

PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. RIAU POS INTERMEDIA DI KOTA PEKANBARU

Diana Sri Dewi

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau (STIE RIAU)
Jl. H.R Soebrantas KM 12 Pekanbaru 28293
Email : dewisri.diana.84@gmail.com

ABSTRACT

This research was conducted at PT. Riau Pos Intermedia Pekanbaru located on HR.Soebrantasstreet KM. 10.5 Pekanbaru. This study aims to determine the influence of leadership on employee performance at PT. Riau PosIntermedia Pekanbaru.In analyzing the data obtained from the research object using descriptive analysis and quantitative analysis using SPSS program. Based on the results in this study can be concluded that leadership has a significant and positive impact on employee performance at PT. Riau Pos Intermedia Pekanbaru. .From the regression results in this study, can be seen the regression equation as follows: $Y = 15.714 + 0.946 X$. This means that the value of a is 15.714 this value shows that when the variable Leadership (variable X) is zero, then Performance (variable Y) of 15.714. While the value of b is 0.946, meaning that when an increase in the value of Leadership variable (variable X) of 1 (one) unit then Performance (variable Y) will increase by 0.946 units.The result of t test is known that t count (6,527) > t table (2.03224) and significance (0,000) < 0,05. Thus H_0 is rejected and H_a accepted. This means that there is a significant influence of leadership variable on employee performance at PT. Riau Pos Intermedia Pekanbaru. The direction of its influence is positive. This means that the better the leadership will improve employee performance at PT. Riau Pos Intermedia Pekanbaru.The coefficient of determination (R^2) is 0,556. Means the relationship between independent variables (leadership) to the dependent variable (performance) of 55.6%. While the remaining 44.4% influenced by other variables that are not included in this study.

Keywords: Leadership, performance

PENDAHULUAN

Dalam menjalankan aktivitas perusahaan diperlukan faktor-faktor produksi dalam mencapai tujuan perusahaan. Salah satu faktor produksi yang penting dalam kegiatan operasional perusahaan adalah manusia. Manusia adalah faktor utama yang bisa menggerakkan, mengatur dan memutuskan kebijakan- kebijakan manajerial dalam aktivitas perusahaan.

Manusia adalah satu-satunya yang mampu melaksanakan fungsi-fungsi manajemen yaitu : Perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan agar perusahaan dapat berjalan dengan baik dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya selain di dukung oleh faktor-faktor berupa modal dan teknologi,

keberhasilan perusahaan juga di dukung oleh sumber daya manusia. Karyawan pada umumnya memp unyai suatu tujuan/motivasi untuk mendapatkan sesuatu yang di inginkan melalui pekerjaan yang di lakukan, tanpa di sadari atau tidak disadari tujuan tersebut dimaksudkan untuk memenuhi kebutuhan yang bersangkutan.

Kepemimpinan dapat mendorong karyawan untuk mencapai tujuan dari pekerjaan yang dilakukan sehingga kepemimpinan merupakan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dimana motivasi tersebut muncul karena adanya dorongan dari dalam pribadi karyawan yang bersangkutan sebagai hasil integrasi keseluruhan dari kebutuhan pribadi dan pengaruh lingkungan fisik serta lingkungan sosial karyawan tersebut.

Memadukan sumber daya manusia ini dengan sumber daya produksi yang lain merupakan subyek yang amat penting bagi seorang pimpinan atau menejer, karena seorang pimpinan atau menejer harus yang bekerja dengan dan orang lain untuk mencapai tujuan perusahaan yang tergambar dalam bentuk kinerja perusahaan.

Seorang pimpinan mampu mendorong tinggi atau rendahnya semangat kerja/motivasi karyawan akan mempengaruhi kinerja kerja karyawan atas tugas-tugas pokok yang telah di berikan terhadap masing-masing karyawan yang akan bertanggung jawab dalam mengerjakan tugas-tugas pokok tersebut. Dengan demikian faktor manusia dalam organisasi sangat perlu di perhatikan dan di dorong oleh pimpinan atau menejer agar dapat bekerja lebih giat dan bersemangat dalam bekerja sehingga tujuan yang telah di tetapkan perusahaan dapat di capai.

Suatu perusahaan membutuhkan karyawan yang mau bekerja dan memperhatikan waktu kerja atau disiplin kerja. Karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja menimbulkan kelalaian dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, adanya kedisiplinan karyawan akan mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, serta terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan

masyarakat. Peranan pimpinan sebagai penanggung jawab dalam perusahaan sangat penting untuk meningkatkan disiplin kerjakaryawan karena pemimpin dapat memberikan motivasi, membimbing, mengerakkan, mempengaruhi, atau mengontrol pikiran, perasaan atau tingkah laku karyawannya untuk mencapai tujuan yang telah di tetapkan sebelumnya.

Penerapan tindakan disiplin bukan tugas yang mudah, karena untuk penghukum seorang karayawan harus mempunyai catatan dan dokumen yang berisikan kejadian, situasi-situasi, tempat sangsi hukuman untukdilakukan secaralengkap.

PT. Riau Pos intemedia tidak bisa mengabaikan keberadaan sumber daya manusia sebagai salah satu faktor produksi yang menggerakkan perusahaan. Karyawan. Karyawan menentukan keberhasilan perusahaan dimana tenaga kerja yang bias memaksimalkan potensi dan mampu mengerahkan potensi dalam dirinya secara individu maupun kelompok dibawah kepemimpinan yang baik akan memberikan nilai tambah tersendiri bagi perusahaan apabila mengingat tantangan yang semakin berat dengan berdirinya perusahaan- perusahaan yang sejenis.

