| Tidak Setuju        | 2          | 4%          |
| Sangat Tidak setuju | 0          | 0%          |
| <b>Total</b>        | <b>51%</b> | <b>100%</b> |

*Sumber: Data Olaha, 2022*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai Pimpinan memberikan penghargaan berupa bonus atau sertifikat kepada bawahan yang berprestasi



sudah baik pada Pt. Pertamina Hulu Rokan Rumbai. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 19 orang dengan persentase 37%, karyawan yang menyatakan setuju ada 23 orang dengan persentase 45%, dan karyawan yang menyatakan dengan cukup setuju ada 7 orang atau dengan persentase 14%, karyawan yang menyatakan tidak setuju ada 2 orang dengan persentase 4%, berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai Pimpinan memberikan penghargaan berupa bonus atau sertifikat kepada bawahan yang berprestasi sudah baik ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa Pimpinan memberikan penghargaan berupa bonus atau sertifikat kepada karyawan Pt. Pertamina Hulu Rokan Rumbai yang berprestasi.

### **3. Mendengar kritik, saran dan pendapat dari bawahan.**

Mendengarkan kritik, dengan baik serta menerima saran merupakan salah satu contoh bentuk penghargaan terhadap pendapat orang lain. Kritik juga merupakan bagian alami dari kepemimpinan. Dalam memutuskan suatu hal, pemimpin perlu menguasai persoalan terlebih dahulu. Pemimpin harus mengetahui apa yang akan dihadapi. Setelah itu dapat melakukan penyelidikan terhadap persoalan tersebut, sehingga nantinya dapat memberikan saran dan mempertimbangkan nilai plus dan minus dari setiap pilihan untuk kemajuan perusahaan. Terdapat 2 indikator yang mengukur tentang dimensi Mendengar kritik, saran dan pendapat dari bawahan pada Pt. Pertamina Hulu Rokan Rumbai dapat dilihat dibawah ini:

#### **a. Mendengar kritik dari bawahan**

Mendengar kritik dari bawahan ialah Pimpinan selalu mendengarkan



kritikan dari bawahan. Kritik adalah proses analisis dan evaluasi terhadap sesuatu dengan tujuan untuk meningkatkan pemahaman, memperluas apresiasi, atau membantu memperbaiki pekerjaan. Meskipun tidak disebutkan sebagai tanggung jawab resmi, namun mendengar dan menerima kritikan bisa melatih kita menjadi seorang pimpinan yang lebih baik dan terpercaya. Oleh karena itu pemimpin seharusnya jangan memandang kritik sebagai sesuatu yang negatif. Untuk melihat hasil tanggapan responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5. 11**  
**Pimpinan selalu mendengarkan kritikan dari bawahan**

| Kategori            | Frekuensi | Persentase  |
|---------------------|-----------|-------------|
| Sangat Setuju       | 16        | 31%         |
| Setuju              | 19        | 37%         |
| Cukup Setuju        | 16        | 31%         |
| Tidak Setuju        | 0         | 0%          |
| Sangat Tidak setuju | 0         | 0%          |
| <b>Total</b>        | <b>51</b> | <b>100%</b> |

*Sumber: Data Olahan, 2022*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai Pimpinan selalu mendengarkan kritikan dari bawahan sudah baik pada Pt. Pertamina Hulu Rokan Rumbai. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 16 orang dengan persentase 31%, karyawan yang menyatakan setuju ada 19 orang dengan persentase 37%, dan karyawan yang menyatakan dengan cukup setuju ada 16 orang atau dengan persentase 31%, tanggapan responden mengenai Pimpinan Menghargai Potensi Yang Dimiliki Oleh Setiap Bawahan untuk mencapai tujuan perusahaan sudah baik ialah setuju, hal ini dikarenakan



bahwa Pimpinan selalu mendengarkan kritikan dari karyawan yang bertujuan untuk kemajuan Pt. Pertamina Hulu Rokan Rumbai.

**b. Mendengar saran dan pendapat dari bawahan.**

Mendengar saran dan pendapat dari bawahan ialah Pimpinan mendengarkan saran dan pendapat yang diberikan bawahan. sebuah pendapat atau saran, ajuran, maupun cita-cita yang dikemukakan oleh bawahan kepada pemimpin sehingga nanti dalam mempertimbangkan suatu hal dapat terhindar dari kesalahan yang fatal.

**Tabel 5. 12**  
**Pimpinan mendengarkan saran dan pendapat yang diberikan bawahan**

| Kategori            | Frekuensi | Persentase  |
|---------------------|-----------|-------------|
| Sangat Setuju       | 19        | 37%         |
| Setuju              | 18        | 35%         |
| Cukup Setuju        | 13        | 25%         |
| Tidak Setuju        | 1         | 2%          |
| Sangat Tidak setuju | 0         | 0%          |
| <b>Total</b>        | <b>51</b> | <b>100%</b> |

*Sumber: Data Olahan, 2022*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai Pimpinan mendengarkan saran dan pendapat yang diberikan bawahan sudah baik pada Pt. Pertamina Hulu Rokan Rumbai. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 19 orang dengan persentase 37%, karyawan yang menyatakan setuju ada 18 orang dengan persentase 35%, dan karyawan yang menyatakan dengan cukup setuju ada 13 orang atau dengan persentase 25%, karyawan yang menyatakan tidak setuju ada 1 orang dengan persentase 2%, berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai Pimpinan mendengarkan saran dan pendapat



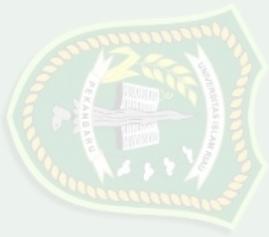
yang diberikan bawahan sudah baik ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan Pimpinan mendengarkan saran dan pendapat yang diberikan yang nantinya akan memberikan dampak kemajuan untuk karyawan pada Pt. Pertamina Hulu Rokan Rumbai

#### **4. Melakukan kerjasama.**

Melakukan kerjasama adalah keinginan untuk bekerja secara bersama-sama dengan individu lain secara keseluruhan dan menjadi bagian dari kelompok dalam mencapai kepentingan bersama. Kerja sama yang baik bisa menjadi tempat untuk menumbuhkan rasa kebersamaan antar anggota. Saat melakukan kerja sama, ada banyak hal yang akan dikerjakan secara bersama-sama sehingga akan muncul rasa kebersamaan. Terdapat 2 indikator yang mengukur tentang dimensi melakukan kerjasama pada Pt. Pertamina Hulu Rokan Rumbai dapat dilihat dibawah ini:

##### **a. Dapat bekerja sama dengan bawahan dalam pencapaian tujuan organisasi.**

Dapat bekerja sama dengan bawahan dalam pencapaian tujuan organisasi ialah Pimpinan dapat bekerjasama dengan bawahan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Dengan adanya kerjasama maka ini akan mendorong pemecahan masalah yang lebih mudah, sehingga nantinya akan membuat pekerjaan jadi lebih cepat selesai. Untuk melihat hasil tanggapan responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:



Tabel 5. 13

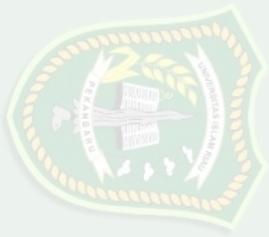
Pimpinan dapat bekerjasama dengan bawahan dalam pencapaian tujuan perusahaan

| Kategori            | Frekuensi | Persentase  |
|---------------------|-----------|-------------|
| Sangat Setuju       | 21        | 41%         |
| Setuju              | 20        | 39%         |
| Cukup Setuju        | 10        | 20%         |
| Tidak Setuju        | 0         | 0%          |
| Sangat Tidak setuju | 0         | 0%          |
| <b>Total</b>        | <b>51</b> | <b>100%</b> |

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai Pimpinan dapat bekerjasama dengan bawahan dalam pencapaian tujuan perusahaan sudah baik pada Pt. Pertamina Hulu Rokan Rumbai. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 21 orang dengan persentase 41%, karyawan yang menyatakan setuju ada 20 orang dengan persentase 39%, dan karyawan yang menyatakan dengan cukup setuju ada 10 orang atau dengan persentase 20%, tanggapan responden mengenai Pimpinan dapat bekerjasama dengan bawahan dalam pencapaian tujuan perusahaan sudah baik ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa Pimpinan dapat bekerjasama dengan karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan pada Pt. Pertamina Hulu Rokan Rumbai. Sehingga adanya kerjasama akan mendorong pemecahan masalah yang lebih mudah, sehingga nantinya akan membuat pekerjaan jadi lebih cepat selesai.

**b. Pemimpin terjun langsung ke lapangan untuk menjalankan tugas dan mengontrol bawahan.**



Pemimpin terjun langsung ke lapangan untuk menjalankan tugas dan mengontrol bawahan ialah Pimpinan terjun langsung ke lapangan untuk menjalankan tugas dan mengontrol bawahan. Hal yang harus dilakukan bagi seorang pimpinan, harus melakukan pengawasan dalam manajemen. Pengawasan ini dimaksudkan untuk mencegah atau untuk memperbaiki kesalahan, penyimpangan, ketidaksesuaian, penyelewengan dan lainnya yang tidak sesuai dengan tugas dan wewenang yang telah ditentukan. Untuk melihat hasil tanggapan responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5. 14**  
**Pimpinan terjun langsung ke lapangan untuk menjalankan tugas dan mengontrol bawahan**

| Kategori            | Frekuensi | Persentase  |
|---------------------|-----------|-------------|
| Sangat Setuju       | 17        | 33%         |
| Setuju              | 22        | 43%         |
| Cukup Setuju        | 12        | 24%         |
| Tidak Setuju        | 0         | 0%          |
| Sangat Tidak setuju | 0         | 0%          |
| <b>Total</b>        | <b>51</b> | <b>100%</b> |

*Sumber: Data Olahan, 2022*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai Pimpinan terjun langsung ke lapangan untuk menjalankan tugas dan mengontrol bawahan sudah baik pada Pt. Pertamina Hulu Rokan Rumbai. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 17 orang dengan persentase 33%, karyawan yang menyatakan setuju ada 22 orang dengan persentase 43%, dan karyawan yang menyatakan dengan cukup setuju ada 12 orang atau dengan persentase 24%, tanggapan responden mengenai Pimpinan terjun langsung ke lapangan untuk



menjalankan tugas dan mengontrol bawahan sudah baik ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa Pimpinan terjun langsung ke lapangan untuk menjalankan tugas dan mengontrol bawahan sehingga nantinya karyawan pada Pt. Pertamina Hulu Rokan Rumbai tidak ada penyelewengan dan lainnya yang tidak sesuai dengan tugas dan wewenang yang telah ditentukan.

