

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ADIRA
DINAMIKA MULTI FINANCE KOTA JAMBI**



SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana (S1) Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Batanghari Jambi**

OLEH

**Nama : JUANDA PRATAMA
Nim : 1800861201360
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS BATANGHARI JAMBI
TAHUN 2022**

TANDA PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Dengan ini komisi Pembimbing Skripsi dan Ketua Jurusan Manajemen menyatakan bahwa skripsi yang disusun oleh :

NAMA : JUANDA PRATAMA

NIM : 1800861201360


PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

JUDUL : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN
TRASFORMASIONAL TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT ADIRA DINAMIKA
MULTI FINANCE KOTA JAMBI


Telah memenuhi syarat dan layak untuk di uji pada ujian skripsi dan komprehensif sesuai dengan prosedur yang berlaku pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.

Jambi, Juli 2022

Pembimbing I

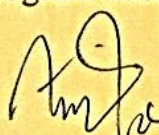

Dr. Jonner Simarmata, MM

Pembimbing II


Azizah, SE, MM

Mengetahui :

Ketua Program Studi Manajemen ,


Anisah, SE, MM

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini dipertahankan Tim Penguji Ujian Komprehensif dan Ujian Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi, pada:

Hari : Selasa

Tanggal : 16 Agustus 2022

Pukul : 15.00-17.00 WIB

Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi

PANITIA PENGUJI

NO. NAMA	JABATAN	TANDA TANGAN
1. Dr. Said Almaududi, SE, MM	Ketua	
2. Azizah, SE, MM	Sekretaris	
3. Anisah, SE, MM	Penguji Utama	
4. Dr. Jonner Simarmata, MM	Anggota	

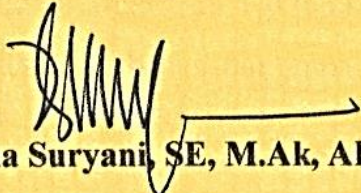
Disahkan Oleh :


Dekan Fakultas Ekonomi

Universitas Batanghari

Ketua Program Studi

Manajemen


Dr. Hj. Arna Suryani, SE, M.Ak, Ak, CA, CMA


Anisah, SE, MM

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

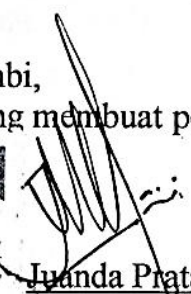
Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Juanda Pratama
No. Mahasiswa : 1800861201360
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Dosen Pembimbing : I. Dr. Jonner Simarmata, MM
II. Azizah, SE, MM
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya sendiri, bahwa data-data yang saya cantumkan pada skripsi ini adalah benar bukan hasil rekayasa, bahwa skripsi ini adalah karya orisinil bukan hasil plagiat orang atau diupahkan pada pihak lain. Jika terdapat karya atau pemikiran orang lain, saya akan mencantumkan sumber yang jelas.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini dan sanksi lain sesuai dengan peraturan yang berlaku di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Unbari. Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar tanpa paksaan dari pihak manajemen.

Jambi, 2022
Yang membuat pernyataan


Juanda Pratama
M. 1800861201360

SEPULUH RIBU RUPIAH
10000
METERAI
TEMPEL
123DAKX029878599

ABSTRAK

Juanda Pratama / 1800861201360 / Fakultas Ekonomi / Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi / Dr, jonner simarmata, MM Selaku Pembimbing 1 / Azizah, SE, MM Sebagai Pembimbing ke-2.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Di Kota Jambi.

Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional meliputi Pengaruh Ideal (*Idealized Influence*), Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*), Motivasi Inspirasional (*Inspirational Motivation*), dan Pertimbangan Individual (*Individualized Consideration*) sedangkan kinerja adalah kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dari rekapitulasi kuesioner gaya kepemimpinan transformasional pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi tergolong tinggi. Hal ini ditunjukkan dengan nilai gaya kepemimpinan transformasional terhadap indikator tentang pengaruh ideal, stimulasi intelektual, motivasi inspirasional dan pertimbangan individual pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi tergolong tinggi dengan nilai total 410 rata-rata 82. Sedangkan untuk indikator kinerja kuesioner yang terjawab melalui kualitas, kuantitas, ketetapan, efektivitas dan kemandirian karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi tergolong tinggi dengan nilai total 524 rata-rata 104,8.

Secara uji hipotesis t variabel gaya kepemimpinan transformasional menunjukkan adanya pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi, dengan cara membandingkan t_{tabel} dengan t_{hitung} apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari tabel 4.20 hasil uji t maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Bahwa hasil pengujian variabel gaya kepemimpinan menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $5,086 > t_{tabel}$ yaitu sebesar 1,7 dengan taraf signifikan 0,000. Taraf signifikan tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a . Dengan demikian dapat berarti hipotesis “Gaya Kepemimpinan Transformasional secara positif berpengaruh langsung dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan” diterima.

ABSTRACT

Juanda Pratama / 1800861201360 / Faculty Of Economics / The Influence of Transformational Leadership Style on Employee Performance at Pt Adira Dinamika Multi Finance Jambi City/ Dr, Jonner Simarmata, MM Selaku Pembimbing 1 / Azizah, SE, MM Sebagai Pembimbing ke-2.

The purpose of this study was to determine and analyze the influence of Transformational Leadership Style and Performance at PT. Adira Dinamika Multi Finance in Jambi City.

Transformational Leadership Style indicators include Idealized Influence, Intellectual Stimulation, Inspirational Motivation, and Individualized Consideration, while performance is work quality, quantity, timeliness, effectiveness and independence.

Based on the results of research conducted from the transformational leadership style questionnaire recapitulation at PT. Adira Dinamika Multi Finance Jambi City is quite high. This is indicated by the value of transformational leadership style on indicators of ideal influence, intellectual stimulation, inspirational motivation and individual considerations at PT. Adira Dinamika Multi Finance Jambi City is classified as high with a total score of 410 with an average of 82. As for the performance indicators, the questionnaires answered through the quality, quantity, determination, effectiveness and independence of employees at PT. Adira Dinamika Multi Finance Jambi City is classified as high with a total score of 524 with an average of 104.8.

By testing the t hypothesis, the transformational leadership style variable shows a significant influence on employee performance at PT. Adira Dinamika Multi Finance Jambi City, by comparing t table with t count if $t_{count} > t_{table}$ then H_0 is rejected and H_a is accepted. From table 4.20 the results of the t-test, H_0 is rejected and H_a is accepted.

That the results of the leadership style variable test show the tcount value of $5.086 > t_{table}$ which is 1.7 with a significant level of 0.000. The significant level is smaller than 0.05, which means that the hypothesis in this study rejects H_0 and accepts H_a . Thus it can mean that the hypothesis "Transformational Leadership Style has a direct and significant positive effect on Employee Performance" is accepted.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah Subhanahu Wata'ala karena berkat rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi” Skripsi ini disusun dan diajukan untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.

Sebagai ungkapan rasa syukur dengan selesainya skripsi, penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada ayahanda M. Amri Siregar dan ibunda Irianti atas dukungan baik moril maupun materil serta doa yang tiada henti – hentinya untuk penulis. Kemudian terimakasih banyak penulis ucapkan kepada :

1. Bapak Prof. Dr Herri, SE., M.B.A. selaku Rektor Universitas Batanghari Jambi.
2. Ibu Dr. Hj. Arna Suryani SE,M.Ak,Ak.,CA,CMA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi yang telah memberikan arahan selama perkuliahan.
3. Ibu Anisah SE,MM. selaku Ketua Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.
4. Bapak Muhammad Alhudhori SE, MM selaku pembimbing akademik yang memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis dari awal masa perkuliahan.

5. Bapak Dr, jonner simarmata, MM selaku pembimbing skripsi I yang dengan sabar memberikan bimbingan dan pengarahan kepada penulis selama menyusun skripsi sehingga selesai tepat pada waktunya.
6. Ibu Azizah, SE, MM, selaku pembimbing skripsi II yang dengan sabar memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi pada waktu yang di tentukan.
7. Dosen dan staf Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi yang telah memberikan ilmu dan memperlancar aktivitas penulis selama mengikuti perkuliahan.

Jambi, Juli 2022

Juanda Pratama

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN JUDUL	i
DAFTAR ISI	ii
BAB I PENDAHULUAN	
1. Latar Belakang	1
2. Identifikasi Masalah	6
3. Rumusan Penelitian	6
4. Tujuan penelitian	6
5. Manfaat Penelitian	
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
6. Tinjauan Pustaka	8
6.1 Konsep Ekonomi.....	8
6.2 Konsep Manajemen	9
6.3 Manajemen Sumber Daya Manusia	10
6.4 Kepemimpinan	15
6.5 Konsep Kinerja	20
7. Kerangka Pemikiran.....	25
8. Hipotesis	25
9. Metode Penelitian.....	26
9.1 Jenis dan Sumber data.....	26
9.2 Metode Penelitian yang Digunakan	27
9.3 Populasi dan Sampel	29
9.4 Metode Analisis	29
9.5 Operasional Variabel.....	34

BAB III GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

3.1	Sejarah Singkat PT. Adira Dinamika Multi finance Jambi.....	36
3.2	Visi dan Misi	38
3.3	Struktur Organisasi.....	39

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1	Karakteristik Responden	61
4.1.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	61
4.1.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	62
4.1.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	63
4.1.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	64
4.2	Hasil Penelitian	64
4.2.1	Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X)	65
4.2.2	Deskripsi Variabel Kinerja (Y)	70
4.2.3	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi	77

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A.	Kesimpulan.....	81
B.	Saran.....	82

DAFTAR PUSTAKA.....	83
----------------------------	-----------

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2017:120). Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang paling penting dalam perusahaan. Dalam mencapai suatu tujuan, perusahaan tidak hanya bergantung pada teknologi dan operasional, ataupun pada sarana dan prasarana yang tersedia, akan tetapi tergantung dari sumber daya manusia yang ada. Pentingnya peranan sumber daya manusia tidak lepas dari seorang pemimpin dalam melaksanakan kegiatan. Perusahaan membutuhkan adanya sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin ataupun karyawan, agar dapat menjalankan tugas dengan baik.

Sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan menjadi elemen penting bagi penentu keberhasilan suatu perusahaan. Peran sumber daya manusia bukanlah sebuah objek seperti mesin dan moda, akan tetapi sebagai subjek penggerak dan pengontrol kemana arah organisasi tersebut akan dituju. Setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang potensial karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Perkembangan dunia usaha akan terealisasi apabila ditunjang oleh sumber daya

manusia yang berkualitas. Pengembangan kualitas sumber daya manusia tidak lepas dari peran serta dukungan pimpinan perusahaan.

PT Adira Finance merupakan perusahaan pembiayaan yang didirikan pada awal tahun 1990, saat ini saham mayoritas Adira Finance dimiliki oleh PT Bank Danamon, Adira Finance bergerak pada jasa pembiayaan diantara pembiayaan Mobil baru/bekas, Motor baru/bekas, Mltiguna, furniture dan barang elektronik. Alamat PT Adira Finance yang ada di kota jambi Jalan Hayam Wuruk No 49 - 51 Jelutung, Jalan Prof. M. Yamin No. 28 – 29, Jambi.

Perbandingan data jumlah karyawan kepemimpinan PT Adira dinamika Multi Finance pada tahun 2016 – 2018 dengan kepemimpinan PT Adira dinamika Multi Finance pada tahun 2019 – 2021 sebagai berikut:

Tabel 1
Data Karyawan PT Adira Dinamika Multi Finance dengan Kepemimipinan Pada Tahun 2016 - 2021

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Laki-Laki	Perempuan
1	2016	39	18	12
2	2017	35	17	13
3	2018	37	17	13
4	2019	34	20	10
5	2020	33	19	11
6	2021	30	16	14

Sumber: PT Adira Dinamika Multi Finance

Dari data jumlah karyawan di atas terlihat perbandingan kepemimpinan PT PT Adira dinamika Multi Finance pada tahun 2016 sebanyak 39 mengalami

penurunan pada tahun 2017 sebanyak 35 karyawan dan mengalami peningkatan pada tahun 2018 sebanyak 37 karyawan. Sedangkan Kepemimpinan PT Adira dinamika Multi Finance pada tahun 2019 sebanyak 34 karyawan lalu mengalami penurunan menjadi 33 karyawan dan mengalami penurunan kembali menjadi 30 karyawan.

Menurut Hasibuan (2007), Pemimpin adalah seseorang dengan wewenang kepemimpinannya mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian dari pekerjaannya dalam mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan lebih mendasarkan pada sebuah iktikad untuk melakukan peran dalam mempengaruhi dan mengarahkan secara efektif agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Pemimpin dalam kepemimpinannya perlu memikirkan dan memperlihatkan gaya kepemimpinan yang akan diterapkan kepada pegawainya. Gaya kepemimpinan yaitu suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam memengaruhi perilaku orang lain.

Menurut (Thoha, 2010), Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain gaya kepemimpinan. Kepemimpinan yang baik akan menjelaskan bagaimana pekerjaan harusnya dilaksanakan bukan dengan cara memaksa seseorang untuk melakukan pekerjaan tersebut. Oleh sebab itu, pemimpin suatu perusahaan harus memiliki gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi perusahaan.

Menurut Yukl, Gary A dalam suwatno (2019:107) kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang memengaruhi pegawai sehingga pegawai merasakan kepercayaan, kebanggaan, loyalitas, dan rasa hormat terhadap pimpinan serta termotivasi untuk melakukan lebih dari apa yang diharapkan.

Pemimpin sangat berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kepemimpinan merupakan proses individu mempengaruhi individu yang lain dari perencanaan sampe dengan pengawasan . Menurut Gilley et al (2009) kinerja karyawan meningkat disebabkan kepemimpinan yang efektif dalam perubahan organisasi. Kinerja karyawan dipengaruhi gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi. Tindakan karyawan dalam melakukan pekerjaan merupakan gambaran gaya kepemimpinan atasannya. Tindakan yang dilakukan seorang pemimpin dapat berpengaruh terhadap prestasi karyawan.

Dalam masa kepemimpinan di PT. Dinamika Multi Finance pada tahun 2016-2018 memiliki gaya kepemimpinan transformasional yaitu seseorang yang mampu menginspirasi bawahannya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadinya dan memiliki kemampuan mempengaruhi, sedangkan pada tahun 2018-2020 memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda pula yaitu transaksional yang dapat memotivasi bawahannya dalam arah tujuan yang di tegakkan dengan memperjelas peran dan tugasnya masing-masing sebagai pekerja.

Kinerja merupakan fungsi dari kemampuan pekerja untuk menerima tujuan kerja. Tingkatan tujuan dan interaksi antara tujuan dan kemampuan kerja menurut Gorden dalam Nawawi (2006:63). Dengan definisi tersebut dapat dikatakan bahwa karyawan memegang peranan penting dalam menjalankan segala aktivitas

perusahaan agar dapat tumbuh dan berkembang untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan.

Peningkatan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan sangatlah penting, karena akan berdampak positif bagi perusahaan dan diharapkan mampu untuk meningkatkan keefektifan dan efisiensi perusahaan. Salah satu caranya melalui penciptaan gaya kepemimpinan yang efektif. Hubungan yang saling berkaitan ini sangat menarik untuk dikaji dan diteliti lebih dalam. Diharapkan gaya kepemimpinan yang efektif memiliki hubungan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Mangkunegara (2010:9), kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

PT Adira Dinamika Multi Finance merupakan salah satu perusahaan pembiayaan kendaraan bermotor, ditemukan adanya beberapa indikasi yang menunjukkan penurunan kinerja karyawan PT Adira Dinamika Multi Finance.

