

ARTIKEL ILMIAH

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. FIGROUP PASIR PENGARAIAN
KABUPATEN ROKAN HULU**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Pasir Pengaraian*



OLEH :

**TRI SULASTRI
NIM : 1125004**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN / S-1
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PASIR PENGARAIAN
2015**

LEMBAR PENGESAHAN ARTIKEL

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. FIGROUP PASIR PENGARAIAN
KABUPATEN ROKAN HULU**

**Artikel Ilmiah ini dibuat sebagai salah satu syarat kelulusan studi sarjana (S-1) di
Universitas Pasir Pengaraian**

**Ditetapkan Dan Disahkan Dipasir Pengaraian
Pada Tanggal, 14 Januari tahun 2016**

Oleh :

Pembimbing I


Arrafiqur Rahman,SE.,MM
NIDN.1018100502

Pembimbing II


Hidayat,SE.,MM
NIDN.1027058603

**Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen**


Seprini,SE,MM
NIDN.1025097804

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT.FIFGROUP PASIR PENGARAIAN
KABUPATEN ROKAN HULU

Tri Sulastri¹), Arrafiqur Rahman²), Hidayat³)
Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pasir Pengaraian
1trisulastri074@gmail.com; 2rf9@gmail.com; 3dayat_pasie@gmail.com

ABSTRACT

Tri Sulastri. Nim 1125004. Year 2015 Effect of Transformational Leadership Style on Employee Performance At PT. Sand FIFGROUP Pasir Pengaraian Rokan Hulu. Main supervisor: Arrafiqur Rahman, SE., MM and Second Counselor: Hidayat. SE., MM.

This research was conducted at PT. FIFGROUP Rokan Hulu with the aim of testing the research to determine (1) the effect of transformational leadership style at PT. Sand FIFGROUP Pengaraian (2) Determine the influence of transformational leadership style variable to variable performance. This study uses a method of use of a questionnaire (Questionnaire), intended to obtain primary data from respondents as a research subject of the variables to be measured, namely PT. FIFGROUP with saturated sampling technique with a sample of 28 employees. This study uses a model of TCR (Achievement Level Respondents). Results showed that: (1) The effect of transformational leadership has a significant influence on employee performance. (2) The equation of the results of simple linear regression is $Y = 42\,039 + 0,081X + e$, which means regression coefficient variable Transformational Leadership Style has a positive value This suggests that the increase in variable Transformational Leadership Style positive influence on employee performance. Variables with a performance coefficient of 0.081 directional coefficient is positive towards Transformational Leadership Style.

Keywords: Transformational Leadership and Employee Performance

1. Pendahuluan

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 ditujukan 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 maupun 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

tergantungan 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

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

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 pimpinannya. Apabila ada karyawan yang bermasalah pemimpin langsung menegurnya hal ini bisa dilihat dari sebulan sekali pimpinan selalu melakukan *Staff 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 bertanggung jawab penuh dalam melihat dan mengawasi setiap kinerja karyawannya.

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”**.

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.

Analisis Data Penelitian

1. **Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen**
 - a. Uji Validitas

Pengukuran dimaksudkan untuk mengetahui ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Berdasarkan hasil penelitian terhadap 28 Karyawan PT.FIFGROUP Kabupaten Rokan Hulu di dapatkan item pernyataan sebagai berikut:

Tabel 4.5 Validitas Gaya Kepemimpinan Transformasional pada PT.FIFGROUP Pasir Pengaraian

Item	r hitung	r table	Keterangan
Pernyataan 1	0,456	0,388	Valid
Pernyataan 2	0,400	0,388	Valid
Pernyataan 3	0,390	0,388	Valid
Pernyataan 4	0,429	0,388	Valid
Pernyataan 5	0,391	0,388	Valid
Pernyataan 6	0,512	0,388	Valid
Pernyataan 7	0,480	0,388	Valid
Pernyataan 8	0,409	0,388	Valid
Pernyataan 9	0,417	0,388	Valid
Pernyataan 10	0,439	0,388	Valid
Pernyataan 11	0,401	0,388	Valid
Pernyataan 12	0,435	0,388	Valid

