

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Kinerja karyawan yang optimal merupakan faktor yang sangat penting untuk mencapai tujuan sebuah organisasi atau perusahaan. Untuk mendapatkan kinerja yang baik tentu di dalamnya harus didukung oleh tindakan peran manajemen sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Penting bagi perusahaan untuk memastikan bahwa karyawan sudah memiliki kinerja yang baik. Orang yang memiliki kinerja yang baik akan menunjukkan peningkatan keinginan untuk mencapai prestasi kerja, sementara orang yang memiliki kinerja buruk akan menunjukkan penurunan keinginan untuk prestasi kerja (Nitasari, 2012).

Perusahaan akan meningkat kinerjanya bila adanya kerjasama dan hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawan. Meningkatkan kinerja karyawan, secara otomatis akan meningkatkan kinerja perusahaan dan karyawan pun sebaiknya diperlakukan seperti teman kerja. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2000).

Tingginya kinerja terlihat dari kualitas kerja, kuantitas, ketetapan waktu, efektivitas, dan kemandirian (Robbins, 2006). Kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan, kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan, ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan. Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi, kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja (Robbins, 2006).

Perusahaan yang berhasil tidak lepas juga dari kontribusi yang diberikan karyawan. Salah satu indikasi baik buruknya kinerja karyawan dapat dilihat dari tingkat absensinya. Persoalan tingkat absensi ini banyak dialami perusahaan, salah satunya PTPN V Rokan Hulu. Berdasarkan data tahun 2017.

Tabel 1.1:  
Daftar Absensi Karyawan PTPN V Kebun Inti Sei Tapung Rokan Hulu  
2015-2016

| Tahun  | Absensi kerja yang tidak masuk tanpa keterangan | Absensi kerja dengan keterangan cuti/ijin | Persentase |
|--------|---|---|------------|
| 2015   | 73  | 122                                       | 37%        |
| 2016   | 165   | 143                                       | 63%        |
| Jumlah | 238   | 265                                       | 100%       |

Sumber: PTPN V Kebun Inti Sei Tapung Rokan Hulu, 2017

Berdasarkan tabel 1.1 di atas bahwa absensi kerja mengalami kenaikan antara tahun 2015-2016 yaitu dari tahun 2015 absensi kerja sebesar 37% kemudian di tahun 2016 mengalami peningkatan sebesar 63% untuk absensi yang tidak masuk tanpa keterangan dan absensi cuti/ijin. Absensi dalam perusahaan merupakan masalah karena absensi berarti kerugian akibat terhambatnya penyelesaian pekerjaan dan penurunan kinerja, pada kenyataannya perusahaan terganggu akan hal tersebut, karena dapat



mempengaruhi kesalahan dalam bekerja dan hasil kerja tidak sesuai dengan standar serta kerja dari karyawan itu sendiri.

Menurut informasi asisten umum yang berinisial AZ (wawancara pada tanggal 09 Mei 2017). Karyawan sering kali mendapatkan teguran karna hasil kerjanya tidak mencapai target yang ditetapkan. Selain itu, didalam bekerja karyawan sering tidak memaksimalkan waktu untuk aktifitas bekerja. Ditambah lagi, karyawan tidak menggunakan bahan-bahan kerja sesuai dengan porsi yang dibutuhkan, dan karyawan juga membutuhkan bantuan orang lain untuk menyelesaikan tugas dengan baik.

Beberapa penelitian menunjukkan peran gaya kepemimpinan atasan terhadap kinerja yang baik. Gaya kepemimpinan dalam perusahaan mempunyai peran yang sangat menentukan dalam pencapaian perusahaan. Gaya kepemimpinan yang baik, dapat mempengaruhi bawahan agar meningkatkan kinerjanya. Gaya kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain, memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama (Yukl, 2005).

Terdapat beberapa gaya kepemimpinan atasan, salah satu diantaranya adalah gaya kepemimpinan partisipatif yang merupakan salah satu gaya kepemimpinan situasional. Gaya kepemimpinan partisipatif yaitu bentuk kepemimpinan atasan dimana pemimpin meminta ide dan saran dari bawahan

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



dan mengundang partisipasi karyawan dalam keputusan yang secara langsung mempengaruhi karyawan (Muchinsky, 1993).

Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Huang, dkk (dalam Soeyitno, 2013) menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kepemimpinan partisipatif dan kinerja. Salah satu mekanisme tersebut bisa menjadi proses pembelajaran yang disebabkan oleh kepemimpinan partisipatif. Perilaku kepemimpinan dari atasan cenderung untuk membantu meningkatkan kualitas berbagai pengetahuan para karyawannya. Seorang pemimpin memberikan kesempatan untuk mengeluarkan pendapat dan mengekspresikan saran, karyawan cenderung belajar hal penting yang berhubungan dengan pekerjaan, keterampilan dan pengalaman, memfasilitasi karyawan untuk melakukan tugas-tugasnya.