Tabel 3 mengenai rekapitulasi hasil penilaian kinerja karyawan sebagai berikut:

Tabel 2
Rekap Data PT. Adira Dinamika Multi Finance
Tahun 2016 - 2020

No	Tahun	Pinjaman		Kredit Motor		Kredit Mobil		Pembiayaan Alat Elektronik dan Furniture		Pembiayaan Multiguna	
		Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
1	2016	200	18,35	167	15,7	135	23,91	180	22,83	110	21,05
2	2017	210	19,27	145	18,1	220	15,22	170	14,13	160	15,79
3	2018	180	21,1	130	22,9	210	17,39	120	17,39	175	18,42
4	2019	150	17,43	140	19,3	190	20,65	150	21,74	170	21,05
5	2020	155	23,85	160	24,1	145	22,83	135	23,91	150	23,68
		895	100	742	100	900	100	755	100	765	100

(Sumber data: Admin PT. Adira Dinamika Multi Finance)

Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai menjadi sangat penting untuk dibahas dan diteliti, hal ini bermaksud untuk melihat apakah dengan diadakannya pengawasan ini dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Kondisi di atas menimbulkan permasalahan dalam pencapaian kinerja Karyawan Pada PT. Adira Dinamika Multi Finance. Pencapaian kinerja yang belum optimal diduga kurangnya Gaya Kepemimpinan Transformasional. Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Di Kota Jambi”**.

2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan kajian yang telah dikemukakan dalam latar belakang masalah, maka identifikasi masalahnya adalah:

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Di Kota Jambi.
2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Di Kota Jambi.

3. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka rumusan masalahnya adalah:

1. Bagaimana Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Di Kota Jambi?
2. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Di Kota Jambi?

4. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk Mendeskripsikan Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Di Kota Jambi.
2. Untuk menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Di Kota Jambi.

5. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah:

- 1) Secara teoritis, unuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan khususnya tentang masalah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan serta membandingkan fakta dengan teori yang diperoleh selama masa perkuliahan.
- 2) Secara praktis, sebagai bahan masukan dan bahan evaluasi bagi perusahaan sehingga dapat permanfaat bagi kemajuan perusahaan di masa yang akan datang.
- 3) Manfaat akademis, dapat dijadikan bahan referensi bagi mahasiswa yang sedang melakukan penyusunan proposal dan hasil penelitian ini dapat menjadi tambahan bahan kajian bagi penelitian di masa yang akan datang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

6. Tinjauan Pustaka

6.1 Konsep Manajemen

Secara etimologis, kata manajemen berasal dari Bahasa Inggris, yakni *management*, yang dikembangkan dari kata *to manage*, yang artinya mengatur atau mengelola. Kata *manage* itu sendiri berasal dari Bahasa Italia, *maneggio*, yang diadopsi dari Bahasa Latin *managiare*, yang berasal dari kata *manus*, yang artinya tangan (Samsudin, 2006: 15).

Menurut George R. Terry, manajemen adalah suatu proses khas yang terdiri atas tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian untuk menentukan serta mencapai tujuan melalui pemanfaatan SDM dan sumber daya lainnya (Anton, 2010:16).

Menurut Jhon D. Millet membatasi *Managemen is the process of directing and cilitating the work of people organized in formal groups to achieve a desired goal* (adalah suatu proses pengarahan dan pemberian fasilitas kerja kepada orang yang diorganisasikan dalam kelompok formal dalam mencapai tujuan (Siswanto, 1987:04).

Menurut Henry L Sisk dalam bukunya "*Principles of Management*" disebutkan *Management is the coordination of aal resources through, the processes of planning, organizing, directing, and controlling in order to attainstated objectives*. Artinya manajemen adalah proses pengkoordinasian seluruh sumber daya melalui perencanaan,

pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Henry,1969:6) .

Manajemen adalah suatu ilmu juga seni untuk membuat orang lain mau dan bersedia berkerja untuk mencapai tujuan yang telah dirumuskan bersama oleh sebab itu manajemen memerlukan konsep dasar pengetahuan, kemampuan untuk menganalisis situasi, kondisi, sumber daya manusia yang ada dan memikirkan cara yang tepat untuk melaksanakan kegiatan yang saling berkaitan untuk mencapai tujuan (Winda sari, 2012:41).

Pengertian Manajemen adalah suatu rangkaian proses yg meliputi kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, evaluasi dan pengendalian dalam rangka memberdayakan seluruh sumber daya organisasi/ perusahaan, baik sumberdaya manusia (*human resource capital*), modal (*financial capital*), material (*land, natural resources or raw materials*), maupun teknologi secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi/ perusahaan (Ismail Solihin, 2012:12).

Menurut G.R. Terry (2010;16) menjelaskan bahwa manajemen merupakan suatu proses khas yang terdiri atas tindakan – tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian untuk mennetukan serta mencapai tujuan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.

Handoko (2009:8) mendefinisikan manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha – usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya – sumber daya

organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Hasibuan (2013;1), manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien.

Dari beberapa definisi diatas dapat diartikan manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, dan pengawasan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien.

6.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengkoordinasian dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Manullang (2005:5) mengemukakan defenisi manajemen sumber daya manusia (personalia) sebagai seni dan ilmu memperoleh, memajukan dan memanfaatkan tenaga kerja sehingga tujuan organisasi dapat direalisasi secara daya guna, sekaligus adanya kegairahan bekerja dari para pekerja.

Menurut Hasibuan, manajemen sumber daya manusia adalah seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya perusahaan, karyawan dan masyarakat. (Sofyandi, 2009:6) mengemukakan bahwa Manajemen sumber daya manusia sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu planning, organizing, leading and controlling, dalam setiap aktifitas atau fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi,

pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumberdaya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

Dari beberapa defenisi yang telah dikemukakan di atas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu yang mempelajari bagaimana cara mengatur fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia dalam suatu instansi atau organisasi atau perusahaan secara efektif dan efisien sehingga dapat membantu terwujudnya suatu tujuan instansi/organisasi. Dengan pengaturan sumber daya manusia secara profesional, diharapkan pegawai bekerja secara produktif. Pengelolaan pegawai secara profesional harus dimulai sejak perekrutan pegawai, penyeleksian, pengklasifikasian, penempatan pegawai sesuai dengan kemampuan, penataran dan pengembangan karirnya. Dalam upaya mendapatkan hasil yang terbaik dalam pendayagunaan pegawai/karyawan, manajemen sumber daya manusia (manajemen personalia) telah memberikan beberapa prinsip-prinsip umum yang perlu diperhatikan, yaitu :

1. Memadukan karyawan/pegawai dan pekerjaannya, prinsip ini mengandung arti bahwa orang-orang harus dipilih untuk pekerjaan-pekerjaan atas dasar berbagai perbedaan karakteristik dan preferensi individual. Ini juga berarti bahwa pekerjaan-pekerjaan harus dirancang

untuk tenaga kerja yang tersedia agar tidak terjadi *overdesigned* dan atau *undersigned*.

2. Menetapkan standar-standar pelaksanaan kerja. Standar-standar pelaksanaan kerja harus ditetapkan untuk semua pekerjaan, agar tanggung jawab dan apa yang diharapkan dari pegawai jelas.
3. Memberikan penghargaan atas prestasi kerja. Bila standar-standar telah ditetapkan, manajemen perlu memberikan penghargaan kepada para pegawai atau karyawan yang dapat mencapai atau melebihi standar untuk memotivasi kerja mereka. Penghargaan dapat berwujud pujian, kenaikan gaji/upah, pemberian bonus, status, promosi dan sebagainya.
4. Menjamin supervisi yang baik. Tidak ada yang lebih mendasar bagi pegawai/karyawan daripada supervisi yang baik. Seorang penyelia (supervisor) harus ahli baik dalam keterampilan teknologi maupun manajerial, dan mempunyai perhatian terhadap kesejahteraan dan rasa kejujuran dengan para pegawai secara individual tanpa melupakan pencapaian prestasi atau produktivitas tinggi.
5. Merumuskan secara jelas tanggung jawab pegawai/karyawan. Hendaknya para pegawai diberi rumusan tanggung jawab dan wewenang yang jelas dalam pekerjaannya. Bila tanggung jawab tidak jelas dan berubah-ubah para pegawai/karyawan dapat frustrasi. Hasilnya dapat berupa kualitas rendah, produktivitas rendah, dan konflik diantara individu-individu.

Tujuan dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu sebagai berikut:

a. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia (pegawai) terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat dipahami bahwa semua kegiatan organisasi dalam mencapai misi dan tujuan organisasi.

Tujuan manajemen sumber daya manusia dibedakan menjadi 4 tujuan, antara lain:

1. Tujuan Organisasional Ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi. Walaupun secara formal suatu departemen sumber daya manusia diciptakan untuk dapat membantu para manajer, namun demikian para manajer tetap bertanggung jawab terhadap kinerja pegawai. Departemen sumber daya manusia membantu para manajer dalam menangani hal-hal yang berhubungan dengan sumber daya manusia.
2. Tujuan Fungsional Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia menjadi tidak berharga jika manajemen sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.
3. Tujuan Sosial Ditujukan untuk secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui

tindakan meminimasi dampak negatif terhadap organisasi. Kegagalan organisasi dalam menggunakan sumber dayanya bagi keuntungan masyarakat dapat menyebabkan hambatan-hambatan.

4. Tujuan Personal Ditujukan untuk membantu pegawai dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi. Tujuanpersonal pegawai harus dipertimbangkan jika para pegawai harus dipertahankan, dipensiunkan, atau dimotivasi.

b. Fungsi manajemen sumber daya manusia

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2003:21), menjelaskan secara singkat fungsi-fungsi manajemen sebagai berikut :

1. Perencanaan (*Planning*) Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mewujudkan tujuan.
2. Pengorganisasian (*Organizing*) Menyusun suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antara tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh tenaga kerja yang dipersiapkan.
3. Pengarahan (*Directing*). Kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerjasama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
4. Pengendalian (*Controlling*). Kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan- peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

6.3 Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan ilmu terapan dari ilmu-ilmu sosial, karena prinsip dan rumusannya berguna dalam meningkatkan kesejahteraan manusia. Sebagai langkah awal untuk mempelajari dan memahami segala sesuatu yang berkaitan dengan aspek kepemimpinan dan permasalahannya, maka perlu terlebih dahulu memahami makna atau pemahaman kepemimpinan melalui berbagai perspektif.

Kepemimpinan merupakan sebuah proses memengaruhi atau memberi contoh dari seorang pemimpin untuk karyawan agar tercapainya suatu tujuan organisasi. Chung dan Megginson dalam Bangun (2012:337), mendefinisikan bahwa kepemimpinan adalah sebagai kesanggupan untuk memengaruhi perilaku orang lain dalam suatu arah tertentu.

Selanjutnya Terry dalam Sedarmayanti (2014:249), kepemimpinan adalah keseluruhan kegiatan/aktivitas untuk mempengaruhi kemauan orang lain untuk mencapai tujuan bersama dan menurut Effendi (2014:181), kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran yang diinginkan.

Menurut Davis dan Newstrom (dalam Feriyanto dan Triana 2015:95), Gaya kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seseorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya

membentuk suatu pola atau bentuk tertentu. Sedangkan menurut Suwatno dan Priansa (2013:155) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan berbagai pola perilaku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pengikut. Dari pengertian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar tercapai tujuan organisasi tersebut.

Adapun yang saling bersangkutan dengan kepemimpinana yaitu gaya kepemimpinan transformasional, jenis gaya kepemimpinan dan indikator perilaku kepemimpinan.

a. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan untuk memberikan inspirasi dan memotivasi para pengikutnya untuk mencapai hasilhasil yang lebih besar daripada yang direncanakan secara orisinil dan untuk imbalan internal (Mondiani, 2012:47). Kepemimpinan transformasional juga mengembangkan setiap orang menjadi self leadership. Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang memimpin orang lain untuk memimpin diri mereka sendiri (Mubarak & Darmanto, 2016).

Menurut Danim (2004:54), Kepemimpinan transformasional adalah kemampuan seseorang pemimpin dalam bekerja dengan dan/atau melalui orang lain untuk mentransformasikan, secara optimal sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang bermakna sesuai dengan target capaian yang telah ditetapkan. Menurut Yukl (2010:313),

kepemimpinan transformasional adalah suatu keadaan dimana para pengikut dari seorang pemimpin transformasional merasa adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin tersebut, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari pada yang awalnya diharapkan mereka. Robbins dan Judge (2008:90), mendefinisikan pemimpin transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk menyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri para pengikutnya.

Menurut Bass dalam Aga Tiagar Dilaga (2013:13) mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional sebagai pengaruh pemimpin atau atasan terhadap bawahan. Peran bawahan merasa adanya kepercayaan, kebanggaan, loyalitas, dan rasa hormat kepada atasan dan mereka termotivasi untuk melakukan melebihi apa yang diharapkan.

Dari defenisi di atas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional adalah cara yang digunakan seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efesien.

b. Karakteristik Kepemimpinan Transformasional

Menurut Sunyoto dan Burhanudin (2015) kepemimpinan transformasional memiliki beberapa karakteristik, yaitu:

- 1) *Charismatic leadership*.

Pemimpin transformasional memiliki suatu karisma yang dikagumi dan dihormati, sehingga dengan pengaruh dan kekuatan karisma tersebut pemimpin mudah untuk mengkomunikasikan visi atau misi organisasi kepada pengikut. Pengikut menganggap pemimpin sebagai model yang ingin ditiru, sehingga menumbuhkan antusiasme kerja.

2) *Inspirational leadership.*

Pemimpin transformasional mampu untuk membangkitkan semangat pengikutnya yang merasa ragu-ragu atau tidak mampu dalam menyelesaikan suatu tugas. Pemimpin dapat memberikan inspirasi, secara emosional membangkitkan, menggerakkan, dan menyemarakkan kondisi yang sudah tidak lagi menggairahkan.

3) *Belief.*

Pemimpin transformasional memiliki insting atau naluri yang kuat, dapat melihat dan membuat keputusan-keputusan tepat yang berdampak positif bagi organisasi, sehingga mampu bertindak dengan penuh keyakinan dan menanamkan kepercayaan kepada para pengikutnya.

4) *Intellectual stimulation.*

Pemimpin transformasional mampu memberikan dan melakukan stimulan-stimulan intelektual kepada para pengikutnya, mampu mendorong para pengikutnya untuk bertindak secara kreatif, mengajak bawahan untuk berpikir dengan cara-cara baru, berani memunculkan ide-ide dan berpikir rasional dalam menyelesaikan suatu masalah, tidak berdasarkan opini atau dugaan saja.

5) *Individualized consideration*.

Ciri ini berkaitan dengan tanggung jawab dan kemampuan pemimpin dalam memberikan kepuasan dan meningkatkan produktivitas para pengikutnya. Pemimpin transformasional cenderung bersikap membaaur menjadi satu dengan pengikutnya, bersahabat, dekat, dan mampu memperlakukan pengikutnya sebagaimana layaknya individu dengan kebutuhan masing-masing.

c. Indikator Perilaku Kepemimpinan Transformasional

Menurut Yukl (2015:278) terdapat empat komponen kepemimpinan transformasional, yaitu:

- 1) Pengaruh Ideal (*Idealized Influence*), adalah perilaku pemimpin yang memberikan visi dan misi, serta mendapatkan respek dan kepercayaan bawahan;
- 2) Motivasi Inspirasional (*Inspirational Motivation*), adalah perilaku pemimpin yang mampu mengkomunikasikan harapan yang tinggi, dan menginspirasi bawahan untuk mencapai tujuan yang menghasilkan kemajuan penting bagi organisasi;
- 3) Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*), adalah perilaku pemimpin yang mampu meningkatkan kreativitas dan inovasi bawahan, meningkatkan rasionalitas, dan pemecahan masalah secara cermat;
- 4) Pertimbangan Individual (*Individualized Consideration*), adalah perilaku pemimpin yang memperlakukan masing-masing bawahan sebagai

seorang individu dengan kebutuhan, kemampuan, dan aspirasi yang berbeda, serta melatih dan memberikan saran.