Sumber: data Uji validitas

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai r hitung lebih besar dari rtabel untuk setiap item pertanyaan yang diajukan kepada responden. Sesuai dengan ketentuan bahwa jika niali r

hitung lebih besar dari r tabel maka data kuisioner dikatakan valid sebab item pernyataan sudah diatas 0,388

Tabel 4.6 Validitas berdasarkan variabel Kinerja pada PT.FIFGROUP Pasir Pengaraian

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,536	0,388	Valid
Pernyataan 2	0,519	0,388	Valid
Pernyataan 3	0,390	0,388	Valid
Pernyataan 4	0,429	0,388	Valid
Pernyataan 5	0,391	0,388	Valid
Pernyataan 6	0,390	0,388	Valid

Pernyataan 7	0,458	0,388	Valid
Pernyataan 8	0,429	0,388	Valid
Pernyataan 9	0,417	0,388	Valid
Pernyataan 10	0,439	0,388	Valid
Pernyataan 11	0,401	0,388	Valid
Pernyataan 12	0,534	0,388	Valid
Pernyataan 13	0,437	0,388	Valid
Pernyataan 14	0,422	0,388	Valid
Pernyataan 15	0,455	0,388	Valid
Pernyataan 16	0,395	0,388	Valid
Pernyataan 17	0,435	0,388	Valid
Pernyataan 18	0,521	0,388	Valid
Pernyataan 19	0,432	0,388	Valid
Pernyataan 20	0,453	0,388	Valid
Pernyataan 21	0,544	0,388	Valid

Sumber: data Uji validitas

Dari tabel 4.6 diatas dapat diketahui bahwa nilai r hitung lebih besar dari r tabel untuk setiap item pertanyaan yang diajukan kepada responden. Sesuai dengan ketentuan bahwa jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel maka data kuisisioner dikatakan valid sebab item pernyataan sudah diatas 0,388

b. Reliabilitas

Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dimana analisis ini

digunakan untuk mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT.FIFGROUP Kabupaten Rokan Hulu. Disamping itu analisis ini digunakan untuk mengetahui pencapaian responden terhadap penyebaran.

Tabel 4.7 Reliabel

No	Variabel	Alpha cronbach	Nilai Alpha	Keterangan
1.	X(GayaKepemimpinan Transformasional)	0,670	0,60	Reliabel
2.	Y (Kinerja)	0,722	0,60	Reliabel

Hasil uji reliabelnya menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien alpha yang cukup besar, yaitu diatas 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item

pengukuran variabel dari kuisisioner yang digunakan dalam penelitian ini kuisisioner yang handal

Analisis Deskriptif Data Penelitian

a. Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional di PT. FIFGROUP Pasir Pasir Pengaraian.

Tabel 4. 8Tingkat Capaian Responden di PT. FIFGROUP Berdasarkan Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional Pasir Pengaraian Kabupaten Rokan Hulu

No Item	Kriteria Pernyataan										n	Skor Total	Rata-rata	TC R	Ket
	SB	%	B	%	CB	%	KB	%	T B	%					
	F		F		F		F		F						
1.	15	75	11	44	2	6	0	0	0	0	28	125	4,5	90	Sangat Baik
2.	18	90	10	40	0	0	0	0	0	0	28	130	4,6	92	Sangat Baik
3.	14	70	14	56	0	0	0	0	0	0	28	126	4,5	90	Sangat Baik
4.	15	75	10	40	3	9	0	0	1	1	28	125	4,4	89	Sangat Baik
5.	17	85	11	44	0	0	0	0	0	0	28	129	4,6	92	Sangat Baik
6.	13	65	15	60	0	0	0	0	0	0	28	125	4,4	89	Sangat Baik
7.	0	0	0	0	8	24	16	32	4	4	28	60	2,1	42	Kurang Baik
8.	0	0	0	0	8	24	15	45	5	5	28	74	2,6	52	Cukup Baik
9.	0	0	0	0	10	30	11	22	7	7	28	59	2,1	42	Cukup Baik
10.	9	45	18	72	0	0	0	0	0	0	28	117	4,1	83	Sangat Baik
11.	11	5	17	68	0	0	0	0	0	0	28	123	4,4	87	Sangat baik
12.	17	85	11	44	0	0	0	0	0	0	28	129	4,6	92	Sangat Baik
Jumlah Rata-rata :													3,9	78,3	Baik

