

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI PT YASUNLI ABADI UTAMA PLASTIK
CIBITUNG - BEKASI TAHUN 2019**

Oleh

Devi Lindayanti
NIM. 4122.4.16.11.0026

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat dalam menempuh ujian Sarjana Ekonomi
Program Studi Fakultas Ekonomi Universitas Winaya Mukti**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN / AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS WINAYA MUKTI BANDUNG
2019**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI PT YASUNLI ABADI UTAMA PLASTIK
CIBITUNG - BEKASI TAHUN 2019**

Oleh

**DEVI LINDAYANTI
4122.4.16.11.0026**

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat dalam menempuh ujian Sarjana Ekonomi
Program Studi Fakultas Ekonomi Universitas Winaya Mukti

Bandung, Agustus 2019
Disetujui dan disahkan Komisi Pembimbing,

Pembimbing,

Dede Rahayu, M.Pd

Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. H. Deden Komar Priatna, ST.,S.IP.,M.M., CHRA

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Devi Lindayanti
NIM : 4122.4.16.11.0026
Program Studi : Manajemen

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi saya dengan judul: “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Yasunli Abadi Utama Plastik Cibitung-Bekasi”, adalah:

1. Merupakan skripsi asli dan belum pernah diajukan sebelumnya oleh siapapun untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana, baik di Universitas Winaya Mukti maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Skripsi ini murni gagasan, rumusan, dan hasil penelitian penulis sendiri tanpa bantuan pihak manapun, kecuali arahan pembimbing.
3. Di dalam skripsi ini tidak terdapat karya-karya atau pendapat-pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang serta dicantumkan dalam daftar pustaka seperti yang terlampir di dalam naskah skripsi ini

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sungguh-sungguh dengan penuh kesadaran dan rasa tanggung jawab dan bersedia menerima konsekuensi hukum sebagai akibat ketidaksesuaian ini pernyataan ini dengan keadaan sebenarnya.

Bandung, Agustus 2019
Pembuat pernyataan,

DEVI LINDAYANTI
NIM. 4122.4.16.11.0026

ABSTRAK

Devi Lindayanti. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Yasunli Abadi Utama Plastik Cibitung-Bekasi. Skripsi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Winaya Mukti. Di bawah bimbingan Dede Rahayu, M.Pd.

Kinerja yang berkualitas tinggi akan didapat ketika unit-unit kegiatan dan dari kepemimpinan itu sendiri terlaksana dengan efektif dan efisien dengan melihat hasil secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seperti apa gaya kepemimpinan di PT. Yasunli Abadi Utama Plastik. Untuk mengetahui seperti apa kinerja karyawan di PT. Yasunli Abadi Utama Plastik. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Yasunli Abadi Utama Plastik.

Metode penelitian yang akan digunakan dalam laporan ini adalah metode deskriptif dan verifikatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer. Data primer merupakan data yang diperoleh peneliti secara langsung (dari tangan pertama). Adapun rancangan analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif. Dalam penelitian ini untuk mengetahui kuat tidaknya korelasi antara dua variabel tersebut diuji dengan menggunakan koefisien dan apabila koefisien korelasi telah diperoleh, selanjutnya penulis akan menghitung koefisien determinasi.

Berdasarkan hasil analisis data penelitian dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: 1). Gaya Kepemimpinan pada PT. Yasunli Abadi Utama Plastik Cibitung-Bekasi termasuk dalam kategori Sangat Baik dengan skor nilai 153. Namun masih ada yang di bawah rata-rata yaitu terdapat pada pernyataan Pimpinan mampu berpartisipasi dalam memajukan perusahaan. 2). Kinerja karyawan PT. Yasunli Abadi Utama Plastik Cibitung-Bekasi termasuk dalam kategori Sangat Baik dengan skor nilai 156. Namun masih ada yang di bawah rata-rata yaitu terdapat pada pernyataan Karyawan memperhatikan hasil kerja sesuai dengan target yang ditetapkan. 3). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Yasunli Abadi Utama Plastik Cibitung-Bekasi sebesar 75,86% sedangkan sisanya 24,14% adalah faktor lain yang tidak terdeteksi dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Devi Lindayanti. 2019. *The Effect of Leadership Style on Employee Performance at PT. Yasunli Abadi Utama Plastik Cibitung-Bekasi. Thesis Undergraduate Program Faculty of Economics Management Study Program Winaya Mukti University. Under the guidance of Dede Rahayu, M.Pd.*

High-quality performance will be obtained when the activity units and from the leadership itself are carried out effectively and efficiently by looking at the results in quality and quantity achieved by an employee in carrying out the duties and responsibilities given to him. The purpose of this study is to find out what leadership style at PT. Yasunli Abadi Utama Plastik. To find out what the performance of employees at PT. Yasunli Abadi Utama Plastik. To find out the influence of leadership style on employee performance at PT. Yasunli Abadi Utama Plastik.