6.4 Konsep Kinerja

Konsep kinerja dibagi menjadi 4 yaitu:

1. Pengertian Kinerja

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2011:67). Menurut Amstron dan Baron (dalam Fahmi 2013:226) mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Menurut Nawawi (dalam Widodo 2015:131) menyatakan bahwa, kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik/material maupun non fisik/non material dan Simanjuntak (dalam Widodo 2015:131) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Sedangkan Menurut Hidayat, dkk, Kinerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur (Hidayat, 12:81).

Dengan demikian kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk

mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Muhammad Zainur (2010: 41) mendefinisikan “kinerja merupakan keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya”.

Berdasarkan pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan baik dari segi kualitas maupun kuantitas pekerjaannya dan dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan perannya didalam organisasi atau perusahaan, dan disertai dengan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2. Tujuan Kinerja Pegawai

Adapun tujuan kinerja pegawai menurut Rivai (2009:549):

1. Untuk perbaikan hasil kinerja pegawai, baik secara kualitas maupun kuantitas
2. Memberikan pengetahuan baru dimana akan membantu pegawai dalam memecahkan masalah yang kompleks, dengan serangkaian aktifitas yang terbatas dan teratur, melalui tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan organisasi.
3. Memperbaiki hubungan antar pegawai dalam aktivitas kerja dalam suatu organisasi.

3. Dimensi Kinerja

Dimensi kinerja merupakan pengukuran berdasarkan perilaku condong pada aspek kualitatif dari pada kuantitatif yang terukur. Pengukuran berdasarkan perilaku umumnya bersifat subyektif dimana diasumsikan karyawan dapat menguraikan dengan tepat kinerja yang efektif untuk dirinya sendiri maupun untuk rekan kerjanya. Kelemahan utama kriteria pengukuran ini adalah rentan terhadap bias pengukuran karena kinerja diukur berdasarkan persepsi.

Menurut Hasibuan (2017:95-96) adapun dimensi kinerja antara lain adalah:

1. Kesetiaan, penilaian mengukur kesetiaan pegawai terhadap pegawai serta jabatannya dalam organisasi.
2. Prestasi kerja, penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan pegawai tersebut dari uraian pekerjaannya.
3. Kejujuran, penilaian kejujuran dalam melaksanakan tugas, memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain.
4. Kedisiplinan, penilaian disiplin pegawai dalam mematuhi peraturan yang ada dan melakukan pekerjaan sesuai dengan intruksi yang diberikan.
5. Kreativitas, penilaian kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaannya.
6. Kerjasama, penilaian kesediaan pegawai berpartisipasi dan bekerjasama dengan pegawai lainnya sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

7. Kepemimpinan, penilaian kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.
8. Pengalaman, penilaian pengalaman kerja menunjukkan suatu kemampuan atau keterampilan yang dimiliki seseorang.
9. Prakasa, penilaian kemampuan berfikir yang berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisa, menilai, menciptakan, memberikan alasan, meniadakan kesimpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.
10. Kecakapan, penilaian kecakapan pegawai dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat didalam penyusunan kebijaksanaan dan didalam situasi manajemen.
11. Tanggung Jawab, penilaian kesediaan pegawai dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaan, pekerjaan, dan hasil kerjanya, dan dan prasarana yang dipergunakannya, serta perilaku kerjanya.

Berdasarkan teori di atas, dapat disimpulkan bahwa dimensi-dimensi kinerja pegawai dapat dilihat dari kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawaban, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa, dan kepemimpinansehingga seorang pegawai memiliki kemampuan untuk mengambil keputusanatau melaksanakan sesuatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dari atasan.

4. Indikator Kinerja

Menurut Riani dalam Hidayat (2018:145), indikator dari kinerja karyawan yang sangat mempengaruhi organisasi adalah:

1. Kualitas

Tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.

2. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan

Waktu Tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain

4. Efektifitas

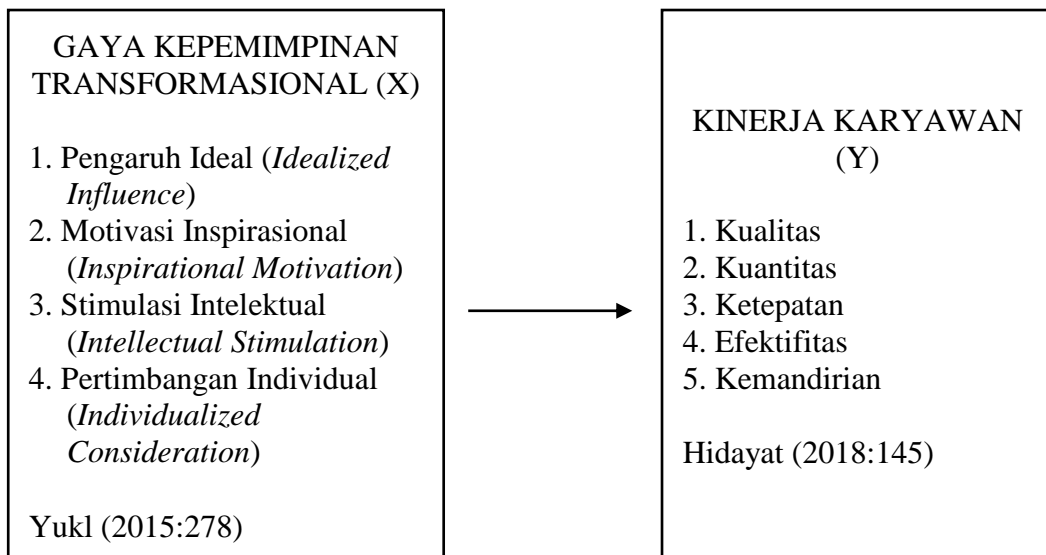
Tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.

7. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dibuat untuk mengetahui gambaran tentang pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance. Lebih lanjut dapat digambarkan pada skema sebagai berikut:



Gambar 1.
Kerangka Pemikiran

8. Hipotesis Penelitian

Hipotesis deskriptif dapat didefinisikan sebagai dugaan atau jawaban sementara terhadap masalah deskriptif yang berhubungan dengan variable tunggal/mandiri (Sumanto, 2014:15). Berdasarkan uraian dalam kerangka pemikiran maka disusun hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga gaya kepemimpinan transformasional baik kinerja karyawan pada PT Adira Dinamika Multi Finance.
2. Diduga gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Adira Dinamika Multi Finance.

9. Metode Penelitian yang Digunakan

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif. Deskriptif kualitatif digunakan apabila bertujuan untuk mendeskripsikan atau menjelaskan peristiwa atau suatu kejadian yang terjadi pada saat sekarang dalam bentuk angka-angka bermakna.

9.1 Jenis dan Sumber Data

9.1.1 Jenis Data

Data dapat diartikan sebagai keterangan-keterangan tentang suatu hal. Dapat berupa sesuatu yang diketahui atau yang dianggap atau anggapan. Dalam penggunaannya data dapat diklarifikasi menjadi :

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang langsung diperoleh dari sumber data tanpa ada perantara, yang dimaksud data primer disini yaitu suatu data yang diperoleh oleh penulis melalui wawancara narasumber karyawan PT Adira Dinamika Multi Finance kecamatan jelutung kota jambi.

Data Primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung dilapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan Hasan, (2004:19). Dalam penelitian ini data primer yang dikumpulkan adalah data yang diperoleh dengan mengajukan koesioner

dan wawancara dengan karyawan PT Adira Dinamika Multi Finance kecamatan jelutung kota jambi.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh penulis secara tidak langsung atau melalui prantara. Yang menjadi prantara penulis dalam memperoleh data sekunder yakni melalui beberapa buku dan dokumen yang berkaitan dengan penelitian.

Data Sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada Hasan, (2004:19). Data sekunder dalam penelitian ini berupa buku-buku, jurnal, literature yang membahas mengenai materi penelitian, dan pendukung lainnya yang dianggap mendukung penelitian ini.

9.1.2 Sumber Data

Sumber Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu hasil dari wawancara dan pengisian kuensioner dari beberapa karyawan yang bersedia menjadi responden penelitian. Sedangkan sumber data sekunder yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah jumlah karyawan yang bekerja di PT Adira Dinamika Multi Finance kecamatan jelutung kota jambi yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari :

1. PT Adira Dinamika Multi Finance kecamatan jelutung kota jambi
2. Kuisisioner dan responden yang menjadi karyawan PT Adira Dinamika Multi Finance kecamatan jelutung kota jambi.

8.2 Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2013:324) Metode pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian ini adalah mendapatkan data. Pengumpulan data dilakukan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam rangka mencapai tujuan penelitian. Untuk memperoleh data dan informasi secara representatif maka metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah (Istijanto, 2009:34) :

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode penelitian survey. Penelitian Survey adalah penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner (angket). sebagai alat pengumpul data yang pokok. Dan pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner (angket) yang diwujudkan dalam bentuk pernyataan.

Pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan kuesioner (angket) yang berupa pernyataan tertulis yang diberikan kepada responden untuk diisi sesuai dengan keadaan sebenarnya. Adapun skala pengukuran yang dilakukan dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala ini digunakan dalam penelitian yang menggunakan kuesioner (angket). Digunakan untuk mengukur respon subjek ke dalam 5 poin skala dengan interval yang sama yaitu dengan skor 5 (Sangat Setuju), skor 4 (Setuju), skor 3 (Cukup Setuju), skor 2 (Tidak Setuju) dan skor 1 (Sangat Tidak Setuju).

8.3 Populasi dan Sampel

Adapun dalam penelitian ini terdapat Populasi dan sampel yang digunakan untuk metode yang digunakan terhadap objek yang diteliti yaitu Pada PT Adira Dinamika Multi Finance kecamatan jelutung kota jambi.

1. Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2013 : 56) “Populasi adalah keseluruhan dari objek yang akan diteliti “. Dalam penelitian ini menjadi populasi adalah seluruh karyawan tetap PT Adira Dinamika Multi Finance kecamatan jelutung kota jambi Tahun 2022 sebanyak 30 karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apa yang dipelajari dari sampel, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul *representative* (mewakili). Berdasarkan rumus slovin, jumlah sampel yang meyakini populasi penelitian ini adalah

$$n = \frac{N}{1+N.e^2}$$

Dimana:

n =Ukuran sampel

N =Ukuran populasi

E =Persen kelonggaran tida telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih di tolerir atau diinginkan.

8.4 Metode Analisis

Pengolahan data adalah proses penelitian yang dilakukan dalam rangka mengetahui tentang makna dari data yang dikumpulkan serta hasil penelitian. Dalam menganalisis dan menginterpretasikan data dan informasi penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan analisis deskriptif dan pendekatan analisa verifikatif.

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan variabel penelitian tanpa melakukan pengujian. Langkah analisis ini adalah dengan menyusun tabel distribusi frekuensi untuk melihat apakah tingkat perolehan nilai (skor variabel) yang diteliti masuk dalam kategori sangat rendah, rendah, sedang, tinggi dan sangat tinggi.

Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat negatif, yang berupa kata-kata.

Untuk memperoleh kategorisasi ini maka terlebih dahulu diketahui rentang skala dengan menetapkan beberapa skala sebagai berikut:

Skor Ideal adalah skor maksimum yang diharapkan dicapai responden dengan rumus sebagai berikut: $SI = 5 \times \text{Jumlah item} \times \text{Jumlah responden}$, dimana SI adalah Skor ideal dan 5 adalah Skor paling tinggi untuk mengukur setiap item pernyataan.

Skor Terendah adalah skor terendah diperoleh dengan rumus sebagai berikut: 1 x Jumlah item pernyataan x Jumlah responden. 1 adalah Skor paling rendah untuk mengukur setiap item pernyataan dalam angket.

$$\begin{aligned}\text{Skor Ideal} &= 1 \times \text{Jumlah item pernyataan} \times \text{Jumlah responden} \\ &= 1 \times 10 \times 30 \\ &= 300\end{aligned}$$

Skor aktual adalah penjumlahan semua skor ($\sum X_n$) = 15 yang diberikan responden dalam angket terhadap variabel, dimensi atau indikator.

Tingkat kesetujuan responden (TKR) adalah indeks (%) pencapaian terhadap skor aktual yang dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{TKR} = \frac{SA}{SI} = \frac{15}{1500} = 0.01$$

Keterangan:

SA = Skor aktual

SI = Skor Ideal

Kategorisasi, Dikelompokkan ke dalam 5 (lima) kategori yakni sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, sangat rendah. Kemudian masing-masing kategori diberi interpretasi yang sesuai dengan kata kunci yang ada pada indikator, dimensi atau variabel penelitian. Untuk ditentukan kategori ini terlebih dahulu diketahui atau ditetapkan beberapa hal sebagai berikut:

(a) Jumlah kategori (k) = 5, yakni, sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, sangat rendah.

$$(b) \text{TKR maksimum (Max)} = \frac{k}{k} \times 100\% = \frac{5}{5} \times 100\% = 100\%$$

$$(c) \text{TKR minimum (Min)} = \frac{1}{k} \times 100\% = \frac{1}{5} \times 100\% = 20\%$$

(d) Rentang = TKR max – TKR min = 100% - 20% = 80%

(e) Panjang Interpal (P) = $\frac{R}{K} = \frac{80}{5} = 16$.

Dengan demikian pengelompokan TKR ke dalam 5 (lima) kategori dapat dilihat adalah sebagai berikut:

Tabel 3
Rentang Skala

No	Skala Pengukuran	Keterangan
1	20% - 35%	Sangat Rendah
2	36% - 51%	Rendah
3	52% - 67%	Sedang
4	68% - 83%	Tinggi
5	84% - 100%	Sangat Tinggi

2. Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi (R^2)

Digunakan untuk menghitung tingkat keeratan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Jangkauan nilai R adalah berkisar antara 0 dan 1. Semakin mendekati 1 berarti hubungan antara variabel bebas secara bersama-sama dan variabel terikat adalah semakin kuat. Semakin mendekati 0 berarti hubungan antar variabel bebas secara bersama-sama dan variabel terikat semakin lemah atau bahkan tidak ada sama sekali.

Jika nilai R (korelasi) tersebut bernilai positif, maka hal ini menandakan bahwa jika terjadi peningkatan nilai pada variabel bebas maka akan menyebabkan peningkatan nilai pada variabel terikat, artinya terjadi

hubungan yang searah antara variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Tetapi jika nilai R (korelasi) tersebut bernilai negatif, maka hubungan yang terjadi adalah hubungan yang berbalik arah. Hubungan berbalik arah tersebut mengandung makna bahwa jika terjadi peningkatan nilai pada variabel bebas secara bersama-sama maka akan menyebabkan penurunan nilai variabel terikat. Begitu pula sebaliknya jika terjadi penurunan nilai pada variabel bebas secara bersama-sama maka akan menyebabkan peningkatan nilai pada variabel terikat.

