



YAYASAN PEMBINA LEMBAGA PENDIDIKAN PERGURUAN TINGGI PGRI KEDIRI  
**UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI**  
**FAKULTAS EKONOMI**

**Program Studi: Akuntansi dan Manajemen**

**Status "Terakreditasi"**

**S.K. Mendiknas R.I. No. 241/D/O/2006 Tanggal 12-10-2006**

**Kampus: Jalan K.H. Achmad Dahlan 76 Telepon (0354) 771576 Kediri**

**Web Site: [www.unpkediri.web.id](http://www.unpkediri.web.id) email: [unpkediri@unpkediri.web.id](mailto:unpkediri@unpkediri.web.id)**

---

**SURAT TUGAS**

Nomor : 0083/ST/FE-UN PGRI/kd/IX/2019

Yang bertanda tangan di bawah ini Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri, memberi tugas kepada:

1. N a m a : Angie Fransiska Febriana  
NIM : 16.1.02.02.0044  
Mahasiswa : Prodi Manajemen
2. N a m a : Hery Purnomo., M.M.  
NIDN : 0713076803  
Dosen Prodi: Manajemen

Sebagai pemakalah dalam kegiatan **"Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi dengan Tema "Revolusi Industri 4.0 vs Society 5.0"** yang diselenggarakan pada tanggal 28 September 2019 oleh Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri di Bukit Daun Hotel & Resort Kediri dengan judul **"Efektivitas Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi : PT Rukun Bersama Sentosa Kediri)"**

Demikian surat tugas ini diberikan agar dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab.

Dikeluarkan di : Kediri

Pada Tanggal : 24 September 2019

Dekan Fakultas Ekonomi,



**Dr. Subagyo, M.M.**



# SEMINAR NASIONAL MANAJEMEN, EKONOMI, AKUNTANSI DAN CALL FOR PAPER

Fakultas Ekonomi  
Universitas Nusantara PGRI Kediri

## REVOLUSI INDUSTRI 4.0 VS SOCIETY 5.0

QUO VADIS MASA DEPAN  
EKONOMI INDONESIA BERDAULAT

Sabtu, 28 September 2019

Bukit Daun Hotel dan Resort  
Jalan Argowilis No. 777 Semen Kediri



Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi, Akuntansi & Call For Paper 2019



<http://senmea.fe.unpkediri.ac.id>

ISBN 978-602-51598-1-2



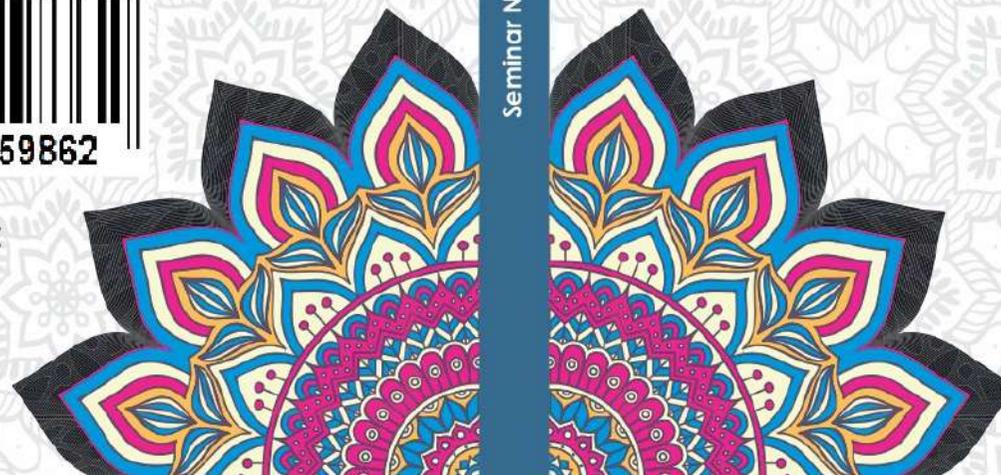
Co-Host



Sponsorship :



BANK INDONESIA  
BANK SENTRAL REPUBLIK INDONESIA



# **PROSIDING**

**SEMINAR NASIONAL MANAJEMEN,  
EKONOMI&AKUNTANSI**

**SENMEA 2019**

**“Revolusi Industri 4.0 VS Society 5.0: Quo  
Vadis Masa Depan Ekonomi Indonesia  
Berdaulat”**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI**

**Kediri, 28 September 2019**

Diterbitkan oleh :

Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri

# Prosiding Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi & Akuntansi 2019

## “Revolusi Industri 4.0 VS Society 5.0: Quo Vadis Masa Depan Ekonomi Indonesia Berdaulat

Pelindung	:	Dekan Fakultas Ekonomi Dr. Subagyo, M.M.
Pengarah	:	Wakil Dekan FE Suhardi, S.E., M.Pd. Kaprod Akuntansi Badrus Zaman, S.E., M.Ak. Kaprod Manajemen Ema Nurzainul Hakimah, S.E., M.M. Sek. Prodi Akuntansi Drs. Ec. Sugeng, M.M., M.Ak., CA., ACPA. Sek. Prodi Manajemen Sigit Ratnanto, S.T., M.M.
Ketua Pelaksana	:	Diah Ayu Septi Fauji, M.M.
Wakil Ketua	:	Sigit Puji Winarko, M.M.
Sekretaris	:	Erna Puspita, M.Ak.
Bendahara	:	Ismayantika Dyah P., S.E., MBA. Linawati, S.Pd., M.Si.
Tim Reviewer	:	Prof. Dr. Sugityono, M.M. Dr. Emmy Indrayani, M.Msi Dr. Subagyo, M.M. Dr. H. Samari, M.M. Dr. Roro Foryjati, M.M. Dr. M. Muchson, M.M. Dr. Lilia Pasca Riani, M.Sc Dr. M. Anas, M.M., M.Ak
Tim Call Paper	:	<b>Amin Tohari, S.Si., M.Si.</b> Faisol, M.M. Rino Sardanto, M.Pd Bmbang Agus Sumantri, M.M. Hery Purnomo, M.M.
Editor	:	<b>Hery Purnomo, M.M.</b>
Setter/Lay-Outer	:	<b>Faisol, M.M.</b>
Desain Cover	:	<b>David</b>
Tema Cover	:	<b>Harmony of the beauty of batik</b>

Cetakan 1, September 2019

ISBN : 978-602-51598-6-2

Penerbit :



Fakultas Ekonomi Universitas Nisantara PGRI Kediri

Jl. KH. Ahmad Dahlan no.76 Kediri

Telp : 0354-771576



## **VISI DAN MISI FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI**

### Visi

Pada tahun 2026 menjadi fakultas teladan dalam menyelenggarakan tri dharma perguruan tinggi bidang ekonomi dan bisnis untuk menghasilkan SDM yang unggul, berjiwa entrepreneur, dan berwawasan kebangsaan.

### Misi

1. Menyelenggarakan pendidikan akademik bidang ekonomi dan bisnis untuk menghasilkan lulusan yang unggul, berjiwa entrepreneur, dan berwawasan kebangsaan.
2. Menyelenggarakan kegiatan penelitian inovatif dan publikasi ilmiah dalam bidang ekonomi dan bisnis, agar terciptanya suasana akademik yang kondusif.
3. Menyelenggarakan kegiatan pengabdian masyarakat dalam bidang ekonomi dan bisnis yang berorientasi potensi lokal untuk mendukung terwujudnya kemandiriandan kesejahteraan masyarakat secara berkelanjutan.
4. Menyelenggarakan tatakelola fakultas dengan menganut prinsip-prinsip tata kelola perguruan tinggi yang baik (*good university governance*) yang mampu mendukung kemandirian pelaksanaan tri dharma perguruan tinggi.
5. Menjalin kerjasama dan kemitraan dengan institusi lain baik dalam maupun luar negeri dengan prinsip kesetaraan dalam rangka pelaksanaan tri dharma perguruan tinggi.

## SAMBUTAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI

Puji syukur marilah senantiasa kita panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, atas limpahan berkah dan rahmat-Nya, sehingga Seminar Nasional Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, dan *Call for Paper* (SENMEA 4) dengan tema “**Revolusi Industri 4.0 vs Society 5.0**” dapat terlaksana.

Saat ini kita sudah hidup di era revolusi industri 4.0, era yang diwarnai oleh kecerdasan buatan, era super komputer, rekayasa genetika, teknologi nano, mobil otomatis, inovasi, dan perubahan yang terjadi dalam kecepatan eksponensial yang akan mengakibatkan dampak terhadap ekonomi, industri, pemerintahan, politik, bahkan membuka perdebatan atas definisi manusia itu sendiri. Era yang menegaskan dunia sebagai kampung global.

Konsep industri 4.0 menjanjikan keuntungan bagi perusahaan yang bergerak dalam bidang manufaktur. Seperti adanya fleksibilitas proses produksi, peningkatan kualitas produk, kecepatan dalam proses produksi maupun pengiriman produk, pengambilan keputusan berdasarkan data, dan kedekatan dengan pelanggan lebih baik. Revolusi industri 4.0 memberikan banyak peluang bagi industri terutama manufaktur untuk merubah gaya produksinya. Hal ini karena semakin mudahnya dalam mengakses teknologi informasi secara mendetail sehingga mempermudah dalam pengambilan keputusan dan proses produksi.

Sebagai dua sisi mata pedang, disamping berdampak positif, revolusi industri 4.0 tidak menutup kemungkinan adanya dampak negative, terutama bagi negara dengan SDM yang masih rendah. Revolusi industri 4.0 dapat mematikan usaha industri tradisional. Pergeseran tenaga kerja manusia ke arah digitalisasi merupakan tantangan yang perlu direspon oleh semua pihak, baik oleh para mahasiswa, perguruan tinggi, dunia usaha maupun pemerintah. Tantangan seperti ini harus ditanggapi dengan meningkatkan keterampilan berkomunikasi, penguasaan teknologi, kemampuan untuk terus belajar dan adaptif terhadap perubahan lingkungan, serta mampu bekerjasama secara kolaboratif. Dengan tergantikannya peran manusia tentu saja akan menambah beban masalah lokal maupun nasional.

Pada saat dunia fokus pada era industri 4.0, Jepang telah menerapkan *Society 5.0*. *Society 5.0* bukan hanya tentang teknologi, tetapi juga kebijakan dan regulasi. Konsep *Society 5.0* tidak lagi berpusat pada industri, tetapi lebih berpusat pada orang-orangnya atau dalam hal ini adalah masyarakat. Dengan memanfaatkan teknologi sebagai penggerak, pemerintah Jepang menginisiasi gerakan ini untuk menciptakan masyarakat yang superpintar. *Internet of Things* (IoT), *Artificial Intelligence* (AI), *Big Data*, dan *robotic* merupakan empat teknologi utama yang dimanfaatkan Jepang untuk menyukseskan *Society 5.0*. Sebagai contoh, Jepang memanfaatkan *drone* untuk membantu para lansia/orang-orang dalam memenuhi kebutuhannya di saat mereka tidak bisa pergi jauh. Para lansia juga tidak harus pergi jauh untuk menemui dokter secara langsung, karena mereka dapat dengan mudah

memeriksa kesehatannya secara rutin melalui mesin dengan teknologi AI yang disediakan di titik-titik terdekat atau bahkan di rumah masing-masing lansia yang membutuhkan.

Apa yang menjadi fokus Jepang di dalam *Society 5.0* menjadi peluang besar bagi Indonesia untuk mempercepat transformasi masyarakatnya. Tidak masalah bagi Indonesia langsung berpijak pada dua kaki, Revolusi Industri 4.0 dan *Society 5.0*. Justru kedua momentum ini harus digabungkan menjadi sebuah *blue print* nasional, apalagi pada tahun 2020-2045 Indonesia akan mendapatkan “bonus demografi”, di mana pada saat itu angkatan usia produktif (15-64 tahun) diprediksi mencapai 68% dari total populasi dan angkatan tua (65+) sekitar 9%. Apa yang Indonesia akan dapatkan tidak dimiliki oleh banyak negara.

Mengungguli negara Jepang adalah sebuah optimisme, tetapi selagi belum bisa menjadi terdepan, menjadi pengikut terbaik pun menjadi pilihan tepat bagi Indonesia. Begitu banyak pekerjaan rumah yang harus diselesaikan oleh bangsa Indonesia. Walaupun demikian, pastinya kita bisa menjadi bangsa yang sangat optimis dan mampu menikmati bonus demografi serta menjadi negara terhebat di dunia ini. Mari kita tanamkan harapan itu, dimulai dari diri sendiri.

Demikian sambutan yang bisa saya sampaikan, atas nama Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri saya mengucapkan terimakasih kepada para nara sumber, pemakalah dan peserta seminar yang telah hadir dalam SENMEA ke empat ini, semoga sumbang pemikiran bpk/ibu/sdr memberi kontribusi yang positif bagi kemajuan bangsa dan negara yang kita cintai, yaitu NKRI.

**Dekan FE,**

**Dr. Subagyo, M.M.**

## SAMBUTAN KETUA PANITIA

Assalamualaikum Wr. Wb  
Salam Sejahtera bagi kita semua

Syukur alhamdulillah atas karunia dan berkahNya akhirnya Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi dan Call for Paper ke IV ini dapat terlaksana dengan baik dan melebihi ekspektasi seluruh panitia. Kami sampaikan selamat datang kepada seluruh pemakalah dari berbagai Universitas, diantaranya Universitas Papua, Universitas Trunojoyo Madura, Universitas Gunadarma, Universitas Jenderal Sudirman, Universitas Tanri Abeng, Universitas Islam Balitar, Universitas Islam Kadiri, Universitas Kahuripan Kediri, STIE Ekuitas, STIE AR-RISALAH CIAMIS, Universitas Setia Budi, STIE Yapan Surabaya, IAIN Kediri, STIE INDOCAKTI MALANG, Universitas Abdurachman Saleh Situbondo, Universitas Setia Budi Surakarta dan lainnya yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu. Tema SENMEA 2019 “Revolusi Industri 4.0 VS Society 5.0 :Quo Vadis Masa Depan Ekonomi Indonesia Berdaulat” ini sengaja diangkat mengingat Indonesia saat ini belum selesai dengan revolusi industri 4.0 yang dipelopori oleh Barat namun kemudian Jepang meluncurkan Society 5.0 yang merupakan konsep teknologi masyarakat yang pusatnya adalah manusia berkolaborasi dengan teknologi (AI dan IoT). Lalu, mau dibawa kemana ekonomi nasional kita jika kondisi global sudah demikian cepatnya terdisrupsi?

Hal ini akan sangat menarik didiskusikan oleh para hadirin sekalian dalam seminar ini, karena kita semua bertanggungjawab untuk menjaga kedaulatan ekonomi negara kita sendiri. Jika bukan kita siapa lagi? Tantangan kedepan lebih berat dan membutuhkan strategi tepat untuk menghadapinya. Sehingga sebagai sesama anak bangsa yang mencintai negeri ini butuh saling berkolaborasi untuk mewujudkan Ekonomi Indonesia yang Berdaulat.