The research method that will be used in this report is descriptive and verification methods. The data source used in this study is primary data. Primary data is data obtained directly by researchers (first hand). The data analysis design that will be used in this research is descriptive analysis. In this study to determine whether the correlation between the two variables is tested using the coefficient and if the correlation coefficient has been obtained, then the writer will calculate the coefficient of determination.

Based on the results of the analysis of research data conclusions can be drawn as follows: 1). Leadership Style at PT. Yasunli Abadi Utama Plastic Cibitung-Bekasi is included in the category of Very Good with a score of 153. But there are still below the average that is contained in the statement of the leadership able to participate in advancing the company. 2). The performance of the employees of PT. Yasunli Abadi Utama Plastic Cibitung-Bekasi included in the category of Very Good with a score of 156. But there are still below the average that is contained in the statement of Employees pay attention to the work in accordance with the targets set. 3). The influence of leadership style on the performance of the employees of PT. Yasunli Abadi Utama Plastik Cibitung-Bekasi by 75.86% while the remaining 24.14% are other factors not detected in this study.

Keywords: Leadership Style and Employee Performance

KATA PENGANTAR

Assamu'alaikum Wr.Wb.

Segala puji dan syukur bagi Allah SWT yang telah melimpah rahmat, karuni, dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT Yasunli Abadi Utama Plastik”. Skripsi ini disusun untuk menyelesaikan studi Jenjang Starta (S-1) Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti Bandung.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bimbingan dan bantuan dari berbagai, dalam kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Prof. Dr Hj. Ai Komariah, Ir.,M.S selaku Rektor Universitas Winaya Mukti Bandung.
2. Dr. H. Deden Komar Priatna, ST.,S.IP.,M.M., CHRA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Winaya Mukti Bandung.
3. H. Nandang Djunaedi, Drs.,M.M. selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Winaya Mukti Bandung.
4. Herni Suryani, SE., SI.Kom M.M selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Winaya Mukti Bandung.
5. Dede Rahayu, M.Pd selaku Dosen Pembimbing yang telah mengarahkan penulis dalam menyusun skripsi ini sehingga hambatan dan kesulitan dapat teratasi.
6. Pimpinan PT Yasunli Abadi Utama Plastik yang telah menerima dan memberikan izin pengambilan data penelitian serta dukungan dan bimbingan.
7. Seluruh karyawan bagian injection PT Yasunli Abadi Utama PLASTIK yang bersedia terlibat dan membantu sebagai subjek dalam penelitian.
8. Kedua orang tua penulis, Papa (Edi Julianto) dan Mama (Ida Parida) yang selalu mendukung serta tidak hentinya memotivasi penulis, terima kasih untuk

segala do'a, kasih sayang, dan motivasi kalian sehingga penulisan dapat menyelesaikan pendidikan Sarjana.

9. Teman-teman satu bimbingan kelas Skripsi 2015, yang mendukung dan membantu hingga seminar proposal bersama sampai dapat menyelesaikan penelitiannya masing-masing.
10. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah banyak memberikan bantuan dalam penyelesaian skripsi ini.

Terhadap semuanya tiada kiranya penulis dapat membalasnya, hanya doa serta puji syukur kepada Allah SWT, semoga memberikan balasan kebaikan kepada semuanya. Amin.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Bandung, Agustus 2019

Penulis,

DAFTAR ISI

PENGESAHAN	
PERNYATAAN KEASLIAN	
ABSTRAK	
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR	vi
BAB I. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah	4
1.2.1 Identifikasi Masalah	4
1.2.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Kegunaan Penelitian	5
1.4.1 Teori Teoritis	5
1.4.2 Teori Praktis	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
2.1 Kajian Pustaka	7
2.1.1 Manajemen	7
2.1.1.1 Pengertian Manajemen	7
2.1.1.2 Fungsi-fungsi Manajemen.....	8
2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.1.2.2 Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.1.3 Gaya Kepemimpinan	13
2.1.3.1 Pengertian Kepemimpinan	13
2.1.3.2 Pengertian Gaya Kepemimpinan.....	15
2.1.3.3 Indikator Gaya Kepemimpinan	17
2.1.3.4 Macam-macam Gaya Kepemimpinan	18
2.1.3.5 Fungsi dan Peran dalam Organisasi	20
2.1.3.6 Teori-Teori Gaya Kepemimpinan	23
2.1.4 Kinerja.....	24
2.1.4.1 Pengertian Kinerja	24
2.1.4.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	27
2.1.4.3 Peningkatan Kinerja	29
2.1.4.4 Penilaian Kinerja	31
2.1.4.4 Manfaat dan Tujuan Penilaian Kinerja	33
2.1.4.4 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan.....	35
2.1.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai	36
2.2 Penelitian Terdahulu	36