Menurut Supardi (2013:220) Persamaan regresi yang diperoleh dalam suatu proses perhitungan tidak selalu untuk mengestimasi nilai variabel terikat (Y), sehingga diperlukan perhitungan koefisien determinasi. Koefisien determinasi disimbolkan dengan R^2 ini adalah sebuah besaran yang mengukur ketepatan garis regresi. Maksimum nilai R^2 adalah 100% dan minimal nilai 0, jika R^2 kecil maka keeratan hubungan antara X dan Y kuat dan jika $R^2 = 0$ menunjukkan bahwa X tidak memiliki hubungan dengan Y. Model umum persamaan regresi adalah sebagai berikut :

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

Dimana R^2 = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi

3. Uji statistik t

Jika nilai signifikansi hasil uji t kecil pada 0,05 variabel independen memiliki pengaruh pada variabel dependen. $t_{hitung} > t_{tabel}$

berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima thitung Jika tingkat probabilitas signifikansinya $> 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Jika tingkat probabilitas signifikansinya $< 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

- a. Pengaruh X_1 terhadap Y $H_0 = X_1$ tidak berpengaruh signifikan terhadap Y . $H_a = X_1$ berpengaruh signifikan terhadap Y . Jika t hitung $> t$ tabel berarti H_0 ditolak, dan H_1 diterima Jika t hitung $< t$ tabel berarti H_0 ditolak, dan H_1 diterima
- b. Pengaruh X_2 terhadap Y , $H_0 = X_2$ tidak berpengaruh signifikan terhadap Y . $H_a = X_2$ berpengaruh signifikan terhadap Y . Jika t hitung $> t$ tabel berarti H_0 ditolak, dan H_1 diterima Jika t hitung $< t$ tabel berarti H_0 ditolak, dan H_1 diterima

8.6 Operasional Variabel

Tabel 4
Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Dimensi	Indikator	Skala
1	Gaya Kepemimpinan Transformasional (X)	kepemimpinan transformasional adalah suatu keadaan dimana para pengikut dari seorang pemimpin transformasional merasa adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin tersebut, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari pada yang awalnya diharapkan mereka. (Yukl, 2010:313)	1. Pengaruh Ideal (<i>Idealized Influence</i>) (X1) 2. Motivasi Inspirasional (<i>Inspirational Motivation</i>) (X2) 3. Stimulasi Intelektual (<i>Intellectual Stimulation</i>) (X3) 4. Pertimbangan Individual (<i>Individualized Consideration</i>) (X4)	1. Tegas (X1.1) 2. Mudah dipercaya (X1.2) 3. Memberikan motivasi (X2.1) 4. Penghargaan (X2.2) 5. Memberi masukan atau ide-ide baru (X3.1) 6. Memberikan solusi dari permasalahan (X3.2) 7. Mengerti semua kebutuhan karyawan dengan perusahaan (X4.1) 8. mendengarkan	Ordinal

				saran dari bawaaahan (X4.2)	
2	Kinerja (Y)	Kinerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur. (Hidayat, 12:81)	1. Kualitas (Y1)	9. hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan (Y1.1) 10. hasil kerja lebih banyak dibandin dengan waktu yang lalu (Y1.2)	Ordinal
			2. Kuantitas (Y2)	11. Pencapaian mutu hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan (Y2.1) 12. Pencapaian mutu hasil kerja lebih baik dibandingkan dengan waktu yang lalu (Y2.2)	
			3. Ketepatan (Y3)	13. Waktu penyelesaian pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan (Y3.1) 14. Waktu penyelesaian pekerjaan lebih cepat Dibandingkan dengan waktu yang lalu (Y3.2)	
			4. Efektifitas (Y4)	15. Pekerjaan sesuai standar (Y4.1) 16. Ketelitian (Y4.2)	

			5. Kemandirian (Y5)	17. selalu mengerjakan pekerjaan sendiri (Y5.1)	
				18. Sadar diri (Y5.2)	

BAB III

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

3.1 Sejarah Singkat PT Adira Dinamika Multi Finance Jambi

PT Adira Dinamika Multi Finance atau Adira Finance didirikan pada tahun 1990 dan mulai beroperasi pada tahun 1991. Sejak awal, Adira Finance berkomitmen untuk menjadi perusahaan pembiayaan terbaik dan terkemuka di Indonesia. Adira Finance hadir untuk melayani beragam pembiayaan seperti kendaraan bermotor baik baru ataupun bekas. Melihat adanya potensi ini, Adira Finance mulai melakukan penawaran umum melalui sahamnya pada tahun 2004 dan Bank Danamon menjadi pemegang saham mayoritas sebesar 75%. Tahun 2009, Bank Danamon kembali mengakuisisi 20% saham Adira Finance sehingga total saham yang dimiliki menjadi 95%. Dengan demikian, Adira Finance menjadi bagian Temasek Holdings yang merupakan perusahaan investasi plat merah asal Singapura.

Tekanan ekonomi global juga mempengaruhi neraca perdagangan Indonesia sepanjang tahun 2013. Angka inflasi melonjak hingga 8,38 persen. Bank Indonesia akhirnya mengambil langkah dan mengerek suku bunga acuan secara bertahap hingga pada akhirnya ditutup pada tingkat

7,5% di akhir tahun 2013. Dengan demikian, pada tahun 2013, Indonesia mencatat pertumbuhan sebesar 5,8%.

Berdasarkan pencapaian laba, pembiayaan baru, dan piutang yang dikelola, Adira Finance menjadi salah satu perusahaan pembiayaan otomotif terbesar di Indonesia. Adira Finance didukung lebih dari 28 ribu karyawan dengan 667 jaringan usaha yang tersebar di berbagai daerah dan telah melayani lebih dari 3,7 juta konsumen dengan jumlah piutang yang dikelola sebesar Rp 48,3 triliun.

Adira Finance menguasai pangsa pasar otomotif sebesar 12,6% untuk sepeda motor baru dan 5,4 persen untuk mobil baru. Prestasi tersebut menjadikan Adira Finance sebagai kontributor yang cukup signifikan atas total portofolio Bank Danamon. Di tahun 2013, Adira Finance menyumbang 34% total portofolio tersebut dan 65% segmen kredit masmarket Bank Danamon. Meningkatnya tantangan dan risiko pada tahun 2014 ini, Adira Finance memiliki strategi korporat yang didefinisikan dengan tagline “Together We Go To The Next Level Through: Customer Engagement”. Strategi tersebut berhasil disosialisasikan kepada seluruh karyawan Adira Finance.

PT. Adira Dinamika Multi finance cabang Kota Jambi berdiri sejak tahun 1990 , dan beroperasi sejak 1991 di kota jambi ,yang berlokasi di Jl. Hayam wuruk No 49-51 Jelutung Jambi, tepatnya sangat strategis ,berada tepat disebelah jalan raya , berdekatan dengan bank danamon dan FIF dan berbagai macam perusahaan lainnya , Adira Finance didirikan dalam rangka

menjawab semua kebutuhan masyarakat dalam perusahaan pembiayaan terbesar.PT. Adira dinamika multi finance memiliki beberapa unit cabang diantaranya di Simpang Pulai, Sungai asam.

3.2 Visi dan Misi

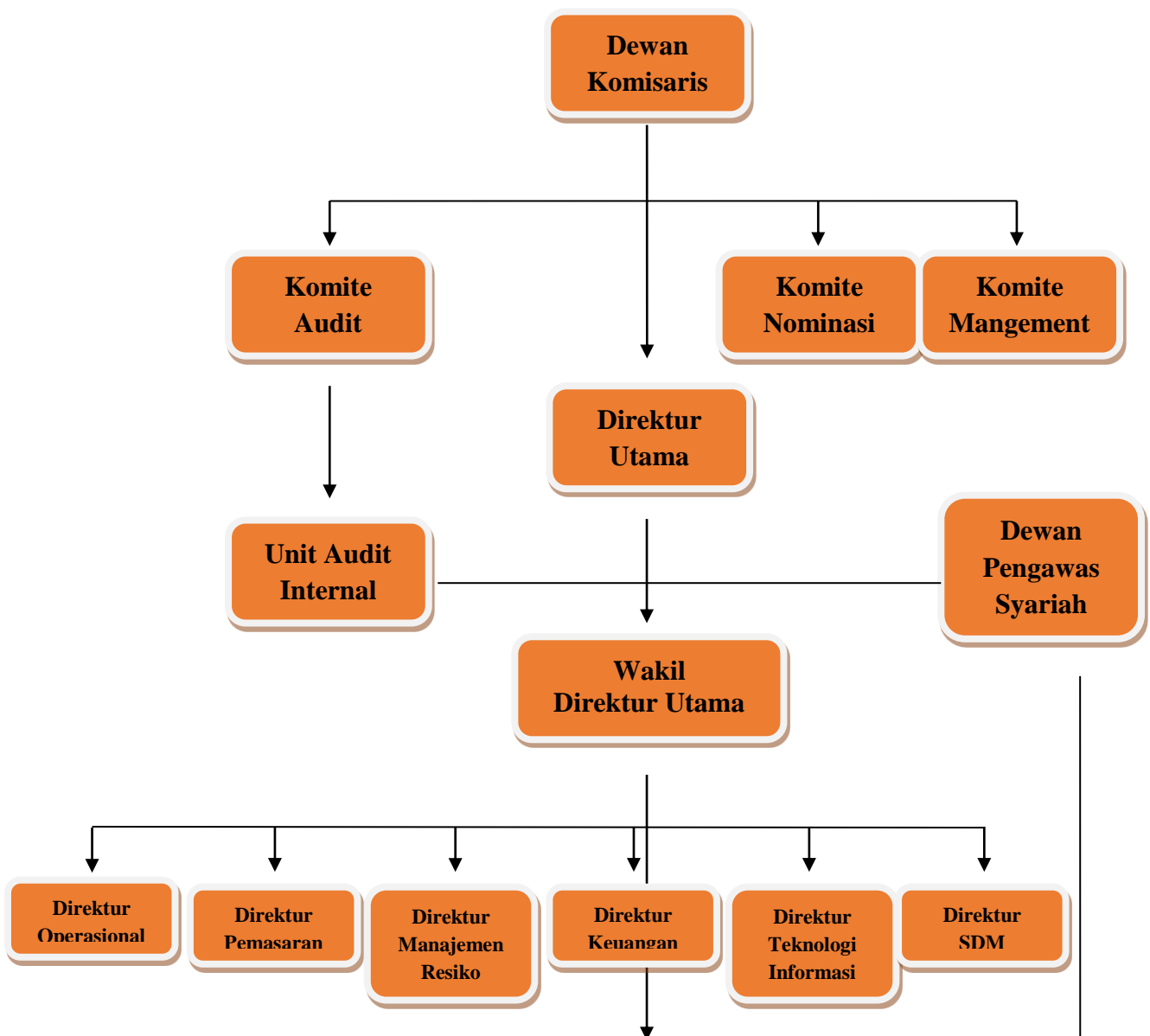
1. Visi

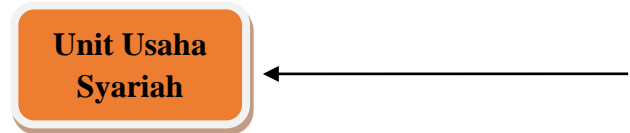
- Menciptkan nilai bersama demi kesinambungan perusahaan dan kesejahteraan , bersama masyarakat Indonesia

2. Misi

- Meyediakan produk dan berbagai layanan yang pantas dan cocok dengan siklus kehidupan pelanggan
- Memberikan pengalaman yang menguntungkan dan berteman baik kepada pemangku kepentingan
- Memberdayakan kelompok social untuk kesejahteraan bersama.

3.3 Struktur Organisasi





3.3.1 Dewan Komisaris

Dewan Komisaris adalah organ perseroan yang bertugas melakukan pengawasan secara umum dan atau khusus sesuai dengan anggaran dasar serta memberi nasihat kepada Direksi.

Dewan Komisaris memiliki tugas:

1. Mengawasi Direksi dalam menjalankan kegiatan perusahaan serta memberikan nasihat kepada Direksi.
2. Melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan Rencana Jangka Panjang Perusahaan (RJPP) dan Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan (RKAP).
3. Mengawasi dan mengevaluasi kinerja Direksi.
4. Mengkaji sistem manajemen.
5. Memantau efektivitas penerapan Good Corporate Governance dan melaporkannya kepada RUPS.

6. Menginformasikan kepemilikan sahamnya pada perusahaan untuk dicantumkan dalam laporan tahunan perusahaan.
7. Mengusulkan auditor eksternal untuk disahkan dalam RUPS dan memantau pelaksanaan penugasan auditor eksternal.
8. Menyusun pembagian tugas masing-masing anggota Dewan Komisaris sesuai dengan keahlian dan pengalaman.

Dewan Komisaris memiliki kewajiban:

1. Memberikan saran dan pendapat kepada RUPS mengenai RJPP dan RKAP yang diusulkan Direksi serta menandatangani rencana tersebut.
2. Melakukan pengawasan terhadap pengurusan perusahaan, termasuk pengawasan atas pelaksanaan RKAP, usulan perubahan dan perbaikan Anggaran Dasar Perusahaan, serta melakukan penilaian kinerja Direksi.
3. Mengikuti perkembangan kegiatan perusahaan dan segera melaporkan kepada RUPS disertai dengan saran langkah perbaikan dalam hal perusahaan menunjukkan gejala kemunduran.
4. Meneliti dan menelaah laporan berkala dan laporan tahunan yang disiapkan oleh Direksi serta menandatangani laporan tahunan.
5. Dalam hal terjadi kekosongan jabatan Direksi, maka Dewan Komisaris wajib menunjuk salah seorang Direksi lainnya sebagai pemangku jabatan yang lowong hingga ditunjuknya pengganti oleh RUPS.
6. Memastikan bahwa perusahaan telah memenuhi segala ketentuan dan peraturan yang berlaku.
7. Mendokumentasikan materi rapat Dewan Komisaris.

8. Melaporkan kepada perusahaan mengenai kepemilikan sahamnya dan/atau keluarganya dalam perusahaan lain.
9. Membuat laporan tentang tugas pengawasan yang telah dilakukan selama tahun buku yang baru lampau kepada RUPS.

3.3.2 Direktur Utama

Secara umum, tugas direktur utama sering disebut dengan dewan direksi adalah memimpin sebuah perusahaan (perubahan peraturan pada industri bisnis,). Memimpin dalam hal ini memiliki banyak sekali arti. Seorang direktur utama harus membuat serta menerbitkan beragam kebijakan perusahaan sekaligus mengawasi jalannya kebijakan tersebut. Ia juga harus memeriksa anggaran tahunan perusahaan sebelum dilaporkan kepada pemegang saham.

Tugas Direktur Utama secara khusus:

- a. Menyusun strategi untuk mengarahkan bisnis menjadi lebih maju
Sebuah perusahaan pastinya memiliki tim untuk menyusun strategi bisnis berdasarkan divisi masing-masing. Sebagai direktur utama, dituntut untuk bisa menyusun strategi atau perencanaan bisnis yang dapat mengarahkan perusahaan ke arah yang lebih baik.
- b. Mengorganisasi visi dan misi perusahaan secara keseluruhan
Yang dimaksud mengorganisasi di sini adalah seorang direktur utama harus mampu menyusun, mengomunikasikan, dan menerapkan visi, misi, serta arah yang akan ditempuh perusahaan ke depannya, termasuk apa yang akan dilakukan kepada para karyawannya. direktur utama harus

memastikan setiap karyawannya telah memahami betul tujuan yang hendak dicapai perusahaan.

