

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) saat ini didorong oleh kemajuan peradaban pendidikan, ilmu pengetahuan, dan teknologi. Perkembangan ini dimulai sejak adanya kerjasama dan pembagian kerja diantara dua orang atau lebih. Pengelola sumberdaya ini sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi melalui manajemen yang merupakan alat untuk mencapai tujuan tersebut. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan instansi, pegawai, dan masyarakat. Dengan manajemen daya guna dan hasil guna unsur-unsur manajemen akan dapat ditingkatkan.

Sumber daya yang telah tersedia jika tidak dikelola dengan baik maka tidak akan memperoleh tujuan yang telah direncanakan, sehingga peranan pemimpin sangat penting yang dapat mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mencapai suatu tujuan. Dasarnya kepemimpinan merupakan gaya seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja lebih efektif sesuai dengan perintahnya, dengan gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin ini yang akan digunakan untuk mengarahkan sumberdaya manusia, dapat menggunakan semua kemampuannya dalam mencapai kinerja yang baik.

Kepemimpinan merupakan gejala universal yang terdapat dalam kehidupan kolektif. Kepemimpinan mempunyai peranan sentral dalam kehidupan organisasi maupun berkelompok. Untuk mencapai tujuan bersama, manusia dalam

organisasi perlu membina kebersamaan dengan mengikuti pengendalian dari pemimpinnya. Dengan pengendalian tersebut, perbedaan keinginan, kehendak, kemauan, perasaan, kebutuhan dan lain-lain di pertemukan untuk kearah yang sama. Dengan demikian berarti didalam setiap organisasi perbedaan individual dimanfaatkan untuk mencapai tujuan yang sama sebagai kegiatan kepemimpinan.

Seorang pemimpin sebagai individu merupakan suatu kepribadian yang berhadapan dengan sejumlah individu lainnya yang masing-masing juga merupakan suatu kepribadian. Dalam keadaan seperti itu seorang pemimpin harus memahami setiap kepribadian yang berbeda dengan kepribadianya sendiri. Pemimpin sebagai suatu kepribadian memiliki motivasi yang mungkin tidak sama dengan motivasi anggota kelompoknya, dalam mewujudkan kehendak untuk bergabung dan bersatu dalam suatu kelompok maupun dalam melaksanakan kegiatan dan menjalankan tugas tanggung jawab masing-masing. Dalam suatu organisasi pemerintah, setiap pemimpin merupakan pribadi sentral yang sangat besar pengaruhnya terhadap pegawai yang terlihat dalam sikap dan perilaku pegawai pada waktu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Selain dari gaya kepemimpinan yang ditunjukkan seorang pemimpin untuk memberikan arahan kepada bawahan, hal penting lain yang harus dipahami oleh seorang pemimpin bahwa mengatur pegawai adalah hal yang sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang heterogen yang dibawa kedalam organisasi. Pegawai tidak dapat diatur dan dikuasai. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif pegawai meskipun alat-alat yang dimiliki instansi begitu canggih. Alat canggih yang dimiliki instansi

tidak ada manfaatnya bagi instansi, jika peran aktif pegawai tidak diikuti sertakan. Sehingga untuk bisa memadukan antara kepentingan instansi dan kebutuhan pegawai pemimpin harus mengintegrasikan kedua hal tersebut.

Gaya kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang mampu mendatangkan perubahan didalam diri setiap individu yang terlihat dan/atau bagi seluruh organisasi untuk mencapai kinerja yang semakin tinggi. Hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja merupakan suatu hal yang pasti dan didasari oleh kedua belah pihak, baik dari pemimpin maupaun karyawan. Dikutip dari Denny Setiawan (2014:150)

Kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. Hal ini berarti bahwa kinerja merupakan hasil kerja karyawan dalam bekerja untuk periode waktu tertentu dan penekanannya pada hasil kerja yang diselesaikan karyawan dalam periode waktu tertentu.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Menurut Peneliti Kinerja yang baik dari bawahan dapat diperoleh dengan gaya kepemimpinan dan motivasi pemimpin yang baik pula. Kinerja merupakan cara yang diperoleh dari kedua hal tersebut dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan seorang dan suatu hal penting dalam upaya instansi untuk mencapai suatu tujuan instansi.

Kemampuan dan kecakapan pegawai tidak ada artinya bagi instansi jika mereka tidak mau bekerja dengan giat. Kecanggihan peralatan yang didukung oleh sumberdaya manusia yang terampil dan berkwalitas akan dapat memberikan manfaat yang besar bagi instansi sesuai tuntutan. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin dan motivasi yang diberikan oleh pemimpin kepada bawahannya sangat berpengaruh terhadap kinerja bawahan dalam hal ini adalah pegawai.

PT.FIFGROUP atau dengan lebih akrab dengan sebutan FIF (Federal International Finance) yang terletak di Pasir Putih Pasir Pengaraian Kabupaten Rokan Hulu yang berdekatan dengan Bank BRI, pada awalnya bernama PT. Mitrapusaka Artha Finance pada bulan 2 Mei 1989. Berdasarkan ijin usaha yang diperoleh, maka perseroan bergerak dalam bidang sewa guna usaha, anjak piutang dan pembiayaan konsumen.