Sumber : Olahan Data 2015

Dari 4.8 tabel diatas dapat diketahui Gaya kepemimpinan transformasional PT.FIFGROUP Kabupaten Rokan Hulu, dapat kita lihat dari hasil olahan data berdasarkan indikator Kharismadiatas berada diatas 81% (90,6) yang artinya indikator Kharisma berada dalam kategori sangat Baik, dari indikator Inspirasi yaitu berada diatas 81% (90) yang artinya indikator Inspirasi berada dalam kategori Sangat Baik, dari indikator Intelektual yaitu berada diatas 41% (45,3) yang artinya indikator intelektual berada dalam kategori

Cukup, sedangkan dari indikator Pertimbangan Individual yaitu berada diatas 81% (87,3) yang artinya indikator Pertimbangan Individual berada dalam kategori Sangat Baik. Jadi berdasarkan indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional didapatkan bahwa gaya kepemimpinan Transformasional yang dimiliki Karyawan PT. FIFGROUP Pasir Pengaraian Kabupaten Rokan Hulu skornya yaitu diatas 61% (78,3) artinya Gaya Kepemimpinan transformasional berada dalam Kategori Baik.

b. Variabel Kinerja Karyawan PT. FIFGROUP Pasir Pengaraian.

Tabel 4. 9Tingkat Capaian Responden Berdasarkan Kinerja Pasir Pengaraian Kabupaten Rokan Hulu

No Item	Kriteria Pernyataan										n	Skor Total	Rata-rata	TCR	Ket
	SB	%	B	%	CB	%	KB	%	TB	%					
	F		F		F		F		F						
1	0	95	9	36	0	0	0	0	0	0	28	131	4,6	93	Sangat Baik
2.	15	75	13	52	0	0	0	0	0	0	28	127	4,5	90	Sangat Baik
3.	14	70	14	56	0	0	0	0	0	0	28	126	4,5	90	Sangat Baik
4	2	10	4	16	3	9	10	20	9	9	28	64	2,2	45	Cukup Baik
5.	0	0	13	52	0	0	13	26	0	0	28	78	2,7	55	Cukup Baik
6.	7	35	6	24	15	45	0	0	0	0	28	104	3,7	74	Baik
7.	4	20	24	96	0	0	0	0	0	0	28	116	4,1	82	Sangat Baik
8.	14	70	14	56	0	0	0	0	0	0	28	126	4,5	90	Sangat Baik
9.	16	80	11	44	1	3	0	0	0	0	28	125	4,4	88	Sangat Baik
10	14	70	14	56	0	0	0	0	0	0	28	126	4,5	90	Sangat Baik
11.	11	55	17	68	0	0	0	0	0	0	28	123	4,4	87	Sangat baik
12.	17	85	11	44	0	0	0	0	0	0	28	129	4,6	92	Sangat Baik
13	13	65	10	44	3	9	2	4	0	0	28	122	4,3	87	Sangat Baik
14	19	95	9	36	0	0	0	0	0	0	28	131	4,6	93	Sangat Baik
15	13	65	15	60	0	0	0	0	0	0	28	125	4,4	89	Sangat Baik
16	12	60	16	64	0	0	0	0	0	0	28	124	4,4	89	Sangat Baik

17	15	75	13	52	0	0	0	0	0	0	28	127	4,5	90	Sangat Baik
18	14	70	9	45	5	15	0	0	0	0	28	10	4,6	92	Sangat Baik
19	0	0	0	0	5	15	15	30	8	8	28	53	1,8	37	Kurang
20	0	0	0	0	6	18	12	24	10	10	28	52	1,8	37	Kurang
21	0	0	0	0	11	33	10	20	7	7	28	60	2,1	42	Cukup Baik
													3,9	77,7	Baik