- c. Memimpin meeting rutin dengan para pemimpin senior perusahaan
Biasanya direktur utama akan menjadi pemimpin meeting rutin dengan CEO, tim eksekutif, dan para jajaran pemimpin senior perusahaan untuk memastikan bahwa berbagai keputusan yang dibutuhkan perusahaan telah berjalan dengan baik dan tepat waktu.
- d. Menunjuk orang untuk memimpin divisi tertentu dan mengawasi pekerjaannya. suatu perusahaan memiliki banyak divisi agar keseluruhan performa mereka menjadi lebih fokus. Setiap divisi dalam perusahaan akan dipimpin Oleh seseorang yang dianggap mumpuni dan ahli dalam bidangnya.
- e. Menyampaikan laporan kepada pemegang saham atas kinerja perusahaan Menyampaikan laporan pada pemegang saham atas kinerja yang telah dicapai perusahaan juga merupakan tugas seorang direktur utama perusahaan.
- f. Mengawasi kompetisi bisnis internal dan eksternal Tugas direktur utama lainnya adalah mengawasi situasi kompetisi bisnis secara keseluruhan, baik internal maupun eksternal. Sehingga direktur utama bisa langsung mengetahui jika ada kesempatan untuk melakukan ekspansi bisnis, perubahan peraturan pada industri bisnis, bagaimana opini pelanggan tentang produk, inovasi apa yang dilakukan kompetitor, dan lainnya.

g. Mengevaluasi kesuksesan perusahaan Meskipun sudah mencapai target, tugas direktur utama tidak berhenti sampai di situ saja. Seorang direktur utama masih harus melakukan evaluasi kesuksesan perusahaan dengan menggunakan metode-metode tertentu, atau justru mungkin perusahaan tidak berhasil mencapai target yang ditetapkan, nah di sinilah tugas direktur utama yaitu mencari tahu alasan di balik ketidakberhasilan tersebut. Direktur utama juga memiliki tanggung jawab yang besar karena mengemban amanah perusahaan. Salah satu tanggung jawab seorang direktur utama adalah menanggung atau bertanggung jawab jika terjadi kerugian dalam perusahaan karena ia tidak menjalankan tugas sesuai dengan kebijakan.

3.3.3 Wakil Direktur Utama

Wakil Direktur ,merupakan pimpinan kedua tertinggi dan wakil dari Direktur. Wakil Direktur mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:

- 1) Membantu Direktur dalam menyusun rencana kerja serta anggaran untuk mencapai tujuan perusahaan.
- 2) Membantu Direktur dalam memimpin dan mengkoordinir seluruh aktivitas perusahaan.
- 3) Membantu Direktur dalam mengambil keputusan dan kebijakan-kebijakan yang dianggap perlu untuk kebaikan dan kemajuan perusahaan.

3.3.4 Direktur Operasional

Direktur operasional adalah seorang yang memiliki tanggung jawab terhadap semua kegiatan operasional perusahaan. Hal tersebut mencakup proses perencanaan hingga pelaksanaan operasional.

Dalam melakukan tugasnya, direktur operasional sangat berkaitan pada bidang perusahaannya. Misalkan direktur Moda Raya Transportasi atau MRT. Maka tugas operasionalnya akan berkaitan dengan operasional MRT. Berikut beberapa tugas dari direktur operasional.

- 1) Membantu tugas-tugas direktur utama
- 2) Bertanggung jawab terhadap seluruh proses operasional, produksi, proyek hingga kualitas hasil produksi
- 3) Bertanggung jawab terhadap pengembangan kualitas produk maupun karyawan yang terlibat
- 4) Menyusun strategi dalam pemenuhan target perusahaan, dan cara mencapai target tersebut
- 5) Mengecek, mengawasi dan menentukan semua kebutuhan dalam proses operasional perusahaan
- 6) Merencanakan, menentukan, mengawasi, mengambil keputusan serta melakukan koordinasi dalam hal keuangan untuk kebutuhan operasional perusahaan
- 7) Mengawasi seluruh karyawan dan memastikan mereka menjalankan tugas sesuai dengan yang diperintahkan
- 8) Membuat laporan kegiatan untuk diberikan kepada direktur utama

3.3.5 Direktur Pemasaran

Seorang Direktur marketing memiliki tugas dan tanggung jawab yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan agar bisa masuk ke dalam pasar barang. irektur marketing memiliki tugas sebagai penyedia alur pemasaran serta penyusun strategi dan rencana penjualan perusahaan untuk beberapa tahun kedepan. Tugas yang diemban oleh seorang direktur marketing sangat penting dan menjadi salah satu penyebab berdirinya suatu perusahaan. Adapun beberapa tugas dan tanggung jawab untuk seorang direktur marketing adalah sebagai berikut:

- 1) Melakukan pengecekan ke bagian departemen periklanan dan penjualan (Apabila di perusahaan penyelenggara diadakan departemen periklanan), seperti mengecek media pengiklan, mengecek alat pengiklan, mengecek jumlah trafik, mengecek kelayakan alat pengiklan untuk ditayangkan.
- 2) Melakukan riset pasar perdagangan serta tren naik turun untuk memaksimalkan penjualan perusahaan.
- 3) Melakukan penetapan harga sesuai riset pasar yang ada, pemasaran produk, komunikasi pemasaran, periklanan, dan hubungan masyarakat.
- 4) Melakukan pertemuan antara perusahaan penjual dengan klien distributor pabrik dan juga klien distributor lainnya.
- 5) Melakukan pengembangan strategi penjualan dan strategi pemasaran.
- 6) Melakukan pengecekan untuk barang yang didistribusikan minimal sekali setiap bulannya.

- 7) Membuat program rencana strategi dan program pelatihan untuk karyawan baru.
- 8) Melakukan Eksperimen analisis pemasaran yang meliputi Saluran Pemasaran, Konten Pemasaran, Teknik Pemasaran.
- 9) Memantau dan menganalisis perilaku audiens dan konsumen perusahaan (Hanya Diwajibkan di perusahaan tertentu).
- 10) Mengukur dan melaporkan kinerja pemasaran serta kinerja tim pemasaran.
- 11) Membuat hubungan baik dengan industri yang sama, kompetitor, dan vendor (Hanya Diwajibkan di beberapa perusahaan tertentu).

3.3.6 Direktur Manajemen Risiko

Tugas dan Tanggung Jawab Direktur Manajemen Risiko adalah sebagai berikut:

- 1) mengidentifikasi risiko finansial, keselamatan, atau keamanan yang mungkin akan dihadapi perusahaan.
- 2) menyiapkan rencana dan tindakan untuk mengurangi faktor risiko.
- 3) mengumpulkan informasi keuangan dari klien seperti pendapatan, aset, dan utang.
- 4) mengelola kebijakan asuransi perusahaan.
- 5) melakukan *risk evaluation*, sebuah penilaian terhadap cara perusahaan menangani risiko sebelum-sebelumnya.
- 6) menetapkan kebijakan terhadap jumlah risiko yang dapat diambil perusahaan.

- 7) menjelaskan kemungkinan risiko eksternal yang ditimbulkan oleh tata kelola perusahaan kepada para *stakeholder*.
- 8) melakukan audit terhadap kebijakan dan kepatuhan pengambilan risiko.
- 9) bekerja sama dengan auditor internal dan eksternal perusahaan.
- 10) mendokumentasikan catatan kebijakan dan klaim asuransi perusahaan.
- 11) meninjau kontrak baru atau proposal bisnis internal.
- 12) membangun kesadaran mengenai risiko pada staf perusahaan dengan memberikan penyuluhan dan pelatihan.

3.3.7 Direktur Keuangan

Direktur keuangan memiliki tugas yang tidak jauh berbeda dengan direktur lainnya, hanya saja lingkup tugasnya meliputi keuangan. Berikut kita bahas beberapa tugas direktur keuangan.

- 1) Bertanggung jawab terhadap kinerja keuangan sebuah perusahaan
- 2) Bertanggung jawab membuat laporan keuangan perusahaan
- 3) Mengawasi laporan keuangan perusahaan
- 4) Menyusun strategi dan meningkatkan pertumbuhan keuangan perusahaan
- 5) Meminimalisir resiko keuangan yang mungkin merugikan perusahaan
- 6) Melihat secara jeli peluang perusahaan

3.3.8 Direktur Teknologi Informasi

Direktorat Teknologi Informasi mempunyai tugas melaksanakan penyiapan perumusan dan pelaksanaan kebijakan, pemberian bimbingan

teknis dan supervisi, pelaksanaan pemantauan, evaluasi, dan pelaporan di bidang perencanaan dan dukungan teknis, pengembangan perangkat keras dan perangkat lunak. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 380, Direktorat Teknologi Informasi menyelenggarakan fungsi:

- 1) Penyiapan perumusan kebijakan di bidang perencanaan dan dukungan teknis, pengembangan perangkat keras dan perangkat lunak;
- 2) Pelaksanaan kebijakan di bidang perencanaan dan dukungan teknis, pengembangan perangkat keras dan perangkat lunak;
- 3) Pemberian bimbingan teknis dan supervisi di bidang perencanaan dan dukungan teknis, pengembangan perangkat keras dan perangkat lunak;
- 4) Pelaksanaan pemantauan, evaluasi, dan pelaporan di bidang perencanaan dan dukungan teknis, pengembangan perangkat keras dan perangkat lunak;
- 5) Pelaksanaan pengembangan aplikasi serta penyusunan prosedur operasional sistem informasi; dan
- 6) Pelaksanaan urusan tata usaha dan rumah tangga Direktorat Teknologi Informasi.

Subdirektorat Perencanaan dan Dukungan Teknis mempunyai tugas melaksanakan penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan, pemberian bimbingan teknis dan supervisi, serta pelaksanaan pemantauan, evaluasi dan pelaporan di bidang perencanaan dan dukungan teknis teknologi informasi.

Subdirektorat Pengembangan Jaringan dan Perangkat Keras mempunyai tugas melaksanakan penyiapan , bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan, pemberian bimbingan teknis dan supervisi serta pelaksanaan pemantuan, evaluasi dan pelaporan di bidang pengembangan jaringan dan perangkatan keras.

Subdirektorat Pengembangan Perangkat Lunak mempunyai tugas melaksanakan penyiapan, bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan, pemberian bimbingan teknis dan supervisi serta pelaksanaan pemantuan, evaluasi dan pelaporan di bidang pengembangan perangkat lunak

3.3.9 Direktur SDM

Memimpin dan mengkoordinasikan tugas-tugas di bawah Direktorat SDM dan Umum.

- 1) Menyusun struktur organisasi Perusahaan beserta uraian tugasnya.
- 2) Menyusun Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan di bawah Direktorat SDM dan Umum.
- 3) Melaksanakan dan mengendalikan program kegiatan dibidang SDM, Umum, Hukum dan Pertahanan serta Pengadaan.
- 4) Melaksanakan pengelolaan SDM, termasuk rekrutmen, penempatan, penilaian kinerja, karir, remunerasi dan purna tugas.
- 5) Menyusun Perjanjian Kerja Bersama PKB untuk dibahas bersama dengan Serikat Pekerja dan peraturan kepegawaian.
- 6) Mengurus permasalahan hukum yang dihadapi Perusahaan dan pengurusan hak atas tanah sesuai ketentuan yang berlaku.

- 7) Menjalankan arahan dari Direktur Utama, Dewan Komisaris dan RUPS. Universitas Sumatera Utara
- 8) Mengadakan rapat-rapat internal secara berkala dilingkungan SDM, Umum, Hukum dan Pertanahan serta Pengadaan untuk mengevaluasi pelaksanaan kegiatannya.
- 9) Melakukan evaluasi secara berkala terhadap pencapaian target Indikator Kinerja Kunci IKK atau Key Performance Indicator KPI yang berkaitan dengan aspek operasional.
- 10) Melaksanakan dan memantau penerapan prinsip-prinsip Good Corporate Governance dan Manajemen Risiko di lingkungan Bidang SDM, Umum, Hukum dan Pertanahan serta Pengadaan.
- 11) Menindaklanjuti temuan hasil audit SPI dan auditor eksternal yang berkaitan dengan tugas operasionalnya.
- 12) Menyiapkan Laporan Manajemen Triwulan, Semesteran dan Tahunan di bidang SDM, Umum, Hukum dan Pertanahan, dan Pengadaan.
- 13) Merumuskan dan menetapkan program kegiatan Bagian SDM, Bagian Umum, Bagian Hukum dan Pertanahan serta Bagian Pengadaan yang didasarkan kepada RKAP dan RJPP yang telah disahkan.
- 14) Merumuskan kebijakan dan menyusun pedoman kerja yang digunakan dilingkungan Direktorat SDM dan Umum dan selanjutnya disampaikan kepada Direktur Utama untuk ditetapkan. Wewenang Direktur SDM dan Umum

- 15) Menetapkan kebijakan pengurusan Perusahaan pada Direktorat SDM dan Umum.
- 16) Mewakili Perusahaan baik didalam maupun diluar pengadilan sesuai ketentuan yang berlaku.
- 17) Bertindak untuk dan atas nama Direksi berdasarkan surat kuasa dari Direktur Utama.
- 18) Mengangkat seorang atau lebih sebagai wakil atau kuasanya dengan surat kuasa untuk melakukan perbuatan tertentu yang berkaitan dengan tugas-tugas Direktur SDM dan Umum.
- 19) Memberikan persetujuan pengeluaran anggaran dalam rangka operasional Direktorat SDM dan Umum dengan batasan nilai sesuai ketentuan yang berlaku.
- 20) Mengusulkan kepada Direktur Utama untuk promosi, demosi, mutasi dan memberhentikan karyawan dilingkungan Direktorat SDM dan Umum dan Direktorat lainnya sesuai peraturan kepegawaian dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

3.3.10 Unit Usaha Syariah

Unit Usaha Syariah, yang selanjutnya disebut UUS adalah unit kerja dari kantor pusat Bank Umum Konvensional (BUK) yang berfungsi sebagai kantor induk dari kantor atau unit yang melaksanakan kegiatan usaha berdasarkan prinsip syariah, atau unit kerja di kantor cabang dari suatu Bank yang berkedudukan di luar negeri yang melaksanakan kegiatan

usaha secara konvensional yang berfungsi sebagai kantor induk dari kantor cabang pembantu syariah/atau unit syariah.

Unit Usaha Syariah mempunyai beberapa tugas dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan berkaitan dengan sistem pengelolaan UUS, yaitu sebagai berikut:

- 1) Unit Usaha Syariah bertanggung jawab penuh atas pelaksanaan pengelolaan UUS berdasarkan prinsip kehati-hatian dan prinsip syariah.
- 2) Unit Usaha Syariah wajib menindaklanjuti rekomendasi dari hasil pengawasan DPS.
- 3) Unit Usaha Syariah wajib menyediakan data dan informasi terkait dengan pemenuhan prinsip syariah yang akurat, relevan, dan tepat waktu kepada DPS.

3.3.11 Komite Audit

Tugas Komite Audit

- 1) Komite Audit paling sedikit terdiri dari 3 (tiga) orang anggota yang berasal dari Komisaris Independen dan Pihak dari luar Emiten atau Perusahaan Publik. Komite Audit diketuai oleh Komisaris Independen.
- 2) Komite Audit bertindak secara independen dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.
- 3) Dalam menjalankan fungsinya, Komite Audit memiliki tugas dan tanggung jawab paling sedikit meliputi:

- a. melakukan penelaahan atas informasi keuangan yang akan dikeluarkan Emiten atau Perusahaan Publik kepada publik dan/atau pihak otoritas antara lain laporan keuangan, proyeksi, dan laporan lainnya terkait dengan informasi keuangan Emiten atau Perusahaan Publik;
- b. melakukan penelaahan atas ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan kegiatan Emiten atau Perusahaan Publik;
- c. memberikan pendapat independen dalam hal terjadi perbedaan pendapat antara manajemen dan Akuntan atas jasa yang diberikannya;
- d. memberikan rekomendasi kepada Dewan Komisaris mengenai penunjukan Akuntan yang didasarkan pada independensi, ruang lingkup penugasan, dan imbalan jasa;
- e. melakukan penelaahan atas pelaksanaan pemeriksaan oleh auditor internal dan mengawasi pelaksanaan tindak lanjut oleh Direksi atas temuan auditor internal;
- f. melakukan penelaahan terhadap aktivitas pelaksanaan manajemen risiko yang dilakukan oleh Direksi, jika Emiten atau Perusahaan Publik tidak memiliki fungsi pemantau risiko di bawah Dewan Komisaris;
- g. menelaah pengaduan yang berkaitan dengan proses akuntansi dan pelaporan keuangan Emiten atau Perusahaan Publik;

- h. menelaah dan memberikan saran kepada Dewan Komisaris terkait dengan adanya potensi benturan kepentingan Emiten atau Perusahaan Publik; dan
- i. menjaga kerahasiaan dokumen, data dan informasi Emiten atau Perusahaan Publik.