Kejadian riil yang terjadi saat ini pada PT. FIFGROUP adalah pada saat ada masalah pegawai selalu memusyawarahkan masalah tersebut dengan pimpinanya. Apabila ada karyawan yang bermasalah pemimpin langsung menegurnya hal ini bisa dilihat dari sebulan sekali pimpinan selalu melakukan *Staf Miting* bersama karyawannya guna untuk melakukan bertukar pikiran tentang apa saja yang menjadi keluhan karyawannya dan merumuskan penyelesaian

masalahnya secara bersama-sama sekaligus penilaian terhadap kinerja karyawannya jika ada penurunan terhadap kinerja karyawannya langsung ditegur dan diberikan peringatan. Dalam hal ini pimpinan bertanggungjawab penuh dalam melihat dan mengawasi setiap kinerja karyawannya.

Tabel 1.1 Data Pendidikan Karyawan PT.FIFGROUP

No	Jenjang Pendidikan	Jumlah
1.	SMA	16 Orang
2.	DIII	8 Orang
3.	SI	4 Orang
	Jumlah Total	28 Orang

Sumber: Fifgroup 2015

Berdasarkan tabel 1.1 bisa kita baca bahwa Jenjang Pendidikan SMA lebih banyak dibandingkan jenjang pendidikan SI, DIII adapun jumlahnya dapat kita buktikan yaitu SMA 16 orang, DIII 8 orang, Serta SI 4 orang.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada Karyawan PT.FIFGROUP Pasir Pengaraian Kabupaten Rokan Hulu yang berjumlah 28 Orang, yaitu untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin serta mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan, peneliti tertarik untuk mengambil judul yaitu **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT.FIFGROUP Pasir Pengaraian Kabupaten Rokan Hulu”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian masalah diatas, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja Karyawan PT.FIFGROUP Pasir Pengarain Kabupaten Rokan Hulu.

1. Bagaimana gaya kepemimpinan transformasional di PT. FIFGROUP Pasir Pengaraian Kabupaten Rokan Hulu
2. Bagaimana kinerja Karyawan di PT.FIFGROUP Pasir Pengaraian Kabupaten Rokan Hulu
3. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan PT. FIFGROUP Pasir Pengaraian Kabupaten Rokan Hulu

C. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui Gaya kepemimpinan transformasional di PT.FIFGROUP Pasir Pengaraian Kabupaten Rokan Hulu.
2. Untuk mengetahui kinerja Karyawan PT.FIFGROUP Pasir Pengaraian Kabupaten Rokan Hulu
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja Karyawan PT.FIFGROUP Karyawan Pasir Pengaraian Kabupaten Rokan Hulu

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti

Untuk menambah ilmu pengetahuan yang didapat dari perkuliahan dan mengaplikasikan teori-teori yang didapat pada kehidupan sehari-hari.

2. Bagi Kantor PT.FIFGROUP

Sebagai bahan masukan untuk memperbaiki Kinerja Karyawan dimasa yang akan datang.Semakin baik kinerja karyawan maka semakin tinggi gaji karyawan yang didapatkan.

3. Bagi Perkembangan Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini diharapkan sebagai sumbangan pemikiran terhadap fakta-fakta dan temuan-temuan baru sehingga dapat disusun sebuah teori guna untuk menunjang Perkembangan Ilmu Pengatahuan.

E. Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan dalam Skripsi penelitian ini yang terdiri dari Bab I s/d Bab V adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

yang meliputi Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian dan Sistematika Penulisan.

BAB II :LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS.

BAB III :METODE PENELITIAN

yang meliputi, Ruang Lingkup Penelitian, Populasi dan Sampel, Jenis dan Sumber Data, Teknik Pengumpulan Data, Defenisi Operasional, Instrumen Penelitian, dan Teknik Analisis Data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Sejarah PT. FFGROUP, Visi dan Misi Perusahaan, Nilai dan Budaya, Struktur Organisasi Perusahaan.

BAB V: PENUTUPAN

Kesimpulan , Saran

DAPTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II

LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori

1. Pemimpin dan Kepemimpinan

Dalam kenyataan para pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, kualitas kehidupan kerja dan tingkat prestasi suatu organisasi. Untuk mencapai semua itu seorang pemimpin harus mempunyai kemampuan dan keterampilan kepemimpinan dalam melakukan pengarahan kepada bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Hasibuan (2007:170) kepemimpinan adalah cara pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Wren dan Bennis (2004:74) kepemimpinan adalah kapasitas untuk menterjemahkan Visi dan realita. Dengan kata lain kepemimpinan berarti turut melibatkan orang lain dan lebih mengutamakan Visi di atas segalanya, baru kemudian pada langkah pelaksanaannya. Pemimpin merupakan salah satu intisari manajemen sumber daya pokok dan titik sentral dari setiap aktivitas yang terjadi dalam organisasi, pelaksanaan pemimpin menumbuhkan kepercayaan, partisipasi, loyalitas, dan internal motivasi para bawahan dengan cara persuasif. Untuk mengorganisasi, mengarahkan, dan mengontrol para bawahan yang bertanggung jawab, supaya semua bagian pekerjaan dikoordinasi demi mencapai tujuan organisasi.