Untuk dapat lebih jelasnya tanggapan responden tentang variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis pada Pt. Pertamina Hulu Rokan Rumbai, dapat dilihat pada tabel rekapitulasi dibawah ini:

**Tabel 5. 15**  
**Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis**

| No | item pertanyaan   | kategori jawaban |           |           |          |          | Skor total |
|----|---|------------------|-----------|-----------|----------|----------|------------|
|    |   | SS               | S         | CS        | TS       | STS      |            |
| 1  | <b>Dimensi Keputusan dibuat bersama</b>   | 5                | 4         | 3         | 2        | 1        |            |
|    | Pimpinan terlibat bersama-sama dengan bawahan untuk membuat keputusan                           | 26               | 16        | 7         | 2        | 0        | 51         |
|    | <b>Bobot nilai</b>  | <b>130</b>       | <b>64</b> | <b>21</b> | <b>4</b> | <b>0</b> | <b>219</b> |
| 2  | Pimpinan melakukan aktivitas kerja bersama-sama dengan bawahan untuk mencapai tujuan perusahaan | 24               | 18        | 8         | 1        | 0        | 51         |
|    | <b>Bobot nilai</b>  | <b>120</b>       | <b>72</b> | <b>24</b> | <b>2</b> | <b>0</b> | <b>218</b> |
| 3  | <b>Dimensi Menghargai potensi setiap bawahan</b>  |                  |           |           |          |          |            |
|    | Pimpinan menghargai potensi yang dimiliki oleh setiap bawahan                                   | 15               | 21        | 15        | 0        | 0        | 51         |
|    | <b>Bobot nilai</b>  | <b>75</b>        | <b>84</b> | <b>45</b> | <b>0</b> | <b>0</b> | <b>204</b> |
| 4  | Pimpinan memberikan penghargaan berupa bonus atau sertifikat kepada bawahan yang berprestasi    | 19               | 23        | 7         | 2        | 0        | 51         |
|    | <b>Bobot nilai</b>  | <b>95</b>        | <b>92</b> | <b>21</b> | <b>4</b> | <b>0</b> | <b>212</b> |
| 5  | <b>Dimensi Mendengarkan kritik, saran dan pendapat dari bawahan</b>                             |                  |           |           |          |          |            |
|    | Pimpinan selalu mendengarkan kritikan dari bawahan  | 16               | 19        | 16        | 0        | 0        | 51         |



|          |  |            |            |            |           |          |             |
|----------|--|------------|------------|------------|-----------|----------|-------------|
|          | <b>Bobot nilai</b>   | <b>80</b>  | <b>76</b>  | <b>48</b>  | <b>0</b>  | <b>0</b> | <b>204</b>  |
| <b>6</b> | Pimpinan mendengarkan saran dan pendapat yang diberikan bawahan                      | 19         | 18         | 13         | 1         | 0        | <b>51</b>   |
|          | <b>Bobot nilai</b>   | <b>95</b>  | <b>72</b>  | <b>39</b>  | <b>2</b>  | <b>0</b> | <b>208</b>  |
| <b>7</b> | <b>Dimensi Melakukan kerjasama</b>   |            |            |            |           |          |             |
|          | Pimpinan dapat bekerjasama dengan bawahan dalam pencapaian tujuan organisasi         | 21         | 20         | 10         | 0         | 0        | <b>51</b>   |
|          | <b>Bobot nilai</b>   | <b>105</b> | <b>80</b>  | <b>30</b>  | <b>0</b>  | <b>0</b> | <b>215</b>  |
| <b>8</b> | Pimpinan terjun langsung ke lapangan untuk menjalankan tugas dan mengontrol bawahan. | 17         | 22         | 12         | 0         | 0        | <b>51</b>   |
|          | <b>Bobot nilai</b>   | <b>85</b>  | <b>88</b>  | <b>36</b>  | <b>0</b>  | <b>0</b> | <b>209</b>  |
|          | <b>Jumlah Keseluruhan</b>  | <b>785</b> | <b>628</b> | <b>264</b> | <b>12</b> | <b>0</b> | <b>1689</b> |

Sumber: Data Olaha, 2022

Dari tabel diatas, dapat dilihat jumlah skor secara keseluruhan terhadap variabel gaya kepemimpinan demokratis adalah 1.689. untuk lebih jelas mengenai kategori jawaban responden diuraikan dibawah ini:

Dibawah ini yang diketahui nilai maksimal, nilai minimal dan interval koefisien yang diperoleh yaitu sebagai berikut:

$$\text{Nilai maksimal} = 8 \times 5 \times 51 = 2.040$$

$$\text{Nilai minimal} = 8 \times 1 \times 51 = 408$$

$$\text{Interval} = \frac{\text{skor maksimal} - \text{skor minimal}}{5} = \frac{2.040 - 408}{5} = 326$$

Jadi nilai interval koefisien adalah sebesar 326

$$\text{Sangat baik} = 1.714 - 2.040$$

$$\text{Baik} = 1.386 - 1.714$$

$$\text{Cukup baik} = 1.060 - 1.386$$

$$\text{Tidak baik} = 734 - 1.060$$

**UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU**



Sangat tidak baik = 408 - 734

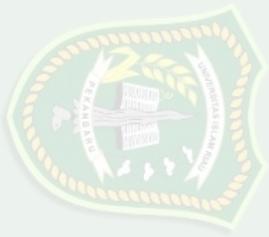
Berdasarkan tabel diatas, maka untuk variabel gaya kepemimpinan demokratis (X1). Dan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis pada Pt. Pertamina Hulu Rokan Rumbai **sudah Baik**. Hal tersebut karena pada Pt. Pertamina Hulu Rokan Rumbai memiliki sosok pemimpin yang sangat disegani dan dihormati setiap karyawan. Dalam kepemimpinannya beliau selalu memberi motivasi dan ajakan untuk maju terhadap karyawan. Serta pemimpin banyak memberikan informasi kepada bawahannya dan mengajak para bawahannya untuk menyelesaikan permasalahan atau tujuan dari PT. Pertamina Hulu Rokan Rumbai. Keikutsertaan bawahan dalam pengambilan keputusan memberikan sikap para bawahan rasa tanggung jawab yang lebih besar dalam pelaksanaan keputusan yang diambil, karena keputusan yang diambil adalah keputusan juga. Dengan demikian dalam pelaksanaan setiap keputusan tidak dirasakan sebagai kegiatan yang dipaksakan, justru sebaliknya semua terdorong untuk mensukseskannya sebagai tanggung jawab bersama.

### 5.3.2 Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang diraih seorang pegawai berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan.

#### 1. Dimensi kualitas

Kualitas kerja adalah penilaian terhadap tingkatan baik atau buruknya



mutu, taraf, atau derajat suatu pekerjaan. Terdapat 3 indikator yang mengukur tentang dimensi ketepatan pada karyawan facility engineering pada karyawan PT. Pertama Hulu Rokan Rumbai yang dapat dilihat berdasarkan penjelasan tabel dibawah ini:

**a. Ketepatan**

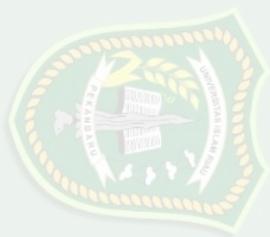
Ketepatan kerja yaitu dimana karyawan dapat mengelola waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, untuk melihat hasil tanggapan responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5. 16**  
**Tanggapan Responden Tentang Ketepatan**

| Kategori            | Frekuensi | Persentase  |
|---------------------|-----------|-------------|
| Sangat Setuju       | 14        | 27%         |
| Setuju              | 33        | 65%         |
| Cukup Setuju        | 4         | 8%          |
| Tidak Setuju        | 0         | 0%          |
| Sangat Tidak setuju | 0         | 0%          |
| <b>Total</b>        | <b>51</b> | <b>100%</b> |

*Sumber: Data Olaha, 2022*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai ketepatan kerja pada Pt. Pertamina Hulu Rokan Rumbai. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 14 orang dengan persentase 27%, karyawan yang menyatakan setuju ada 33 orang dengan persentase 65%, dan karyawan yang menyatakan dengan cukup setuju ada 4 orang atau dengan persentase 8%, tanggapan responden mengenai ketepatan kerja dengan persentase jawaban tertinggi ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa banyak karyawan pada PT. Pertamina



Hulu Rokan Rumbai bekerja dengan mengutamakan ketepatan dalam bekerja.

#### b. Ketelitian

Ketelitian adalah kemampuan seorang karyawan dalam mengejar atau melakukan kegiatan dengan tepat atau Ketelitian kerja melakukan pekerjaan secara akurat dan cermat dengan tepat dalam pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, untuk melihat hasil tanggapan responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5. 17**  
**Tanggapan responden tentang ketelitian**

| Kategori            | Frekuensi | Persentase  |
|---------------------|-----------|-------------|
| Sangat Setuju       | 14        | 27%         |
| Setuju              | 30        | 59%         |
| Cukup Setuju        | 7         | 14%         |
| Tidak Setuju        | 0         | 0%          |
| Sangat Tidak setuju | 0         | 0%          |
| <b>Total</b>        | <b>51</b> | <b>100%</b> |

*Sumber: Data Olahan, 2022*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai ketelitian kerja pada Pt. Pertamina Hulu Rokan Rumbai. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 14 orang dengan persentase 27%, karyawan yang menyatakan setuju ada 30 orang dengan persentase 59%, dan karyawan yang menyatakan dengan cukup setuju ada 7 orang atau dengan persentase 14%, tanggapan responden mengenai ketelitian kerja dengan persentase jawaban tertinggi ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa banyak karyawan Facility Engineering PT. Pertamina Hulu Rokan Rumbai bekerja dengan mengutamakan ketelitian dalam bekerja.