Dalam seminar kali ini saya melaporkan bahwa artikel yang masuk dan telah dinyatakan lolos seleksi dari tim call for paper pada SENMEA IV ini sejumlah 61 artikel yang nantinya akan ada yang diterbitkan pada jurnal – jurnal nasional terindeks SINTA yang telah berafiliasi dengan SENMEA IV dan terbit pada prosiding online SENMEA. Akhirnya, saya sampaikan terimakasih yang sebesar- besarnya kepada narasumber bapak Dr. Hari Wahyono dan bapak Krishna Chandra, Co- Host dari STIE PGRI Nganjuk, Politeknik Cahaya Surya Kediri, Universitas Kadiri, STKIP PGRI Nganjuk serta Bank Indonesia Kanwil Kediri yang telah bersedia menjadi sponsor dan tak lupa seluruh pemakalah yang telah berkontribusi dalam SENMEA ke IV ini . Kemudian saya sampaikan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada seluruh panitia yang telah bekerja keras dalam waktu yang singkat untuk mempersiapkan acara ini. Semoga ini menjadi wujud dedikasi kita bersama

untuk negeri dan ilmu yang kita dapatkan melalui forum ini bermanfaat didunia dan akhirat.  
Amiin.

Sebagai penutup saya sampaikan “Selamat Berdialektika” kepada para hadirin sekalian.  
Saya mohon maaf atas segala kekurangan. Terimakasih. Fakultas Ekonomi Universitas  
Nusantara PGRI Kediri We did it.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Ketua Panitia

Diah Ayu Septi Fauji,M.M.

## SUSUNAN ACARA

WAKTU		KEGIATAN
Mulai	Selesai	
07.30	08.30	Registrasi Peserta
08.30	09.00	Hiburan Musik
09.00	09.15	Hiburan Tari
09.15	09.45	Pembukaan
		Menyanyikan Lagu Indonesia Raya
		Sambutan-Sambutan
		1. Ketua Pelaksana
		2. Dekan FE
		3. Rektor UN PGRI Kediri
		Do'a
09.45	10.00	Penandatanganan MOU
10.00	12.00	Seminar
		Materi 1 (Dr.Hari Wahyono,M.M.)
		Materi 2 (Krishna Chandra)
12.00	13.00	ISHOMA
13.00	15.00	Pararel Session (4 kelompok)
15.00	15.30	Coffee Break
15.30	16.00	Penutupan

## DAFTAR ISI

Cover .....	i
Visi Dan Misi Fakultas Ekonomi .....	ii
Sambutan Dekan Fakultas Ekonomi .....	iii
Sambutan Ketua Panitia .....	v
Susunan Panitia .....	vii
Tim Reviewer .....	viii
Susunan Acara .....	ix
Daftar Isi .....	x
Daftar Pemakalah .....	xi

## DAFTAR ISI PROSIDING

Judul	Halaman
Analisis Capital Adequacy Ratio (CAR), Dana Pihak Ketiga (DPK), Non Performing Financing (NPF) Dan Biaya Operasional Terhadap Pendapatan Operasional (BOPO) Terhadap Produk Pembiayaan Perbankan Syariah Sugeng, Eko Prasetyo	1
Fraud Pentagon Dalam Financial Statement Fraud Melalui Perspektif F-Score Model. (Studi Empiris Pada Perusahaan Yang Terdaftar Di JII Tahun 2014-2017) Faiz Rahman Siddiq, Agus Endrianto Suseno	2
Akuntabilitas Laporan Keuangan Pemerintah Kabupaten Blitar Endah Masrunik, Nurani Suci	3
Analisis Implementasi Akad Pembiayaan Mudharabah Dan Musyarakah Pada Bank Jabar Banten Syariah Rukanda Ahmad Sulanana	4
Menakar Urgensi Komersialisasi Aset Wakaf Dalam Upaya Meningkatkan Nilai Manfaat Aset Dan Kontribusinya Terhadap Perekonomian ( Sebuah Kajian Pustaka ) Tasnim Nikmatullah Realita, Yudhi Anggoro	5
Analisis Profitabilitas Terhadap Perusahaan Pelaku Green Accounting (Studi Kasus Pada Perusahaan Peraih Industri Hijau yang Tercatat Di Bursa Efek Indonesia) Eko Prasetyo, Choirul Hana, Devi Agus Nastia	6
Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Audit Delay Pada Perusahaan Property Dan Real Estate Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2016-2018 Puji Astuti	7
Pengaruh Good Corporate Governance (GCG) Terhadap Kinerja Keuangan (Studi Pada Perbankan Yang Terdaftar Di BEI Tahun 2015-2017) Diah Nurdiwaty, Badrus Zaman, Puput Anita	8
Potret Ketimpangan Distribusi Pendapatan Di Indonesia Tahun 2018 Dengan Indikator Rasio Gini, Kurva Lorentz, Dan Ukuran Bank Dunia M.Anas, Lilia Pasca Riani, Dian Lianawati	9

The Influence Of Micro Financial Of Micro Financial Institution To Develop Cooperatives And Micro, Small And Medium Enterprises (MSME's) In Kediri City Mochamad Muchson Dan Suci Monica	10
Analisis Flypaper Effect Dana Transfer & PAD Terhadap Belanja Daerah Kabupaten/Kota Di Jawa Timur Rony Kurniawan, Sigit Ratnanto, Danang Wahyu Widodo & Thomas David Santosa	11
Dampak Ekonomi Digital Bagi Perekonomian Indonesia Efa Wahyu Prastyaningtyas	12
Penilaian Potensi Pendapatan Asli Daerah (PAD) Kabupaten Ciamis Mulia Amirullah, Eris Munandar	13
Penilaian Pemahaman Keuangan Pemilik Usaha Kedai Kopi Di Area Perkotaan Manokwari Papua Barat Dedi Albertus Ada, Sarah Usman, Makarius Badjari	14
Analisis Non Performing Financing (NPF) Dan Operational Efficiency Ratio (BOPO) Terhadap Return On Asset (ROA) Dodi Supriyanto	15
Analisis Perhitungan Pengupahan Tenaga Kerja Lepas Dengan Metode Kerja Borongan (Studi pada PT Perkebunan dan Dagang Gambar) Arif Wahyudi dan Devina Dwi Lestari	16
Pengaruh Pengetahuan Keuangan, Sikap Keuangan Dan Pendapatan Terhadap Perencanaan Keuangan Keluarga Di Distrik Manokwari Barat Clara Shinta Tiara Putri, Sarah Usman, Nurwidiyanto	17
Potret Images Syariah, Tingkat Bagi Hasil Dan Jenis Tabungan Syariah Terhadap Besarnya Tabungan Pada Bank Syariah Di Kota Kediri Hestin Sri Widiawati	18
Analisa Implementasi Pendanaan Syariah Dengan Akad Musyarakah Melalui Fintech Syariah ( Studi Kasus Pendanaan Usaha Pertanian Horenzo Di PT Ammana Fintech Syariah ) Iwan Mulyana	19
Pengaruh Ukuran Perusahaan, Pertumbuhan Penjualan dan Return On Assets (ROA) terhadap Dividend Payout Ratio (DPR) Studi pada Pada Perusahaan Consumer Goods Periode 2014-2017 Zaenul Muttaqien	20
Efisiensi Dan Efektivitas Pengelolaan Keuangan Kabupaten Blitar Diana Elvianita Martanti, Eva Sofiatul Imanah	21