Secara umum seorang pemimpin yang baik harus memiliki beberapa karakteristik berikut: Tanggung jawab yang seimbang, model peranan yang positif,

memiliki keterampilan yang baik, memiliki pengaruh yang positif, mempunyai kemampuan untuk meyakinkan orang lain.

2. Gaya Kepemimpinan

Menurut Melayu S,P.Hasibuan (2005:170) gaya pemimpin ada tiga yaitu:

a. Kepemimpinan Otoriter

Adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak kekuasaannya diatas pimpinan itu menganut system sentralisasi. Pengambilan keputusan diambil secara sendiri tanpa mengadakan rapat atau musawarah, pimpinan menganggap dirinya sangat berkuasa, paling pintar, cerdas, dan paling cakap. Pengarahan bawahan dengan memberikan intruksi perintah, ancaman hukuman, serta pengawasan dilakukan dengan ketatorientasi pimpinan hanya dilakukan untuk produksikerja pegawai dengan memperhatikan perasaan dan kesejahteraan bawahan. Pimpinan menganut sistem manajemen tertutup, kurang mengabarkan informasi atasan.

b. Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan partisipatif adalah kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif menciptakan kerja sama serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan.

Pemimpin memotivasi para bawahan agar merasa ikut memiliki instansi. Falsafah pemimpin ialah “pimpin (dia) adalah untuk bawahan” .bawahan harus berpartisipasi memberikan saran, ide, dan pertimbangan-pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan. Keputusan tetap dilakukan pimpinan dengan pertimbangan saran dan ide yang diberikan

bawahannya. Pemimpin menganut system manajemen terbuka (open manajemen) dan desentralisasi wewenang. Pemimpin dengan gaya partisipatif akan mendorong kemampuan bawahan mengambil keputusan. Dengan demikian, pemimpin akan selalu membina bawahan untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar.

c. Kepemimpinan Delegatif

Seorang pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijakan dengan bebas atau leluasa dalam pelaksanaan pekerjaannya pemimpin tidak peduli cara bawahan mengambil keputusan mengerjakan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan pada bawahan.

Pada prinsipnya pemimpin bersikap, menyerahkan dan mengatakan kepada bawahan inilah pekerjaan yang harus saudara kerjakan, saya tidak peduli, terserah saudara bagaimana mengerjakannya asal pekerjaan tersebut bisa diselesaikan dengan baik. Disini pimpinan menyerahkan tanggung jawab atas pelaksanaan pekerjaan kepada bawahan dalam arti pimpinan menginginkan agar para bawahan bisa mengendalikan diri mereka sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut. Bawahan dituntut memiliki kematangan dalam pekerjaan (kemampuan) dan kematangan dalam melaksanakan sesuatu yang berdasarkan pengetahuan dan keterampilan.

3. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut Robbins (2008:132) Kepemimpinan Transformasional adalah pemimpin yang membimbing atau memotivasi para pengikutnya pada tujuan yang telah ditetapkan dengan cara menjelaskan peran tugas mereka.

Menurut Denny Setiawan (2013:45) kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang mampu mendatangkan perubahan di dalam diri setiap individu yang terlihat dan/atau bagi seluruh organisasi untuk mencapai kinerja yang semakin tinggi.

Hanggoro(2002:153) Karakteristik tipe kepemimpinan transformasional berfokus pada penetapan dan pencapaian tujuan organisasi secara kolektif, target yang hendak dicapai merupakan keuntungan yang dapat dinikmati semua anggota, membangun hubungan saling percaya antara pimpinan dan bawahan, memberikan motivasi dan dorongan kepada bawahan agar dapat bekerja keras, meningkatkan tanggung jawab antar anggota dan menumbuhkan komitmen bersama terhadap organisasi.

Kepemimpinan transformasional cenderung melibatkan para karyawan atau bawahan dalam mengelola kinerja organisasi bawahan dianggap sebagai mitra kerja yang sejajar dan saling membutuhkan.

Sifatnya lebih mengedepankan rasa sosial perhatian, dan saling memberikan penghormatan atau penghargaan antara atasan dan bawahan. Terhadap setiap individu oleh atasan kepada bawahan dapat mendorong bawahan untuk bekerja lebih baik. Oleh interaksi ini lah yang kemudian akan menentukan derajat keberhasilan pemimpin. Kepemimpinan transformasional didasarkan pada kemampuan pemimpin untuk membawa perubahan yang signifikan. Pimpinan transformasional memiliki kemampuan untuk membawa kepada perubahan-perubahan dalam visi, strategi dan budaya organisasi.

Seorang pemimpin yang menggunakan gaya kepemimpinan transformasional membantu karyawannya dalam meningkatkan motivasi untuk mencapai hasil yang diinginkan dengan 2 cara, yang pertama seorang pemimpin mengenali apa yang harus dilakukan bawahan untuk mencapai hasil yang sudah direncanakan setelah itu pemimpin mengklarifikasikan peran bawahnya kemudian bawahan akan merasa percaya dalam melaksanakan pekerjaan yang membutuhkan perannya. Yang kedua adalah pemimpin mengklaripikasikan bagaimana pemenuhan kebutuhan dari bawahan akan tentukan dengan penetapan peran untuk mencapai hasil yang sudah disepakati. Jurnal (Dandar Aulia: 2013).