### c. Kerapian

Menjaga kerapian ditempat kerja merupakan salah satu cara sederhana yang dapat dilakukan untuk meningkatkan produktivitas kerja. Kerapian kerja juga merupakan dimana karyawan telah melakukan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan menjalankan kerapian dalam bekerja, untuk melihat tanggapan responden terkait kerapian kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5. 18**  
**Tanggapan responden tentang kerapian**

| Kategori            | Frekuensi | Persentase  |
|---------------------|-----------|-------------|
| Sangat Setuju       | 29        | 57%         |
| Setuju              | 14        | 27%         |
| Cukup Setuju        | 8         | 16%         |
| Tidak Setuju        | 0         | 0%          |
| Sangat Tidak setuju | 0         | 0%          |
| <b>Total</b>        | <b>51</b> | <b>100%</b> |

*Sumber: Data Olahan, 2022*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai kerapian kerja pada Pt. Pertamina Hulu Rokan Rumbai. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 29 orang dengan persentase 57%, karyawan yang menyatakan setuju ada 14 orang dengan persentase 27%, dan karyawan yang menyatakan dengan cukup setuju ada 8 orang atau dengan persentase 16%, tanggapan responden mengenai kerapian kerja dengan persentase jawaban tertinggi ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan banyak karyawan Facility engineering pada PT. Pertamina Hulu Rokan Rumbai bekerja dengan mengutamakan kerapian dalam bekerja.

### 2. Dimensi kuantitas

Kuantitas kerja adalah jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh seorang karyawan dalam waktu tertentu. Terdapat 3 indikator yang mengukur tentang dimensi kualitas kerja pada karyawan facility engineering PT. Pertamina Hulu Rokan Rumbai yang dapat dilihat berdasarkan penjelasan tabel dibawah ini:

**a. Pencapaian target kerja**

Pencapaian hasil kerja yaitu karyawan telah mencapai tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan. Setiap perusahaan pastinya menentukan target kerja yang harus dicapai oleh karyawannya, maka untuk itu pada penelitian ini jawaban responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5. 19**  
**Tanggapan responden tentang pencapaian target kerja**

| Kategori            | Frekuensi | Persentase  |
|---------------------|-----------|-------------|
| Sangat Setuju       | 23        | 45%         |
| Setuju              | 20        | 39%         |
| Cukup Setuju        | 8         | 16%         |
| Tidak Setuju        | 0         | 0%          |
| Sangat Tidak setuju | 0         | 0%          |
| <b>Total</b>        | <b>51</b> | <b>100%</b> |

*Sumber: Data Olahan, 2022*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai pencapaian target kerja pada Pt. Pertamina Hulu Rokan Rumbai. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 23 orang dengan persentase 45%, karyawan yang menyatakan setuju ada 20 orang dengan persentase 39%, dan karyawan yang



menyatakan dengan cukup setuju ada 8 orang atau dengan persentase 16%, tanggapan responden mengenai pencapaian target kerja dengan persentase jawaban tertinggi ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan banyak karyawan Facility engineering pada PT. Pertamina Hulu Rokan Rumbai mampu bekerja dalam pencapaian target.

#### b. Tanggung jawab hasil kerja

Karna tanggung jawab adalah ciri manusia beradab (berbudaya). Manusia merasa bertanggung jawab karena ia menyadari akibat baik atau buruk perbuatannya itu, dan menyadari pula bahwa pihak lain memerlukan pengabdian atau pengorbanannya. Setiap pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan maka harus dapat bertanggung jawab atas pekerjaannya, untuk melihat tanggapan responden terkait tanggung jawab hasil kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5. 20**  
**Tanggapan responden tentang tanggung jawab hasil kerja**

| Kategori            | Frekuensi | Persentase  |
|---------------------|-----------|-------------|
| Sangat Setuju       | 18        | 35%         |
| Setuju              | 29        | 57%         |
| Cukup Setuju        | 4         | 8%          |
| Tidak Setuju        | 0         | 0%          |
| Sangat Tidak setuju | 0         | 0%          |
| <b>Total</b>        | <b>51</b> | <b>100%</b> |

*Sumber: Data Olahan, 2022*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai tanggung jawab hasil kerja pada Pt. Pertamina Hulu Rokan Rumbai. Karyawan yang

menyatakan sangat setuju ada 18 orang dengan persentase 35%, karyawan yang menyatakan setuju ada 29 orang dengan persentase 57%, dan karyawan yang menyatakan dengan cukup setuju ada 4 orang atau dengan persentase 8%, tanggapan responden mengenai tanggung jawab hasil kerja dengan persentase jawaban tertinggi ialah setuju, hal ini dikarenakan banyak karyawan Facility engineering pada PT. Pertamina Hulu Rokan Rumbai bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya.

### c. Kemampuan kerja

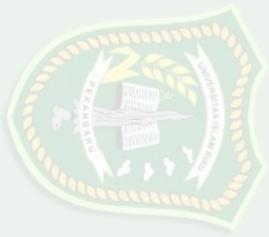
Kemampuan kerja yaitu dimana seorang karyawan dapat memberikan pekerjaan yang benar-benar kompeten dan berhasil sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan atas pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Untuk melihat tanggapan responden terkait indikator kemampuan kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5. 21**  
**Tanggapan responden tentang kemampuan kerja**

| Kategori            | Frekuensi | Persentase  |
|---------------------|-----------|-------------|
| Sangat Setuju       | 21        | 41%         |
| Setuju              | 25        | 49%         |
| Cukup Setuju        | 5         | 10%         |
| Tidak Setuju        | 0         | 0%          |
| Sangat Tidak setuju | 0         | 0%          |
| <b>Total</b>        | <b>51</b> | <b>100%</b> |

Sumber: Data Olaha, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai kemampuan kerja pada Pt. Pertamina Hulu Rokan Rumbai. Karyawan yang menyatakan sangat



setuju ada 21 orang dengan persentase 41%, karyawan yang menyatakan setuju ada 25 orang dengan persentase 49%, dan karyawan yang menyatakan dengan cukup setuju ada 5 orang atau dengan persentase 10%, tanggapan responden mengenai kemampuan kerja dengan persentase jawaban tertinggi ialah setuju, hal ini dikarenakan banyak karyawan Facility engineering pada PT. Pertamina Hulu Rokan Rumbai mampu melaksanakan pekerjaan dengan maksimal.

### 3. Dimensi waktu

Merupakan rangkaian proses yang tidak dapat dilepaskan dari suatu peristiwa. Sejarah mengkaji aktivitas manusia berdasarkan kurun waktunya. Berdasarkan unsur waktu tersebut, maka sejarah bersifat kronologis.

Terdapat 3 indikator yang mengukur tentang dimensi waktu pada karyawan facility engineering PT. Pertamina Hulu Rokan Rumbai yang dapat dilihat berdasarkan penjelasan tabel dibawah ini:

#### a. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu Masuk dan pulang kerja selalu tepat waktu Mampu memanfaatkan waktu kerja dengan baik ialah karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jam kerja, sesuai dengan apa yang telah ditentukan, untuk melihat hasil tanggapan responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:



Tabel 5. 22

Tanggapan responden tentang Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

| Kategori            | Frekuensi | Persentase  |
|---------------------|-----------|-------------|
| Sangat Setuju       | 13        | 25%         |
| Setuju              | 35        | 69%         |
| Cukup Setuju        | 3         | 6%          |
| Tidak Setuju        | 0         | 0%          |
| Sangat Tidak setuju | 0         | 0%          |
| <b>Total</b>        | <b>51</b> | <b>100%</b> |

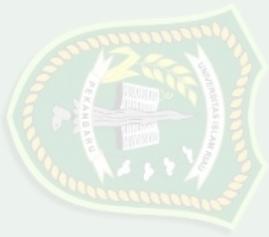
Sumber: Data Olaha, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai menyelesaikan pekerjaan tetap waktu pada Pt. Pertamina Hulu Rokan Rumbai. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 13 orang dengan persentase 25%, karyawan yang menyatakan setuju ada 35 orang dengan persentase 69%, dan karyawan yang menyatakan dengan cukup setuju ada 3 orang atau dengan persentase 6%, tanggapan responden mengenai Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dengan persentase jawaban tertinggi ialah setuju, hal ini dikarenakan banyak karyawan Facility engineering pada PT. Pertamina Hulu Rokan Rumbai mampu melaksanakan pekerjaan dnegan tepat waktu sesuai masuk dan pulang kerja.

#### **b. Masuk dan pulang kerja tepat waktu**

Karyawan yang bekerja pada perusahaan telah masuk dan pulang kerja tepat waktu, karyawan selalu masuk dan pulang sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan perusahaan dan menaatinya dengan peraturan waktu kerja yang telah ada, untuk melihat hasil tanggapan responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

# ISLAM RIAU



Tabel 5. 23

Tanggapan responden tentang masuk dan pulang kerja tepat waktu

| Kategori            | Frekuensi | Persentase  |
|---------------------|-----------|-------------|
| Sangat Setuju       | 19        | 37%         |
| Setuju              | 29        | 57%         |
| Cukup Setuju        | 3         | 6%          |
| Tidak Setuju        | 0         | 0%          |
| Sangat Tidak setuju | 0         | 0%          |
| <b>Total</b>        | <b>51</b> | <b>100%</b> |

Sumber: Data Olaha, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai masuk dan pulang kerja tepat waktu pada Pt. Pertamina Hulu Rokan Rumbai. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 19 orang dengan persentase 37%, karyawan yang menyatakan setuju ada 29 orang dengan persentase 57%, dan karyawan yang menyatakan dengan cukup setuju ada 3 orang atau dengan persentase 6%, tanggapan responden mengenai masuk dan pulang kerja tepat waktu dengan persentase jawaban tertinggi ialah setuju, hal ini dikarenakan banyak karyawan Facility engineering pada PT. Pertamina Hulu Rokan Rumbai dalam bekerja banyak masuk dan pulang kerja sesuai tepat waktu yang telah ditentukan.