Kajian Filsafat Ilmu Manajemen Berkaitan Pengembangan Klaster Bumdesa Di Indonesia Berdasarkan Permendesa No: 19 Tahun 2017 Bambang Agus Sumantri, Poniran Yudho Leksono, Dian Rosilawati	22
Kewirausahaan Dan Urgensinya Dalam Revolusi Industri 4.0 Didip Diandra	23
Public-Private Partnership Dalam Pengelolaan Museum Radya Pustaka Surakarta Kota Surakarta Siswanta dan Aries Tri Haryanto	24
Analisis Ketidakpastian Lingkungan Bisnis Pada Usaha Kecil Menengah Di Malang Nur Laily Hawa E	25
Siapa Yang Diperkerjakan ? : Memandang Ke Depan Kebutuhan Teknologi Dan Tenaga Kerja Anita Kristina, Muhamad Abdul Jumali	26
Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing Pada PT. Apikomindo Jombang Diah Dinaloni	27
Analisis Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Java Footwear Sportindo Bandung Rr. Rachmawati	28
Efektivitas Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi : PT Rukun Bersama Sentosa Kediri) Anggie Fransiska Febriana, Hery Purnomo	29
Implikasi Kompensasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Pada Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri Dodi Kusuma Hadi Soedjoko, Restin Meilina	30
Pengaruh Revolusi Industri 4.0 Terhadap Kompetensi Dosen (Studi Pada Dosen STIE Yapan Surabaya) Mutaroh, Ira Ningrum Resmawa	31
Analisis Activity Based Costing Sebagai Dasar Penentuan Harga Pokok Produksi (Studi Pada Usaha Ollyn Bag N Craft, Jln Veteran, Blitar) Arif Wahyudi, Rosmauli Sianturi	32
Determination of Disbursement of Banking Credit with Decision Tree and Analytical Hierarchy Process Heri Abijono, M.Kom., Sanusi Amir, M.Kom., Dr. Kusrini, M.Kom.	33
Signifikansi Biaya Kualitas Terhadap Penjualan (Studi: Mandala Aluminium Kediri) Hery Purnomo	34
Pengendalian Persediaan Bahan Baku Dengan Metode Economic Order Quantity (EOQ) Pada Dwi Jaya Bakery	35

Moh. Yazid Ilham, Dirarini Sudarwadi, Louis S. Bopeng	
Analisis Kinerja Kemandirian Keuangan Dan Aktivitas Produksi UKM Ratnaning Tyasasih, Triska Dewi Pramitasari	36
Evaluasi Sistem Online Single Submission (OSS) Dalam Perizinan Di Kota Kediri Mar'atus Solikah	37
Pengaruh Kesadaran Wajib Pajak, Sanksi Pajak Dan Pengampunan Pajak Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Orang Pribadi Di KPP Pratama Kediri Dyah Ayu Paramitha, Riska Mitra Risanti	38
Pengaruh Suku Bunga, Pelayanan, Dan Brand Terhadap Keputusan Nasabah Dalam Mengambil Kredit Di PT. BPR Armindo Kencana Kantor Kas Berbek Nganjuk Dyan Arintowati, Mustafidah Mahardhika	39
Realitas Dramaturgi Communication Skill Pemandu Lagu Untuk Memuaskan Pelanggannya Di Tulungagung Basthoumi Muslih, Rino Sardanto	40
Identifikasi Faktor Keputusan Pembelian Generasi Millenials Pada Produk Foodtruck Di Kota Kediri Darwin Irawan, Ema Nurzainul Hakimah	41
Pengaruh Dino Pasaran Kliwon Dan Dino Pasaran Pahing Terhadap Peningkatan Penjualan (Studi Kasus Pada Pedagang Di Pasar Tradisional Lorejo) Endah Masrunik, Fitri Ayu Andraini	42
Perceived Dan Expectation Value Dengan Metode SERVQUAL Studi: <a href="http://siakad.unpkediri.ac.id">siakad.unpkediri.ac.id</a> Sigit Ratnanto, Hery Purnomo	43
Peran Akuntansi Pertanggungjawaban Sebagai Alat Pengendalian Biaya Produksi Pada CV. Semi Nganjuk Andy Kurniawan	44
Prospek Pengembangan Agribisnis Kakao Di Kabupaten Gunungkidul Yogyakarta Budi Setyono, Heni Purwaningsihdan Heri Basuki	45
Strategi "Bahagia" Pada Koperasi Atas Maraknya Financial Technology Diah Ayu Septi Fauji, Sigit Puji Winarko, Ismayantika Dyah Puspasari	46
Analisis Strategi Penyerapan Anggaran Dana Desa Mojosari Kecamatan Kras Kabupaten Kediri Tahun 2018 Moch. Wahyu Widodo	47

Strategi Pengembangan Usaha Dengan Model Bisnis Kanvas Pada Usaha Ayam Geprek Mbok Moro Kota Kediri RR.FORIJATI	48
Social Innovation Sebagai Strategi Meningkatkan Penjualan Di Era Revolusi Industri 4.0 Oktaria Ardika Putri	49
Efektivitas Keuangan Pendapatan Asli Daerah Kota Kediri Zulistiani	50
Penerapan Model Pembelajaran Kooperatif Berbasis Kasus Berpusat Kepada Mahasiswa Pada Mata Kuliah Auditing 1 M. Anas	51
Penerapan Program Galeri Investasi Bursa Efek Indonesia dalam Menunjang Kemandirian Mahasiswa Prasetya Tri Mahendra dan Ika Novaliana	52
Analisis Penerapan Akuntansi Lingkungan Pada UPTD Puskesmas Mrican Kota Kediri Retno Dwi Febrianti, Jenny Sulistyowati, dan Dwi Budiadi	53

## **Efektivitas Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi : PT Rukun Bersama Sentosa Kediri)**

Angie Fransiska Febriana<sup>1</sup> dan Hery Purnomo<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri  
e-mail: [anggiefransiska@gmail.com](mailto:anggiefransiska@gmail.com)

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri  
e-mail: [herypurnomo@unpkediri.ac.id](mailto:herypurnomo@unpkediri.ac.id)

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rukun Bersama Sentosa. Yang menjadi sampel pada penelitian ini yakni 50 karyawan, dengan teknik purposive sampling. Pendekatan penelitian menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner. Kesimpulan penelitian deskriptif kuantitatif ini menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan memiliki kontribusi positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Rukun Bersama Sentosa karena diperoleh hasil koefisien korelasi antara pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $R_s$  sebesar 0,60 yang menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

**Kata kunci:** Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan.

### **1. Pendahuluan**

Diera kehidupan yang penuh dengan persaingan seperti ini, setiap perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan suatu kualitas sumber daya manusia agar dapat menghadapi kerasnya persaingan dan konsumen yang semakin tinggi. Dan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada sebuah perusahaan, diperlukan sosok pemimpin yang mampu mendorong dan memotivasi karyawannya untuk bekerja dengan baik. Perilaku inilah yang disebut dengan gaya kepemimpinan. Peranan seorang pemimpin merupakan faktor yang sangat penting didalam suatu perusahaan. Tercapai atau tidak suatu tujuan perusahaan tergantung bagaimana seorang pemimpin mampu memberi contoh dan mendorong kinerja para karyawannya.

Kepemimpinan (Leadership) adalah proses untuk mempengaruhi atau memberi contoh kepada pengikut-pengikutnya melalui proses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi (Rivai, 2004:2). Seorang pemimpin sebagai salah satu bagian dari manajemen mempunyai peranan yang sangat penting didalam mempengaruhi sikap maupun perilaku bawahannya sesuai dengan gaya kepemimpinannya. Maka dapat dipastikan bahwa sikap dan perilaku seorang pemimpin akan memberikan pengaruh dan menimbulkan pemahaman tersendiri bagi kondisi psikologis bawahannya, ada bawahan yang melihat, mengamati bahkan meniru perilaku pemimpin yang dilakukan atasannya dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan apa yang diharapkan. Apabila gaya kepemimpinan yang diterapkan atasannya dirasa sesuai dengan apa yang diharapkan maka akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan, sebaliknya jika gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasannya dirasa tidak sesuai dengan apa yang diharapkan maka akan berdampak negatif terhadap kinerja karyawan.

Suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Hasibuan (2007:105) penting untuk ditingkatkan. Salah satu faktor yang perlu diperhatikan untuk adalah menyangkut bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin pada perusahaan tersebut. Informasi mengenai gaya kepemimpinan ini sangat penting untuk diketahui oleh pihak perusahaan khususnya pemimpin itu sendiri karena gaya kepemimpinan merupakan salah satu unsur penting yang akan mempengaruhi kinerja karyawan dan secara lebih jauh akan mempengaruhi kinerja organisasi.