Menurut Bass (2003:154) gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap kinerja bawahan yang ditunjukkan untuk memperoleh imbalan kerja dalam jumlah yang layak sesuai dengan hasil kerja mereka, serta untuk memperoleh penghargaan melalui imbalan sehingga bawahan terpacu untuk bekerja dengan lebih baik. Pemimpin transaksional memiliki kemampuan mengidentifikasi keinginan bawahan dan membantunya mencapai tingkat prestasi yang lebih tinggi dengan memberikan imbalan yang memuaskan. Proses tersebut disertai pula dengan kejelasan tentang penyelesaian pekerjaan dan besarnya imbalan.

Menurut Dandar aulia (2014:48) Pemimpin transformasional memiliki karakteristik: Kharisma (Memberikan visi dan misi, menanamkan kebanggaan, memperoleh respek kepercayaan). Inspirasi (mengkomunikasikan harapan yang tinggi, menggunakan lambang-lambang untuk memfokuskan upaya mengungkapkan maksud-maksud penting dalam cara yang sederhana, Intelektual (

mengalahkan kecerdasan, rasionalitas dan pemecahan masalah yang teliti), dan pertimbangan individual (memberikan perhatian pribadi, memperlakukan tiap karyawan secara individual, melatih dan menasehati bawahannya).

Menurut penulis gaya kepemimpinan transformasional adalah seseorang yang memimpin didalam suatu usaha atau PT, pemerintahan dimana dia mempunyai jiwa pemimpin seperti tau terhadap bawahannya, atau terhadap fungsinya.

4. Ciri-Ciri dan Indikator Kepemimpinan

a. Ciri-ciri kepemimpinan yang baik

Menurut Davis yang dikutip oleh Regsohadiprojo dan Handoko (2003 : 290-291) ciri-ciri utama yang harus dimiliki seorang pemimpin yaitu:

1. Kecerdasan

Pada umumnya menunjukkan bahwa seorang pemimpin yang mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dari pada pengikutnya, tetapi tidak sangat berbeda.

2. Kedewasaan

Pemimpin cenderung mempunyai emosi yang stabil dan dewasa atau matang, serta mempunyai kegiatan dan perhatian yang luas.

3. Motivasi diri dan dorongan berprestasi

Secara relative mempunyai motivasi dan dorongan berprestasi yang tinggi mereka bekerja keras lebih untuk menilai intrinsik.

4. Sikap-sikap hubungan manusiawi

Seorang pemimpin yang sukses akan mengakui harga diri dan martabat pengikut-pengikutnya, mempunyai perhatian yang tinggi dan berorientasi pada bawahannya.

1. Indikator gaya kepemimpinan transformasional Menurut Teri (dalam Thoah :2004) indikator yang dapat dilihat sebagai berikut:

1. Kharisma

Adalah pemimpin yang menampilkan keyakinan, menekankan kepercayaan, mengambil isu-isu yang sulit, menyajikan nilai-nilai mereka yang paling penting, dan menekankan pentingnya tujuan, komitmen, dan konsekuensi etis dari keputusan.

2. Inspirasi

Adalah pemimpin mengartikulasikan visi menarik dari masa depan, menantang pengikut dengan standar yang tinggi, berbicara optimis dengan antusias, dan memberikan dorongan dan makna untuk apa yang perlu dilakukan.

3. Intelektual

Adalah pemimpin yang mempertanyakan cara lama, tradisi, dan keyakinan, merangsang perspektif baru dan cara melakukan sesuatu, dan mendorong ekspresi ide dari bawahan

4. Pertimbangan individual

Adalah pemimpin yang berhubungan dengan orang lain (bawahan) secara personal, mempertimbangkan kebutuhan mereka, kemampuan,

inspirasi, mendengarkan penuh perhatian, mengembangkan lebih lanjut mereka, menasehati, mengajar dan melatih.

5. Tanggung Jawab dan Wewenang Pemimpin

Menurut pendapat Miljus (2003:218) menyatakan bahwa tanggung jawab pemimpin yaitu :

1. Menentukan tujuan pelaksanaan kerja realitas (dalam arti kuantitas, kualitas, keamanan, dan sebagainya).
2. Melengkapi para karyawan dengan sumber daya yang diperlukan untuk menjalankan tugasnya.
3. Mengkomunikasikan pada karyawan tentang apa yang diharapkan dari mereka.
4. Memberikan susunan imbalan atau hadiah yang sepadan untuk mendorong prestasi.
5. Mendelegasikan wewenang apa bila diperlukan dan mengundang partisipasi apa bila memungkinkan.

6. Peranan Kepemimpinan

Menurut pendapat Stokil yang dikutip oleh Suganda (2001:99) beberapa peranan yang harus dimiliki:

1. Integration

Yaitu tindakan yang mengarah pada tindakan koordinasi.

2. Komunikation

Adalah tindakan-tindakan yang mengarah pada meningkatkan saling pengertian, penyebaran informasi.

3. *Product emphasi*

Yaitu tindakan-tindakan yang berorientasi pada volume pekerjaan yang dilakukan

4. *Fraternization,*

Yaitu tindakan-tindakan yang menjadikan pemimpin bagian dari kelompok.