Jadi berdasarkan penjelasan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa komite audit adalah komite yang dibentuk oleh dan bertanggung jawab kepada Dewan Komisaris dalam membantu melaksanakan tugas dan fungsi Dewan Komisaris. Pembentukan komite audit ini sifatnya fakultatif, yakni dapat dibentuk, bukan bersifat imperatif (keharusan) sehingga terserah sepenuhnya kepada kebijakan dan pertimbangan Dewan Komisaris. Namun, khusus bagi emiten atau perusahaan publik, wajib memiliki komite audit.

3.3.12 Komite Nominasi

Komite Nominasi dan Remunerasi dibentuk untuk membantu mengawasi pelaksanaan kebijakan remunerasi bagi Dewan Komisaris, Direksi dan eksekutif Perseroan sesuai dengan anggaran dasar Perseroan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Tugas Dan Tanggung Jawab

1. Memberikan rekomendasi kepada Dewan Komisaris mengenai :
2. Komposisi jabatan anggota Direksi dan/atau anggota Dewan Komisaris;
3. Kebijakan dan kriteria yang dibutuhkan dalam proses nominasi;

4. Kebijakan evaluasi kinerja bagi anggota Direksi dan/atau anggota Dewan Komisaris.
5. Membantu Dewan Komisaris melakukan penilaian kinerja anggota Direksi dan/atau anggota Dewan Komisaris berdasarkan tolak ukur yang telah disusun sebagai bahan evaluasi;
6. Memberikan rekomendasi kepada Dewan Komisaris mengenai program pengembangan kemampuan bagi anggota Direksi dan/atau anggota Dewan Komisaris; dan
7. Memberikan usulan mengenai calon yang memenuhi syarat sebagai anggota Direksi dan/atau anggota Dewan Komisaris kepada Dewan Komisaris untuk disampaikan kepada Rapat Umum Pemegang Saham.

Terkait dengan fungsi Remunerasi :

1. Memberikan rekomendasi kepada Dewan Komisaris mengenai :
2. Struktur Remunerasi;
3. Kebijakan atas Remunerasi;
4. Besaran atas Remunerasi.
5. Membantu Dewan Komisaris melakukan penilaian kinerja dengan kesesuaian Remunerasi yang diterima masing-masing anggota Direksi dan/atau anggota Dewan Komisaris.

3.3.13 Komite Manajemen

Komite Manajemen adalah komite yang dibentuk untuk membantu pelaksanaan tugas dan wewenang Dewan Direksi terkait dengan penerapan manajemen risiko Perusahaan.

Tanggung jawab utama Komite Manajemen Risiko adalah:

- Menerapkan manajemen risiko secara efektif untuk Perusahaan.
- Memberikan rekomendasi kepada Presiden Direktur, paling sedikit mencakup:
 - Penyusunan kebijakan, strategi, dan pedoman penerapan manajemen risiko.
 - Perbaikan atau penyempurnaan pelaksanaan manajemen risiko berdasarkan hasil evaluasi implementasi manajemen risiko.
 - Penetapan hal-hal yang terkait dengan keputusan bisnis yang menyimpang dari prosedur normal.

3.3.14 Unit Audit Internal

Unit Audit Internal bertanggungjawab untuk:

- 1) Melakukan identifikasi dan evaluasi paparan yang signifikan terhadap risiko, dan berkontribusi memperkuat manajemen risiko dan sistem kontrol;
- 2) Membantu Perseroan dalam melaksanakan kontrol secara efektif dengan mengevaluasi efektivitas dan efisiensi mereka serta dengan mendorong penyempurnaan terus-menerus untuk mencapai kondisi sebagai berikut:
- 3) Tersedianya informasi finansial dan operasional yang terpercaya dan berintegritas;

- 4) Terlaksananya kegiatan operasional secara efisien dengan hasil yang efektif;
- 5) Dijaganya aset Perseroan; dan Seluruh tindakan dan keputusan Perseroan sesuai dengan ketentuan Undang-Undang dan peraturan yang berlaku.
- 6) Unit Audit Internal menyusun rencana audit tahunan melalui konsultasi dengan Presiden Direktur dan Komite Audit. Dalam melaksanakan rencana tersebut, UAI menjalin koordinasi yang erat dengan Dewan Komisaris, Direksi dan Komite Audit. UAI menyusun laporan tertulis mengenai setiap temuan, simpulan dan rekomendasi dari setiap kegiatan audit yang dikerjakan;

3.3.15 Dewan Pengawas Syariah

Dewan Pengawas Syariah (DPS) adalah dewan yang bertugas memberikan nasihat dan saran kepada direksi serta mengawasi kegiatan bank agar sesuai dengan prinsip syariah. Jumlah, kriteria, rangkap jabatan, dan persyaratan lain bagi DPS harus tunduk kepada ketentuan otoritas terkait. Yang dimaksud dengan “ketentuan otoritas terkait” adalah antara lain ketentuan tentang BUS dan UUS.

Dewan Pengawas Syariah wajib melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan prinsip-prinsip GCG. Tugas dan tanggung jawab DPS adalah memberikan nasihat dan saran kepada direksi serta mengawasi kegiatan bank agar sesuai dengan prinsip syariah. Anggota DPS wajib menyediakan waktu yang cukup untuk melaksanakan tugas dan tanggung

jawabnya secara optimal. Indikator penyediaan waktu yang cukup adalah antara lain kehadiran anggota DPS sesuai waktu kerja yang telah ditetapkan dalam tata tertib kehadiran yang bersangkutan dalam rapat.

Pelaksanaan tugas dan tanggung jawab DPS meliputi hal-hal sebagai berikut:

- 1) Menilai dan memastikan pemenuhan Prinsip Syariah atas pedoman operasional dan produk yang telah dikeluarkan bank
- 2) Mengawasi proses pengembangan produk baru bank agar sesuai dengan fatwa DSN-MUI.
- 3) Meminta fatwa kepada DSN-MUI untuk produk baru bank yang belum ada fatwanya.
- 4) Melakukan pengkajian ulang/evaluasi secara berkala atas pemenuhan prinsip syariah terhadap mekanisme penghimpunan dana dan penyaluran dana serta jasa bank.
- 5) Meminta data dan informasi terkait dengan aspek syariah dari satuan kerja bank dalam rangka pelaksanaan tugasnya

Berdasarkan Peraturan Bank Indonesia No. 6 tahun 2004 pasal 27, tugas, wewenang, dan tanggung jawab Dewan Pengawas Syariah adalah:

- 1) Memastikan dan mengawasi kesesuaian kegiatan operasional bank terhadap fatwa yang dikeluarkan oleh Dewan Pengawas Syariah.
- 2) Menilai aspek syariah terhadap pedoman operasional dan produk yang dikeluarkan bank.

- 3) Memberikan opini dari aspek syariah terhadap pelaksanaan operasional bank secara keseluruhan dalam laporan publikasi bank.
- 4) Mengkaji jasa produk baru yang belum ada fatwa untuk dimintakan fatwa kepada Dewan Pengawas Syariah.
- 5) Menyampaikan laporan hasil pengawasan syariah sekurang-kurangnya setiap enam bulan kepada direksi, komisaris, Dewan Pengawas Syariah, dan Bank Indonesia.

Tugas Dewan Pengawas Syariah lainnya adalah melakukan *review* secara berkala atas pemenuhan prinsip syariah terhadap mekanisme penghimpunan dana dan penyaluran dana serta pelayanan jasa bank. Dewan Pengawas Syariah juga bertugas untuk meminta data dan informasi terkait dengan aspek syariah dari satuan kerja bank dalam rangka pelaksanaan tugasnya. Dewan Pengawas Syariah juga bertugas memberikan nasihat dan saran kepada direksi agar kegiatan perbankan sesuai dengan prinsip syariah.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini responden yang dianalisis adalah karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi. Berdasarkan data dari responden yang berjumlah 35 orang karyawan, adapun karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini berjumlah 30

karyawan dengan diklasifikasikan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja. Penggolongan yang dilakukan terhadap responden dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara jelas mengenai gambaran responden sebagai objek penelitian. Karakteristik responden yang disusun dalam tabel frekuensi untuk memudahkan dalam mengidentifikasi ciri-ciri responden.

4.1.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dari hasil pengumpulan data dengan kuesioner dari beberapa responden, maka dapat diperoleh karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang dapat dilihat melalui tabel berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1.	Laki-laki	16	53,3
2.	Perempuan	14	46,6
Total		30	100

Sumber: Data Primer yang diolah peneliti (2022)

Berdasarkan karakteristik jenis kelamin responden pada Tabel 4.1 tersebut, terlihat bahwa responden laki-laki sebanyak 16 orang dengan

presentase sebesar 53,3% dan responden perempuan yaitu sebanyak 46,6 % orang dengan presentasi sebesar 28%.

4.1.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Adapun karakteristik responden berdasarkan usia yang berhasil dihimpun datanya dapat dilihat melalui tabel sebagai berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (Tahun)	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1	20-25	17	56,6
2	26-30	10	33,3
3	31-35	3	10
4	>35	1	3,3
	Total	30	100

Sumber: Data Primer yang diolah peneliti

Berdasarkan karakteristik umur responden pada Tabel 4.2 tersebut, menunjukkan bahwa responden yang berumur antara 18– 25 tahun sebanyak 17 orang dengan presentase sebesar 56,6%, responden yang berumur antara 26 – 30 tahun sebanyak 10 orang dengan presentase sebesar 33,3 %, responden yang berumur antara 31– 35 tahun sebanyak 3 orang dengan presentase sebesar 10% dan responden yang berumur lebih dari 35 tahun sebanyak 1 orang dengan presentase sebesar 3,3%. Berdasarkan karakteristik umur responden sebagian besar responden berumur antara 20– 25 tahun yaitu sebesar 56,6%.

4.1.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Keragaman responden berdasarkan pendidikan dapat ditunjukkan pada table berikut:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Usia (Tahun)	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA/SMK	3	10
2	D3	1	3,3
3	S1	24	80
4	S2	2	6,6
	Total	30	100

Sumber: Data Primer yang diolah peneliti (2022)

Berdasarkan Tabel 3 diatas terlihat responden dengan pendidikan terakhir SMA/Sederajat sebanyak 3 responden dengan jumlah persentase sebesar 10%, pendidikan terakhir D3 sebanyak 1 responden dengan jumlah persentase sebesar 3,3%, pendidikan terakhir S1 sebanyak 24 responden dengan jumlah persentase 80%, dan pendidikan terakhir S2 sebanyak 2 responden jumlah persentase 6,6%. Berdasarkan karakteristik pendidikan responden sebagian besar responden berpedidikan S1 yaitu sebesar 80%.

4.1.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerjanya yaitu dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah	Persentase (%)
1	< 1	12	40
2	1 – 3	14	46,6
3	3 – 5	4	13,3
4	> 5	0	0
	Total	30	100

Sumber: Data Primer yang diolah peneliti (2022)

Berdasarkan Tabel 4 diatas terlihat responden dengan pendidikan masa kerja ≤ 1 Tahun sebanyak 12 responden dengan jumlah persentase sebesar 40%, masa kerja 1-3 Tahun sebanyak 14 responden dengan jumlah persentase sebesar 46,6%, masa kerja 3-5 Tahun sebanyak 4 responden dengan jumlah persentase 13,3 %, dan masa kerja terahir sebanyak 0. Berdasarkan karakteristik pendidikan responden sebagian besar responden dengan masa kerja terbanyak 1-3 Tahun dengan presentasi 46,6%.

4.1.2 Deskripsi Variabel

Deskripsi data hasil penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi. Hasil penelitian dijelaskan sebagai berikut:

4.1.2.1 Deskripsi variabel gaya kepemimpinan transformasional (X)

Pada bagian ini peneliti menjelaskan tanggapan responden mengenai gaya kepemimpinan transformasional pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi yang didapat dari hasil penyebaran dan pengolahan kuesioner (angket). Variabel gaya kepemimpinan transformasional terdiri dari lima indikator, yaitu:

1. Pengaruh Ideal (*Idealized Influence*)

Adapun hasil jawaban angket penelitian responden terhadap yang berkaitan dengan pengaruh ideal pada karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5

Tanggapan Responden Terhadap Indikator Pengaruh Ideal (*Idealized Influence*)

No	Indikator	Skor Ideal	Skor Aktual	TKR (%)	Rentang Skala	Kategori
1	Tegas	120	95	79,17	52% -67%	Sedang
2	Mudah dipercaya	120	99	82,5	52% -67%	Sedang
	Rata - Rata	120	97	80,83	52% -67%	Sedang

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata dalam menilai tentang prosedur karyawan pada indikator Pengaruh Ideal (*Idealized Influence*) pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi berada pada skor 80,83. Artinya dapat dikategorikan Sedang karena berada pada rentang skala 52% -67%.

2. Motivasi Inspirasional (*Inspirational Motivation*)

Adapun hasil jawaban angket penelitian responden terhadap yang berkaitan dengan Motivasi Inspirasional pada karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6

Tanggapan Responden Terhadap Indikator Motivasi Inspirasional (*Inspirational Motivation*)

No	Indikator	Skor Ideal	Skor Aktual	TKR (%)	Rentang Skala	Kategori
----	-----------	------------	-------------	---------	---------------	----------

3	Memberikan motivasi	120	101	84,17	84% -100%	Sangat Tinggi
4	Penghargaan	120	103	85,83	84% -100%	Sangat Tinggi
	Rata - Rata	120	102	85	84% -100%	Sangat Tinggi

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata dalam menilai tentang prosedur karyawan pada indikator Motivasi Inspirasional pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi berada pada skor 85. Artinya dapat dikategorikan sedang karena berada pada rentang skala 84% -100%.

3. Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*)

Adapun hasil jawaban angket penelitian responden terhadap yang berkaitan dengan Stimulasi intelektual pada karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7
Tanggapan Responden Terhadap Indikator
Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*)

No	Indikator	Skor Ideal	Skor Aktual	TKR (%)	Rentang Skala	Kategori
5	Memberikan masukan atau ide-ide baru	120	111	92,5	84% -100%	Sangat Tinggi
6	Memberikan solusi dari permasalahan	120	108	90	84% -100%	Sangat Tinggi
	Rata - Rata	120	109,5	91,5	84% -100%	Sangat Tinggi

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata dalam menilai tentang prosedur karyawan pada indikator Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*) pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi berada pada skor 91,5. Artinya dapat dikategorikan tinggi karena berada pada rentang skala 84% -100%.