### c. Mampu memanfaatkan waktu kerja dengan baik

Mampu memanfaatkan waktu kerja dengan baik ialah dalam Manajemen waktu yang baik memungkinkan karyawan mencapai hasil yang lebih besar, karena waktu yang dikelola secara efektif dan efisien akan menjadikan karyawan lebih disiplin waktu, bertanggung jawab dengan sungguh-sungguh dan memahami betapa pentingnya waktu. untuk melihat



hasil tanggapan responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5. 24**  
**Tanggapan responden tentang memanfaatkan waktu kerja dengan baik**

| Kategori            | Frekuensi | Persentase  |
|---------------------|-----------|-------------|
| Sangat Setuju       | 16        | 31%         |
| Setuju              | 27        | 53%         |
| Cukup Setuju        | 8         | 16%         |
| Tidak Setuju        | 0         | 0%          |
| Sangat Tidak setuju | 0         | 0%          |
| <b>Total</b>        | <b>51</b> | <b>100%</b> |

*Sumber: Data Olahan, 2022*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai memanfaatkan waktu kerja dengan baik pada Pt. Pertamina Hulu Rokan Rumbai. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 16 orang dengan persentase 31%, karyawan yang menyatakan setuju ada 27 orang dengan persentase 53%, dan karyawan yang menyatakan dengan cukup setuju ada 8 orang atau dengan persentase 16%, tanggapan responden mengenai memanfaatkan waktu kerja dengan baik dengan persentase jawaban tertinggi ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan banyak karyawan Facility engineering pada PT. Pertamina Hulu Rokan Rumbai dalam bekerja selalu memanfaatkan waktu dalam bekerja dengan baik.

Untuk dapat lebih jelasnya tanggapan responden tentang variabel kinerja karyawan facility engineering pada Pt. Pertamina Hulu Rokan Rumbai, dapat dilihat pada tabel rekapitulasi dibawah ini:

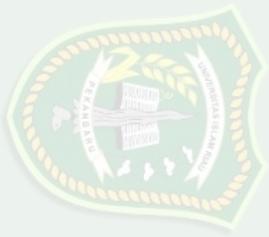


Tabel 5. 25

Rekapitulasi jawaban responden tentang variabel kinerja karyawan facility engineering pada PT. Pertamina Hulu Rokan Rumbai

| No | item pertanyaan  | kategori jawaban |            |           |          |          | Skor total |
|----|--|------------------|------------|-----------|----------|----------|------------|
|    |  | SS               | S          | CS        | TS       | STS      |            |
| 1  | <b>Dimensi Kualitas kerja</b>  | 5                | 4          | 3         | 2        | 1        |            |
|    | Saya mampu menjalankan pekerjaannya dengan tepat                         | 14               | 33         | 4         | 0        | 0        | 51         |
|    | <b>Bobot nilai</b>   | <b>70</b>        | <b>132</b> | <b>12</b> | <b>0</b> | <b>0</b> | <b>214</b> |
| 2  | Saya mampu menjaga ketelitian dalam mengerjakan pekerjaannya             | 14               | 30         | 7         | 0        | 0        | 51         |
|    | <b>Bobot nilai</b>   | <b>70</b>        | <b>120</b> | <b>21</b> | <b>0</b> | <b>0</b> | <b>211</b> |
| 3  | Saya memiliki keterampilan dalam bekerja                                 | 29               | 14         | 8         | 0        | 0        | 51         |
|    | <b>Bobot nilai</b>   | <b>145</b>       | <b>56</b>  | <b>24</b> | <b>0</b> | <b>0</b> | <b>225</b> |
| 4  | <b>Dimensi Kuantitas kerja</b>   |                  |            |           |          |          |            |
|    | Saya mampu mencapai hasil kerja berdasarkan target kerja yang ditetapkan | 23               | 20         | 8         | 0        | 0        | 51         |
|    | <b>Bobot nilai</b>   | <b>115</b>       | <b>80</b>  | <b>24</b> | <b>0</b> | <b>0</b> | <b>219</b> |
| 5  | Saya bertanggung jawab atas hasil pekerjaan yang telah dilakukan         | 18               | 29         | 4         | 0        | 0        | 51         |

ISLAM RIAU



|                      |   |            |            |            |          |          |             |
|----------------------|---|------------|------------|------------|----------|----------|-------------|
|                      | sampai pekerjaan selesai  |            |            |            |          |          |             |
|                      | <b>Bobot nilai</b>  | <b>90</b>  | <b>116</b> | <b>12</b>  | <b>0</b> | <b>0</b> | <b>218</b>  |
| <b>6</b>             | Saya memiliki kemampuan dalam menjalankan pekerjaan                     | 21         | 25         | 5          | 0        | 0        | 51          |
|                      | <b>Bobot nilai</b>  | <b>105</b> | <b>100</b> | <b>15</b>  | <b>0</b> | <b>0</b> | <b>220</b>  |
| <b>Dimensi Waktu</b> |   |            |            |            |          |          |             |
| <b>7</b>             | Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu                   | 13         | 35         | 3          | 0        | 0        | 51          |
|                      | <b>Bobot nilai</b>  | <b>65</b>  | <b>140</b> | <b>9</b>   | <b>0</b> | <b>0</b> | <b>214</b>  |
| <b>8</b>             | Saya menaati waktu masuk dan pulang kerja sesuai dengan yang ditetapkan | 19         | 29         | 3          | 0        | 0        | 51          |
|                      | <b>Bobot nilai</b>  | <b>95</b>  | <b>116</b> | <b>9</b>   | <b>0</b> | <b>0</b> | <b>220</b>  |
| <b>9</b>             | Saya dapat mampu memanfaatkan waktu kerja dengan sebaik mungkin         | 16         | 27         | 8          | 0        | 0        | 51          |
|                      | <b>Bobot nilai</b>  | <b>80</b>  | <b>108</b> | <b>24</b>  | <b>0</b> | <b>0</b> | <b>0</b>    |
|                      | <b>jumlah keseluruhan</b>   | <b>835</b> | <b>968</b> | <b>150</b> | <b>0</b> | <b>0</b> | <b>1741</b> |

Sumber: Data Olahan, 2022

Dari tabel diatas, dapat dilihat jumlah skor secara keseluruhan terhadap variabel gaya kepemimpinan demokratis adalah 1.689. untuk lebih jelas mengenai kategori jawaban responden diuraikan dibawah ini:

**ISLAM RIAU**



Dibawah ini yang diketahui nilai maksimal, nilai minimal dan interval koefisien yang diperoleh yaitu sebagai berikut:

$$\text{Nilai maksimal} = 9 \times 5 \times 51 = 2.295$$

$$\text{Nilai minimal} = 9 \times 1 \times 51 = 459$$

$$\text{Interval} = \frac{\text{skor maksimal} - \text{skor minimal}}{5} = \frac{2.295 - 459}{5} = 367$$

Jadi nilai interval koefisien adalah sebesar 367

$$\text{Sangat baik} = 1.928 - 2.295$$

$$\text{Baik} = \mathbf{1.560} - \mathbf{1.928}$$

$$\text{Cukup baik} = 1.193 - 1.560$$

$$\text{Tidak baik} = 826 - 1.193$$

$$\text{Sangat tidak baik} = 459 - 826$$

Berdasarkan tabel diatas, maka untuk variabel kinerja karyawan facility engineering (Y). Dan penjelasan dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan facility engineering pada Pt. Pertamina Hulu Rokan Rumbai di nilai sudah **Baik**. Hal ini dikarenakan karyawan facility engineering pada PT. Pertamina Hulu Rokan Rumbai sudah mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan. Karyawan selalu menjalankan aturan dan ketetapan yang telah ditentukan atasan dalam perusahaan. Selain itu karyawan juga dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan serta dapat bertanggung jawab atas apa yang mereka kerjakan.



#### 5.4 Analisis Regresi Sederhana

Penelitian ini menggunakan uji analisis regresi linear sederhana untuk memprediksi seberapa besar hubungan pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan *facility engineering* pada PT. Pertamina Hulu Rokan. Analisis ini menggunakan data berdasarkan kuesioner yang dibagikan. Perhitungan uji ini dilakukan dengan bantuan SPSS. Adapun hasil dari uji analisis regresi linear sederhana dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 5. 26**  
**Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana**

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |                              | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                              | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)                   | 18.214                      | 3.107      |                           | 5.861 | .000 |
|       | Gaya Kepemimpinan Demokratis | .606                        | .093       | .681                      | 6.512 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
Sumber: Data Olahan SPSS, 2022

Berdasarkan dari tabel 5.25 diatas, maka didapat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + bX + e$$

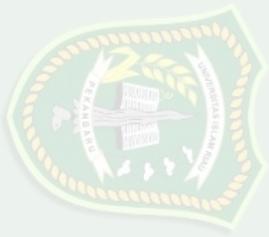
$$Y = 18.214 + 0.606X + e$$

Dari persamaan diatas, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 18.214 yang artinya apabila variabel gaya kepemimpinan demokratis nilainya tetap atau 0, maka kinerja karyawan nilainya adalah 18.214.
- b. Variabel gaya kepemimpinan demokratis memiliki nilai beta sebesar 0,606 yang menyatakan bahwa penambahan 1 satuan nilai gaya kepemimpinan demokratis maka kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,606. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah positif. Artinya jika gaya kepemimpinan demokratis dapat ditingkatkan maka akan dapat juga meningkatkan kinerja karyawan.

#### 5.4.1 Analisis Koefisien Korelasi (R)

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui arah dan kuatnya hubungan antar dua variabel atau lebih. Arah dinyatakan dalam bentuk hubungan positif dan negatif, sedangkan kuat atau lemahnya hubungan dinyatakan dalam besarnya koefisien korelasi (Sugiyono, 2018:). Sugiyono (2018) menjelaskan kriteria pengambilan keputusan koefisien korelasi sebagai berikut:



**Tabel 5. 27**  
**Interval Koefisien Korelasi**

| Interval Koefisien Korelasi | Hubungan Korelasi |
|-----------------------------|-------------------|
| 0,00-0,19                   | Sangat Rendah     |
| 0,20-0,39                   | Rendah            |
| 0,40-0,59                   | Sedang            |
| 0,60-0,79                   | Tinggi            |
| 0,80-1,00                   | Sangat Tinggi     |

Sumber: Sugiyono, 2018

**Tabel 5. 28**  
**Hasil Uji Koefisien Korelasi**

**Correlations**

|                     |                              | Kinerja Karyawan | Gaya Kepemimpinan Demokratis |
|---------------------|------------------------------|------------------|------------------------------|
| Pearson Correlation | Kinerja Karyawan             | 1.000            | .681                         |
|                     | Gaya Kepemimpinan Demokratis | .681             | 1.000                        |
| Sig. (1-tailed)     | Kinerja Karyawan             | .                | .000                         |
|                     | Gaya Kepemimpinan Demokratis | .000             | .                            |
| N                   | Kinerja Karyawan             | 51               | 51                           |
|                     | Gaya Kepemimpinan Demokratis | 51               | 51                           |

Sumber: Data Olahan SPSS, 2022

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *pearson correlation* antara variabel gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan sebesar 0,681. Hasil tersebut menunjukkan bahwa arah hubungan variabel positif dan kuatnya hubungan antar dua variabel dalam kategori **tinggi**.