Sumber : Olahan Data 2015

Dari 4.9 tabel di atas dapat kita lihat Kinerja PT.FIFGROUP Kabupaten Rokan Hulu,dapat kita lihat dari hasil olahan data berdasarkan indikator *Quality* skornya berada diatas 81% (91) artinya Indikator *Quality* berada dalam kategori Sangat Baik, berdasarkan indikator *Quantity* skornya berada diatas 41% (58) artinya Indikator *Quantity* berada dalam kategori Cukup, berdasarkan indikator *Timelines* skornya berada diatas 81% (86,6) artinya Indikator *Timelines* berada dalam kategori Sangat Baik, berdasarkan indikator *Tugas yang Dikerjakan* skornya berada diatas 81% (89,6) artinya Indikator *Tugas yang Dikerjakan* berada dalam kategori Sangat Baik, berdasarkan indikator *Interpersonal* skornya berada diatas 81% (89,6) artinya Indikator *Interpersonnal* berada dalam kategori Sangat Baik, berdasarkan indikator *Need For Supervisor* skornya berada diatas 81% (90,3) artinya Indikator *Need For Supervisor* berada dalam kategori Sangat Baik, sedangkan berdasarkan indikator *Cost-Effectiveness* skornya berada diatas 21% (38,6) artinya Indikator *Cost-Effectiveness* berada dalam kategori kurang Baik. Jadi dapat disimpulkan bahwa berdasarkan indikator Kinerja Karyawan PT. FIFGROUP Pasir Pengaraian Kabupaten Rokan Hulu skornya berada diatas 65 % (77,7) artinya Indikator Kinerja berada dalam kategori Baik. Dengan **Analisis Regresi Linier Sederhana**

Persamaan Regresi

Dari hasil analisis diperoleh persamaan dengan hasil bantuan SPSS Persi 18 dapat

demikian pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan PT. FIFGROUP dalam keadaan baik.

Berdasarkan hasil TCR yang telah diuji bahwa, pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai PT. FIFGROUP Pasir Pengaraian masih dalam kategori sangat baik. Dengan demikian bahwa karyawan PT. FIFGROUP Pasir Pengaraian masih loyal dan bisa bekerja sama dengan pimpinannya. Pemimpin yang membimbing dan memotivasi para pengikutnya, serta mampu mendatangkan perubahan didalam diri setiap individu yang dipimpinnya pada tujuan yang lebih ditetapkan dengan cara menjelaskan peran tugas yang dibawa oleh pimpinan PT. FIFGROUP Pasir Pengaraian Rokan Hulu. Pimpinan yang memiliki sifat yang lebih mengedepankan rasa sosial perhatian dan saling memberikan penghormatan atau penghargaan antara atasan dan bawahan serta mampu menjaga rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap bawahannya, dengan melihat seperti apa kebutuhan yang dibutuhkan oleh karyawannya. Gaya kepemimpinan tranformasional yang dibawa oleh pimpinan PT. FIFGROUP Pasir Pengaraian termasuk dalam gaya kepemimpinan yang loyal terhadap bawahannya.

diketahui selengkapnya ada pada lampiran selanjutnya dijelaskan pada Tabel berikut ini:

Tabel 4.10 Hasil analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	42.039	37.420		1.123	.272
Gayatransformasional	.081	.463	.034	.175	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Model persamaan regresi yang dapat ditulis dari hasil penelitian tersebut dalam bentuk persamaan regresi Standar Dized adalah sebagai berikut:

$$Y=42.039+0,081X+e$$

A. Koefisien Regresi variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional mempunyai Nilai positif Hal ini menunjukkan

bahwa peningkatan variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

B. Variabel Kinerja dengan koefisien 0,081 memiliki arah koefisien bertanda positif terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional.