4. Pertimbangan Individual (*Individualized Consideration*)

Adapun hasil jawaban angket penelitian responden terhadap yang berkaitan dengan Pertimbangan Individual pada karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8
Tanggapan Responden Terhadap Indikator
Pertimbangan Individual (*Individualized Consideration*)

No	Indikator	Skor Ideal	Skor Aktual	TKR (%)	Rentang Skala	Kategori
7	Mengerti semua kebutuhan karyawan dengan perusahaan	120	90	75	84% -100%	Sangat Tinggi
8	Mendengarkan saran dari bawahan	120	113	94,17	84% -100%	Sangat Tinggi

	Rata - Rata	120	101,5	84,58	84% -100%	Sangat Tinggi
--	--------------------	------------	--------------	--------------	------------------	----------------------

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata dalam menilai tentang prosedur karyawan pada indikator Pertimbangan Individual (*Individualized Consideration*) pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi berada pada skor 84,58. Artinya dapat dikategorikan sedang karena berada pada rentang skala 84% -100%.

Untuk mengetahui hasil rekapitulasi hasil jawaban respon tentang gaya kepemimpinan transformasional yang dilakukan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi dapat diketahui melalui tabel berikut:

Tabel 4.9
Rekap tanggapan responden terhadap 8 item gaya kepemimpinan transformasional

No	Indikator	Sub Indikator	Skor	Keterangan
1	Pengaruh Ideal <i>(Idealized Influence)</i>	Pimpinan selalu mengawasi kerja seluruh karyawan.	95	Sedang
		Saya mampu mengembangkan kreatifitas karena atasan saya	99	Sedang

2	Motivasi Inspirasional (<i>Inspirational Motivation</i>)	Pimpinan saya selalu peduli dengan masalah-masalah yang menghambat kinerja saya sehingga ia siap memberikan motivasi pada saya agar kembali bekerja.	101	Sedang
		Pimpinan memberi bonus jika saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.	103	tinggi
3	Stimulasi Intelektual (<i>Intellectual Stimulation</i>)	Saya menjadikan atasan sebagai teladan bagi saya.	111	Tinggi
		pimpinan saya selalu mendukung usaha-usaha karyawan dalam menyelesaikan tugas.	108	Tinggi
4	Pertimbangan Individual (<i>Individualized Consideration</i>)	Saya mempercayai atasan saya sebagai pimpinan perusahaan.	90	Sedang
		Saya merasa dihargai oleh atasan saya.	113	Tinggi
Total			820	
Rata-Rata			102,5	Sedang

Sumber: Data Primer (diolah)

Berdasarkan data di atas diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi telah melaksanakan sistem gaya kepemimpinan transformasional pada skor 102,5 artinya dapat dikategorikan tinggi karena berada pada rentang skala 80-104.

Hasil rekap jawaban responden berdasarkan tiap indikator gaya kepemimpinan transformasional pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.10
Rekap Jawaban Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional

No	Indikator	Skor Rata-Rata	Keterangan
1	Pengaruh Ideal (<i>Idealized Influence</i>)	80,83	Sedang
2	Stimulasi Intelektual (<i>Intellectual</i>)	85	Sangat Tinggi

	<i>Stimulation</i>)		
3	Motivasi Inspirasional (<i>Inspirational Motivation</i>)	91,5	Sangat Tinggi
4	Pertimbangan Individual (<i>Individualized Consideration</i>)	84,58	Sangat Tinggi

Sumber: Data Primer (diolah)

Berdasarkan keterangan di atas diketahui bahwa jawaban responden tinggi berkaitan dengan **Motivasi Inspirasional (*Inspirational Motivation*)** total skornya sebesar 109,5. Sedangkan jawaban terendah berkaitan dengan **Pengaruh Ideal (*Idealized Influence*)** total skornya sebesar 97.

4.1.2.2 Deskripsi Kuesioner Variabel Kinerja (Y)

Pada bagian ini peneliti menjelaskan tanggapan responden mengenai kinerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi yang didapat dari hasil penyebaran dan pengolahan kuesioner (angket). Variabel gaya kepemimpinan transformasional terdiri dari lima indikator, yaitu:

1. Kualitas

Adapun hasil jawaban angket penelitian responden terhadap yang berkaitan dengan Kualitas pada karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11
Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kualitas

No	Indikator	Skor Ideal	Skor Aktual	TKR (%)	Rentang Skala	Kategori
1	Hasil kerja sesuai dengan	150	109	72,66	68% - 83%	Tinggi

	standar yang ditetapkan					
2	Hasil kerja lebih banyak dibanding dengan waktu yang lalu	150	105	70	68% - 83%	Tinggi
	Rata - Rata	150	107	71,33	68% - 83%	Tinggi

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata dalam menilai tentang prosedur karyawan pada indikator kualitas kerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi berada pada skor 71,33. Artinya dapat dikategorikan Tinggi karena berada pada rentang skala 68% - 83%.

2. Kuantitas

Adapun hasil jawaban angket penelitian responden terhadap yang berkaitan dengan Kuantitas pada karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12
Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kuantitas

No	Indikator	Skor Ideal	Skor Aktual	TKR (%)	Rentang Skala	Kategori
3	Pencapaian mutu hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan	150	102	68	68% - 83%	Tinggi
4	Pencapaian mutu hasil kerja lebih baik dibandingkan dengan waktu yang lalu	150	107	71,33	68% - 83%	Tinggi
	Rata - Rata	120	104,5	69,66	68% - 83%	Tinggi

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata dalam menilai tentang prosedur karyawan pada indikator Kuantitas kerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi berada pada skor 69,66. Artinya dapat dikategorikan tinggi karena berada pada rentang skala 68% - 83%.

3. Ketepatan

Adapun hasil jawaban angket penelitian responden terhadap yang berkaitan dengan Ketepatan pada karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13
Tanggapan Responden Terhadap Indikator Ketepatan

No	Indikator	Skor Ideal	Skor Aktual	TKR (%)	Rentang Skala	Kategori
5	Waktu penyelesaian pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan	150	101	67,33	68% - 83%	Tinggi
6	Waktu penyelesaian pekerjaan lebih cepat dibanding dengan waktu yang lalu	150	105	70	68% - 83%	Tinggi
	Rata - Rata	120	103	68,66	68% - 83%	Tinggi

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata dalam menilai tentang prosedur karyawan pada indikator Ketepatan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi berada pada skor 10. Artinya dapat dikategorikan tinggi karena berada pada rentang skala 68% - 83%.

4. Efektivitas

Adapun hasil jawaban angket penelitian responden terhadap yang berkaitan dengan Efektivitas pada karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.14
Tanggapan Responden Terhadap Indikator Efektivitas

No	Indikator	Skor Ideal	Skor Aktual	TKR (%)	Rentang Skala	Kategori
7	Pekerjaan sesuai dengan standar	150	108	72	68% - 83%	Tinggi
8	Ketelitian	150	109	72,66	68% - 83%	Tinggi
	Rata - Rata	120	108,5	72,33	68% - 83%	Tinggi

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata dalam menilai tentang prosedur karyawan pada indikator Efektivitas pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi berada pada skor 72,33. Artinya dapat dikategorikan tinggi karena berada pada rentang skala 68% - 83%.

5. Kemandirian

Adapun hasil jawaban angket penelitian responden terhadap yang berkaitan dengan Kemandirian pada karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.15
Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kemandirian

No	Indikator	Skor Ideal	Skor Aktual	TKR (%)	Rentang Skala	Kategori
9	Selalu bisa mengerjakan	150	104	69,33	68% - 83%	Tinggi

	pekerjaan sendiri-sendiri					
10	Sadar diri	150	98	65,33	52% - 67%	Sedang
	Rata - Rata	120	101	67,33	52% - 67%	Sedang

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata dalam menilai tentang prosedur karyawan pada indikator Kemandirian pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi berada pada skor 67,33. Artinya dapat dikategorikan tinggi karena berada pada rentang skala 52% - 67%.

Untuk mengetahui hasil rekapitulasi hasil jawaban respon tentang kinerja karyawan yang dilakukan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi dapat diketahui melalui tabel berikut:

Tabel 4.16
Rekap tanggapan responden terhadap 10 item kinerja

No	Indikator	Sub Indikator	Skor	Keterangan
1	Kualitas	Saya mampu bekerja dengan rapi.	109	Tinggi
		Tugas diselesaikan tepat waktu dengan hasil yang memuaskan.	105	Tinggi
2	Kuantitas	Saya menyelesaikan tugas lebih cepat dari target waktu yang ditentukan perusahaan	102	Tinggi
		Saya menyelesaikan tugas melebihi jumlah target yang ditentukan perusahaan	107	Tinggi
3	Ketepatan	Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan target waktu yang ditentukan perusahaan.	101	Sedang
		Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan dengan baik	105	Tinggi

		sesuai waktu yang ditentukan		
4	Efektivitas	Saya mampu bekerja dengan teliti.	108	Tinggi
		Melakukan pekerjaan sesuai standar.	109	Tinggi
5	Kemandirian	Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang ditentukan perusahaan	104	Tinggi
		Saya mampu mengerjakan pekerjaan walaupun itu diluar tanggung jawab saya.	98	Sedang
Total			1048	
Rata-Rata			104,8	Tinggi

Sumber: Data Primer (diolah)

Berdasarkan data di atas diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi telah melaksanakan sistem kinerja pada skor 105 artinya dapat dikategorikan tinggi karena berada pada rentang skala 105-129.

Hasil rekap jawaban responden berdasarkan tiap indikator Kinerja pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.17
Rekap Jawaban Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional

No	Indikator	Skor Rata-Rata	Keterangan
1	Kualitas	71,33	Tinggi
2	Kuantitas	69,66	Tinggi
3	Ketepatan	68,66	Tinggi
4	Efektivitas	72,33	Tinggi
5	Kemandirian	67,33	Sedang

Sumber: Data Primer (diolah)

Berdasarkan keterangan di atas diketahui bahwa jawaban responden tinggi berkaitan dengan **Efektivitas** total skornya sebesar 72,33. Sedangkan jawaban terendah berkaitan dengan **Kemandirian** total skornya sebesar 67,33.

4.1.3 Hasil Uji Hipotesis

4.1.3.1 Hasil Persamaan Regresi Linear Sederhana

Pengaruh hubungan antara variabel X (gaya kepemimpinan transformasional) terhadap variabel Y (kinerja karyawan) menggunakan rumus Korelasi. maka hasil hubungan antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.18
Hasil Uji korelasi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.214	3.979		1.813	.081
	GAYA KEPEMIMPINAN	.576	.113	.693	5.086	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Dari tabel tersebut pada kolom B, tercantum nilai konstanta dan nilai koefisien regresi sederhana untuk variabel bebas. Berdasarkan nilai tersebut maka dapat ditentukan nilai regresi sederhana dinyatakan dalam persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + 0,609X + e$$

dari persamaan tersebut, hasil persamaan regresi sederhana berarti

bahwa:

- 1) Konstanta sebesar 7,214 jika variabel gaya kepemimpinan diasumsikan tetap, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 7,214.
- 2) Nilai koefisien regresi untuk variabel gaya kepemimpinan (X) pada persamaan regresi menunjukkan nilai positif 0,576, dapat diartikan bahwa jika variabel gaya kepemimpinan meningkat 1% , maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 5,76%.
- 3) Dari hasil pengujian koefisien regresi diperoleh kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

4.1.3.2 Determinasi (R^2)

Pengujian koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square*. Untuk mengetahui nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.19
Koefisien Determinan

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.693 ^a	.480	.462	2.31499	1.961
a. Predictors: (Constant), GAYAKEPEMIMPINAN					
b. Dependent Variable: KINERJA					

Berdasarkan tabel di atas, didapat nilai koefisien (R) = 0,693 yang berarti bahwa hubungan antara gaya kepemimpinan mempunyai hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan yaitu 69,3%. Sedangkan nilai koefisien determinasi atau $KP = 0,480$ ($R^2 \times 100\%$) artinya variabel gaya kepemimpinan transformasional memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 48%. Sedangkan sisanya 52% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel bebas dalam penelitian ini.

4.1.3.3 Uji t (Uji signifikasi Parameter Individual)

Untuk menguji keberartian model regresi untuk variabel dapat diperoleh dengan menggunakan uji t. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah model regresi pada gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berikut akan dijelaskan pengujian variabel. Perhitungan statistik dalam uji t secara parsial yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer *SPSS for Windows versi 23*. Selanjutnya hasil uji t dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.20
Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.214	3.979		1.813	.081
	GAYA KEPEMIMPINAN	.576	.113	.693	5.086	.000

1. Perumusan Hipotesis

H_0 ditolak dan H_a diterima thitung Jika tingkat probabilitas signifikansinya $> 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jika tingkat probabilitas signifikansinya $< 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Dari tabel diatas terlihat bahwa hasil pengujian variabel gaya kepemimpinan menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $5,086 > t_{tabel}$ yaitu sebesar 1,7 dengan taraf signifikan 0,000. Taraf signifikan tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a . Dengan demikian dapat berarti hipotesis “Gaya Kepemimpinan Transformasional secara positif berpengaruh langsung dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan” diterima.

Jadi, teori menurut Kartini Kartono yaitu hampir tidak ada keraguan bahwa gaya kepemimpinan dengan indikator tentang pengaruh ideal, stimulasi intelektual, motivasi inspirasional dan pertimbangan individual sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, setelah penulis melakukan penelitian pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi yaitu benar dan dapat diterima.

4.2 Pembahasan

Sesuai dengan tujuan awal dari penelitian ini adalah untuk menganalisis variabel-variabel utama penelitian yakni variabel gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi.

4.2.1 Analisis Gaya Kepemimpinan Transformasional pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi

Berdasarkan hasil perhitungan dengan skala likert menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan transformasional pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi diketahui bahwa jawaban responden tinggi berkaitan dengan **Motivasi Inspirasional (*Inspirational Motivation*)** total skornya sebesar 109,5. Sedangkan jawaban terendah berkaitan dengan **Pengaruh Ideal (*Idealized Influence*)** total skornya sebesar 97.

4.2.2 Analisis Kinerja pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi

Berdasarkan hasil perhitungan dengan skala likert menunjukkan bahwa pengaruh kinerja pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi diketahui bahwa jawaban responden tinggi berkaitan dengan **Efektivitas** total skornya sebesar 108,5. Sedangkan jawaban terendah berkaitan dengan **Kemandirian** total skornya sebesar 101.

4.2.3 Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dari rekapitulasi kuesioner gaya kepemimpinan transformasional pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi tergolong tinggi. Hal ini ditunjukkan dengan nilai gaya kepemimpinan transformasional terhadap indikator tentang pengaruh ideal, stimulasi intelektual, motivasi inspirasional dan pertimbangan individual pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi tergolong

tinggi dengan nilai total 410 rata-rata 82.

Sedangkan untuk indikator kinerja kuesioner yang terjawab melalui kualitas, kuantitas, ketetapan, efektivitas dan kemandirian karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi tergolong tinggi dengan nilai total 524 rata-rata 104,8.

Secara uji hipotesis t variabel gaya kepemimpinan transformasional menunjukkan adanya pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi, dengan cara membandingkan t_{tabel} dengan t_{hitung} apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari tabel 4.20 hasil uji t maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Bahwa hasil pengujian variabel gaya kepemimpinan menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $5,086 > t_{tabel}$ yaitu sebesar 1,7 dengan taraf signifikan 0,000. Taraf signifikan tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a . Dengan demikian dapat berarti hipotesis “Gaya Kepemimpinan Transformasional secara positif berpengaruh langsung dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan” diterima.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, analisis dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi, maka dapat diperoleh kesimpulan gaya kepemimpinan secara positif berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan tersebut ditunjukkan oleh temuan hasil analisis sebagai berikut:

Ada pengaruh dari gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dengan signifikansi $\alpha = 0,05$ dengan hasil uji $t = 5,086$ dan signifikansinya $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), artinya hipotesis dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan secara positif berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, maka penulis ingin menyampaikan saran sebagai berikut:

1. PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi harus mampu

mengembangkan dan mempertahankan kinerja karyawan yang sudah baik ini agar segala target dan tujuan perusahaan mampu dicapai secara maksimal.