#### 5.4.1 Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Pada model linier sederhana ini, akan dilihat besarnya kontribusi untuk variabel bebas terhadap variabel terikatnya dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya ( $R^2$ ). Jika ( $R^2$ ) yang diperoleh mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat. Sebaliknya jika ( $R^2$ ) makin mendekati 0 (nol) maka semakin lemah. Tabel dibawah ini memperlihatkan koefisien determinasi:

**Tabel 5. 29**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square |
|-------|-------------------|----------|-------------------|
| 1     | .681 <sup>a</sup> | .464     | .453              |

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Demokratis

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: *Data Olahan SPSS, 2022*

Berdasarkan tabel 5.28 diatas dapat dilihat bahwa koefisien determinasi atau *R-Square* sebesar 0.464 yang berarti bahwa Kinerja Karyawan *Facility Engineering* pada PT. Pertamina Hulu Rokan dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan Demokratis sebesar 46.4%, sedangkan selebihnya 53,6% dipengaruhi faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

#### 5.4.2 Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel X terhadap Y. Jika nilai signifikansi  $a < 0,05$  dan  $t_{Hitung} > t_{Tabel}$  maka dapat dikatakan

bahwa terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel independen dan



variabel dependen. Sebaliknya jika nilai signifikansi  $\alpha > 0,05$  dan  $t_{Hitung} < t_{Tabel}$  maka tidak terjadi pengaruh yang signifikan. Kemudian untuk menentukan  $t_{Tabel}$  digunakan  $df = n - k$ , berarti  $51 - 2 = 49$ . Dari  $t_{Tabel}$  untuk  $\alpha = 5\%$  diketahui  $t_{Tabel}$  sebesar **0.67953**. Berikut hasil uji regresi secara parsial (uji t) yang terdapat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 5. 30**  
**Uji Signifikansi Parsial (Uji t)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |                              | t     | Sig. |
|-------|------------------------------|-------|------|
| 1     | (Constant)                   | 5.861 | .000 |
|       | Gaya Kepemimpinan Demokratis | 6.512 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: *Data Olahan SPSS, 2022*

Berdasarkan tabel 4.29 diketahui menunjukkan nilai signifikansi variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis sebesar  $0.000 < 0.05$  dengan nilai  $t_{Hitung} 6.512 > t_{Tabel} 0.67953$ . Artinya Gaya Kepemimpinan Demokratis berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan *Facility Engineering* pada PT. Pertamina Hulu Rokan. Kesimpulannya adalah  $H_1$  diterima.

## 5.5 Pembahasan

Dari hasil penelitian yang dilakukan dapat diperoleh kesimpulan yaitu variabel gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan *Facility Engineering* pada PT. Pertamina Hulu Rokan.

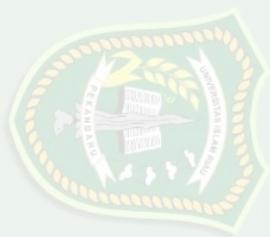
Hal ini dibuktikan dengan hasil nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$  dengan nilai  $t_{Hitung}$



6.512 >  $t_{\text{Tabel}}$  0.67953. Nilai *R-Square* sebesar 0.464 yang berarti bahwa Kinerja Karyawan *Facility Engineering* pada PT. Pertamina Hulu Rokan dipengaruhi oleh Konflik Kerja sebesar 46.4%, sedangkan selebihnya 53,6% dipengaruhi faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Dari hasil analisis deskriptif dapat disimpulkan bahwa secara mayoritas karyawan yang menjadi responden menyatakan dalam kategori sangat baik dengan gaya kepemimpinan demokratis pada PT. Pertamina Hulu Rokan. Karyawan menunjukkan dengan pernyataan bahwa pimpinan terlibat bersama sama dengan bawahan untuk membuat keputusan dan dapat bekerjasama dengan bawahan dalam mencapai tujuan perusahaan serta pemimpin selalu mendengarkan kritik dan saran yang diberikan bawahan dan mempertimbangkan semua saran dan pendapat dari pegawai yang menyangkut masalah kepentingan organisasi.

Hasil analisis deskriptif dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan kinerja karyawan yang menjadi responden mayoritas menyatakan dalam kategori sangat baik dengan kinerja karyawan *Facility Engineering* pada PT. Pertamina Hulu Rokan. Hal ini dinyatakan karena karyawan sudah memberikan hasil kerja yang baik, tepat waktu, mengerjakan pekerjaan sesuai target dan bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan kepada karyawan tersebut. Karyawan *Facility Engineering* pada PT. Pertamina Hulu Rokan senantiasa untuk datang dan pulang sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan dan apabila ada yang terlambat, meninggalkan ruangan

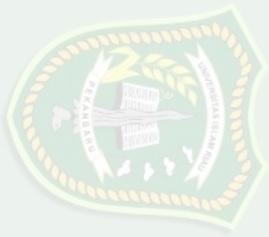


disaat jam kerja dan melewati jam istirahat yang telah ditentukan dan apabila ditemukan akan mendapatkan teguran langsung dari atasan.

Secara keseluruhan gaya kepemimpinan demokratis yang diterapkan pada PT. Pertamina Hulu Rokan berjalan dengan baik dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan. Pemilihan gaya kepemimpinan yang diterapkan berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pimpinan bagian *facility engineering* pada PT. Pertamina Hulu Rokan yang menerapkan gaya kepemimpinan demokratis cenderung memberikan contoh teladan yang baik bagi para karyawan, menjadi inspirasi, serta berinteraksi langsung dengan para karyawan mengenai tugas dan pekerjaan masing-masing karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Dinda Bayu Permana (2014) yang menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh signifikan dan bernilai positif terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina (PERSERO) Samarinda. Hasil penelitian yang sama juga didapatkan oleh Silva Ardelia (2015), dengan hasil bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan dan bernilai positif terhadap kinerja karyawan PT Pertamina (PERSERO) UP II Sungai Pakning.

**UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU**



## BAB VI

### PENUTUP

#### 6.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan penelitian pada bab sebelumnya, maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil uji menyatakan Gaya Kepemimpinan Demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan facility engineering pada PT. Pertamina Hulu Rokan. Hal tersebut berarti bahwa apabila gaya kepemimpinan demokratis dapat ditingkatkan maka dapat juga meningkatkan kinerja karyawan.
2. Hasil analisis deskriptif dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan responden menyatakan gaya kepemimpinan demokratis dan kinerja karyawan facility engineering dalam kategori baik pada PT. Pertamina Hulu Rokan Rumbai. Hal ini dibuktikan dengan jawaban responden yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis dalam kategori baik sehingga kinerja karyawan juga dalam kategori baik.
3. Hasil rekapitulasi menyatakan bahwa indikator pimpinan menghargai potensi yang dimiliki oleh setiap bawahan masih rendah. Hal ini dikarenakan pimpinan belum maksimal dalam menghargai potensi yang dimiliki karyawannya.



## 6.2 Saran

Dari hasil kesimpulan dalam penelitian, penulis ingin memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi PT. Pertamina Hulu Rokan Rumbai

Untuk meningkatkan gaya kepemimpinan demokratis pada PT. Pertamina Hulu Rokan Rumbai yang akan berdampak engineering agar pimpinan selalu menghargai potensi yang dimiliki setiap bawahan, pimpinan bersama-sama dalam mengambil keputusan, dan pimpinan dapat terjun langsung ke lapangan untuk mengontrol pekerjaan bawahan. Kemudian untuk mendorong peningkatan kinerja karyawan facility engineering di PT. Pertamina Hulu Rokan Rumbai dapat dilakukan dengan memperhatikan waktu kerja karyawan seperti menaati waktu masuk dan pulang kerja sesuai dengan yang ditetapkan, mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan mampu memanfaatkan waktu kerja dengan sebaik-sebaiknya. Karena berdasarkan hasil penelitian variabel gaya kepemimpinan demokratis mampu mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan yang akan meningkatkan ketelitian, kerapian dan juga dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

**UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU**



DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Pada peneliti selanjutnya disarankan menggunakan sampel dengan jumlah yang berbeda dan pada bagian atau bidang yang lebih dikhususkan agar hasil yang diperoleh dari penelitian selanjutnya lebih beragam. Serta juga dapat mengembangkan variabel penelitian agar didapat hasil penelitian yang lebih luas lagi.

## 3. Bagi perusahaan

diharapkan dapat mampu mempertahankan sikap pimpinan yang selalu terlibat bersama sama sama dengan bawahan untuk mengambil keputusan.

Pimpinan diharapkan untuk dapat lebih meningkatkan sikap dalam menghargai potensi yang dimiliki oleh setiap bawahan dan dapat mendengarkan kritikan dan saran karena indikator tersebut masih memiliki nilai yang rendah.

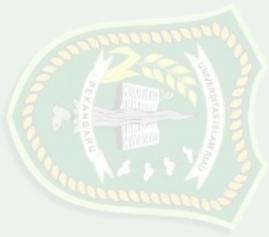


**UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU**

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU





## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, 2014. Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Penerbit: Asjaya Pressindo. Yogyakarta.
- As'ad, 2000. Psikologi Industri. Edisi Keempat, Penerbit Liberty, Yogyakarta.
- Iqbal, 2002. Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya, Penerbit Ghalia. Bogor.
- Hasibuan, Malayu. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia\_. Penerbit: Bumi Aksara, Jakarta.
- Herujito, 2005. *Leadership*. Penerbit : PT. Glora Aksara Pratama, Jakarta.
- J. Salusu, 2006. Pengambilan Keputusan Strategik. Penerbit: Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Kartono, Kartini, 2008. Pemimpin dan Kepemimpinan. Penerbit: Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Mangkunegara, 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- \_\_\_\_\_, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Thoha Miftah, 2010. Kepemimpinan Dalam Manajemen. Penerbit: PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Munandar, 2008. Psikologi Industri dan Organisasi. Penerbit : Universitas Indonesia (UI-Press). Jakarta.

UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU



Sedarmayanti, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Refika, Bandung.

Danim, 2004. Motivasi, Kepemimpinan dan Efektifitas Kelompok.

Penerbit : PT. Rineka Cipta, Jakarta.