Gaya kepemimpinan partisipatif atasan dapat dipersepsikan secara berbeda-beda oleh bawahan, ada yang mempersepsikan secara positif maupun negatif. Apabila karyawan mempersepsikan gaya kepemimpinan partisipatif tersebut secara positif, maka karyawan dapat bekerja samadan bekerja efektif dalam organisasi untuk menjalankan dan mengarahkan pekerjaannya, Sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan. Begitu pula sebaliknya, apabila karyawan mempersepsikan gaya kepemimpinan partisipatif tersebut secara negatif, maka menurunnya keinginan karyawan untuk bekerja sama dan bekerja efektif diorganisasi tersebut (Soeyitno, 2013).

Kinerja juga dipengaruhi oleh motivasi kerja (Mahesa, 2010). Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan

kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2001). Faktor motivasi kerja karyawan menjadi perhatian utama. Motivasi yang tinggi akan berdampak kepada peningkatan produktivitas kerja, tingkat absensi dapat diperkecil.

Penelitian yang dilakukan oleh Listianto dan Setiaji (dalam Mahesa, 2010) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu juga penelitian yang dilakukan oleh Nitasari (2012) mendukung penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan dalam penelitian ini juga menyatakan motivasi merupakan faktor dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dari penelitian terdahulu, hubungan antara motivasi dan kinerja berbanding lurus, artinya bahwa semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja maka kinerja yang dihasilkan juga tinggi.

Kinerja yang baik akan diperoleh apabila karyawan mempunyai motivasi yang tinggi terhadap perusahaan, untuk mencapai hal tersebut maka perlu didukung oleh gaya kepemimpinan yang tepat. Pemimpin merupakan seorang yang mengarahkan suatu perusahaan dan juga menjadi contoh bagi karyawan. Kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengarahan terhadap karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Tanpa kepemimpinan atau bimbingan, hubungan antara tujuan perseorangan dan tujuan perusahaan mungkin menjadi tidak searah. Sudah menjadi tugas bagi

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



seorang pemimpin untuk mengetahui dan mengenal karakteristik karyawannya (Setiaji, 2015).

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan Partisipatif Atasan Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan”.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan penjelasan diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah: “Apakah ada hubungan persepsi terhadap gaya kepemimpinan partisipatif atasan dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan?”

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana hubungan antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan partisipatif atasan dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

### **D. Keaslian Penelitian**

Keaslian penelitian ini berdasarkan pada penelitian sebelumnya yang terlihat dengan penelitian yang akan dilakukan, yaitu hubungan persepsi terhadap gaya kepemimpinan partisipatif atasan dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

Penelitian mengenai kinerja yang dikaitkan dengan faktor gaya kepemimpinan telah dilakukan oleh beberapa peneliti diantaranya:



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Oleh Agus Dimas (2008) “Hubungan Gaya Kepemimpinan Partisipatif Dengan Motivasi Kerja Karyawan” dimana pada beberapa penelitian tersebut menunjukkan bahwa ada perbedaan pada variabel Kinerja. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif dengan variabel Motivasi Kerja.

Sementara itu, penelitian mengenai kinerja yang dilihat dari hubungannya dengan faktor motivasi yang sudah pernah dilakukan antara lain yang diteliti oleh Ahmad Shiddiq (2013) “Pengaruh Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Bagian Penjualan PT. Indofood Sukses Makmur TbkTanjung Perak Surabaya”. Adapun perbedaannya terletak pada variabel gaya kepemimpinan partisipatif.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Adisty Herwidaningtyas Soeyitno (2013), “Hubungan Antara Persepsi Karyawan Terhadap Gaya Kepemimpinan Partisipatif Atasan Dengan Kinerja Karyawan”, hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa adanya hubungan antara persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan partisipatif atasan dengan kinerja karyawan di RS Muji Rahayu Surabaya. Perbedaan pada peneliti tersebut adalah terdapat pada variabel motivasi kerja.

## E. Manfaat Penelitian

### 1. Manfaat Teoritis

Dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan, khususnya psikologi bidang industri, mengenai motivasi kerja dan kinerja karyawan

yang dihubungkan dengan persepsi terhadap gaya kepemimpinan partisipatif atasan dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

## 2. Manfaat praktis

Dapat memberikan masukan pada perusahaan dalam menentukan tindakan guna menghadapi permasalahan kinerja terutama yang terkait dari gaya kepemimpinan partisipatif atasan dan motivasi kerja karyawan.

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.