Berikut lampiran data jumlah karyawan pada PT. Riau Pos Intermedia Pekanbaru pada tabel dibawah ini :

Tabel 1: Jumlah karyawan PT. Riau PosIntermedia 2016-2020

| No | Tahun | Jumlah Karyawan |
|----|-------|-----------------|
| 1 | 2016 | 45 |
| 2 | 2017 | 45 |
| 3 | 2018 | 44 |
| 4 | 2019 | 42 |
| 5 | 2020 | 37 |

Sumber : PT. Riau Pos Intermedia tahun,2020

Divisi Pemasaran PT. Riau Pos Intermedia Pekanbaru dipimpin oleh Hidayat Algeri sejak tahun 2016. Sebelumnya dipimpin oleh Fitriyadi Syam.

Target dan hasil capaian kinerja setiap

tahun menjadi bahan yang sangat penting bagi evaluasi perusahaan baik bagi pimpinan yang menetapkan berbagai rencana dan kebijakan maupun hasil capaianakhir sebagai evaluasi dan gambaran kinerja yang dapat dicapai setiap

tahunnya. Dalam Divisi Pemasaran ada beberapa program kerja untuk mencapai target pelanggan PT.

Riau Pos Intermedia Pekanbaru pada tabel dibawah ini :

Tabel 2: Program kerja Pencapaian target pelanggan PT. Riau Pos Intermedia Pekanbaru

| Tahun | Pimpinan | ProgramKerja | Target | Realisasi | Persentase |
|-------|----------------|------------------------------|-------------|-------------|------------|
| | | | (Pelanggan) | (Pelanggan) | (%) |
| 2016 | Hidayat Algeri | 1. Dor to dor | 1000 | 750 | 75 |
| | | 2. branding stand di mall | | | |
| 2017 | HidayatAlgeri | Branding dihotel dan bandara | 1000 | 736 | 73.6 |
| 2018 | Hidayat Algeri | 1.Branding di bandara | 1000 | 680 | 68 |
| | | 2. telemarketing | | | |
| 2019 | HidayatAlgeri | 1.Branding dibandara | 1000 | 645 | 64.5 |
| | | 2.Telemarketing | | | |
| 2020 | Hidayat Algeri | 1.Dor to dor | 1000 | 570 | 57 |
| | | 2. Branding stand di mall | | | |

Sumber : PT. Riau Pos Intermedia tahun,2020

Adapun target dan realisasi terakhir adalah sebagai berikut : penjualan koran Riau pos dalam 5 tahun

Tabel 3: Target dan Realisasi Penjualan Koran Riau Pos tahun 2016-2020

| | | | | |
|---|------|-----------|-----------|--------|
| 1 | 2016 | 8.120.575 | 7.332.927 | 90,30% |
| 2 | 2017 | 8.023.668 | 7.250.818 | 90,36% |
| 3 | 2018 | 7.891.250 | 7.080.150 | 89,72% |
| 4 | 2019 | 6.644.400 | 5.841.620 | 87,91% |
| 5 | 2020 | 6.143.450 | 5.290.200 | 86,11% |

Sumber : PT. Riau Pos Intermedia tahun,2020

Faktor kepemimpinan erat hubungannya bagaimana seorang pemimpin mengomunikasikan gagasan dan ide-idenya yang tertuang dalam target dan capaian tahunan yang direncanakan. Hal ini sangat mempengaruhi kinerja karyawan Komunikasi menjadi kegiatan penting yang di perhatikan dalam manajemen dalam pendekatan hubungan manusiawi, dan sejalan dengan peran alih perilaku mulai menerapkan penelitian mereka pada organisasi. Masalah kinerja ini sangat penting artinya bagi instansi guna meningkatkan produktifitas, mengingat persaingan di era globalisasi yang makin ketat. Dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat ini

instansi usaha meningkatkan produktifitas dan kualitas produk .Hal ini dapat di lakukan apabila kinerja kerja karyawan baik.

Untuk mengukur dan mengarahkan kegiatan pegawai dibutuhkan kiat-kiat tertentu, mengingat mereka adalah manusia yang mempunyai sifat dan kepribadian yang berbeda satu sama lainnya. Hal ini dapat di pengaruhi berbagai factor antara lain : usia, jenis kelamin, pendidikan dan lingkungan.

Dalam upaya mengelola pegawai agar dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Riau Pos Intermedia Pekanbaru, pimpinan instansi menekankan pada gaya kepemimpinan dan metode komunikasi. sehingga dapat

mempengaruhi karyawan agar dapat bekerja sesuai dengan tujuan yang ditetapkan tanpa adanya paksaan dan perasaan tertekan. Untuk memahami seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan metode komunikasi yang di hadapi instansi maka atas dasar alasan di atas penulis melakukan penelitian yang berkaitan tentang “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Riau Pos Intermedia di Kota Pekanbaru”.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut Ekawarna (2010:154) mengemukakan bahwa fungsi manajemen yang berhubungan dengan rekrutmen, penempatan, pelatihan dan pengembangan anggota organisasi. Tujuan-tujuan MSDM tidak hanya berfokus pada pencapaian tujuan organisasi saja, akan tetapi termasuk pencapaian tujuan stake holder terhadap organisasi tersebut yaitu pribadi karyawan, tujuan konsumen. Kepemimpinan dan kinerja adalah dua topik yang sangat berkaitan erat dalam manajemen sumber daya manusia.