Suradinata, 2007. Pemimpin dan Kepemimpinan. Penerbit : Gramedia

Pustaka Utama. Jakarta.

Sugiyono, 2014. Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif R&D.

cetakan ke 20. CV. Alfabeta, Bandung.

Supardo, 2006. Kepemimpinan: Dasar-dasar Pengembangannya.

Penerbit : CV. Andi Offset. Yogyakarta.

Sudarmanto, 2015. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi Sumber

Daya Manusia. Edisi Ketiga. Penerbit : Pustaka Pelajar, Yogyakarta.

Sutrisno, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi I. Kencana

Predana Media Group. Jakarta.

Siagian, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: Bumi

Aksara, Jakarta.

Tohardi, 2002. Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia.

Penerbit : Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung.

Veithzal, 2005, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Jakarta, Raja

Grafindo Persada. Jakarta.

\_\_\_\_\_, 2004, "Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan",

UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU



Cetakan Pertama, Penerbit : \_Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Wahjosumidjo, 2005. Kepemimpinan dan Motivasi, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.

Widodo, 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Penerbit:Pustaka Pelajar, Jakarta.

Bachtiar, N. (2013) Daya Saing Perguruan Tinggi.Padang.

FakultasEkonomiUniversitas Andalas Budianto, N. d. (2011).

Kepemimpinan Pendidikan Dalam Total Quality Management.

Yogyakarta : Universitas Pembangunan Nasional.

Dubrin, A. d. (2005). Leadership. The Complete Ideal's Guide . Jakarta:

Prenada Media. Handoyo, S.(2010)“Pengukuran Servant

Leadership Sebagai Alternatif Kepemimpinan di Institusi

Pendidikan Tinggi Pada Masa Perubahan Organisasi”.

Makara, Jurnal Sosial Humaniora: Vol 14 (2) page130-140 S. (2010)

“Pengukuran Servant Leadership Sebagai Alternatif

Kepemimpinan di Institusi Pendidikan Tinggi Pada Masa

Perubahan Organisasi”. Makara ,Jurnal Sosial Humaniora Vo.

114 (2) page 130-140.

Hasibuan,Malayu.S.P.2007,2012.Manajemen Sumber Daya Manusia

Edisi Revisi. Bumi Aksara , Jakarta. John W, N. S. (2000).

Perilaku dalam organisasi. Jakarta: Erlangga. Mangkunegara, A.

(2001). Manajemen sumber daya manusia alih bahasa. Jakarta:

UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU



Salemba Empat.

Mangkunegara, APrabu. 2005. Sumber Daya Manusia perusahaan. Remaja

Rosdakarya. Bandung Mulyadi. (2010). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Budaya Mutu. Malang: UIN Maliki Press.

Siagan, S. (2002). Manajemen sumber daya manusia . jakarta : Bumi Aksara. Sugiyanto.(2008)“Kontribusi Gaya Kepemimpinan, Iklim Sekolah, dan Kecerdasan Emosional Kepala Sekolah terhadap Keberhasilan Sekolah

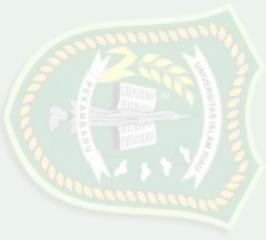


**UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU**

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU



Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian

## KUESIONER PENELITIAN

Dengan hormat,

Seiring salam do'a, semoga bapak/ibu/sdr/I dalam keadaan sehat walafiat dan selalu sukses dalam menjalankan aktivitas sehari-hari, Amin. Melalui kesempatan ini, saya mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/I untuk dapat bersedia menjadi responden dan meluangkan waktunya dalam mengisi kuisisioner ini.

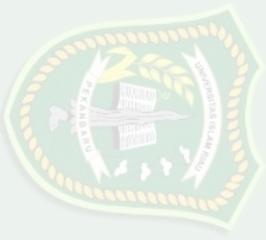
Tujuan dari pengisian kuisisioner ini adalah untuk menyelesaikan penelitian pada skripsi yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan Facility Engineering Pada PT. Pertamina Hulu Rokan Rumbai”** Atas perhatian dan partisipasinya, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya

Farhan Al Farizi

NPM : 185210467

**UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU**



## I. IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Jenis Kelamin :  Laki-laki  Perempuan

Usia Responden Saat Ini :  < 20 tahun  20-29 tahun

30-39 tahun  > 40 tahun

Pendidikan Terakhir :  SMP  SMA/SMK  S1  S2  S3

Lama Bekerja :  ≤ 5 Th  ≥ 5-10Th  >11 Th

Status :  Karyawan tetap  Karyawan kontrak

## II. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Saya memohon kepada bapak/ibu agar memberi tanda checklist ( √ ) pada salah satu jawaban yang bapak / ibu anggap paling sesuai. Setiap pertanyaan hanya mewakili 1 (satu) jawaban saja. Mohon memberi jawaban yang sebenar-benarnya.

Penelitian dapat dilakukan berdasarkan skala berikut ini :

Keterangan:

| Kriteria                  | Bobot |
|---------------------------|-------|
| Sangat Setuju (SS)        | 5     |
| Setuju (S)                | 4     |
| Cukup (C)                 | 3     |
| Tidak Setuju (TS)         | 2     |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1     |

UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU



### III. DAFTAR PERNYATAAN

#### 1. GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS

| NO  | PERNYATAAN  | PILIHAN JAWABAN |   |    |    |     |
|---|---|-----------------|---|----|----|-----|
|   |   | SS              | S | CS | TS | STS |
| <b>Keputusan dibuat bersama</b>                             |   |                 |   |    |    |     |
| 1.  | Pimpinan terlibat bersama-sama dengan bawahan untuk membuat keputusan                           |                 |   |    |    |     |
| 2.  | Pimpinan melakukan aktivitas kerja bersama-sama dengan bawahan untuk mencapai tujuan perusahaan |                 |   |    |    |     |
| <b>Menghargai potensi setiap bawahan</b>                    |   |                 |   |    |    |     |
| 3.  | Pimpinan menghargai potensi yang dimiliki oleh setiap bawahan                                   |                 |   |    |    |     |
| 4.  | Pimpinan memberikan penghargaan berupa bonus atau sertifikat kepada bawahan yang berprestasi    |                 |   |    |    |     |
| <b>Mendengarkan kritik, saran dan pendapat dari bawahan</b> |   |                 |   |    |    |     |
| 5.  | Pimpinan selalu mendengarkan kritikan dari bawahan  |                 |   |    |    |     |
| 6.  | Pimpinan mendengarkan saran dan pendapat yang diberikan bawahan                                 |                 |   |    |    |     |
| <b>Melakukan kerjasama</b>                                  |   |                 |   |    |    |     |
| 7.  | Pimpinan dapat bekerjasama dengan bawahan dalam pencapaian tujuan organisasi                    |                 |   |    |    |     |
| 8.  | Pimpinan terjun langsung ke lapangan untuk menjalankan tugas dan mengontrol bawahan.            |                 |   |    |    |     |

#### 2. KINERJA KARYAWAN

| NO                    | PERNYATAAN                                       | PILIHAN JAWABAN |   |    |    |     |
|-----------------------|--|-----------------|---|----|----|-----|
|                       |  | SS              | S | CS | TS | STS |
| <b>Kualitas kerja</b> |  |                 |   |    |    |     |
| 1.                    | Saya mampu menjalankan pekerjaannya dengan tepat |                 |   |    |    |     |



| NO                     | PERNYATAAN  | PILIHAN JAWABAN |   |    |    |     |
|------------------------|---|-----------------|---|----|----|-----|
|                        |   | SS              | S | CS | TS | STS |
| 2.                     | Saya mampu menjaga ketelitian dalam mengerjakan pekerjaannya                              |                 |   |    |    |     |
| 3.                     | Saya memiliki keterampilan dalam bekerja  |                 |   |    |    |     |
| <b>Kuantitas kerja</b> |   |                 |   |    |    |     |
| 5.                     | Saya mampu mencapai hasil kerja berdasarkan target kerja yang ditetapkan                  |                 |   |    |    |     |
| 6.                     | Saya bertanggung jawab atas hasil pekerjaan yang telah dilakukan sampai pekerjaan selesai |                 |   |    |    |     |
| 7.                     | Saya memiliki kemampuan dalam menjalankan pekerjaan                                       |                 |   |    |    |     |
| <b>Waktu</b>           |   |                 |   |    |    |     |
| 8.                     | Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu                                     |                 |   |    |    |     |
| 9.                     | Saya menaati waktu masuk dan pulang kerja sesuai dengan yang ditetapkan                   |                 |   |    |    |     |
| 10.                    | Saya dapat mampu memanfaatkan waktu kerja dengan sebaik mungkin                           |                 |   |    |    |     |

**UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU**

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU



Lampiran 1 Rekapitulasi Skor Responden Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis

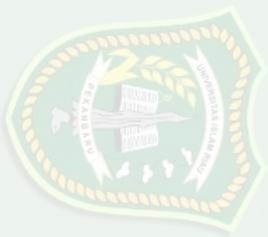
| No | Gaya Kepemimpinan Demokratis (X) |      |      |      |      |      |      |      |
|----|----------------------------------|------|------|------|------|------|------|------|
|    | X1.1                             | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | X1.6 | X1.7 | X1.8 |
| 1  | 5                                | 5    | 4    | 4    | 5    | 5    | 5    | 4    |
| 2  | 5                                | 4    | 4    | 5    | 4    | 5    | 5    | 4    |
| 3  | 5                                | 5    | 4    | 5    | 5    | 4    | 4    | 5    |
| 4  | 4                                | 4    | 3    | 4    | 3    | 5    | 4    | 3    |
| 5  | 5                                | 5    | 4    | 4    | 5    | 4    | 4    | 4    |
| 6  | 5                                | 5    | 4    | 5    | 4    | 5    | 5    | 4    |
| 7  | 5                                | 5    | 5    | 5    | 4    | 5    | 5    | 4    |
| 8  | 5                                | 5    | 4    | 5    | 4    | 5    | 4    | 5    |
| 9  | 4                                | 4    | 3    | 4    | 3    | 3    | 3    | 3    |
| 10 | 4                                | 4    | 4    | 5    | 5    | 4    | 5    | 5    |
| 11 | 5                                | 4    | 5    | 5    | 4    | 5    | 5    | 5    |
| 12 | 4                                | 4    | 3    | 5    | 4    | 3    | 5    | 4    |
| 13 | 5                                | 4    | 5    | 4    | 5    | 4    | 5    | 4    |
| 14 | 5                                | 5    | 5    | 5    | 4    | 4    | 4    | 5    |
| 15 | 4                                | 4    | 5    | 5    | 4    | 5    | 5    | 3    |
| 16 | 5                                | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 4    | 4    |
| 17 | 4                                | 4    | 3    | 5    | 3    | 3    | 3    | 3    |
| 18 | 5                                | 5    | 4    | 4    | 5    | 4    | 4    | 4    |
| 19 | 5                                | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 4    |
| 20 | 5                                | 5    | 4    | 5    | 4    | 4    | 4    | 4    |
| 21 | 4                                | 4    | 3    | 5    | 3    | 3    | 3    | 3    |
| 22 | 5                                | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 4    | 4    |
| 23 | 5                                | 5    | 5    | 4    | 5    | 4    | 4    | 4    |
| 24 | 5                                | 5    | 3    | 4    | 3    | 3    | 4    | 3    |
| 25 | 4                                | 4    | 3    | 5    | 3    | 3    | 5    | 3    |
| 26 | 5                                | 5    | 5    | 4    | 4    | 3    | 3    | 3    |
| 27 | 5                                | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    |
| 28 | 3                                | 3    | 4    | 4    | 5    | 5    | 4    | 4    |
| 29 | 3                                | 3    | 3    | 4    | 5    | 4    | 3    | 4    |
| 30 | 4                                | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    |
| 31 | 4                                | 4    | 4    | 3    | 3    | 4    | 4    | 3    |
| 32 | 3                                | 3    | 4    | 4    | 4    | 2    | 3    | 3    |

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

UNIVERSITAS ISLAM RIAU



|    |   |   |   |   |   |   |   |   |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 33 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| 34 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 35 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 |
| 36 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 37 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 |
| 38 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 39 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 40 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 |
| 41 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 |
| 42 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 |
| 43 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 44 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 45 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| 46 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 47 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| 48 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 |
| 49 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 |
| 50 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 |
| 51 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

**UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU**



Lampiran 3 Rekapitulasi Skor Responden Variabel Kinerja Karyawan

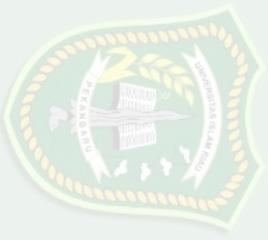
| No | Kinerja Karyawan (Y) |     |     |     |     |     |     |     |     |
|----|----------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
|    | Y.1                  | Y.2 | Y.3 | Y.4 | Y.5 | Y.6 | Y.7 | Y.8 | Y.9 |
| 1  | 5                    | 4   | 5   | 4   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   |
| 2  | 5                    | 4   | 5   | 5   | 5   | 4   | 4   | 5   | 4   |
| 3  | 4                    | 5   | 5   | 5   | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   |
| 4  | 4                    | 4   | 5   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   |
| 5  | 4                    | 4   | 4   | 5   | 4   | 5   | 5   | 4   | 4   |
| 6  | 5                    | 5   | 5   | 4   | 5   | 5   | 4   | 5   | 4   |
| 7  | 5                    | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   |
| 8  | 4                    | 5   | 5   | 4   | 5   | 5   | 4   | 5   | 4   |
| 9  | 3                    | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 10 | 4                    | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 4   |
| 11 | 5                    | 5   | 5   | 5   | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   |
| 12 | 5                    | 4   | 4   | 5   | 5   | 4   | 4   | 5   | 5   |
| 13 | 4                    | 4   | 4   | 4   | 5   | 5   | 4   | 5   | 5   |
| 14 | 4                    | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   |
| 15 | 5                    | 4   | 5   | 5   | 4   | 5   | 4   | 5   | 5   |
| 16 | 4                    | 4   | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   |
| 17 | 4                    | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   |
| 18 | 4                    | 4   | 5   | 5   | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   |
| 19 | 4                    | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   |
| 20 | 4                    | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   |
| 21 | 4                    | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   |
| 22 | 4                    | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   |
| 23 | 5                    | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   |
| 24 | 4                    | 4   | 5   | 5   | 4   | 5   | 4   | 4   | 5   |
| 25 | 3                    | 3   | 3   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 26 | 5                    | 4   | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   |
| 27 | 5                    | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   |
| 28 | 4                    | 4   | 3   | 3   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 29 | 4                    | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 30 | 5                    | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   |
| 31 | 5                    | 3   | 3   | 3   | 4   | 4   | 5   | 4   | 4   |
| 32 | 3                    | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   |

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

UNIVERSITAS ISLAM RIAU



|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 33 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 34 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 35 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 36 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 37 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 38 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 |
| 39 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 40 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 41 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 42 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 43 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 44 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 45 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 46 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 47 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 |
| 48 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 49 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 50 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 51 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 |

# UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU



Lampiran 2 Uji Validitas Variabel Konflik Kerja

Correlations

|      |                     | X1.1   | X1.2   | X1.3   | X1.4   | X1.5   | X1.6   | X1.7   | X1.8   | Gaya Kepemimpinan Demokratis |
|------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|------------------------------|
| X1.1 | Pearson Correlation | 1      | .929** | .634** | .452** | .263   | .244   | .302*  | .109   | .767**                       |
|      | Sig. (2-tailed)     |        | .000   | .000   | .001   | .062   | .084   | .031   | .445   | .000                         |
|      | N                   | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51                           |
| X1.2 | Pearson Correlation | .929** | 1      | .612** | .456** | .281*  | .233   | .263   | .120   | .759**                       |
|      | Sig. (2-tailed)     | .000   |        | .000   | .001   | .046   | .099   | .062   | .402   | .000                         |
|      | N                   | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51                           |
| X1.3 | Pearson Correlation | .634** | .612** | 1      | .351*  | .484** | .367** | .273   | .205   | .759**                       |
|      | Sig. (2-tailed)     | .000   | .000   |        | .012   | .000   | .008   | .053   | .149   | .000                         |
|      | N                   | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51                           |
| X1.4 | Pearson Correlation | .452** | .456** | .351*  | 1      | .340*  | .157   | .205   | .157   | .548**                       |
|      | Sig. (2-tailed)     | .001   | .001   | .012   |        | .015   | .271   | .149   | .273   | .000                         |
|      | N                   | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51                           |
| X1.5 | Pearson Correlation | .263   | .281*  | .484** | .340*  | 1      | .414** | .198   | .199   | .614**                       |
|      | Sig. (2-tailed)     | .062   | .046   | .000   | .015   |        | .003   | .163   | .162   | .000                         |
|      | N                   | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51                           |
| X1.6 | Pearson Correlation | .244   | .233   | .367** | .157   | .414** | 1      | .599** | .395** | .659**                       |
|      | Sig. (2-tailed)     |        |        | .001   |        | .001   |        | .000   | .000   | .000                         |
|      | N                   | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51                           |



|                              |                     |        |        |        |        |        |        |        |        |        |
|------------------------------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
|                              | Sig. (2-tailed)     | .084   | .099   | .008   | .271   | .003   |        | .000   | .004   | .000   |
|                              | N                   | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     |
| X1.7                         | Pearson Correlation | .302*  | .263   | .273   | .205   | .198   | .599** | 1      | .452** | .629** |
|                              | Sig. (2-tailed)     | .031   | .062   | .053   | .149   | .163   | .000   |        | .001   | .000   |
|                              | N                   | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     |
| X1.8                         | Pearson Correlation | .109   | .120   | .205   | -.157  | .199   | .395** | .452** | 1      | .437** |
|                              | Sig. (2-tailed)     | .445   | .402   | .149   | .273   | .162   | .004   | .001   |        | .001   |
|                              | N                   | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     |
| Gaya Kepemimpinan Demokratis | Pearson Correlation | .767** | .759** | .759** | .548** | .614** | .659** | .629** | .437** | 1      |
|                              | Sig. (2-tailed)     | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .001   |        |
|                              | N                   | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     |

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU**



Lampiran 3 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Correlations

|     |                     | Y.1  | Y.2    | Y.3    | Y.4    | Y.5    | Y.6    | Y.7    | Y.8    | Y.9    | Kinerja Karyawan |
|-----|---------------------|------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|------------------|
| Y.1 | Pearson Correlation | 1    | .202   | .182   | .245   | .191   | .156   | .469** | .355*  | .127   | .478**           |
|     | Sig. (2-tailed)     |      | .154   | .201   | .083   | .180   | .274   | .001   | .011   | .373   | .000             |
|     | N                   | 51   | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51               |
| Y.2 | Pearson Correlation | .202 | 1      | .634** | .431** | .319*  | .234   | .037   | .315*  | .183   | .598**           |
|     | Sig. (2-tailed)     | .154 |        | .000   | .002   | .023   | .098   | .794   | .025   | .199   | .000             |
|     | N                   | 51   | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51               |
| Y.3 | Pearson Correlation | .182 | .634** | 1      | .722** | .407** | .304*  | .094   | .292*  | .225   | .703**           |
|     | Sig. (2-tailed)     | .201 | .000   |        | .000   | .003   | .030   | .510   | .037   | .113   | .000             |
|     | N                   | 51   | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51               |
| Y.4 | Pearson Correlation | .245 | .431** | .722** | 1      | .450** | .351*  | .262   | .343*  | .392** | .754**           |
|     | Sig. (2-tailed)     | .083 | .002   | .000   |        | .001   | .012   | .063   | .014   | .004   | .000             |
|     | N                   | 51   | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51               |
| Y.5 | Pearson Correlation | .191 | .319*  | .407** | .450** | 1      | .595** | .392** | .433** | .482** | .736**           |
|     | Sig. (2-tailed)     | .180 | .023   | .003   | .001   |        | .000   | .004   | .001   | .000   | .000             |
|     | N                   | 51   | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51               |
| Y.6 | Pearson Correlation | .156 | .234   | .304*  | .351*  | .595** | 1      | .400** | .370** | .526** | .679**           |