Demikian juga pada PT Rukun Bersama Sentosa merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang industri makanan dan minuman ringan, tidak terlepas dari gaya kepemimpinan

yang dijalankan. Penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Rukun Bersama Sentosa Kediri.

## 2. Metodologi

Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini dapat dibedakan menjadi dua yaitu variabel terikat dan variabel bebas, yaitu variabel dependen (terikat), dalam hal ini adalah kinerja karyawan (Y), dan variabel independen (bebas), dalam hal ini adalah gaya kepemimpinan (X).

Gambaran tentang variabel penelitian sebagai berikut :

- Gaya Kepemimpinan ( X ). Suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Variabel ini diukur dengan indikator, tampak pada tabel 1 sebagai berikut :

**Tabel 1.** Indikator, Tanggapan dan Pernyataan Kuesioner Variabel Gaya Kepemimpinan

Indikator	Tanggapan	Kuesioner
Pengambilan keputusan, meliputi : diambil sendiri oleh pemimpin (X1.1), diambil bersama-sama antara pemimpin dengan karyawan (X1.2), dan diambil oleh mayoritas suara karyawan (X1.3)	Mengenai pimpinan selalu mengambil keputusan sendiri tanpa mengikut sertakan karyawan	Apakah Anda setuju apabila pimpinan selalu mengambil keputusan sendiri tanpa mengikutsertakan pendapat karyawan
	Mengenai pimpinan selalu mengikutsertakan karyawan dalam mengambil keputusan	Apakah Anda setuju apabila pimpinan selalu mengikutsertakan karyawan dalam pengambilan keputusan
	Mengenai karyawan diberikan wewenang dalam mengungkapkan usulan dan ide	Apakah Anda setuju apabila karyawan diberikan wewenang/ kesempatan dalam mengungkapkan usulan atau ide
Perilaku pemimpin, meliputi : memberikan pengarahan kepada karyawan (X1.4) perhatian yang sungguh-sungguh kepada karyawan(X1.5) memberikan saran dan kejelasan tujuan perusahaan (X1.6) memberikan imbalan yang sesuai dengan prestasi kerja karyawan (X1.7)	Mengenai pimpinan selalu memperhatikan karyawan-karyawan	Setujukah Anda apabila pimpinan selalu memperhatikan kepentingan karyawan-karyawan
	Mengenai pimpinan selalu memperhatikan (mendengarkan) saran-saran dan keluhan-keluhan karyawan	Setujukah Anda apabila pimpinan selalu memperhatikan (mendengarkan) saran-saran dan keluhan-keluhan karyawan
	Mengenai pimpinan selalu memberikan jasa sesuai dengan bobot kerja dan prestasi kerja karyawan	Setujukah Anda apabila pimpinan selalu memberikan imbalan jasa sesuai dengan bobot kerja dan prestasi kerja karyawan
	Mengenai pimpinan selalu memperhatikan kepentingan karyawan dan kepentingan perusahaan.	Setujukah Anda apabila pimpinan selalu memperhatikan kepentingan karyawan, serta kepentingan-kepentingan perusahaan
Orientasi kepemimpinan berorientasi tugas (X1.8), berorientasi hubungan (X1.9) berorientasi tugas dan hubungan (X1.10) (Hasibuan, 2007:170)	Mengenai pimpinan selalu lebih banyak memperhatikan pekerjaan, tugas-tugas, serta produksi dibandingkan dengan perhatian terhadap karyawan	Setujukah Anda apabila pimpinan lebih banyak memperhatikan kepentingan pekerjaan, tugas-tugas, serta perusahaan dibandingkan dengan kepentingan pribadi
	Mengenai pimpinan selalu melakukan monitor kesejahteraan karyawan	Setujukah Anda apabila pimpinan selalu melakukan memberikan contoh terhadap suatu pekerjaan dibandingkan selalu memerintah karyawan
	Mengenai pimpinan selalu melakukan monitor terhadap prestasi kerja dan kenyamanan lingkungan kerja karyawan	Setujukah Anda apabila pimpinan selalu melakukan monitor terhadap prestasi kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kesejahteraan karyawan

- Kinerja Karyawan ( Y ). Suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Variabel ini diukur dengan indikator sebagai berikut :

**Tabel 2.** Indikator, Tanggapan dan Pernyataan Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan

Indikator	Tanggapan	Kuesioner
Mutu kerja, meliputi : ketepatan waktu kerja (Y1.1)	Mengenai dalam bekerja selalu berusaha menepati standar waktu yang telah ditetapkan	Setujukah Anda apabila karyawan dalam bekerja harus selalu berusaha menepati standar waktu yang telah ditetapkan
keterampilan kerja (Y1.2)	Mengenai selalu bekerja sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan	Setujukah Anda apabila karyawan harus selalu bekerja sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan
ketelitian kerja (Y1.3)	Mengenai selalu berusaha hati-hati dan teliti dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan	Setujukah Anda mengenai karyawan yang harus selalu berusaha hati-hati dan teliti dalam menyelesaikan pekerjaan yang diabaikan oleh perusahaan
Kuantitas, meliputi : penyelesaian tugas (Y1.4)	Mengenai selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan	Setujukah Anda apabila karyawan harus selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan
kecepatan penyelesaian tugas (Y1.5)	Mengenai selalu berusaha menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan target waktu kerja	Setujukah Anda apabila karyawan harus selalu berusaha menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan target waktu kerja
Kesungguhan, meliputi : kehadiran (Y1.6)	Mengenai selalu hadir tepat pada waktu kerja	Setujukah Anda apabila karyawan harus selalu hadir tepat pada waktu kerja
inisiatif (Y1.7)	Mengenai menyelesaikan pekerjaan selalu berinisiatif tanpa menunggu perintah pimpinan	Bagaimana tanggapan Anda mengenai karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan harus selalu berinisiatif tanpa menunggu perintah pimpinan
hasrat untuk pindah kerja atau keluar dari perusahaan (Y1.8)	mengenai tidak berminat keluar dari perusahaan untuk pindah ke perusahaan lain	Setujukah Anda mengenai tidak berminat keluar dari perusahaan untuk pindah ke perusahaan lain
Sikap, meliputi : adaptasi (Y1.9)	Mengenai selalu berusaha menyesuaikan diri dengan lingkungan tempat bekerja	Setujukah Anda apabila karyawan harus selalu berusaha menyesuaikan diri dengan lingkungan tempat bekerja
kerja sama (Y1.10) (Hasibuan, 2007:105)	Mengenai berusaha bekerja sama dengan rekan-rekan kerja	Apakah Anda setuju apabila karyawan harus selalu bekerja sama dengan rekan-rekan kerjanya yang lain

Pendekatan penelitian menggunakan pendekatan diskriptif kuantitatif. Pendekatan kuantitatif merupakan analisis yang digunakan terhadap data yang berwujud angka-angka dan cara pembahasannya dengan uji statistik. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian survei. Survei merupakan cara pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan kepada responden baik dalam bentuk lisan maupun secara tertulis.

Populasi dalam penelitian ini yaitu semua karyawan PT Rukun Bersama Sentosa Kediri berjumlah 68 orang. Dalam teknik pengambilan sampel digunakan teknik sampling purposive sampling. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sejumlah 50 responden, dengan memiliki ketentuan, bahwa responden adalah karyawan sudah bekerja lebih dari satu tahun.

Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner (terstruktur), yaitu pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan yang berkaitan dengan objek yang diteliti, diberikan kepada responden yang berhubungan langsung dengan objek yang diteliti yaitu gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini instrumen penelitian menggunakan angket atau kuesioner dalam bentuk skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Responden memberi tanda check list (√) pada kolom pilihan jawaban yang telah disediakan dalam kuesioner. Skor penilaian pada setiap butir pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner atau angket yang dapat dijelaskan sebagai berikut : Sangat Setuju (SS) = 5, Setuju (S) = 4, Netral (N) = 3, Tidak Setuju (TS) = 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) = 1. (Sanusi, 2011:69).