Menurut George R. Terry dalam Thoha (2012:5), merumuskan bahwa kepemimpinan itu adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi.

Menurut Robbins dalam Suwatno dan Juni (2011 : 140), menyatakan kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran.

Kouzes dan Posner dalam Suwatno dan Juni (2011:140), mengatakan Kepemimpinan adalah pencapaian cara bagi orang untuk ikut berkontribusi dalam mewujudkan sesuatu yang luar biasa. Menurut Oemar (2007:165) Kepemimpinan adalah suatu proses pemberian petunjuk dan pengaruh kepada anggota kelompok atau organisasi dalam melaksanakan tugas-tugas. Tzu dan Cleary dalam Suwatno dan Juni (2011:140), berpendapat kepemimpinan adalah sebuah persoalan kecerdasan, kelayakan untuk dipercaya, kelembutan, keberanian, dan ketegasan.

Katono dalam Suwatno dan Juni (2011 :140), menyatakan kepemimpinan adalah Kemampuan untuk memberikan pengaruh yang

konstruktif kepada orang lain untuk melakukan satu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah di rencanakan. Selain itu juga sorang pemimpin harus dapat meningkatkan intelektual karena sangat penting dalam memecahkan suatu permasalahan (*problem solving*) (Slameto dalam Iskandar, 2017:24). Veithzal Rivai dalam Suwatno dan Juni (2011:140), menyatakan kepemimpinan adalah peranan dan juga suatu proses untuk mempengaruhi orang lain. Ralph.m. Stogdill dalam holidan (2011:33), kepemimpinan adalah suatu kepribadian yang memiliki pengaruh, kepemimpinan dapat diartikan sebagai sifat-sifat dan watak yang dimiliki oleh pemimpin yang menunjukkan keunggulan, sehingga menyebabkan pemimpin tersebut memilikipengaruh terhadap bawahan.

Robbins dalam Pasolog (2013:4), menyatakan kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran. Maxwell dalam pasolog (2013:4), kepemimpinan adalah kemampuan memperoleh pengikut. Mudjarto (2006:43), menunjukkan bahwa kepemimpinan melibatkan penggunaan pengaruh dan karenanya semua hubungan merupakan upaya kepemimpinan. Stoner dalam pasolog (2013:4), mengatakan kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan dari anggota kelompok.

Yulk dalam Pasolog (2013:4), mengatakan bahwa kepemimpinan adalah sebagai proses mempengaruhi, yang mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa bagi para pengikut, pilihan dari sasaran-sasaran bagi kelompok atau birokrasi, pengorganisasian dari aktivitas-aktivitas kerja untuk mencapai sasaran-sasaran tersebut, motivasi dari para pengikut, pemeliharaan hubungan kerja sama dan teamwork, serta perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang yang berada di luar kelompok.

Menurut I Gusti Ngurah Gorda dalam Kypti (2011:6), fungsi kepemimpinan dalam hubungannya dengan peningkatan aktivitas dan efisiensi organisasi yaitu : Fungsi kepemimpinan sebagai innovator. Sebagai innovator, pemimpin mampu mengadakan

berbagai inovasi baik yang menyangkut pengembangan produk, sistem manajemen yang efektif dan efisien, maupun dibidang konseptual yang keseluruhannya dilaksanakan dalam upaya mempertahankan dan atau meningkatkan kinerja. Fungsi kepemimpinan sebagai komunikator. Sebagai komunikator, maka pimpinan harus mampu menyampaikan maksud dan tujuan komunikasi yang dilakukan secara baik kepada seseorang dan atau sekelompok karyawan sehingga timbul pengertian di kalangan mereka. Mampu menyampaikan maksud dan tujuan. Komunikasi yang dilakukan secara baik kepada seseorang dan atau sekelompok karyawan sehingga timbul pengertian di kalangan mereka. Pemimpin harus mampu memahami, mengerti dan mengambil intisari pembicaraan- pembicaraan orang lain. Fungsi kepemimpinan sebagai motivator. Sebagai motivator, pemimpin merumuskan dan melaksanakan berbagai kebijaksanaan yang mengarah kepada upaya mendorong karyawan untuk melaksanakan sesuatu kegiatan tertentu sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya yang mampu memberikan sumbangan terhadap keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan.

Fungsi kepemimpinan sebagai kontroler sebagai kontroler (pengendali) pemimpin melaksanakan fungsi pengawasan terhadap berbagai aktivitas perusahaan agar terhindar dari penyimpangan baik terhadap pemakaian sumber daya maupun didalam pelaksanaan rencana dan atau program kerja perusahaan sehingga pencapaian tujuan menjadi efektif dan efisien.