2.3 Kerangka Pemikiran	37
2.4 Hipotesis Penelitian	39

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Metode Yang Digunakan	41
3.2 Operasionalisasi Variabel	42
3.3 Sumber dan Cara Penentuan Data	45
3.4 Teknik Pengumpulan Data	45
3.5 Rancangan Analisis.....	46
3.5.1 Uji Validasi	48
3.5.2 Uji Realibilitas	48
3.5.3 Uji Koefisien Korelasi	49
3.5.4 Uji Koefisien Determinasi	49
3.5.5 Uji Analisis Regresi Linier Sederhana.....	50
3.5 Uji Hipotesis	51
3.5.1 Uji Statistik T.....	51

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian	52
4.1.1 Gambaran Umum PT. Yasunli Abadi Utama	52
4.1.2 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	54
4.1.2.1 Hasil Uji Validitas	54
4.1.2.2 Hasil Uji Reliabilitas	56
4.1.3 Profil Responden.....	57
4.1.3.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	57
4.1.3.2 Profil Responden Berdasarkan Umur.....	58
4.1.3.3 Profil Responden Berdasarkan Status Karyawan	58
4.1.3.4 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan	59
4.1.3.5 Profil Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja.....	60
4.1.4 Deskripsi Variabel Penelitian	60
4.1.4.1 Gaya Kepemimpinan Pada PT. Yasunli Abadi Utama Plastik Bekasi	60
4.1.4.2 Kinerja Karyawan Pada PT. Yasunli Abadi Utama Plastik Bekasi	68
4.1.5 Pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Yasunli Abadi Utama Plastik Bekasi.....	73
4.1.6 Uji Hipotesis	74
4.2 Pembahasan.....	74

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	76
5.2 Saran	76

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

2.1 Tabel Penelitian Terdahulu	36
3.1 Tabel Operasionalisasi Variabel	44
3.2 Tabel Skor Nilai	47
3.2 Tabel Kategori Skala.....	48
3.2 Tabel Koefisien Korelasi.....	49
4.1 Pengujian Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X).....	55
4.2 Pengujian Validitas Variabel Kinerja (Y).....	55
4.3 Pengujian Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X).....	56
4.4 Pengujian Reliabilitas Variabel Kinerja (Y).....	56
4.5 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	57
4.6 Profil Responden Berdasarkan Umur.....	58
4.7 Profil Responden Berdasarkan Status Karyawan.....	59
4.8 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan.....	59
4.9 Profil Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja	60
4.10 Distribusi Frekuensi Item 1	61
4.11 Distribusi Frekuensi Item 2.....	61
4.12 Distribusi Frekuensi Item 3.....	62
4.13 Distribusi Frekuensi Item 4.....	63
4.14 Distribusi Frekuensi Item 5.....	63
4.15 Distribusi Frekuensi Item 6.....	64
4.16 Distribusi Frekuensi Item 7.....	65
4.17 Distribusi Frekuensi Item 8.....	65
4.18 Distribusi Frekuensi Item 9.....	66
4.19 Distribusi Frekuensi Item 10.....	67
4.20 Distribusi Frekuensi Item 11.....	68
4.21 Distribusi Frekuensi Item 12.....	68
4.22 Distribusi Frekuensi Item 13.....	69
4.23 Distribusi Frekuensi Item 14.....	70
4.24 Distribusi Frekuensi Item 15.....	70
4.25 Distribusi Frekuensi Item 16.....	71
4.26 Distribusi Frekuensi Item 17.....	72
4.27 Korelasi	73

DAFTAR GAMBAR

2.1 Gambar Kerangka Pemikiran	39
-------------------------------------	----

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Organisasi merupakan sebuah wadah atau tempat berkumpulnya sekelompok orang untuk bekerjasama secara bersama-sama, saling berhubungan, saling bergantung dan tersusun dalam sebuah struktur yang terorganisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam hal ini sumber daya manusia baik yang menduduki posisi pemimpin atau anggota adalah faktor penting dalam setiap organisasi atau perusahaan tersebut.

Mengingat hal tersebut setiap individu berkeinginan untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan memberikan kontribusi penting kepada organisasi atau perusahaannya, yang mana hal tersebut akan mendorong setiap individu untuk melakukan pekerjaan yang melebihi batas normal sampai mencapai titik yang dinamakan kelelahan kerja yang berdampak pada ketegangan ditempat kerja dimana hal tersebut bisa dikatakan merupakan ancaman yang serius karena hal tersebut dapat terjadi pada setiap jajaran yang ada di dalam perusahaan, baik atasan maupun bawahan, baik staff ataupun pimpinan perusahaan, maka disinilah peran dan tugas sebenarnya seorang pemimpin, karena segala sikap, keputusan dan tindakan seorang pimpinan tentunya sangat berpengaruh bahkan berperan dalam hal ini, sehingga menjadi tolak ukur tindakan dan motivasi bagi para karyawan dalam segala bentuk

serta aktivitas pekerjaan yang positif, yang nantinya mampu membangun semangat dan kepuasan kerja bahkan kinerja karyawan itu sendiri. Oleh karena itu pengaruh dari gaya seseorang dalam memimpin pun sangat menjadi factor penentu bagi peningkatan dan penurunan kinerja karyawan itu sendiri. Maka sehubungan dengan hal tersebut jelas dalam sebuah organisasi dibutuhkan kepemimpinan yang efektif.