5. *Organization*

Yaitu tindakan-tindakan yang mengarah pada perbedaan dan penyesuaian dari pada tugas-tugas

6. *Evaluation*

Yaitu tindakan-tindakan yang berkenaan dengan pendistribusian ganjaran-ganjaran atau hukuman-hukuman

7. *Innitiation*

Yaitu tindakan-tindakan yang menghasilkan perubahan-perubahan pada kegiatan organisasi

8. *Domination*

Yaitu tidakan-tindakan yang menolak pemikiran-pemikiran seseorang atau anggota kelompok

7. Syarat-Syarat Pemimpin

Menurut Susilo Martoyo (2007:192) syarat-syarat pemimpin yang baik adalah:

1. Pendidikan umum yang luas

Mempunyai pendidikan umum yang luas tidak usah dan memang tidak perlu diidentikkan dengan pendidikan tinggi dan memperoleh gelar akademis yang penting bahwa seorang pemimpin yang baik adalah seorang generalist, yang baik pula. Karna seorang generalis akan mempunyai kemampuan untuk mengembangkan managerial skill yang dituntut oleh tugasnya dan tidak perlu menjadi seorang spesialis dengan pemilikan tehnikal skill yang mendalam.

2. Kemampuan yang berkembang secara mental

Suatu organisasi jika berhenti bertumbuh berarti sudah mulai dengan proses kematiannya. Demikian halnya dengan seseorang, termasuk pimpinan, jika tidak bertumbuh secara mental sesungguhnya telah mulai dengan proses stagnasi dalam kehidupan kepemimpinannya.

3. Ingin tahu

Dapat dikatakan bahwa satu-satunya yang konstan didunia ini adalah perubahan itu sendiri. Kesadaran akan tentang perubahan-perubahan itulah yang perlu dihindari oleh seseorang pimpinan adalah perasaan puas terhadap hal yang telah dicapainya.

4. Kemampuan analisis

Kemampuan menganalisis sesuatu yang dihadapi secara teliti, matang dan mantap merupakan satu syarat untuk suksesnya kepemimpinan seseorang.

5. Kapabilitas integrative

Dengan adanya fungsi yang berbeda-beda spesialisasi yang beragam dan kepemimpinan yang berbeda pula maka kapabilitas integratif menjadi sangat penting artinya.

6. Keterampilan berkomunikasi

Dalam memberikan perintah dan nasehat, seorang pemimpin harus menguasai teknik-teknik berkomunikasi.

7. Keterampilan mendidik

Seorang pemimpin pada dasarnya adalah juga seorang pendidik.

8. Rasionalitas dan objektifitas

Artinya jika emosi merajai cara berfikir seseorang, maka rasionalitas dan objektifitas akan berkurang, yang mengakibatkan keputusan yang diambilnya menjadi kurang tepat.

8. Pengertian Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2007:260) kinerja adalah hasil kerja yang dapat di capai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut AA. Anwar Prabu Mangkunegara (2002:67) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Rivai Veithzal (2009:549) kinerja adalah merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam instansi.

Kesimpulan yang dapat ditarik peneliti adalah kinerja adalah perilaku manusia yang tampak didalam kehidupan sehari-hari sehingga bisa mencapai tujuan dan prestasi kerja seseorang.

a. Aspek-aspek yang dinilai dalam kinerja

Dari hasil studi Lazer dan Wikstrom dalam Rivai Veithzal (2008: 324) bahwa aspek-aspek yang dinilai dalam kinerja dapat dikelompokkan menjadi :

1. Kemampuan teknis

Yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode,teknik, dan peralatan yang digunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya.

2. Kemampuan konseptual

Yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas instansi dan penyelesaian bidang gerak dari unit masing-masing kedalam bidang operasional instansi secara menyeluruh, yang pada intinya individual tersebut memahami tugas, fungsi, serta tanggung jawabnya sebagai seorang pegawai.

3. Kemampuan hubungan internasional

Yaitu antara lain kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain, memotivasi pegawai, melakukan negosiasi dan lain-lain.

a. Metode-metode penilaian kinerja.

Metode atau teknik penilaian kinerja pegawai dapat digunakan dengan pendekatan yang berorientasi masa lalu dan masa depan.

1. Metode penilaian berorientasi masa lalu

Ada beberapa metode untuk penilaian prestasi kerja diwaktu yang lalu, dan hampir semua teknik tersebut merupakan suatu upaya untuk meminimumkan berbagai masalah tertentu yang jumpai dalam pendekatan ini. Teknik penilaian ini meliputi :Skala peringkat (*Rating Scale*), adalah urutan nilai yang dicapai karyawan daftar pertanyaan (*checklist*), adalah semua pertanyaan yang di buat untuk karyawan metode dengan pilihan terarah (*Forcet Incident Methode*), responden menjawab pertanyaan dengan terarah metode peristiwa kritis (*Critical Incident Methode*), adalah menjawab semua pertanyaan sesuai dengan ketentuan metode catatan prestasi, skala peringkat dikaitkan dengan tingkah laku (*Behaviorally Anchored Rating Scale = BARS*). Adalah dengan skala peringkat Metode peninjauan lapangan (*fiel Review Methode*), adalah menentukan lapangan tes dan observasi prestasi kerja (*Performance Test and Observation*), adalah kejadian dilapangan pendekatan evaluasi komparatif (*Comparativeevaluation Approach*),

1. Metode penilaian berorientasi masa depan

Metode penilaian berorientasi masa depan menggunakan asumsi bahwa pegawai tidak lagi sebaik objek penilaian yang tunduk dan tergantung pada penyediaan, tetapi pegawai dilibatkan dalam proses penilaian. Inilah yang

membedakan instansi modern dengan yang lainnya dalam memandang pegawai (SDM).