Menurut Kartono (2002:69), membagikan tipe-tipe Kepemimpinan sebagai berikut :

a. Tipe kharismatis

Tipe pemimpin kharismatis ini memiliki kekuatan energy, daya tarik dan pembawa yang luar biasa untuk mempengaruhi orang lain, sehingga ia mempunyai pengikut yang sangat besar jumlahnya dan pengawal-pengawal yang bias dipercaya.

b. Tipe Paternalitis

Yaitu tipe kepemimpinan yang kebabakan dengan sifat-sifat antara lain sebagai berikut :

1) Dia menganggap bawahannya sebagai

manusia yang tidak/belum dewasa, atau anak sendiri yang perlu dikembangkan.

- 2) Dia bersikap terlalu melindungi
- 3) Jarang dia memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil keputusan sendiri.
- 4) Dia hampir tidak pernah memberikan kesempatan pada pengikut dan bawahan untuk berinisiatif
- 5) Dia tidak memberikan atau hampir tidak pernah memberikan kesempatan pada pengikut dan bawahan untuk mengembangkan imajinasi dan daya kreatifitas mereka sendiri.

Selalu bersikap memberitahu dan maha besar. Selanjutnya tipe kepemimpinan yang maternalistis juga mirip dengan tipe yang paternalistis.

c. Tipe militerisasi

Tipe ini sifatnya kemiliter-militeran. Hanya gaya luaran saja yang mencontoh gaya militer.

d. Tipe otokritas

Otokrat berasal dari perkataan *autos* yang artinya sendiri, dan *kratos* yang artinya kekuatan, kekuasaan, Jadi otokrat berarti penguasa absolut. Kepemimpinan otokritas itu mendasarkan diri pada kekuasaan dan paksaan yang mutlak harus di patuhi. Pemimpinnya selalu mau berperan sebagai pemain tunggal.

e. Tipe *laissez faire*

Pada tipe kepemimpinan *laissez faire* ini sang pemimpin praktis tidak memimpin, dia memberikan kelompoknya dan setiap orang berbuat semau sendiri.

f. Tipe populisti

Kepemimpinan populisti ini berpegang teguh pada nilai-nilai masyarakat yang tradisional.

g. Tipe administrative atau eksekutif

Kepemimpinan tipe *administrative* ialah kepemimpinan yang mampu menyelenggarakan tugas-tugas administrasi secara efektif.

h. Tipe demokratis

Berorientasi pada manusia dan memberikan bimbingan yang efisien kepada para pengikutnya.

Menurut Blake dan Mounon dalam Siswanto (2012: 161), membagi tipe kepemimpinan yaitu Tandus (*improverished*), yaitu pemakaian usaha seminimum mungkin untuk

menyelesaikan suatu pekerjaan guna mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Perkumpulan (*Country Club*) yaitu menumpuhkan perhatian kepada bawahan untuk memuaskan hubungan yaitu : mengarahkan, suasana organisasi yang bersahabat, dan menggairahkan tempat kerja. Tugas (*task*) yaitu efisiensi dalam hasil pekerjaan yang diperoleh dari kondisi kerja yang tersusun dengan mengurangi campur tangan elemen manusia sampai pada tingkat minimum. Jalan tengah (*middle of road*) yaitu kecakapan organisasi yang memadai adalah usaha dan memungkinkan membuat keseimbangan diantara kerja yang dilakukan sambil memperhatikan semangat bawahan pada tingkat memuaskan. Tim (*team*) yaitu penampungan kerja yang di peroleh dari persetujuan (*committed*) bawahan yang saling bergantung pada pegangan umum (*comment stake*) yang sesuai dengan tujuan organisasi yang menjerumus pada hubungankeyakinan dan penghargaan.

Menurut Wursanto (2002:197) dalam buku Dasar-Dasar Ilmu Organisasi menjelaskan teori kepemimpinan adalah bagaimana seseorang menjadi pemimpin, atau bagaimana timbulnya seorang pemimpin. Beberapa teori tentang kepemimpinan yaitu : Teori kelebihan. Teori ini beranggapan bahwa seorang akan menjadi pemimpin apabila ia memiliki kelebihan dari para pengikutnya.

Kelebihan dimiliki oleh seorang pemimpin mencakup 3 hal yaitu : kelebihan Ratio, kelebihan Rohaniah, kelebihan Badaniah. Teori sifat, Teori ini menyatakan bahwa seseorang dapat menjadi pemimpin yang baik apabila memiliki sifat-sifat yang positif sehingga para pengikutnya dapat menjadi pengikut yang baik, sifat-sifat kepemimpinan yang umum misalnya bersifat adil, suka melindungi, penuh percaya diri, penuh inisiatif, mempunyai daya tarik, energik, persuasif, komunikasi dan kreatif. Teori Keturunan, Menurut teori ini, seseorang dapat menjadi pemimpin karena keturunan atau warisan, karena orangtuanya seorang pemimpin maka anaknya otomatis akan menjadi pemimpin menggantikan orangtuanya. Teori kharismatik, Teori ini menyatakan bahwa

seseorang menjadi pemimpin karena orang tersebut mempunyai charisma (pengaruh yang sangat besar) pemimpin ini biasanya memiliki daya tarik, kewibawaan dan pengaruh yang sangat besar.

Teori Bakat, Teori ini disebut juga teori ekologis, yaitu yang berpendapat bahwa pemimpin lahir karena bakatnya. Ia menjadi pemimpin karena memang mempunyai bakat untuk menjadi pemimpin. Bakat kepemimpinan harus dikembangkan misalnya dengan memberi kesempatan orang tersebut menduduki suatu jabatan. Teori sosial, Teori ini beranggapan pada dasarnya setiap orang dapat menjadi pemimpin setiap orang mempunyai bakat untuk menjadi pemimpin asal dia diberi kesempatan. Setiap orang dapat dididik menjadi seorang pemimpin karena masalah kepemimpinan dapat di pelajari, baik melalui pendidikan formal maupun pengalaman praktek.