Menurut Ralph M. Stogdill dalam Sutarto (2008:13) kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi kegiatan-kegiatan sekelompok orang yang terorganisasi dalam usaha mereka menetapkan dan mencapai tujuan.

Kepemimpinan sebagai upaya mempengaruhi bawahan melalui proses komunikasi langsung dan tidak langsung demi mencapai sasaran tertentu, dengan demikian proses komunikasi merupakan hal penting baik komunikasi langsung atau tidak langsung, ketepatan dan kejelasan komunikasi akan mempengaruhi perilaku dan kinerja karyawan itu sendiri. Selain proses komunikasi, pencapaian sasaran juga salah satu hal terpenting yang dimana pemimpin yang efektif mau tidak mau mungkin harus berurusan dengan sasaran individu, kelompok juga organisasi.

Oleh sebab itu untuk meningkatkan kinerja seseorang dalam organisasi tidaklah mudah, dalam hal ini selain bergantung pada keandalan dan kemampuan para karyawan dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang ada dalam organisasi tersebut, juga gaya kepemimpinan yang efektif, pengaruh serta peran dan motivasi pimpinan sangatlah diperlukan karena pada kenyataannya keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan

yang dikembangkan pada organisasi tersebut untuk mencapai tujuan dan organisasi tersebut. Oleh karenanya seorang pemimpin yang efektif harus tanggap terhadap perubahan, mampu menganalisis kekuatan dan kelemahan sumberdaya manusianya sehingga mampu memaksimalkan kinerja organisasi atau perusahaan dan memecahkan masalah dengan tepat.

Berbicara mengenai gaya kepemimpinan tentu tidak terlepas dari hasil yang dicapai atau kinerja, baik itu kinerja dari pemimpin tersebut maupun kinerja karyawannya. Menurut Anwar Prabu (2011:67), kinerja karyawan adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Kinerja yang berkualitas tinggi akan didapat ketika unit-unit kegiatan dan dari kepemimpinan itu sendiri terlaksana dengan efektif dan efisien dengan melihat hasil secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dimana kinerja itu sendiri merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, keterampilan dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya, karena pada hakikatnya setiap perusahaan atau organisasi tentunya menginginkan kinerja yang bagus dan bermutu tinggi.

Seperti halnya PT. Yasunli Abadi Utama Plastik yang berada di Cibitung – Bekasi. Perusahaan ini bergerak dibidang *plastic injection moulding* yang sudah berdiri sejak 8 Juli 1980. Dengan eksistensinya dalam dunia industri yang cukup lama menjadikan perusahaan memiliki pengalaman

yang lebih dalam menjalankan dan mempertahankan prestasi perusahaan sehingga dapat bersaing di dunia industri saat ini.

Permasalahan terkait gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan pada PT. Yasunli Abadi Utama Plastik terlihat dari adanya beberapa level pimpinan pada PT. Yasunli Abadi Utama Plastik yang mengakibatkan banyaknya pendapat serta informasi yang berbeda yang menyebabkan karyawan bingung, meskipun pekerjaan mereka bagus tetapi sering terjadi kelolosan terkait kuantitas dan kualitas produk yang akan diberikan ke konsumen. Sehingga kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang penelitian yang dipaparkan diatas, maka dari itu peneliti merasa tertarik untuk mempelajari lebih dalam tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan melalui sebuah penelitian yang dituangkan dalam bentuk skripsi yang berjudul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. YASUNLI ABADI UTAMA PLASTIK CIBITUNG-BEKASI TAHUN 2019”**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan maka diidentifikasi masalah yang ada sebagai berikut: **“Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Yasunli Abadi Utama Plastik Cibitung-Bekasi Tahun 2019”**.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, maka peneliti dapat merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah gaya kepemimpinan di PT. Yasunli Abadi Utama Plastik?
2. Bagaimanakah kinerja karyawan di PT. Yasunli Abadi Utama Plastik?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Yasunli Abadi Utama Plastik?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui seperti apa gaya kepemimpinan di PT. Yasunli Abadi Utama Plastik.
2. Untuk mengetahui seperti apa kinerja karyawan di PT. Yasunli Abadi Utama Plastik.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Yasunli Abadi Utama Plastik.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Secara Teoritis

- a. Bagi Peneliti

Untuk mengembangkan ilmu di bidang MSDM yang berkaitan dengan teori gaya kepemimpinan dan kinerja.

b. Bagi Lembaga Perguruan Tinggi

Hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan dan menambah referensi perpustakaan fakultas.

c. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan ilmiah yang dapat berguna untuk bahan informasi bagi yang membutuhkan.