Sebelum analisis data, terlebih dahulu dilakukan uji reliabilitas dan uji validitas untuk melihat apakah kuesioner dapat digunakan sebagai instrumen dalam penelitian ini atau tidak. Di dalam pengujian reliabilitas digunakan teknik belah dua (*split half method*) ganjil genap, dalam hal ini kelompok skor butir bernomor ganjil sebagai belahan pertama dan kelompok butir genap

sebagai belahan kedua. Adapun rumus yang digunakan menurut **Husein Umar (2004:118)** adalah dengan menggunakan rumus *spearman-brown*. Uji validitas untuk melihat sejauh mana suatu instrumen dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur, **Sugiyono (2004:109)**. Sebelum kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data, kuesioner terlebih dahulu di uji validitasnya kepada responden dengan menggunakan rumus teknik korelasi person, Husein Umar (2004:114).

**Analisis Koefisien Korelasi.** Rumus koefisien Korelasi Spearman, Apabila terdapat angka kembar

$$r_s = \frac{\sum X^2 + \sum Y^2 + \sum dt^2}{2 \cdot \sqrt{\sum X^2 \cdot \sum Y^2}}$$

Rumus :

$$\sum X^2 = \frac{n^3 - n}{12} - \sum Tx; \quad \sum Y^2 = \frac{n^3 - n}{12} - \sum Ty; \quad \sum X^2 = \frac{n^3 - n}{12} - \sum Tx; \quad \sum Y^2 = \frac{n^3 - n}{12} - \sum Ty$$

$$\sum Tx = \frac{c^3 - c}{12}; \quad \sum Ty = \frac{c^3 - c}{12}; \quad \sum Tx = \frac{c^3 - c}{12}; \quad \sum Ty = \frac{c^3 - c}{12}$$

Keterangan :

- n = banyaknya sampel
- $\sum X^2$  = jumlah kuadrat variabel X
- $\sum Y^2$  = jumlah kuadrat variabel Y
- $\sum Tx$  = faktor koreksi jumlah kuadrat x sebagai akibat adanya ranking yang sama
- $\sum Ty$  = faktor koreksi jumlah kuadrat y sebagai akibat adanya ranking yang sama
- t = banyaknya angka yang sama pada suatu rangking tertentu

Untuk mengetahui kekuatan antara variabel X dengan variabel Y, dapat diukur dengan tafsiran angka-angka.

**Analisis Koefisien Determinasi.** Pengujian yang dilakukan untuk mengetahui persentase besarnya variabel Gaya Kepemimpinan (X) mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan (Y) digunakan koefisien determinasi, dengan rumus :

$$Kd = R_s^2 \times 100\%$$

Keterangan :

- Kd = Koefisien Determinasi
- rs = Koefisien korelasi Rank Spearman

Nilai diatas menunjukkan berapa persen suatu variabel bebas mempengaruhi variabel terikat dan variabel bebas lainnya diabaikan

Uji hipotesis dilakukan untuk melihat ada tidaknya suatu korelasi atau hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan. Dan untuk menguji konsep yang ditetapkan penulis dengan cara mengujinya pada suatu objek. Pengujian dilakukan dengan cara merumuskan sebagai berikut :

Menentukan rumus hipotesis.

Ho :  $r_s \leq 0$ , Artinya tidak ada hubungan yang signifikan atau berarti, bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Ha :  $r_s > 0$ , Artinya ada hubungan yang signifikan atau berarti, antara gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menentukan t Tabel.

Dalam hal ini diambil interval keyakinan sebesar 95% sehingga tingkat kesalahan (tarif signifikan) ( $\alpha$  sebesar 5% (0,05) ). Dan derajat kebebasan (dk) dengan rumus :

$$dk = n - 2$$

Menentukan t hitung dengan rumus

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

Membandingkan antara t hitung dengan t tabel, keputusan yang akan diambil adalah :

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti terdapat hubungan antara variabel *independent* (x) dengan variabel *dependent* (y).

Jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, berarti tidak terdapat hubungan antara variabel *independent* (x) dengan variabel *dependent* (y).

### 3. Hasil Dan Pembahasan

Gambaran Umum Responden. Untuk mendapatkan gambaran yang jelas mengenai karakteristik karyawan yang terpilih sebagai responden, berikut ini akan diuraikan pengelompokan responden berdasarkan jenis kelamin, usia responden, masa kerja responden, keluarga, dan pendidikan responden.

- Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin. Dari 50 responden yang menjadi objek penelitian dapat dilihat bahwa 29 responden berjenis kelamin laki-laki (58%), dan 21 responden berjenis kelamin perempuan (42%).
- Karakteristik Responden Berdasarkan Usia. usia responden dari 31-40 tahun memiliki jumlah responden terbesar yaitu berjumlah 33 responden (66%), disusul responden dengan usia dari 20-30 berjumlah 11 orang (22%), responden dengan usia 41-50 3 orang (6%), responden dengan usia lebih dari 50 tahun 3 orang (6%).
- Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja. Responden terbesar yaitu karyawan yang bekerja antara 3-4 tahun sebanyak 16 orang (32%), kemudian antara 1-2 tahun sebanyak 13 orang (22%), lebih dari 6 tahun 11 orang (22%), dan yang paling sedikit yaitu antara 5-6 tahun 10 responden (20%).
- Karakteristik Responden Berdasarkan Keluarga. 50 responden yang menjadi objek penelitian, 38 orang responden telah berkeluarga (76%) dan sisanya sebanyak 12 orang responden belum berkeluarga (24%).
- Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan. sebanyak 27 orang responden berpendidikan SMA (54%), dan sebanyak 14 orang responden berpendidikan Diploma 3 (28%), kemudian

Tanggapan Responden Terhadap Gaya Kepemimpinan (X). Gaya kepemimpinan merupakan visualisasi atau implementasi dari karakter pimpinan dalam menggerakkan dan mengarahkan bawahan seperti yang dikehendaki. Berdasarkan hasil kuesioner yang disebarkan penulis kepada responden, maka dapat diketahui bahwa pernyataan responden mengenai gaya kepemimpinan pada PT Rukun Bersama Sentosa. Setiap hasil jawaban dari responden diberi nilai berdasarkan skala likert. Untuk memudahkan penilaian dari rata-rata tersebut, maka penulis menggunakan interval untuk menentukan panjang kelas interval. Maka digunakan rumus menurut Sudjana (2001:79) adalah : Panjang kelas interval (P)= Rentang/(Banyak Kelas)

Bahwa,

P	= Panjang kelas interval
Rentang	= Data terbesar – data terkecil
Banyak kelas	= 5

Berdasarkan rumus di atas, maka panjang kelas interval adalah :  $P = (5-1)/5 = 0,8$

Maka interval dari kriteria penilaian rata-rata Gaya Kepemimpinan (X) dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

Tidak Menyenangkan	= 1,00 – 1,79
Kurang Menyenangkan	= 1,80 – 2,59
Cukup Menyenangkan	= 2,60 – 3,39
Menyenangkan	= 3,40 – 4,19
Sangat Menyenangkan	= 4,20 – 5,00

Tanggapan responden mengenai gaya kepemimpinan di PT. Rukun Bersama Sentosa adalah baik. (Tabel 3), hal ini dikarenakan nilai rata-rata keseluruhan sebesar 4,008 berada pada interval 3,40 – 4,19. Adapun nilai terendah terdapat pada pernyataan ke 1 yaitu “pimpinan selalu mengambil keputusan sendiri tanpa mengikutsertakan karyawan” dengan nilai rata-rata 3,60. Sedangkan nilai tertinggi terdapat pada pernyataan ke 6 yakni “pimpinan selalu memberikan imbalan jasa sesuai dengan bobot kerja dan prestasi kerja karyawan dengan nilai

rata-rata 4,38. Dari seluruh hasil tanggapan responden tersebut dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan yang ada pada PT. Rukun Bersama Sentosa yaitu bergaya kepemimpinan demokratis.