Anton (2010), pemimpin yang sukses adalah pemimpin yang memiliki tiga kriteria penting dalam menjalankan kepemimpinannya yaitu :

Legalitas yang dinyatakan secara normative, terutama pemimpin yang dibuat dengan rencana yang diatur oleh konstitusi yang berlaku di suatu Negara.

Pengakuan dan visibilitas kepemimpinannya yang diakui oleh masyarakat atau anak buah yang dipimpinnya.

Relasi yang banyak dalam mengaitkan idealism kepemimpinannya sehingga ditunjang oleh struktur kepemimpinan yang berada diluar wewangnya.

Memiliki ilmu pengetahuan yang memadai untuk memberi pembinaan dan pengarahan kepada bawahannya'

Memiliki modal finansial yang cukup agar tidak berpihak oleh gaya kepemimpinan yang korup.

Adapun Indikator-indikator kepemimpinan yang dipakai dalam penelitian ini adalah menurut Martoyo (2016 :176-179) diantaranya :

a. Kemampuan Analitis

Kemampuan menganalisa situasi yang dihadapi secara teliti, matang, dan mantap, merupakan prasyarat untuk suksesnya kepemimpinan

seseorang.

b. Keterampilan Berkomunikasi

Dalam memberikan perintah, petunjuk, pedoman, nasihat, seorang pemimpin harus menguasai teknik - teknik berkomunikasi.

c. Keberanian

Semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi ia perlu memiliki keberanian yang semakin besar dalam melaksanakan tugas pokoknya yang telah dipercayakan padanya.

d. Kemampuan Mendengar

Salah satu sifat yang perlu dimiliki oleh setiap pemimpin adalah kemampuannya serta kemauannya mendengar pendapat atau saran-saran orang lain, terutama bawahan - bawahannya.

e. Ketegasan

Ketegasan dalam menghadapi bawahan dan menghadapi ketidakpastian sangat penting bagi seorang pemimpin.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2005 : 57) kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari hasil atau tindakan tujuan organisasi yang telah ditetapkan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2001:34) mengemukakan "kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu".

Menurut Robett L Mathis dan Jhon H jakson (2001:82) factor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja yaitu kemampuan mereka(anggota), motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerja yang mereka lakukan dan hubungan dengan organisasi.

Selanjutnya Mc. Cleland, mengemukakan ada enam karakteristik dari seorang yang memiliki motif kerja yang tinggi yaitu : Memiliki tanggung jawab, Berani mengambil resiko, Memiliki tujuan yang realistis, Memiliki rencana yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuan,

Memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan dan Mencari kesempatan untuk merealisasi rencana yang telah diprogramkan

Kontribusi merupakan sesuatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan organisasi. Adapun secara terperinci penilaian kinerja bagi organisasi adalah :

- a. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi
- b. Perbaikan kinerja
- c. Kebutuhan latihan dan pengembangan
- d. Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, dan perencanaan tenaga kerja
- e. Untuk kepentingan penilaian pegawai
- f. Membantu diagnosis terhadap kesalahan pegawai

Adapun indikator kinerja menurut Hersey, Branchard, dan jhonson dalam Wibowo (2013:102), untuk dijelaskan sebagai berikut:

1. Tujuan

Merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai. Pengertian tersebut mengandung makna bahwa tujuan bukanlah merupakan persyaratan juga merupakan keinginan. Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah kemana kinerja harus dilakukan. Atas dasar arah tersebut, dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan, diperlukan kinerja individu, kelompok dan organisasi. Kinerja individu maupun organisasi berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

2. Standar

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai. Standar menjawab pertanyaan tentang kapan kita tahu bahwa kita sukses atau gagal. Kinerja karyawan dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara

astasan dan bawahan.

3. Umpan balik

Antara tujuan, indikator umpan balik, bersifat saling terkait. Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar. Umpan balik terutama penting ketika kita

mempertimbangkan "real goals" atau tujuan yang sebenarnya. Tujuan yang dapat diterima oleh pekerja adalah tujuan yang bermakna dan berharga. Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemampuan kinerja, standar kinerja dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

4. Alat atau sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan factor penunjang untuk mencapai tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya tanpa alat tidak mungkin dilakukan pekerjaan.

5. Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Orang harus melakukan lebih dari sekedar belajar tentang sesuatu, orang harus dapat melakukan pekerjaan dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

6. Motif

Motif merupakan alasan atau dorongan bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manager memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan

pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disentensif.

7. Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua factor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan memenuhi syarat. Tugas mendapatkan prioritas lebih tinggi, mendapat perhatian lebih banyak dan mengambil waktu yang tersedia. Jika pekerja dihindari karena supervisor tidak percaya terhadap kualitas atau kepuasan konsumen, mereka secara efektif akan dihambat dari kemampuan memenuhi syarat untuk memenuhi syarat berprestasi.