1.4.2 Secara Praktis

a. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna dalam menambah wawasan pengetahuan dalam bidang penelitian dan untuk mengetahui penerapan gaya kepemimpinan serta untuk mengetahui kinerja karyawan.

b. Bagi Lembaga Perguruan Tinggi

Hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan dan menambah referensi sebagai acuan dan bahan perbandingan bagi penelitian selanjutnya.

c. Bagi Perusahaan

Sebagai sumbangan pemikiran bagi pimpinan perusahaan dalam mengambil kebijakan yang berkaitan dengan usaha peningkatan kinerja karyawan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Manajemen

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari bahasa Inggris yaitu "*Manage*" yang berarti, mengurus, mengelola, mengendalikan, mengusahakan, memimpin. Sedangkan Pengertian Manajemen secara etimologis adalah seni melaksanakan dan mengatur. Pengertian manajemen juga dipandang sebagai disiplin ilmu yang mengajarkan proses mendapatkan tujuan organisasi dalam upaya bersama dengan sejumlah orang atau sumber milik organisasi. Orang yang melakukan manajemen disebut dengan manajer.

Pengertian Manajemen menurut Henry Simamora (2008:4), bahwa manajemen merupakan proses pendayagunaan bahan baku dan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang ditetapkan'.

Pengertian manajemen menurut Malayu S.P. Hasibuan (2010:2) bahwa manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai satu tujuan tertentu'.

Adapun pengertian manajemen menurut *G. R. Terry* dalam Malayu S. P. Hasibuan (2010:2) adalah sebagai berikut: "*Management is a distinct process consisting of planning, organizing, actuating, and controlling*

performend to determine and accomplish stated by the use of human being and resources''.

Pada dasarnya kemampuan manusia itu terbatas (fisik, pengetahuan, waktu, dan perhatian) sedangkan kebutuhannya tidak terbatas. Dengan adanya pembagian kerja, tugas, dan tanggung jawab ini maka terbentuklah kerja sama dan keterkaitan formal dalam suatu organisasi. Dalam organisasi ini maka pekerjaan yang berat dan sulit akan dapat diselesaikan dengan baik serta tujuan yang diinginkan tercapai. Manajemen selalu terdapat dan sangat penting untuk mengatur semua kegiatan dalam rumah tangga, sekolah, koperasi, yayasan-yayasan, pemerintah, dan lain-lain sebagainya.

Dari uraian di atas, persamaan definisi manajemen dari pendapat ahli tersebut diantaranya bahwa manajemen merupakan proses untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Sedangkan perbedaan definisi manajemen terlihat dari urutan proses untuk mencapai tujuan tersebut diantaranya pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian.

2.1.1.2 Fungsi – fungsi Manajemen

Manajemen sumber daya manusia dalam hal ini berfungsi bukan hanya untuk mencapai tujuan perusahaan tetapi juga untuk pemenuhan kebutuhan pegawai dalam mengembangkan aktualisasi diri. sehingga umpan balik yang didapatkan oleh perusahaan adalah peningkatan produktivitas pekerja itu sendiri.

Menurut *Hendry Fayol* dalam *Malayu S.P Hasibuan* (2010:3), Ada

5 fungsi Manajemen (PO3C), terdiri dari :

1. Perencanaan (*planning*) berupa penentuan langkah-langkah yang memungkinkan organisasi mencapai tujuan-tujuannya.
2. Pengorganisasian (*organizing*), dalam arti mobilisasi bahan materiil dan sumber daya manusia guna melaksanakan rencana.
3. Memerintah (*Commanding*) dengan memberi arahan kepada pegawai agar dapat menunaikan tugas pekerjaan mereka
4. Pengkoordinasian (*Coordinating*) dengan memastikan sumber sumber daya dan kegiatan organisasi berlangsung secara harmonis dalam mencapai tujuannya.
5. Pengendalian (*Controlling*) dengan memantau rencana untuk membuktikan apakah rencana itu sudah dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Sedangkan menurut G.R. Terry (2010: 9), fungsi manajemen dapat dibagi menjadi empat bagian, yakni *planning* (perencanaan), *organizing* (pengorganisasian), *actuating* (pelaksanaan), dan *controlling* (pengawasan).

Berdasarkan penjelasan di atas dapat di simpulkan bahwa fungsi-fungsi manajemen meliputi unsur *planning* (perencanaan), *organizing* (pengorganisasian), *actuating* (pelaksanaan), dan *controlling* (pengawasan).