2. PT. Adira Dinamika Multi Finance Kota Jambi harus mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang lebih efektif lagi agar kinerja karyawan terus meningkat, dan kadar kerjasama antara pimpinan dan bawahan juga harus lebih di optimalkan lagi demi tercapainya tujuan perusahaan dengan maksimal.
3. Para peneliti selanjutnya hendaknya dilakukan penelitian lanjutan yang hendaknya sejenis dengan penelitian ini dengan menambahkan beberapa variabel atau sampel tambahan agar semakin memperkaya wawasan dan pengetahuan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Choliq, Abdul, 2011, *Pengantar Manajemen*, Semarang: Rafi Sarana Perkasa.
- Fahmi, Irham. 2016. *Pengantar Manajemen Keuangan*. Bandung :Alfabeta.
- Hidayat, A. (2018). Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Jakarta Timur, 1(1),
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hidayat, A. (2018). Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Jakarta Timur, 1(1), 141–150.
- Ismail Solihin (2012) *Manajemen strategic*. Jakarta: Erlangga.
- Krisna et al. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Gaji Terhadap KinerjaKaryawan
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Priansa, D. (2017:48). *Manajemen Kinerja Kepegawaian*. Badung: CV PUSTAKA SETIA.
- R.Terry, George dan Leslie W.Rue. 2010, *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Sedarmayanti. 2017. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : CV. Alfabeta.

Sumanto. 2014. *Teori dan Aplikasi Metode Penelitian*. Yogyakarta : CAPS (Center Of Academic Publishing Service)

Winda sari, *Penerapan Fungsi Manajemen Dalam Pengelolaan Perpustakaan Di SMK Taman Siswa Padang*. Jurnal umum. Vol 1. No 1. Padang.

Yukl, Gary. (2015). *Kepemimpinan Dalam Organisasi (Edisi 7)*. Jakarta : PT. Indeks

LAMPIRAN - LAMPIRAN

Lampiran 1

KUISIONER

**Kepada Yth,
Bapak/Ibu Karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance
Di –
Jambi**

Dengan hormat,

Sehubungan dengan adanya penelitian untuk tugas akhir penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Di Kota Jambi”**

Maka dengan ini saya:

Nama : Juanda Pratama

NIM : 1800861201360

Mohon partisipasi Bapak/Ibu untuk memberikan informasi melalui kuesioner ini. Semua informasi yang diperoleh dari kuesioner ini hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian ini. Saya selaku peneliti sangat berharap agar dalam pengisian kuesioner ini saudara/i berkenaan mengisinya dengan lengkap dan benar. Atas perhatian dan kesediaannya untuk melakukan pengisian kuesioner ini saya ucapkan terimakasih.

Jambi, Juni 2021
Peneliti

PRATAMA

JUANDA

1800861201360

KUISIONER

Petunjuk Pengisian

1. Mohon diisi terlebih dahulu data responden.
2. Pilih salah satu pernyataan pada kolom yang tersedia dan tandai dengan tanda cek (√).
3. Setiap pernyataan hanya mengharapkan satu jawaban.

A. Karakteristik Responden

1. No. Responden : _____
2. Jenis Kelamin : Laki – Laki Perempuan
3. Usia : 20-25 Tahun 26-30 Tahun
 31-35Tahun > 36 Tahun
1. Tingkat Pendidikan : SMA D3
 S1 S2
2. Masa Kerja : 1-5 Tahun 6-10 Tahun
 >10 Tahun

B. Kuisisioner

Mohon berikan tanda cek (√) pada pilihan jawaban yang tersedia setiap pernyataan hanya mengharapkan satu jawaban.

Keterangan Jawaban.

No	Jawaban Pertanyaan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Relatif (R)	3
4	Kurang Setuju (S)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

I. Pernyataan Gaya Kepemimpinan Transformasional

No	Pernyataan	STS	KS	R	S	SS
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Pengaruh Ideal (<i>Idealized Influence</i>)						
1	Pimpinan selalu mengawasi kerja seluruh karyawan.					
2	Saya mampu mengembangkan kreatifitas karena atasan saya					
Motivasi Inspirasional (<i>Inspirational Motivation</i>)						
3	Pimpinan saya selalu peduli dengan masalah-masalah yang menghambat					

	kinerja saya sehingga ia siap memberikan motivasi pada saya agar kembali bekerja.					
4	Pimpinan memberi bonus jika saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.					
Stimulasi Intelektual (<i>Intellectual Stimulation</i>)						
5	Saya menjadikan atasan sebagai teladan bagi saya.					
6	pimpinan saya selalu mendukung usaha-usaha karyawan dalam menyelesaikan tugas.					
Pertimbangan Individual (<i>Individualized Consideration</i>)						
7	Saya mempercayai atasan saya sebagai pimpinan perusahaan.					
8	Saya merasa dihargai oleh atasan saya.					

II. Pernyataan Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	STS	S	R	S	SS
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Kualitas						
1	Saya mampu bekerja dengan rapi.					
2	Tugas diselesaikan tepat waktu dengan hasil yang memuaskan.					
Kuantitas						
3	Saya menyelesaikan tugas lebih cepat dari target waktu yang ditentukan perusahaan					

4	Saya menyelesaikan tugas melebihi jumlah target yang ditentukan perusahaan					
Ketetapan						
5	Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan target waktu yang ditentukan perusahaan.					
6	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan dengan baik sesuai waktu yang ditentukan					
Efektivitas						
7	Saya mampu bekerja dengan teliti.					
8	Melakukan pekerjaan sesuai standar.					
Kemandirian						
9	Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang ditentukan perusahaan					
10	Saya mampu mengerjakan pekerjaan walaupun itu diluar tanggung jawab saya.					

Lampiran 2

**TABULASI RESPONDEN GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL**

Responden	Nomor item								X
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	3	4	3	4	3	4	2	3	26
2	3	3	4	3	3	4	3	4	27
3	4	3	4	4	4	4	4	4	31
4	4	4	3	4	3	4	3	4	29
5	3	3	4	4	4	3	2	3	26
6	2	4	2	3	4	3	2	3	23
7	4	4	3	4	4	4	3	4	30
8	3	4	4	4	3	4	4	5	31
9	3	3	3	2	3	2	1	3	20
10	4	4	3	4	4	4	3	4	30
11	3	3	4	4	4	4	1	4	27
12	3	2	3	2	4	3	2	4	23
13	3	3	4	3	4	4	3	4	28
14	4	2	3	4	4	3	2	4	26
15	3	3	4	3	4	4	2	4	25
16	3	3	4	3	3	3	4	3	26
17	2	4	3	3	3	3	3	4	25

18	3	4	3	4	4	3	4	4	29
19	3	3	4	4	4	4	4	4	30
20	4	4	4	3	4	4	4	3	30
21	3	2	2	3	3	3	3	3	22
22	3	3	4	3	4	4	3	4	28
23	3	2	3	4	4	4	4	4	28
24	3	4	3	3	4	3	3	4	27
25	4	4	4	4	4	4	4	4	32
26	3	4	3	3	4	4	4	4	29
27	3	3	4	4	4	3	4	4	29
28	3	3	3	3	4	4	4	4	28
29	4	4	4	5	4	4	4	4	33
30	2	3	2	2	3	4	3	3	22
Total	95	99	101	103	111	108	90	113	820

Lampiran 3

TABULASI RESPONDEN KINERJA KARYAWAN

Responden	Nomor item										X
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	36
2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	38
3	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	39
4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	36
5	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	36
6	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	37
7	4	3	4	4	3	3	3	4	4	2	34
8	4	3	2	4	2	3	3	3	4	3	31
9	3	3	3	3	1	2	3	4	2	3	27
10	4	4	4	4	4	5	4	3	4	2	38
11	3	4	3	4	4	5	4	4	4	5	40
12	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	31
13	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	37
14	2	4	3	3	4	4	4	4	3	4	35
15	4	2	3	4	2	3	4	3	4	3	32
16	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	32
17	3	4	4	3	3	2	3	3	1	3	29

18	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	34
19	3	4	3	4	3	4	4	4	5	4	38
20	5	3	4	4	3	3	4	4	5	3	38
21	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	28
22	3	4	3	2	3	3	4	4	4	3	33
23	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	33
24	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	38
25	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	41
26	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	35
27	3	4	4	5	3	3	4	5	3	3	37
28	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	35
29	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
30	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	29
Total	109	105	102	107	101	105	108	109	104	98	1048

Lampiran 4 Output SPSS

Regresi Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,787	4,215		3,271	,003
	Gaya Kepemimpinan (X)	,609	,120	,691	5,055	,000

Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,691	,477	,458	2,793

Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,787	4,215		3,271	,003
	GAYA KEPEMIMPINAN (X)	,609	,120	,691	5,055	,000

Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Lampiran 5

TABEL R STATISTIK

DF = n-2	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
	r 0,005	r 0,05	r 0,025	r 0,01	r 0,001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074

25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317

54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527

83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

Sumber: www.rumushitung.com

Lampiran 6

Tabel t Statistik

d.f.	TINGKAT SIGNIFIKANSI						
dua sisi	20%	10%	5%	2%	1%	0.2%	0.1%
satu sisi	10%	5%	2.5%	1%	0.5%	0.1%	0.05%
1	3.078	6.314	12.706	31.821	63.657	318.309	636.619
2	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925	22.327	31.599
3	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841	10.215	12.924
4	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604	7.173	8.610
5	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032	5.893	6.869
6	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707	5.208	5.959
7	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499	4.785	5.408
8	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355	4.501	5.041
9	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250	4.297	4.781
10	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169	4.144	4.587
11	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106	4.025	4.437
12	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055	3.930	4.318
13	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012	3.852	4.221
14	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977	3.787	4.140
15	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947	3.733	4.073
16	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921	3.686	4.015
17	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898	3.646	3.965
18	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878	3.610	3.922
19	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861	3.579	3.883
20	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845	3.552	3.850
21	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831	3.527	3.819
22	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819	3.505	3.792
23	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807	3.485	3.768
24	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797	3.467	3.745
25	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787	3.450	3.725
26	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779	3.435	3.707
27	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771	3.421	3.690
28	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763	3.408	3.674
29	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756	3.396	3.659
30	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750	3.385	3.646
31	1.309	1.696	2.040	2.453	2.744	3.375	3.633
32	1.309	1.694	2.037	2.449	2.738	3.365	3.622

33	1.308	1.692	2.035	2.445	2.733	3.356	3.611
34	1.307	1.691	2.032	2.441	2.728	3.348	3.601
35	1.306	1.690	2.030	2.438	2.724	3.340	3.591
36	1.306	1.688	2.028	2.434	2.719	3.333	3.582
37	1.305	1.687	2.026	2.431	2.715	3.326	3.574
38	1.304	1.686	2.024	2.429	2.712	3.319	3.566
39	1.304	1.685	2.023	2.426	2.708	3.313	3.558
40	1.303	1.684	2.021	2.423	2.704	3.307	3.551
41	1.303	1.683	2.020	2.421	2.701	3.301	3.544
42	1.302	1.682	2.018	2.418	2.698	3.296	3.538
43	1.302	1.681	2.017	2.416	2.695	3.291	3.532
44	1.301	1.680	2.015	2.414	2.692	3.286	3.526
45	1.301	1.679	2.014	2.412	2.690	3.281	3.520
46	1.300	1.679	2.013	2.410	2.687	3.277	3.515
47	1.300	1.678	2.012	2.408	2.685	3.273	3.510
48	1.299	1.677	2.011	2.407	2.682	3.269	3.505
49	1.299	1.677	2.010	2.405	2.680	3.265	3.500
50	1.299	1.676	2.009	2.403	2.678	3.261	3.496
51	1.298	1.675	2.008	2.402	2.676	3.258	3.492
52	1.298	1.675	2.007	2.400	2.674	3.255	3.488
53	1.298	1.674	2.006	2.399	2.672	3.251	3.484
54	1.297	1.674	2.005	2.397	2.670	3.248	3.480
55	1.297	1.673	2.004	2.396	2.668	3.245	3.476
56	1.297	1.673	2.003	2.395	2.667	3.242	3.473
57	1.297	1.672	2.002	2.394	2.665	3.239	3.470
58	1.296	1.672	2.002	2.392	2.663	3.237	3.466
59	1.296	1.671	2.001	2.391	2.662	3.234	3.463
60	1.296	1.671	2.000	2.390	2.660	3.232	3.460
61	1.296	1.670	2.000	2.389	2.659	3.229	3.457
62	1.295	1.670	1.999	2.388	2.657	3.227	3.454
63	1.295	1.669	1.998	2.387	2.656	3.225	3.452
64	1.295	1.669	1.998	2.386	2.655	3.223	3.449
65	1.295	1.669	1.997	2.385	2.654	3.220	3.447
66	1.295	1.668	1.997	2.384	2.652	3.218	3.444
67	1.294	1.668	1.996	2.383	2.651	3.216	3.442
68	1.294	1.668	1.995	2.382	2.650	3.214	3.439
69	1.294	1.667	1.995	2.382	2.649	3.213	3.437
70	1.294	1.667	1.994	2.381	2.648	3.211	3.435
71	1.294	1.667	1.994	2.380	2.647	3.209	3.433

72	1.293	1.666	1.993	2.379	2.646	3.207	3.431
73	1.293	1.666	1.993	2.379	2.645	3.206	3.429
74	1.293	1.666	1.993	2.378	2.644	3.204	3.427
75	1.293	1.665	1.992	2.377	2.643	3.202	3.425
76	1.293	1.665	1.992	2.376	2.642	3.201	3.423
77	1.293	1.665	1.991	2.376	2.641	3.199	3.421
78	1.292	1.665	1.991	2.375	2.640	3.198	3.420
79	1.292	1.664	1.990	2.374	2.640	3.197	3.418
80	1.292	1.664	1.990	2.374	2.639	3.195	3.416
81	1.292	1.664	1.990	2.373	2.638	3.194	3.415
82	1.292	1.664	1.989	2.373	2.637	3.193	3.413
83	1.292	1.663	1.989	2.372	2.636	3.191	3.412
84	1.292	1.663	1.989	2.372	2.636	3.190	3.410
85	1.292	1.663	1.988	2.371	2.635	3.189	3.409
86	1.291	1.663	1.988	2.370	2.634	3.188	3.407
87	1.291	1.663	1.988	2.370	2.634	3.187	3.406
88	1.291	1.662	1.987	2.369	2.633	3.185	3.405
89	1.291	1.662	1.987	2.369	2.632	3.184	3.403
90	1.291	1.662	1.987	2.368	2.632	3.183	3.402
91	1.291	1.662	1.986	2.368	2.631	3.182	3.401
92	1.291	1.662	1.986	2.368	2.630	3.181	3.399
93	1.291	1.661	1.986	2.367	2.630	3.180	3.398
94	1.291	1.661	1.986	2.367	2.629	3.179	3.397
95	1.291	1.661	1.985	2.366	2.629	3.178	3.396
96	1.290	1.661	1.985	2.366	2.628	3.177	3.395
97	1.290	1.661	1.985	2.365	2.627	3.176	3.394
98	1.290	1.661	1.984	2.365	2.627	3.175	3.393
99	1.290	1.660	1.984	2.365	2.626	3.175	3.392
100	1.290	1.660	1.984	2.364	2.626	3.174	3.390