Menurut Ekawarna (2010:180), istilah Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas individu atau kelompok untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu dalam situasi yang telah ditetapkan. Dalam mempengaruhi orang lain (bawahan, anggota) pemimpin cenderung menggunakan kekuasaan, wewenang, pengaruh, sifat karakteristik, dengan memiliki tujuannya adalah untuk meningkatkan produktivitas kinerja anggota dan moral kelompok.

Menurut Cahyono dan Suharto dalam Frana (2011) kepemimpinan merupakan variabel yang sangat penting dalam mempengaruhi perusahaan, kepemimpinan yang baik adalah dimana dalam memberi pengaruh, informasi, pengambilan keputusan Hipotesis merupakan jawaban sementara yang masih harus dibuktikan kebenarannya melalui penelitian (Sugiyono, 2010:85). Berdasarkan uraian kerangka teori yang diteliti diatas, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut : "Diduga bahwa Kepemimpinan berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Riau Pos Intermedia Kota Pekanbaru".

Adapun yang menjadi variabel yang diteliti dalam penulisan skripsi ini adalah Kepemimpinan (X) dan Kinerja Karyawan (Y).

METODE

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu :

Data primer

Yaitu data yang diperoleh dari sumber pertama, baik dari individu maupun kelompok dengan melakukan wawancara langsung dengan pihak perusahaan.

Data Sekunder

Yaitu merupakan data yang didapatkan dari informasi yang berkaitan dengan masalah yang diteliti dan dapat menunjang penelitian ini seperti data sejarah PT. Riau Pos Intermedia Pekanbaru.

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan populasi, (Suharsimi Arikunto, 2010:173). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Divisi pemasaran PT. Riau Pos Intermedia Pekanbaru yang berjumlah 37 orang.

Teknik *sampling* sangatlah diperlukan

dalam sebuah penelitian karena hal ini digunakan untuk menentukan siapa saja anggota dari populasi yang hendak dijadikan sampel. Pada penelitian ini menggunakan *total sampling* yaitu seluruh populasi dijadikan sampel yang berjumlah 37 orang kemudian karena manajer pemasaran yang menjadi objek penelitian ini maka dikurangi 1 responden tidak termasuk dalam objek penelitian sehingga responden yaitu $37-1=36$. Dasar lainnya adalah jumlah populasi kurang dari 100 sehingga semua populasi dijadikan sampel. (Arikunto, 2010:174).

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menyusun daftar pertanyaan tertulis dan kemudian diajukan kepada para responden yang dijadikan objek dalam penelitian atau kuesioner.

Muhidin (2009:55), untuk mengukur indikator kuisioner dalam penelitian menggunakan skala likers dimana setiap jawaban yang tersedia diberi bobot nilai sebagai berikut :

Tabel 4 : Skala likert analisis kuantitatif

| No | Skor | Kategori |
|----|--------|---------------------|
| 1 | Skor 5 | Sangat setuju |
| 2 | Skor 4 | Setuju |
| 3 | Skor 3 | Cukup setuju |
| 4 | Skor 2 | Tidak setuju |
| 5 | Skor 1 | Sangat Tidak Setuju |

Sumber : Sasmita 2012

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini, penulis menggunakan deskriptif dan kuantitatif yaitu penganalisaan yang menggunakan perhitungan statistik dengan metode Regresi Linear Sederhana yaitu suatu metode statistik yang digunakan untuk memperlihatkan pengaruh antara dua variabel X (Variabel bebas) dengan variabel Y (Variabel terikat) Rumus yang digunakan dalam jenita (2008:99) yaitu :

$$Y = a + bx$$

Keterangan

Y = Subjek dalam variabel terikat yang

diprediksi.

a = Konstanta.

b = Koefesian arah regresi, yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabeldepenen atau mengukur besarnya pengaruh X terhadap Y, jika X naik satu unit.

X = Subjek pada variabel bebas yang mempunyai nilai tertentu.

HASIL

Secara umum dari profil responden dapat diterangkan bahwa karyawan yang berjumlah 36 orang yang menjadi sampel dalam penelitian ini terdiri dari 29 pria dan 7wanita dengan umur rata-rata 21 tahun. Jenjang pendidikan

didominasi oleh tingkat SMA dan sisanya sarjana. Karir karyawan rata-rata juga diatas 5 tahun. Adapun analisis deskriptif pada penelitian ini menunjukkan Rekapitulasi hasil kuisioner pada variabel kepemimpinan pada PT. Riau Pos Intermedia Pekanbaru dengan skor rata-rata 3,93 menunjukkan tanggapan responden adalah setuju. Skor tertinggi untuk pernyataan dengan skor rata-rata sebesar 4,25 yaitu untuk pernyataan selalu melaksanakan tugas pokok yang di percayakan, sedangkan skor rata-rata terendah 3,61 untuk pernyataan bertindak secara matang dalam memimpin.

Sedangkan rekapitulasi hasil kuisioner pada variabel Kinerja pada PT. Riau Pos Intermedia Pekanbaru dengan skor rata-rata 3,78 menunjukkan tanggapan responden adalah setuju. Skor tertinggi untuk pernyataan dengan skor rata-rata sebesar 4,08 yaitu untuk pernyataan bekerjasama dengan rekan kerja, sedangkan skor rata – rata terendah 3,17 untuk pernyataan alat dan sarana yang di sediakan sebagai penunjang untuk penyelesaian tugas dan tanggung jawab.