**Tabel 3.** Analisis Tanggapan Responden Mengenai Gaya Kepemimpinan

No	Pernyataan	Tanggapan / Jawaban Responden					Jumlah	Rata- rata
		SS	S	CS	KS	STS		
1.	Pernyataan 1	3	30	11	6	0	140	3,60
2.	Pernyataan 2	8	33	7	2	0	197	3,94
3.	Pernyataan 3	16	32	1	1	0	213	4,26
4.	Pernyataan 4	12	31	7	0	0	205	4,10
5.	Pernyataan 5	6	36	6	2	0	196	3,92
6.	Pernyataan 6	23	24	2	1	0	219	4,38
7.	Pernyataan 7	6	35	8	1	0	196	3,92
8.	Pernyataan 8	9	34	4	3	0	199	3,98
9.	Pernyataan 9	9	33	7	1	0	200	4,00
10.	Pernyataan 10	8	34	7	1	0	199	3,98
Total Rata-rata								40,08
Nilai Rata-rata								4,008
Keterangan								Baik

Sumber : Data kuesioner yang telah diolah

Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan (Y). Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan/diberikan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta tepat waktu. Bentuk pernyataan telah disusun menggunakan metode pengukuran Likert yang diberi bobot nilai yang selanjutnya dicari rata-rata dari setiap jawaban responden, untuk memudahkan penilaian dari rata-rata tersebut, maka digunakan interval untuk menentukan panjang kelas interval, dan digunakan rumus menurut Sudjana (2001:79) adalah  $P = \text{Rentang} / (\text{Banyak Kelas})$

Bahwa,  $P$  = Panjang kelas interval  
 $\text{Rentang}$  = Data terbesar – data terkecil  
 $\text{Banyak Kelas}$  = 5

Berdasarkan rumus tersebut di atas, maka panjang kelas interval adalah :  $P = (5-1)/5 = 0,8$

Maka interval dari kriteria penilaian rata-rata variabel kinerja karyawan dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

Rendah = 1,00 – 1,79  
 Kurang = 1,80 – 2,59  
 Cukup = 2,60 – 3,39  
 Tinggi = 3,40 – 4,19  
 Sangat Tinggi = 4,20 – 5,00

Pernyataan responden mengenai kinerja karyawan adalah baik (Tabel 4). Karena nilai rata-rata keseluruhan sebesar 3,86 berada pada interval 3,40 – 4,19. Sedangkan nilai rata-rata tertinggi yang diperoleh adalah sebesar 4,00 yang terdapat pada pernyataan ke 3 “karyawan selalu berusaha hati-hati dan teliti dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan” sedangkan nilai dengan rata-rata terendah adalah sebesar 3,78 yang terdapat pernyataan ke 4 “karyawan selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan” dan pernyataan ke 8 “karyawan setuju untuk tidak keluar dari perusahaan dan pindah ke perusahaan lain”.

Adapun hasil pengujian reliabilitas yang dilakukan dengan program Microsoft Excel, dilakukan dengan teknik belah dua (split half method) ganjil genap, dengan mengelompokkan skor butir bernomor ganjil sebagai belahan pertama dan skor butir bernomor genap sebagai belahan kedua. Adapun hasil uji reliabilitas dari seluruh instrumen adalah sebagai berikut :

$$R_{xy} = \frac{20422}{\sqrt{(19743)(21377)}} = \frac{20422}{20543} = 0,9941$$

$$R_i = \frac{2 \times 0,9941}{1 + 0,9941} = 0,9946$$

Dari hasil uji reliabilitas yang dilakukan terhadap semua item dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semua item penelitian tersebut reliabel karena nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,279. Dengan demikian dapat digunakan sebagai instrumen untuk mengukur variabel dalam penelitian ini.

**Tabel 4.** Analisis Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan

No.	Pernyataan	Tanggapan Responden						Jumlah	Rata-rata
		SS	S	CS	KS	STS			
1.	Pernyataan 1	8	33	8	2	0	198	3,96	
2.	Pernyataan 2	6	30	12	2	0	190	3,80	
3.	Pernyataan 3	10	30	10	0	0	200	4,00	
4.	Pernyataan 4	5	32	10	3	0	189	3,78	
5.	Pernyataan 5	5	34	10	1	0	193	3,86	
6.	Pernyataan 6	9	26	13	2	0	192	3,84	
7.	Pernyataan 7	7	32	10	1	0	195	3,90	
8.	Pernyataan 8	4	34	9	3	0	189	3,78	
9.	Pernyataan 9	6	31	10	3	0	190	3,80	
10.	Pernyataan 10	6	37	6	1	0	198	3,96	
Total Rata-rata								38,68	
Nilai Rata-rata								3,86	
Keterangan								Baik	

Sumber : Data kuesioner yang telah diolah

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsinya. Oleh karena itu, penulis terlebih dahulu menguji tingkat validitas kuesioner yang disebarkan kepada para responden. Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing pernyataan dengan jumlah skor masing-masing variabel. Hasil uji validitas pada penelitian ini dihitung dengan menggunakan program Microsoft Excel. Adapun hasil dari perhitungan masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

**Tabel 5.** Uji Validitas Variabel ( X ) Gaya Kepemimpinan

No Item	Korelasi	r Tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,62257	0,279	Valid
Pernyataan 2	0,72593	0,279	Valid
Pernyataan 3	0,44730	0,279	Valid
Pernyataan 4	0,48717	0,279	Valid
Pernyataan 5	0,59167	0,279	Valid
Pernyataan 6	0,28239	0,279	Valid
Pernyataan 7	0,75538	0,279	Valid
Pernyataan 8	0,88164	0,279	Valid
Pernyataan 9	0,70899	0,279	Valid
Pernyataan 10	0,62526	0,279	Valid

**Tabel 6.** Uji Validitas Variabel ( Y ) Kinerja Karyawan

No Item	Korelasi	r Tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,32493	0,279	Valid
Pernyataan 2	0,60782	0,279	Valid
Pernyataan 3	0,46775	0,279	Valid
Pernyataan 4	0,64954	0,279	Valid
Pernyataan 5	0,52999	0,279	Valid
Pernyataan 6	0,33647	0,279	Valid
Pernyataan 7	0,42017	0,279	Valid
Pernyataan 8	0,53264	0,279	Valid
Pernyataan 9	0,55237	0,279	Valid
Pernyataan 10	0,55350	0,279	Valid

Pada tabel 5 dan tabel 6, bahwa angket atau kuesioner sudah bisa digunakan sebagai instrumen di dalam penelitian karena dari hasil uji validitas variabel gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan dengan menggunakan program Excel menunjukkan data kuesioner valid.

Perhitungan korelasi Rank Spearman dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Dikarenakan terdapat angka yang kembar, maka rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$R_s = \frac{\sum X^2 + \sum Y^2 - \sum d_i^2}{2\sqrt{\sum X^2 \cdot \sum Y^2}}$$

$$R_s = \frac{6813,5 + 6498 + 5393,75}{2\sqrt{(6813,5) \cdot (6498)}}$$

$$R_s = \underline{0,6}$$

Berdasarkan hasil yang diperoleh, maka diperoleh hasil  $R_s$  atau koefisien antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,60 ; terlihat adanya hubungan yang kuat antara pengaruh gaya kepemimpinan (variabel x) terhadap kinerja karyawan (variabel y), yaitu sebesar 0,60 yang berada pada interval 0,600 – 0,799 atau termasuk kategori kuat. (Sugiyono, 2002:216)

Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi dengan rumus sebagai berikut :

$$K_d = [R_s]^2 \times 100\%$$

$$K_d = [(0,60)]^2 \times 100\%$$

$$K_d = 36\%$$

Hasil perhitungan koefisien determinasi sebesar 36%. Hal ini menunjukkan kontribusi variabel gaya kepemimpinan (x) terhadap kinerja karyawan. Sedangkan 64% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diukur dalam penelitian ini, bisa budaya organisasi, komunikasi, insentif, program kesejahteraan, pendidikan dan pelatihan, rekreasi dan lain-lain.