Koefisien korelasi dan determinasi

Tabel 4.11 Koefisien Korelasi dan Determinasi

Summary

Mode	R	R Square	Adjusted Square
1	0,034 ^a	0,733	0,37

a. Gaya Kepemimpinan Transformasional

b. Dependent Variabel :Kinerja

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (adjusted R²) yang diperoleh sebesar 0,73 hal ini berarti bahwa 73% Variabel Gaya

Kepemimpinan dikelaskan oleh variabel Kinerja. Sedangkan sisanya 27% dipengaruhi variabel lain.

Pengujian Hipotesis

1. Uji t (pengujian hipotesis secara parsial)

Untuk menguji model regresi untuk masing-masing variabel secara parsial dapat diperoleh dengan menggunakan uji t, berikut

akan dijelaskan pengujian masing-masing variabel secara parsial.

Tabel 4.12 Hasil Uji t Secara Parsial

Variabel bebas	t hitung	Sig.t
Gaya kepemimpinan transformasional	0.175	0.000

Sumber : Data primer yang diolah, 2015

Hasil pengujian diperoleh nilai t hitung untuk variabel kedisiplinan menunjukkan nilai t hitung = 0.175 dengan nilai signifikan 0.000 < 0,05 yang berarti bahwa hipotesis variabel

gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. FIGROUP Pasir Pengaraian Kabupaten Rokan Hulu.

Pembahasan

Berdasarkan indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional didapatkan bahwa gaya kepemimpinan Transformasional yang dimiliki Karyawan PT. FIGROUP Pasir Pengaraian Kabupaten Rokan Hulu skornya yaitu diatas 61% (78,3) artinya pengaruh Gaya

Kepemimpinan transformasional berada dalam Kategori Baik, dan berdasarkan indikator Kinerja Karyawan PT. FIGROUP Pasir Pengaraian Kabupaten Rokan Hulu skornya berada diatas 65% (77,7) artinya Indikator Kinerja berada dalam kategori Baik.

Berdasarkan indikator *Quantity* skornya berada diatas 41% (58) artinya Indikator *Quantity* berada dalam kategori Cukup, berdasarkan indikator *Cost-Effectiveness* skornya berada diatas 21% (38,6) artinya Indikator *Cost-Effectiveness* berada dalam kategori Kurang Baik. Diketahui Kinerja PT.FIFGROUP Kabupaten Rokan Hulu, dapat kita lihat dari hasil olahan data berdasarkan indikator *Quality* skornya berada diatas 81% (91) artinya Indikator *Quality* berada dalam kategori Sangat Baik, berdasarkan indikator *Quantity* skornya berada diatas 41% (58) artinya Indikator *Quantity* berada dalam kategori Cukup, berdasarkan indikator *Timelines* skornya berada diatas 81% (86,6) artinya Indikator *Timelines* berada dalam kategori Sangat Baik, berdasarkan indikator *Tugas yang Dikerjakan* skornya berada diatas 81% (89,6) artinya Indikator *Tugas yang Dikerjakan* berada dalam kategori Sangat Baik, berdasarkan indikator *Interpersonnal* skornya berada diatas 81% (89,6) artinya Indikator *Interpersonnal* berada dalam kategori Sangat Baik, berdasarkan indikator *Need For Supervisor* skornya berada diatas 81% (90,3) artinya Indikator *Need For Supervisor* berada dalam kategori Sangat Baik, sedangkan berdasarkan indikator *Cost-Effectiveness* skornya berada diatas 21% (38,6) artinya Indikator *Cost-Effectiveness* berada dalam kategori kurang Baik. Jadi dapat disimpulkan bahwa berdasarkan indikator Kinerja Karyawan PT. FIFGROUP Pasir Pengaraian Kabupaten Rokan Hulu skornya berada diatas 65% (77,7) artinya Indikator Kinerja berada dalam kategori Sangat Baik. Hasil uji reliabelnya menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien alpha yang cukup besar, yaitu diatas 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pengukuran variabel dari kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini kuesioner yang handal diketahui bahwa nilai r hitung lebih besar dari r tabel untuk setiap item pertanyaan yang diajukan kepada responden. Sesuai dengan ketentuan bahwa jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel maka data kuisisioner dikatakan valid sebab item pernyataan sudah diatas 0,388, Berdasarkan uji t didapatkan variabel Gaya Transformasional, nilai t hitung sebesar 1.123 dengan signifikannya .272 karena t hitung > t tabel (1.123 > .272) hal ini berarti Ho ditolak dan Hi diterima, yang berarti secara parsial gaya

kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.FIFGROUP Kabupaten Rokan Hulu Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (adjusted R^2) yang diperoleh sebesar 0,73 hal ini berarti bahwa 73% Variabel Gaya Kepemimpinan dikelaskan oleh variabel Kinerja. Sedangkan sisanya 27% dipengaruhi variabel lain.

Kesimpulan dari keterangan diatas adalah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan karena indikator-indikator pada variabel gaya kepemimpinan transformasional semuanya berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. FIFGROUP Pasir Pengaraian Kabupaten Rokan Hulu. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai dilihat dari prestasi dan penghargaan yang diraih oleh pegawai PT. FIFGROUP Pasir Pengaraian Rokan Hulu.

PENUTUPAN KESIMPULAN

1. Berdasarkan indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional didapatkan bahwa gaya kepemimpinan Transformasional yang dimiliki Karyawan PT. FIFGROUP Pasir Pengaraian Kabupaten Rokan Hulu skornya yaitu diatas 61% (78,3) artinya Gaya Kepemimpinan transformasional berada dalam Kategori Baik.
2. Berdasarkan indikator Kinerja Karyawan PT. FIFGROUP Pasir Pengaraian Kabupaten Rokan Hulu skornya berada diatas 65% (77,7) artinya Indikator kinerja berada dalam kategori Baik.
3. Berdasarkan uji t didapatkan variabel Gaya Transformasional, nilai t hitung sebesar 1.123 dengan signifikannya .272 karena t hitung > t tabel (1.123 > .272) hal ini berarti Ho ditolak dan Hi diterima, yang berarti secara parsial gaya transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.FIFGROUP Kabupaten Rokan Hulu.

SARAN

1. Disarankan pada Pimpinan PT.FIFGROUP Pasir Pengaraian Kabupaten Rokan Hulu agar dapat lebih meningkatkan lagi kinerja

- karyawannya dalam memberikan pelayanan kepada konsumen.
2. Disarankan pada Karyawan PT. FIFGROUP agar lebih meningkatkan lagi Kinerjanya dalam memberikan

pelayanan terhadap konsumen, dan meningkatkan kualitas diri dan selalu mengutamakan peraturan yang berlaku dalam perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Kolonel Susilo Martoyo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta
- Mangkunegara. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi*, Bandung : Remaja Rosdakarya
- Melayu, S.P.Hsb. 2005. *MSDM*, Bandung : Bumi Aksara
- Mundiani Tria, *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN(Persero) UPJ Semarang*, Jurnal Administrasi Bisnis FISIP Universitas Diponegoro, Volume 1 No 1 2012
- Nawawi, H. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, Yogyakarta : Gajah Mada Universitas Press
- Natoatmodjo, S. 2010. *Metodologi Penelitian* : Jakarta : Rineka Cipta
- Simamora Hendry. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : YPPKN
- Sugiyono. 2005. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Bandung : Alfa Beta
- Sedermayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : PT. Refika Aditama
- Setiawan Denni, *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan di PT. Tahtindo Multi Craft Industries Krian*, Jurnal.
- Timpe. 2012. *Kinerja dalam Perusahaan*. (online), (<http://kinerjafiless.wordpress.com/2012/04/06/>), Posted on 16 April 2012)
- Rivai Veithzal Dkk. 2009. *MSDM untuk Instansi dari Teori kepraktik*, Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Tama Fazri, Dinar Aulia. 2014. *Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Gaya Kepemimpinan Transaksional dengan Disiplin Kerja pada Karyawan PT. Abadi Utama di Kecamatan Batu Sopang Kabupaten Paser*, Jurnal Psikologi : Volume 2