Pengujian validitas pada penelitian ini

menggunakan rumus korelasi Pearson Product Moment. hasil hitungan uji validitas memperoleh kesimpulan bahwa semua dinyatakan *valid*. Karena jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka alat ukur yang digunakan dinyatakan *valid* dan sebaliknya jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ maka alat ukur yang digunakan tidak *valid*.

Hasil pengujian reliabilitas pada t menunjukkan bahwa nilai koefisien α (Alpha) dari variable-variabel yang diteliti menunjukkan hasil yang beragam dan variabel nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 yakni 0,873 untuk kepemimpinan dan 0,879 untuk kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penilitian ini adalah reliabel.

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang diteliti untuk keseluruhan indikator tersebut bersifat normal dan dalam penelitian ini data bersifat normal karena tersebar dengan baik disepanjang garis diagonal.

Untuk mendapatkan koefisien regresi (nilai a dan b), dicari menggunakan Software SPSS, hasil output SPSS sebagai berikut :

Tabel 5 : Analisis Regresi Linear Sederhana

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 15,714 | 5,764 | | 2,726 | ,010 |
| | KEPEMIMPINAN | ,946 | ,145 | ,746 | 6,527 | ,000 |

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data Olahan SPSS, 2020

Berdasarkan hasil output SPSS diatas maka persamaan regresi yang terbentuk adalah :

$$Y = 15,714 + 0,946 X$$

Dari model diatas dapat diketahui bahwa nilai dari a adalah 15,714, nilai ini menunjukkan bahwa pada saat variabel Kepemimpinan (variabel X) bernilai nol, maka Kinerja (variabel Y) sebesar 15,714. Sedangkan nilai dari b adalah 0,946 artinya bahwa ketika terjadi peningkatan nilai variabel Kepemimpinan (variabel X) sebesar 1 (satu) satuan, maka Kinerja (variabel Y) akan meningkat sebesar 0,946 satuan.

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian adalah menggunakan analisis regresi sederhana (*simple regression*) berdasarkan uji koefisien determinasi (R^2), uji signifikansi parameter individual (t test) untuk menguji hipotesis penelitian digunakan analisis regresi sederhana dengan bantuan *software* SPSS (Statistical Product and Service Solution). Berdasarkan perhitungan diatas diperoleh nilai t hitung sebesar 6,527. Sedangkan nilai kritis menurut tabel dengan tingkat signifikansi 5 % dengan menggunakan rumus t tabel ($\alpha / 2; n - k$) $k = 2$ dan $n = 36$, $36 - 2 = 34$ adalah 2.03224 karena thitung $>$ t tabel maka H_0 ditolak. Artinya ada pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja. Dengan arti kata Hipotesis (H_a) diterima. Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan mempunyai hubungan yang searah dengan Kinerja karyawan PT. Riau Pos Intermedia Pekanbaru.

Adapun nilai koefisien determinasi (RSquare) sebesar 0,556. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan memberikan kontribusi terhadap perubahan-perubahan variabel Kinerja sebesar 55,6%. Sementara sisanya sebesar 44,4% ($100\% - 55,6\%$) dipengaruhi oleh factor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Secara umum dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Riau Pos

Intermedia. Hal ini sejalan dengan Jeng Sekar Triyani (2016) dan Windi Hapsari (2014) bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara teori juga dibenarkan oleh Kartono (2008:66) bahwa kinerja bias berhasil apabila pimpinan mempunyai sikap yang arif, ada keteladanan, menegakkan disiplin dan menjalankan semua ketentuan secara konsisten.

Menurut Cahyono dan Suharto dalam Frana (2011) kepemimpinan merupakan variabel yang sangat penting dalam mempengaruhi perusahaan, kepemimpinan yang baik adalah dimana dalam memberi pengaruh, informasi, pengambilan keputusan dan dapat menumbuhkan serta meningkatkan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini kita temukan bahwa pimpinan telah pemimpin melaksanakan tugas pokok yang dapat diamanahkan kepadanya sehingga sangat mempengaruhi pada peningkatan kinerja karyawan. Elemen lain yakni kemampuan pengambilan keputusan yang matang perlu ditingkatkan terus untuk mendorong kinerja sebagaimana dikatakan George R terry dalam Kartono (2002, 41) bahwa seorang pemimpin harus cakap secara teknis dan manajerial dimana salah satunya dalam hal pengambilan keputusan. Dalam kepemimpinan juga ada istilah inisiatif dari pimpinan dimana pimpinan bisa memadupadankan sumber daya yang ada untuk dapat mengarahkan karyawan agar dapat bekerja maksimal dengan sarana dan prasarana yang ada yang bisa jadi kuantitas dan kualitasnya terbatas sehingga kinerja baik yang diharapkan dapat terwujud. (Edwin Ghiselli dalam Handoko, 2009:297).

Kesimpulan

Untuk melihat pengaruh variabel independen yaitu Kepemimpinan (variabel X) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja (variabel Y), menggunakan analisis regresi sederhana dengan hasil adalah $Y = 15,714 + 0,946 X$. Artinya bahwa nilai dari a adalah 15,714 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat variabel Kepemimpinan (variabel X) bernilai nol, maka Kinerja (variabel Y) sebesar 15,714. Sedangkan nilai dari b adalah 0,946, artinya

bahwa ketika terjadi peningkatan nilai variabel Kepemimpinan (variabel X). sebesar 1 (satu) satuan maka Kinerja (variabel Y) akan meningkat sebesar 0,946 satuan.