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen, yang berarti merupakan suatu usaha untuk mengarahkan dan mengelola sumber daya manusia di dalam suatu organisasi agar mampu berpikir dan bertindak sebagaimana yang diharapkan organisasi. Organisasi

yang maju tentu dihasilkan oleh personil atau pegawai yang dapat mengelola organisasi tersebut ke arah kemajuan yang diinginkan organisasi, sebaliknya tidak sedikit organisasi yang hancur dan gagal karena ketidakmampuannya dalam mengelola sumber daya manusia.

Pengertian MSDM menurut Anwar Prabu Mangkunagara (2011:2) adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Malayu S. P. Hasibuan (2010:10) Manajemen terdiri dari *man, money, methode, materal, machines, dan market*.. Unsur *man* (manusia) ini berkembang menjadi satu bidang ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia atau disingkat MSDM yang merupakan terjemahan dari *man power management*. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi.

Manajemen kepegawaian dan sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara

produktif dan wajar. Dengan peraturan manajemen sumber daya manusia secara profesional, diharapkan pegawai bekerja secara produktif. Pengelolaan pegawai secara profesional ini harus dimulai sejak perekrutan pegawai, penyeleksian, pengklasifikasian, penempatan pegawai sesuai dengan kemampuan, penataran, dan pengembangan kariernya.

Sedangkan pengertian MSDM Menurut Henry Simamora (2008:4) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan'.

Fungsi-fungsi MSDM terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. Tujuannya ialah agar perusahaan mendapatkan rentabilitas laba yang lebih besar dari persentase tingkat bunga bank. Karyawan bertujuan mendapatkan kepuasan dari pekerjaannya. Masyarakat bertujuan memperoleh barang atau jasa yang baik dengan harga yang wajar dan selalu tersedia di pasar, sedang pemerintah selalu berharap mendapatkan pajak. Manajemen sumber daya manusia terdiri dari tiga komponen yaitu pengusaha, karyawan, dan pimpinan atau manajer.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa persamaan definisi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal

di dalam dunia kerja perbedaannya diantaranya proses yang dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

2.1.2.2 Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Gary Dessler (2008:2-3) fungsi MSDM meliputi:

- a. Melakukan analisis pekerjaan (menentukan pekerjaan setiap karyawan);
- b. Merencanakan kebutuhan tenaga kerja dalam merekrut karyawan;
- c. Memilih calon karyawan;
- d. Mengarahkan dan melatih karyawan-karyawan baru;
- e. Mengatur upah dan gaji (memberikan kompensasi kepada karyawan);
- f. Memberikan insentif dan keuntungan;
- g. Menilai prestasi;
- h. Berkomunikasi (mewawancarai, memberikan konseling, mendisiplinkan);
- i. Melatih dan mengembangkan para karyawan;
- j. Membangun komitmen karyawan.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2010:21), fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia 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 pegawai agar mau bekerjasama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat.
4. Pengendalian (*Controlling*).
Kegiatan mengendalikan semua pegawai agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
5. Pengadaan Tenaga Kerja (*Procurement*).
Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
6. Pengembangan (*Development*).

Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.

7. **Kompensasi (*Compensation*).**
Pemberian balas jasa langsung (*direct*), dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.
8. **Pengintegrasian (*Integration*).**
Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.
9. **Pemeliharaan (*Maintenance*).**
Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas pegawai agar mereka mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan sebagian besar kebutuhan pegawainya.
10. **Kedisiplinan (*Discipline*).**
Keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma – norma sosial.
11. **Pemutusan Hubungan Tenaga Kerja (*Separation*).**
Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemutusan hubungan kerja ini dapat disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

Berdasarkan penjelasan di atas menerangkan bahwa fungsi-fungsi sumber daya manusia satu dengan yang lain nya saling mempengaruhi.dengan begitu bila terdapat ketimpangan antara salah satu fungsi maka akan mempengaruhi fungsi lain.

2.1.3 Gaya Kepemimpinan

2.1.3.1 Pengertian Kepemimpinan

Istilah kepemimpinan tentu sudah tidak asing lagi dalam dunia kerja, bahkan bukan hanya dunia kerja saja yang berhubungan dengan pemimpin dan kepemimpinan akan tetapi dalam kehidupan sehari-hari dan dalam sebuah keluarga pun secara tidak sadar kita dikenalkan dengan pemimpin

dan kepemimpinan. Berbicara kepemimpinan tidak terlepas dari kata pemimpin, dimana kepemimpinan itu sendiri berasal dari kata pemimpin. Istilah pemimpin digunakan dalam konteks hasil penggunaan seseorang berkaitan dengan kemampuannya mempengaruhi orang lain dengan berbagai cara.