Penilaian diri sendiri (*Self Appraisal*), adalah penilaian yang di dapatkan untuk memajukan kinerja sendiri manajemen berdasarkan sasaran (*Management by Objectice*), adalah menuju keberhasilan penilaian secara psikologis, pusat penilaian (*Assessmentcenter*), adalah tempat menilai kepribadian.

9. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Susilo martoyo (2010:181) mengatakan bahwa kinerja seorang karyawan pada dasarnya dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya yaitu:

1. Motivasi

Yaitu proses mencoba untuk mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Dengan kata lain adalah dorongan dari luar terhadap seseorang agar mau melaksanakan sesuatu. Dengan dorongan disini dimaksudkan desakan alami untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhan hidup, dan merupakan kecendrungan hidup. Kunci yang terpenting untuk itu tiada lain adalah pengertian yang mendalam tentang manusia.

2. Kemampuan

Adalah kecakapan atau potensi seseorang individu untuk menguasai keahlian dalam melakukan atau mengerjakan beragam tugas dalam suatu pekerjaan atau suatu penilaian atas tindakan seseorang.

3. Lingkungan kerja

Menurut Susilo martoyo (2010:181) Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan

terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, pegawai sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja.

Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki oleh seseorang dalam mempengaruhi sekelompok orang atau bawahan untuk bekerja sama dan berdaya upaya dengan penuh semangat dan keyakinan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Artinya, gaya kepemimpinan dapat menentukan pegawai untuk bekerja lebih giat, lebih baik, lebih jujur, dan bertanggungjawab penuh atas tugas yang diembannya sehingga meraih pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik. Hubungan pimpinan tinggi dengan penuh semangat dan kegairahan dapat menyelesaikan pekerjaannya masing-masing dengan hasil yang diharapkan.

10. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Bernardin dan Rusel (1995:126) penilaian kinerja adalah suatu proses dimana suatu organisasi mengevaluasi pelaksanaan kerja individu. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan- keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka serta memungkinkan perusahaan mengetahui seberapa baik seorang karyawan bekerja jika dibandingkan dengan standar-standar organisasi

Menurut Bernardin dan Rusel (1995:126), terdapat beberapa indikator kinerja karyawan yaitu :

1. *Quality*

Tugas yang dikerjakan dapat diselesaikan sesuai standar mutu perusahaan.

2. *Quantity*

Tugas- tugas yang dikerjakan dapat diselesaikan sesuai dengan jumlah unit standar perusahaan.

3. *Timelines*

Waktu yang tepat atau tepat waktu

4. *Tugas –tugas yang dikerjakan*

Dapat diselesaikan sesuai standarwaktu yang ditetapkan oleh perusahaan.

5. *Interpersonnal*

Setiap karyawan yang memiliki tingkat menjaga harga diri dan kerjasama antar pekerja.

6. *Need For Supervisor*

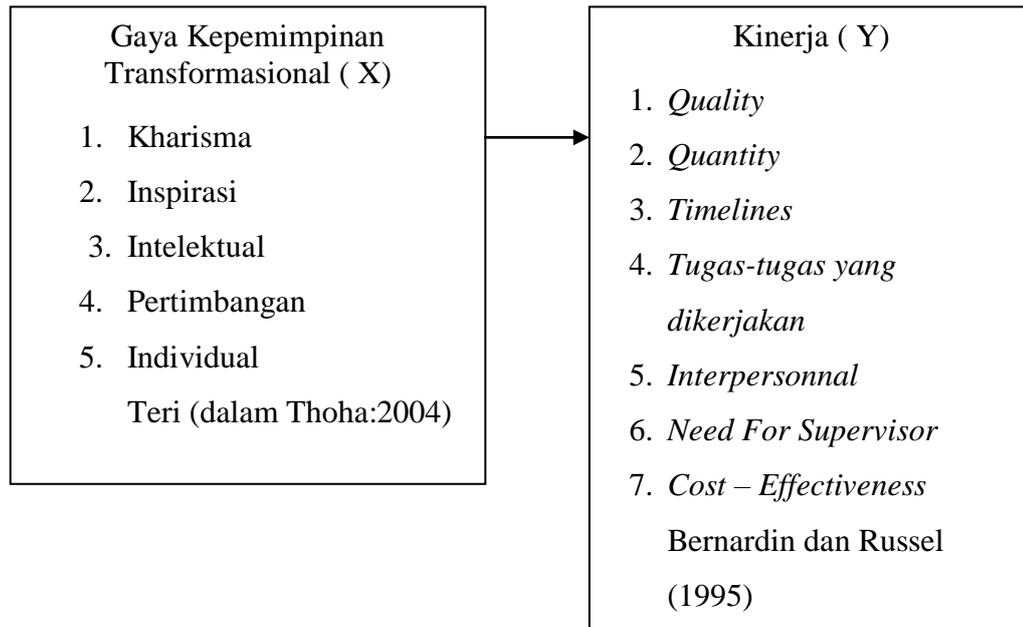
Pimpinan merupakan tugas- tugas dapat dikerjakan secara baikmeskipun tanpa adanya pengawasan kantor.