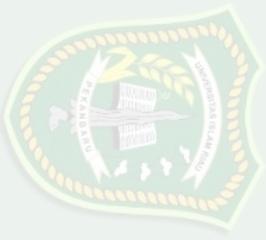
ISLAM RIAU



|                  |                     |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |
|------------------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
|                  | Sig. (2-tailed)     | .274   | .098   | .030   | .012   | .000   |        | .004   | .008   | .000   | .000   |
|                  | N                   | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     |
| Y.7              | Pearson Correlation | .469** | .037   | .094   | .262   | .392** | .400** | 1      | .250   | .248   | .511** |
|                  | Sig. (2-tailed)     | .001   | .794   | .510   | .063   | .004   | .004   |        | .077   | .079   | .000   |
|                  | N                   | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     |
| Y.8              | Pearson Correlation | .355*  | .315*  | .292*  | .343*  | .433** | .370** | .250   | 1      | .483** | .653** |
|                  | Sig. (2-tailed)     | .011   | .025   | .037   | .014   | .001   | .008   | .077   |        | .000   | .000   |
|                  | N                   | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     |
| Y.9              | Pearson Correlation | .127   | .183   | .225   | .392** | .482** | .526** | .248   | .483** | 1      | .639** |
|                  | Sig. (2-tailed)     | .373   | .199   | .113   | .004   | .000   | .000   | .079   | .000   |        | .000   |
|                  | N                   | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     |
| Kinerja Karyawan | Pearson Correlation | .478** | .598** | .703** | .754** | .736** | .679** | .511** | .653** | .639** | 1      |
|                  | Sig. (2-tailed)     | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   |        |
|                  | N                   | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     | 51     |

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



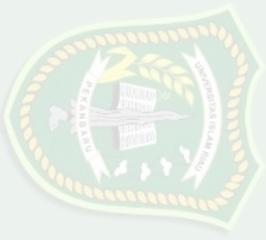
Lampiran 6 Uji Reabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Kinerja Karyawan

Item-Total Statistics

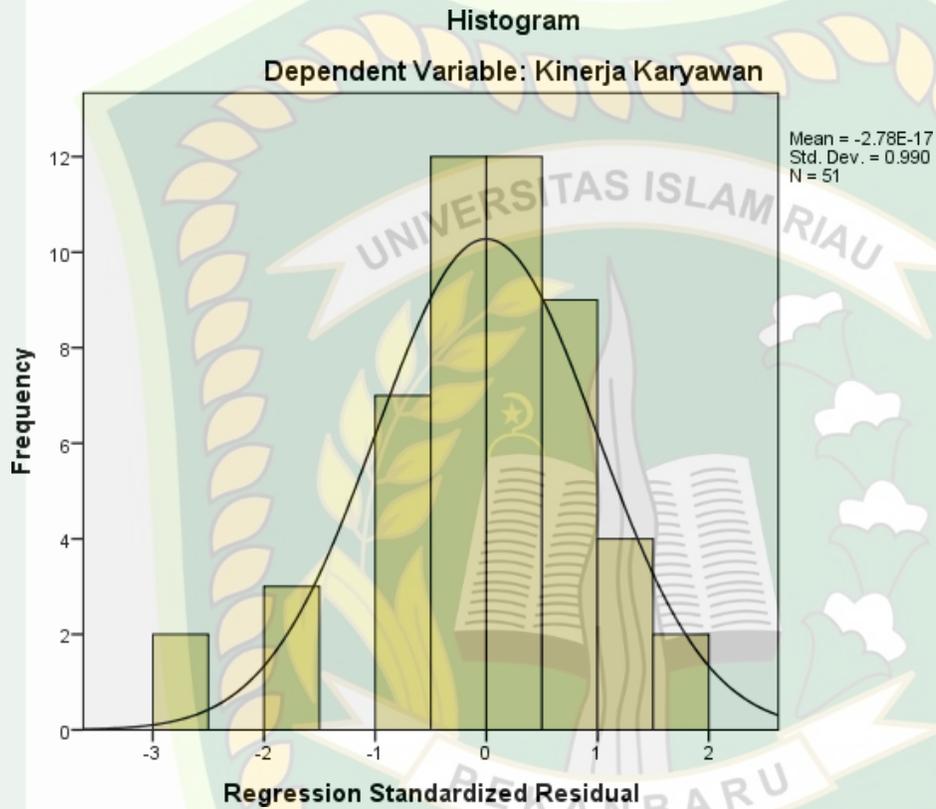
|      | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| X1.1 | 67.12                      | 43.786                         | .640                             | .870                             |
| X1.2 | 67.14                      | 44.241                         | .645                             | .870                             |
| X1.3 | 67.41                      | 44.487                         | .646                             | .870                             |
| X1.4 | 67.25                      | 46.074                         | .459                             | .878                             |
| X1.5 | 67.41                      | 45.567                         | .515                             | .876                             |
| X1.6 | 67.33                      | 44.947                         | .539                             | .875                             |
| X1.7 | 67.20                      | 46.681                         | .437                             | .879                             |
| X1.8 | 67.31                      | 48.140                         | .292                             | .884                             |
| Y.1  | 67.22                      | 48.413                         | .385                             | .880                             |
| Y.2  | 67.27                      | 47.643                         | .426                             | .879                             |
| Y.3  | 67.00                      | 46.040                         | .505                             | .876                             |
| Y.4  | 67.12                      | 45.666                         | .565                             | .873                             |
| Y.5  | 67.14                      | 46.481                         | .599                             | .873                             |
| Y.6  | 67.10                      | 46.370                         | .564                             | .874                             |
| Y.7  | 67.22                      | 47.973                         | .479                             | .877                             |
| Y.8  | 67.10                      | 46.490                         | .621                             | .872                             |
| Y.9  | 67.25                      | 46.314                         | .544                             | .874                             |

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :  
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU

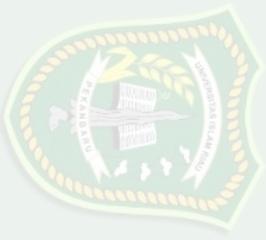


Lampiran 4 Grafik Histogram



DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :  
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

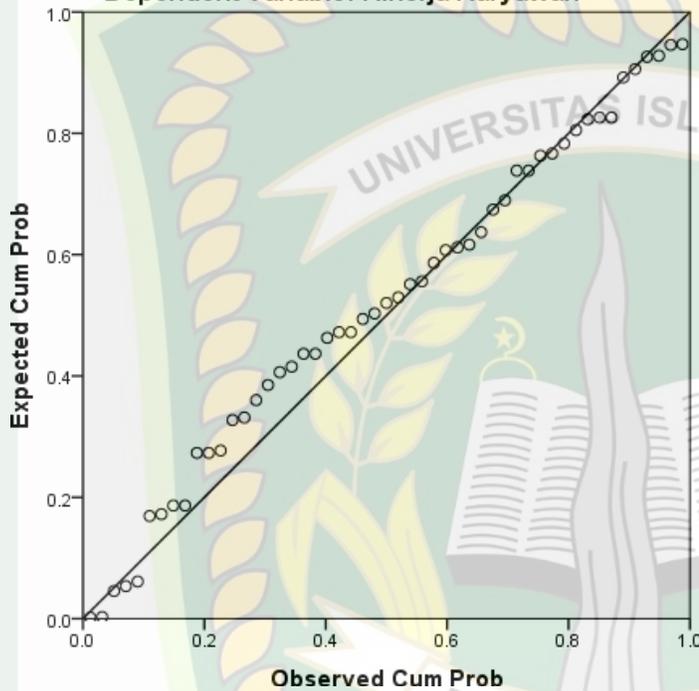
**UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU**



Lampiran 5 Grafik Normal P-P Plot Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja Karyawan



DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :  
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

**UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU**



Lampiran 6 Tabel Analisis Regresi Sederhana

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |                              | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                              | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)                   | 18.214                      | 3.107      |                           | 5.861 | .000 |
|       | Gaya Kepemimpinan Demokratis | .606                        | .093       | .681                      | 6.512 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan



Lampiran 7 Tabel Uji Koefisien Determinasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1     | .681 <sup>a</sup> | .464     | .453              | 2.733                      | 2.021         |

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Demokratis

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU**

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :  
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU



Lampiran 8 Tabel Uji Hipotesis F

ANOVA<sup>a</sup>

| Model |            | Sum of Squares | Df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 316.651        | 1  | 316.651     | 42.400 | .000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 365.937        | 49 | 7.468       |        |                   |
|       | Total      | 682.588        | 50 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

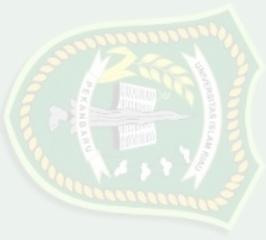
b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Demokratis

**UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU**

UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin



**DOKUMENTASI PENELITIAN PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN  
DEMOKRATIS TERHADAP KINERJA KARYAWAN FACILITY  
ENGINEERING PADA PT. PERTAMINA HULU ROKAN RUMBAI**



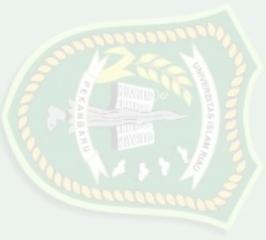
DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

UNIVERSITAS

ISLAM RIAU



**DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :  
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

**UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU**



# UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

جامعة الإسلام الرياوي

Alamat : Jalan Kaharudin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284  
Telp. +62 761 674576 Fax. +62 761 674681 Email: info@uir.ac.id Website: www.eba.uir.ac.id

Pekanbaru, 22 November 2022

Nomor : 1026/E-UIR/27-Fekon/2022  
Lampiran : -  
Hal : **Mohon Izin Penelitian**  
Kepada Yth. : Pimpinan PT. Pertamina Hulu Rokan Rumbai  
Di-  
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wbr..

Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan kepada Bapak/Ibu bahwa mahasiswa :

Nama : Farhan Al Farizi  
NPM : 185210467  
Fakultas : Ekonomi Universitas Islam  
RiauJurusan/Program Studi: Manajemen  
Alamat :

Mahasiswa berikut di atas bermaksud akan mengambil data dan informasi pada Instansi/Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin, dalam rangka menyelesaikan tugas akhir perkuliahan. Adapun judul penelitian mahasiswa tersebut :

"Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan Facility Engineering Pada PT.Pertamina Hulu Rokan Rumbai"

Data/informasi yang Bapak/Ibu berikan akan digunakan semata-mata untuk kepentingan penelitian dan tidak akan dipublikasikan.

Demikianlah kami sampaikan, atas kerjasamanya kami haturkan terima kasih.

Wassalam,  
Wakil Dekan I



**Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, M.Si.**  
NPK. 93 1202 204