Nilai nilai t hitung sebesar 6.527 Sedangkan nilai kritis menurut tabel dengan tingkat signifikansi 5 % dengan menggunakan rumus t tabel ($\alpha / 2$; $n - k$) $k = 2$ dan $n = 36$ adalah 2,03224, karena t hitung > t tabel maka H_0 ditolak. Artinya ada pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja. Dengan arti kata Hipotesis (H_a) diterima. Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan mempunyai hubungan yang searah dengan Kinerja PT. Riau Pos Intermedia Pekanbaru.

Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,556 atau 55,6%. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan memberikan kontribusi terhadap perubahan-perubahan variabel Kinerja. Sementara sisanya 44,4% (100% - 55,6%) dipengaruhi oleh factor-faktor lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini.

DAFTAR RUJUKAN

- Athoillah, A 2010. *Dasar-dasar manajemen*. Cv. PustakaSetia, Bandung.
- Abdurrahmat, f. 2006 *.Manajemen sumber daya manusia*.PT. RinekaCipta, Jakarta.
- Akhmad,j. 2013.*Pengantar teori dan perilaku organisasi*. PT. Prestasi Pustaka Karya, Jakarta
- Djamaludin, A.2012. *Kepemimpinan dan inovasi*. PT. Gelora Aksara Pratama, Erlangga.
- Hasibuan, Melayu SP.2002. *Manajemen sumber daya manusia*. PT. BumiAksara, Jakarta.
- Iskandar, I. (2017). *Analisis Kemampuan Problem Solving Pelajar (Kasus Pada Pelajar Pendidikan Menengah di yayasan Al-Huda Pekanbaru)*. Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review, 8(4), 27-31.
- Jenita. 2008. *Statistik 1*. UIR press Pekanbaru.
- Kartono, Kartini. 2002. *Pemimpin dan kepemimpinan*. PT. Raja dan Grafindo

- Persada, Jakarta.
- Mangkuprawira, S. 2009. *Bisnis manajemen dan sumberdaya manusia*. IPB Press, Bogor.
- Muhidin.A. 2009. *Analisis korelasi regresi,dan jalur*. Cv. Alfabeta,Bandung.
- Oemar., H. 2007. *Manajemen ketenagakerjaan Bumi Aksar*, Jakarta.
- Pasolong, H..2013. *Kepemimpinan Birokrasi*. Cv. Alfabeta,Bandung.
- Sasmita, Jumiati dan Norazah, 2012. *Metode Penelitian*. UR Press Pekanbaru
- Siswanto, D. 2012. *Pengantar manajemen PT*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Suwatno, Juni, D.P. 2011. *Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi public dan bisnis*.Cv. Alfabeta, Bandung.
- Sriwuledjan. 2010. *Pengantar manajemen konflik*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sugiono. 2011. *Statistik untuk penelitian*. Cv. Alfabeta, Bandung.
- Sondang,P,S. 2008. *Manajemen sumber daya manusia*. PT. BumiAksara,Jakarta.
- Sondang,P,S. 2011. *Teori dan praktek kepemimpinan*. PT. Rineka Cipta,Jakarta.
- T. Hani, Handoko. 2009. *Manajemen Edisi 2*. BPEF-Yogyakarta, Bandung.
- Toha, M. 2012. *Kepemimpinan dan manajemen*. PT. Raja Grafindo, Jakarta.
- Pabundu. T. 2012. *Budaya organisasi dan peningkatan kinerja perusahaan*. PT. BumiAksara, Jakarta.
- Toha, M. 2005. *Manajemen kepegawaian sipil di Indonesia*. Pernada Media Group, Jakarta.
- Veithzal. R, Ella, J.S. 2009. *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan Rajawali Press*, Jakarta.
- Wirjana. BR, Supardo. S. 2005. *Kepemimpinan dasar – dasar dan pengembangan*. Andi Offest. Yogyakarta.
- Wahyu. 2011. *Manajemen konflik dan organisasi*. Cv. Alfabeta,Bandung.
- Sugianto, FranaAgus, 2011. *Pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT.MadubaruYogyakarta*. Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta.

<http://library.gunadarma.ac.id/repository/view/3824712/pengaruhkepemimpinan-terhadap-kinerja-karyawan-pada-kantor-pusat-pt-taspen.html/>

<http://repository.uui.ac.id/100/SK/I/0/01/013/013642/uui-skripsi-ekonomi-hamsari-%2010311430-5222315235-preliminari.pdf>

[https://www.google.co.id/url?sa=t&source=web&rct=j&url=http://ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2015/07/JURNAL%2520DELTI%2520\(1\)%2520\(07-03-15-02-13-46\).pdf&ved=2ahUKEwj7erkw_e7aAhUKPY8KHXBMDC8QFjAAegQICRAB&usg=AOvVaw377tD6G1qydhscGtmYDVfp](https://www.google.co.id/url?sa=t&source=web&rct=j&url=http://ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2015/07/JURNAL%2520DELTI%2520(1)%2520(07-03-15-02-13-46).pdf&ved=2ahUKEwj7erkw_e7aAhUKPY8KHXBMDC8QFjAAegQICRAB&usg=AOvVaw377tD6G1qydhscGtmYDVfp)