7. *Cost- Effectiveness*

Tugas-tugas dapat dilakukan semakin mungkin dengan memanfaatkan sumber-sumber daya manusia.

B. Kerangka Konseptual

Kerangka konsep dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan PT.FIFGROUP Pasir Pengaraian Kabupaten Rokan Hulu.



Gambar 2.1 Kerangka Konsep Penelitian

C. Hipotesis Penelitian

Hipotesa dalam penelitian ini adalah bahwa “gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja Karyawan PT.FIFGROUP Pasir Pengaraian Kabupaten Rokan Hulu”.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif (metode survey) dan pendekatan kualitatif. Metode survey adalah metode yang mengambil contoh data dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok. Penelitian ini dilakukan di kantor PT.FIFGROUP, Pasir Pengaraian Jalan Tuanku Tambusai Kabupaten Rokan Hulu yang dimulai dari bulan Agustus-September 2015.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sibagiang, dkk (2010:72) Menjelaskan populasi adalah keseluruhan objek penelitian atau objek yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PT.FIFGROUP Pasir Pengaraian Kabupaten Rokan Hulu yang berjumlah 28 orang.

2. Sampel

Sibagiang, dkk (2010:72) menjelaskan sampel adalah sebagian yang diambil dari keseluruhan objek yang diteliti dianggap mewakili seluruh populasi. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 28 orang. Pada penelitian ini peneliti mengambil sampel dengan teknik *simpling Jenuh*, dimana semua populasi dijadikan sampel.

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Adapun jenis dan sumber data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Data Kualitatif

Yaitu data yang diperoleh dalam bentuk informasi baik lisan maupun tulisan. Data diperoleh dari, observasi, kuisioner, kepustakaan.

b. Data Kuantitatif

yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung. data yang diperoleh dari kuisioner yang akan dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti.

2. Sumber data

1. Data primer

Sibagariang, dkk (2010:118) Data primeryaitu data yang hanya dapat kita peroleh dari sumber asli atau pertama. Yang merupakan data Primer dalam penelitian ini diambil dari hasil metode kuisioner dan metode observasi .

2. Data sekunder

Sibagariang, dkk (2010:118) Data sekunder merupakan data yang sudah tersedia sehingga kita tinggal mencari dan mengumpulkan. Dalam penelitian ini yang merupakan data sekunder ialah dokumen dan arsip Kantor PT.FIFGROUP Pasir Pengaraian Kabupaten Rokan Hulu.

3. Teknik Pengumpulan Data

1. Metode Observasi

Notoatmodjo.(2010 : 131) Metode observasi (Pengamatan) adalah suatu hasil perbuatan jiwa secara aktif dan penuh perhatian untuk menyadari adanya rangsangan. Maksudnya antara lain meliputi melihat, mendengar, dan mencatat sejumlah taraf aktifitas tertentu atau situasi tertentu yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti.

Dalam hal ini pengamat atau peneliti ikut berperan aktif dalam kegiatan-kegiatan yang tengah diamati atau diselidiki.

2. Metode kuesioner

Mengambil data primer dimana data diperoleh dengan memberikan kuesioner pada responden yang berisikan sejumlah pertanyaan yang dibuat sendiri oleh peneliti dengan terlebih dahulu memberikan penjelasan singkat tentang kuesioner, cara pengisian kuesioner, dan menanyakan pada responden apa bila ada hal-hal yang tidak dimengerti.

Kuesioner diberikan pada pegawai yang menjadi sampel penelitian tersebut. Kemudian memotivasi mereka untuk memberi jawaban yang jujur dengan menjelaskan cara pengisian kuesioner yang dipandu oleh peneliti, dan diharapkan dalam penelitian tidak ada pengaruh dari luar, setelah selesai pengisian kuesioner, maka kuesioner dikumpulkan pada peneliti untuk diolah.

3. Dokumen, Arsip Kantor, dan Studi Pustaka

Mengambil data sekunder yaitu berupa dokumen kantor misalnya data karyawan dan arsip kantor lainnya. Selain itu data Sekunder juga didapatkan melalui Studi Pustaka yang ada.

D. Defenisi operasional

Notoatmodjo(2010:85)menjelaskan yaitu batasan untuk membatasi ruang lingkup atau pengetahuan variabel-variabel diamati/diteliti. Defenisi operasional dalam penelitian ini adalah:

NO	Variabel	Indikator	Skala
1.	kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang mampu mendatangkan perubahan didalam diri setiap individu yang terlihat dan/atau bagi seluruh organisasi untuk mencapai kinerja yang semakin tinggi. Denny Setiawan (2013)	1. Kharisma 2. Inspirasi 3. Intelektual 4. Pertimbangan Individual Teri(dalam Thoha, 2004)	Likert
2.	Kinerja adalah hasil kerja yang dapat di capai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Sedarmayanti (2007 : 260)	1. <i>Quality</i> 2. <i>Quantity</i> 3. <i>Timelines</i> 4. <i>Tugas-tugas yang dikerjakan</i> 5. <i>Interpersonnal</i> 6. <i>Need ForSupervisor</i> 7. <i>Cost- Effectiveness</i> Bernardin dan Russel (1995)	Likert