Untuk mengetahui apakah hipotesis penulis dapat diterima atau ditolak maka akan dilakukan pengujian tingkat signifikansi  $R_s$  sebagai berikut :

$H_0 : r_s < 0$  : Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

$H_0 : r_s > 0$  : Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kemudian hasil dari  $t_{hitung}$  dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  yang kriterianya adalah sebagai berikut :

- Jika  $t_{hitung}$  lebih besar atau sama dengan ( $>$ )  $t_{tabel}$ , maka hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima.
- Jika  $t_{hitung}$  lebih kecil ( $<$ ) dari  $t_{tabel}$ , maka hipotesis nol ( $H_0$ ) diterima dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) ditolak.

$$Df = n - (k+1)$$

$$Df = 50 - (1+1)$$

$$= 50 - 2$$

$$= 48$$

Tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) yang digunakan adalah sebesar 5%, dan untuk menetapkan nilai  $t_{hitung}$ , maka dipergunakan rumus sebagai berikut :

$$t_{hitung} = \sqrt{(R_s \cdot (n-2) / (1-R_s^2))}$$

$$= \sqrt{(0,60 \cdot (50-2) / (1-0,60^2))} = 6,57$$

$$t_{tabel} = (\alpha : df)$$

$$= (0,05 : 48)$$

Karena tidak terdapat nilai dari  $t_{tabel}$  48, maka dilakukan perhitungan interpolasi sebagai berikut :

$$(48-40)/(60-48) = (x-1,684)/(1,671-x)$$

$$8/12 = (x-1,684)/(1,671-x)$$

$$13,368 - 8x = 12x - 20,208$$

$$33,576 = 20x$$

$$X = 33,576/20$$

$$x = 1,6788$$

Dari hasil perhitungan statistik uji di atas, dapat dilihat ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) atau ( $6,57 > 1,6788$ ), yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan pada PT. Rukun Bersama Sentosa.

### **Pembahasan**

Pengaruh gaya kepemimpinan memiliki kontribusi positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Rukun Bersama Sentosa karena diperoleh hasil koefisien korelasi antara pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $R_s$  sebesar 0,60 yang menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Kemudian koefisien determinasi sebesar 36% yang menunjukkan kontribusi variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan 64% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian. Dan untuk hasil uji hipotesis didapat  $t_{hitung}$  sebesar 6,57  $>$   $t_{tabel}$  sebesar 1,6788 yang menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang artinya terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan PT. Rukun Bersama Sentosa. Dengan demikian hipotesis yang diajukan oleh penulis “bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan” dapat diterima.

Kepemimpinan berarti kemampuan seorang untuk mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau sekelompok orang untuk tujuan tertentu. Dalam upaya mempengaruhi tersebut seorang pemimpin menerapkan gaya yang berbeda-beda dalam setiap situasi. Kepemimpinan yang diperankan dengan baik oleh seorang pemimpin akan mampu memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik, hal ini akan membuat karyawan lebih hati-hati dalam berusaha mencapai target yang diharapkan oleh perusahaan, hal tersebut berdampak pada kinerjanya.

### **4. Kesimpulan**

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai gaya kepemimpinan di PT. Rukun Bersama Sentosa dapat dikatakan baik, karena nilai rata-rata keseluruhan sebesar 4,00 yang berada pada interval 3,40 – 4,19. Sikap pimpinan yang selalu memberikan imbalan jasa sesuai dengan bobot kerja dan prestasi kerja karyawan telah diterapkan dengan baik, akan tetapi masih terdapat sedikit masalah pada perusahaan mengenai pimpinan yang selalu mengambil keputusan sendiri tanpa mengikutsertakan karyawan.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai kinerja karyawan adalah baik, karena nilai rata-rata keseluruhan sebesar 3,86 yang berada pada interval 3,40 – 4,19. Karyawan selalu berusaha hati-hati dan teliti dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Akan tetapi masih terdapat masalah mengenai karyawan belum berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan dan juga mengenai karyawan setuju untuk tidak keluar dari perusahaan dan pindah ke perusahaan lain.

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa pengaruh gaya kepemimpinan memiliki kontribusi positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Rukun Bersama Sentosa karena diperoleh hasil koefisien korelasi antara pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $R_s$  sebesar 0,60 yang menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Kemudian koefisien determinasi sebesar 36% yang menunjukkan kontribusi variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan 64% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian. Dan untuk hasil uji hipotesis didapat  $t_{hitung}$  sebesar 6,57  $>$   $t_{tabel}$  sebesar 1,6788 yang menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang artinya terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan PT. Rukun Bersama Sentosa. Dengan demikian hipotesis yang diajukan oleh penulis “bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan” dapat diterima.

### **Daftar Pustaka**

Amstrong. 2003. Seni Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Alex Media Komputindo. Jakarta.

- Arep, Ishak dan Tanjung Hendri. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Universitas Trisakti. Jakarta.
- Arikunto S. 2006. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Ed Revisi VI. Penerbit PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Dharma, Agus. 2004. Manajemen Supervisi. Rajawali Pers. Jakarta.
- Dubrin, Andrew J. 2005. Leadership (Terjemahan). Edisi Kedua. Prenada Media. Jakarta.
- Elliot et al. 2000. Educational Psychology: Effective Teaching, Effective Learning, 3rd edition. United States of America. Mc Graw Hill Companies.
- Ghozali, Imam. 2012. "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20". UNDIP. Semarang.
- Hamzah, B. Uno. 2007. Teori Motivasi dan Pengukurannya. Bumi Aksara. Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2003. Manajemen. Cetakan Kedelapanbelas. BPFE Yogyakarta. Yogyakarta.
- , 2007. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, M. 2003. Organisasi dan motivasi. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Heidjrachman Dan Husnan, Suad. 2002. Manajemen Personalia. Penerbit : BPFE UGM. Yogyakarta.
- Hersey. 2004. Pola Dasar Kepemimpinan. Rajawali Pers. Jakarta.
- Kartini, kartono. 2005. Pemimpin dan Kepemimpinan. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Mangkunegara, AA. Prabu. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Nawawi, Hadari. 2003. Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi. Gajah Mada University Press. Yogyakarta. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Komptitif. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2005. Metodologi Penelitian Kesehatan. PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Riyadi, Slamet. 2011. Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur. Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, Vol. 13, No. 1, Maret 2011 : 40-45.
- Robbins, Stephen P. 2006. Perilaku Organisasi. Edisi kesepuluh. PT. Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Rosyadi, Slamet. 2012. Paradigma Baru Manajemen Pembangunan. Gava Media. Yogyakarta.
- Swastha Basu dan Sukotjo Ibnu. 2002. Pengantar Bisnis Modern, Edisi Ketiga. Liberty. Yogyakarta.
- Simamora, Bilson. 2003. "Memenangkan Pasar Dengan Pemasaran Efektif & Profitabel". PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Sopiah. 2008. Perilaku Organisasi. Andi. Yogyakarta. Sudarmanto.
- , 2009. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi). Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Alfabeta. Bandung.
- , 2010. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Alfabeta. Bandung.
- , 2008. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Alfabeta. Bandung.
- Sujak, Abi. 2000. Kepemimpinan Manajer. Penerbit CV. Rajawali. Jakarta.