Menurut Kartini Kartono (2008:4) pemimpin disebut leader, sedangkan kegiatannya disebut kepemimpinan atau akrab disebut leadership. Pemimpin adalah pribadi yang memiliki kecakapan khusus, dengan atau tanpa pengangkatan resmi dapat mempengaruhi kelompok yang dipimpinnya, untuk melakukan usaha bersama mengarah pada pencapaian sasaran-sasaran tertentu.

Kepemimpinan pada dasarnya berarti kemampuan menggerakkan, memberi motivasi dan mempengaruhi orang-orang yang bersedia melakukan tindakan-tindakan terarah pada pencapaian tujuan melalui tindakan keberanian mengambil keputusan mengenai hal-hal yang harus dilakukan.

Menurut Pandji Anoraga (2003) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung.

Kepemimpinan dalam pengertian umum merupakan proses ketika seseorang memimpin, membimbing, mempengaruhi atau mengontrol pikiran dan peranan serta tingkah laku orang lain menjadi bawahannya.

Menurut Jacobs dan Jacques (1990:281) kepemimpinan adalah sebuah proses memberi arti terhadap usaha kolektif, dan mengakibatkan kesediaan untuk melakukan usaha yang diinginkan untuk mencapai sasaran.

Oleh karena itu kepemimpinan dapat diartikan sebagai suatu proses mempengaruhi dan mengarahkan para karyawannya dalam melakukan tugas atau pekerjaan yang telah diberikan kepada mereka dan hal ini merupakan potensi untuk mampu membuat orang lain (yang dipimpin) mengikuti apa yang dikehendaki pemimpinnya menjadi realita.

Dari beberapa definisi diatas, maka dapat peneliti simpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi orang lain baik melalui komunikasi langsung atau tidak langsung sehingga ia mampu menciptakan keadaan dimana orang tersebut mampu bergerak dan bertindak serta saling bekerjasama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi pencapaian tujuan tertentu.

2.1.3.2 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda-beda dalam memimpin bawahannya, dan perilaku pemimpin tersebut disebut dengan gaya kepemimpinan. Dimana gaya kepemimpinan tersebut banyak mempengaruhi keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya.

Menurut Veithzal Rivai (2012) gaya artinya sikap, gerakan, tingkah laku, sikap yang elok, gerak-gerik yang bagus, kekuatan, kesanggupan untuk berbuat baik. Sedangkan gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Seorang pemimpin perlu memikirkan gaya kepemimpinan yang paling tepat yakni yang dapat memaksimalkan kinerja dan mudah dalam menyesuaikan dengan segala keadaan dan kondisi dalam organisasi.

Menurut Matondang (2008:5) menerangkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola sikap dan perilaku yang di tampilkan dalam proses mempengaruhi orang lain. dalam artian gaya kepemimpinan adalah cara penyampaian seorang pemimpin dalam menjalankan suatu system kepemimpinan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Gaya kepemimpinan merupakan dasar dalam mengklarifikasikan tipe kepemimpinan. Gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun tidak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat, dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Sehingga gaya kepemimpinan yang paling tepat ialah suatu gaya yang dapat memaksimalkan produktivitas, kepuasan kerja, pertumbuhan, dan mudah menyesuaikan dengan situasi. Oleh sebab itu

gaya kepemimpinan memiliki tiga pola dasar yaitu yang mementingkan pelaksanaan tugas, yang mementingkan hubungan kerjasama dan yang mementingkan hasil yang dicapai.

Menurut Kartini Kartono (2008:34) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah “sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang memebedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain”.

Sedangkan menurut Wijaya Supardo (2008:4) gaya kepemimpinan adalah suatu cara dan proses kompleks dimana seseorang mempengaruhi orang lain untuk mencapai suatu misi, tugas atau suatu sasaran dan mengarahkan organisasi dengan cara yang lebih masuk akal.

Berdasarkan pengetahuan gaya kepemimpinan di atas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong, dan mengendalikan orang atau bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

2.1.3.3 Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartini Kartono (2008:34) indikator gaya kepemimpinan dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Sifat

Sifat seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilannya menjadi seorang pemimpin yang berhasil, serta ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin.

Kemampuan pribadi yang dimaksud adalah kuliatas seorang dengan berbagai sifat, perangai atau ciri-ciri didalamnya.

- b. Kebiasaan
Kebiasaan memegang peranan utama dalam gaya kepemimpinan sebagai penentu pergerakan perilaku seorang pemimpin yang menggambarkan segala tindakan yang dilakukan sebagai pemimpin.
- c. Tempramen
Tempramen adalah gaya perilaku seorang pemimpin dan cari khasnya dalam memberikan tanggapan dalam berinteraksi dengan orang lain. Beberapa pemimpin bertempramen aktif, sedangkan yang lainnya tenang. Diskripsi ini menunjukkan adanya variasi tempramen.
- d. Watak
Watak seorang pemimpin yang lebih subjektif dapat menjadi penentu bagi keungulan seorang pemimpin dalam mempengaruhi keyakinan (*determination*), ketekunan (*persistence*), daya tahan (*endurance*), keberanian (*courage*).
- e. Kepribadian
Kepribadian seorang pemimpin menentukan keberhasilannya yang ditentukan oleh sifat-sifat atau karakteristik kepribadian yang dimilikinya.