E. Instrumen Penelitian

Instrument penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, dalam arti lebih cepat lengkap dan sistematis sehingga lebih mudah diolah. (Wiratna, 2014 :76)

Yaitu alat yang digunakan dalam pengumpulan data. Dimana data primer diambil dengan menggunakan kuesioner sebagai pengumpulan data, jenis kuesioner yang digunakan adalah berupa pertanyaan yang akan dijawab oleh responden. Sedangkan data sekunder diambil menggunakan Data/Arsip kantor. Adapun jawaban dari setiap item instrument yang menggunakan skala Likert yang mempunyai gradasi dari sangat positif hingga sangat negatif dan untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban ini dapat diberi skoryaitu 1 sampai 5. Instrumen dalam penelitian ini diuji dengan uji instrumen terdiri dari:

1. Uji validitas instrument

Validitas instrument adalah alat ukur kesesuaian atau kecocokan alat ukur dengan apa yang diukur (Idris 2007:10). Idris (2007:12) mengatakan bahwa sebuah test instrument dikatakan valid jika test tersebut dapat mengukur apa yang hendak diukur. Jika nilai sig. Nilai koefisien korelasi (r_{hitung}) skor tiap butir dengan skor total lebih besar dan sama dengan nilai r_{tabel} pada taraf signifikan =0,05 maka butir pertanyaan instrumen dinyatakan valid. Sementara, jika nilai korelasi (r_{hitung}) skor tiap butir.

Teknik pengujian validitas instrument dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS 18.

2. Uji reabilitas instrument

Menurut Idris (2007:14) Instrument adalah alat ukur kesesuaian atau kecocokan alat ukur dengan apa yang diukur. Dikatakan juga sebagai ketahanan uji sesuatu pada tingkat mana, jika pengujian ulang dengan menghasilkan hasil yang sama. Uji reabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrument yang dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama akan menghasilkan data yang konsisten. Dengan kata lain, reabilitas instrument mencirikan tingkat konsistensi. Rumus untuk melakukan uji reabilitas (Muslimin, 2011:207) konsistensi suatu alat pengukuran didalam menggunakan gejala yang sama.

Reabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpa (α). Suatu konstruksi variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpa $> 0,60$. Nilai r_{tabel} pada taraf signifikan = 0,05 adapun kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

- Jika $r_{11} > r_{tabel}$ atau $-r_{11} < -r_{tabel}$ maka instrument reliabel
- Jika $r_{11} < r_{tabel}$ atau $-r_{11} > -r_{tabel}$ maka instrument tidak reliabel

Teknik pengujian reliabilitas instrument dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS. 18

Instrument penelitian ini adalah menggunakan kuesioner dengan menggunakan skala Likert. Bentuk ini digunakan apabila kita menginginkan data tentang pendapat responden mengenai masalah yang diteliti. Cara ini dengan menetapkan bobot jawaban terhadap tiap-tiap item yang ditetapkan. berikut penjelasannya.

Tabel 3.2 Tabel Pilihan Jawaban Responden

Skor	Penjelasan	Angka
Sangat Baik	SB	5
Baik	B	4
Cukup Baik	CB	3
Kurang Baik	KB	2
Tidak Baik	TB	1

Sumber: Wiratna, 2014 : 76

Dengan kriteria pencapaian responden diklasifikasikan sebagai berikut:

Tabel 3.3. Tingkat Capaian Responden (TCR)

Tingkat Capaian Responden (%)	Kriteria
100 – 81	Sangat baik
80 – 61	Baik
60 – 41	Cukup
40 – 21	Kurang
20 – 0	Buruk

Fungsinya untuk mengelola data dari responden yang telah di dapatkan dari responden.

F. Teknik Analisis Data

1. Deskriptif

Adalah suatu kaedah upaya pengolahan data menjadi sesuatu yang dapat di utarakan secara jelas dan tepat dengan tujuan agar dapat dimengerti oleh orang lain yang tidak langsung megalaminya sendiri.

2. Regresi Linier Sederhana

Teknik analisis dilakukan dengan menggunakan regresi linier sederhana

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = Kinerja

X = Kepemimpinan Transformasional

a = Harga Y bila X = 0

b = Angka arah koefisien regresi yang menunjukkan peningkatan atau penurunan variabel bila b (+) maka naik dan bila (-) maka terjadi penurunan

3. Uji Signifikan

Untuk menguji signifikansi pengaruh, yaitu apakah pengaruh yang ditemukan itu berlaku untuk seluruh populasi yang ada, maka perlu diuji signifikasinya. Sugiono (2012 : 250) Rumus Uji Signifikansi ditunjukkan pada rumus berikut ini :

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

Keterangan :

r = koefisien korelasi yang ditemukan

n = taraf kesalahan 0,5

Ketentuan :

- Bila r hitung lebih besar dari r tabel maka Ho ditolak dan Ha diterima
- Bila r hitung lebih kecil dari r tabel maka Ho di terima dan Ha ditolak
- Bila r hitung sama persis dengan r tabel maka Ho diterima Ha ditolak

BAB IV