Menurut Matondang (2008:5) indikator dari gaya kepemimpinan antara lain:

- a. *Leader*
- b. *Follower*
- c. *situation*

Berdasarkan uraian di atas gaya kepemimpinan terdiri dari berbagai indikator yang semua indikator itu apabila di terapkan dengan tepat oleh seorang pemimpin tentunya akan mempengaruhi kinerja dan kemajuan suatu perusahaan itu sendiri.

2.1.3.4 Macam-macam Gaya Kepemimpinan

Macam-macam gaya kepemimpinan menurut Matondang (2008:5) mengemukakan gaya kepemimpina banyak ragam nya antara lain:

- a. Gaya kepemimpinan memberitahu (*telling*)
- b. Gaya kepemimpinan berkonsultasi (*consulting*)
- c. Gaya kepemimpinan berpartisipasi (*participating*)
- d. Gaya kepemimpinan Mendelegasi (*delegating*)

Menurut Kartini Kartono (2001) Gaya kepemimpinan terbagi

dalam enam gaya antara lain:

- a. Kharismatik
Gaya kharismatik ini memiliki kekuatan energi, daya tarik dan pembawaan yang luar biasa untuk mempengaruhi orang lain, sehingga ia mempunyai pengikut yang sangat banyak jumlahnya dan pengawal-pengawal yang bias dipercaya. Sampai sekarang [un orang tidak mengetahui benar-benar sebabnya, mengapa orang itu memiliki charisma yang begitu besar. Dia dianggap mempunyai kekuatan gaib (*Supernatural Power*) dan kemampuan-kemampuan yang super *human*, yang diperoleh sebagai karunia yang Maha Kuasa.
- b. Paternalistik
Yaitu kepemimpinan yang kebabak-bapakan, dengan sifat dia menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak atau belum dewasa, atau anak sendiri yang perlu dikembangkan. Dia bersifat terlalu melindungi. Dia hamper-hampir tidak pernah memberi kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan imajinasi. Gaya kepemimpinan semacam ini seolah menunjukkan bahwa dirinya paling tahu dan paling benar dalam mengambil sesuatu keputusan.
- c. Militeristik
Gaya ini hamper memiliki kesamaan dengan gaya kepemimpinan yang otoriter. Perbedaannya gaya semacam ini lebih keras. Sekeras militer lalu bawahannya selalu diancam dengan sanksi-sanksi jika ia tak mau menuruti keinginannya.
- d. *Laizez Faire*
Pada gaya kepemimpinan *laizez faire* ini sang pemimpin praktis tidak memimpin, dia membiarkan kelompoknya dan setiap orang berbuat semau sendiri. Pemimpin tidak berpartisipasi sedikit pun dalam setiap kegiatan kelompoknya. Semua pekerjaan dan tanggung jawab harus dilakukan oleh bawahan sendiri. Dia merupakan pemimpin *symbol*, dan biasanya tidak memiliki keterampilan teknis. Dia tidak mempunyai kewibawaan dan tidak bisa mengontrol anak buahnya. Tidak mampu melaksanakan koordinasi kerja, dan tidak berdaya menciptakan suasana kerja yang kooperatif.
- e. Demokrasi
Kepemimpinan demokratis berorientasi pada manusia, dan memberikan bimbingan yang mampu menyelenggarakan tugas-tugas administrasi secara efektif. Sedangkan para pemimpinnya terdiri dari teknokrat dan administrator-administrator yang mampu menggerakkan

dinamika modernisasi dan pembangunan. Terdapat koordinasi pekerjaan pada semua bawahan, dengan penekanan pada rasa tanggung jawab internal dan kerjasama yang baik. Kekuatan kepemimpinan demokratis ini terletak bukan pada personal individu pemimpin, akan tetapi kekuatan justru terletak pada partisipasi aktif dari setiap warga kelompok atau anggotanya.

f. Otoriter

Kepemimpinan otoriter adalah seseorang yang sangat egois, egoismenya yang sangat besar akan mendorongnya memutar balikkan fakta atau kenyataan yang sebenarnya sehingga sesuai dengan apa yang secara subyektif diinterpretasikan sebagai kenyataan. Akan tetapi, efektifitas kepemimpinan yang otoriter sangat dikaitkan dengan kekuasaan untuk mengambil tindakan yang positif belum tentu dapat tercapai dan berbagai sasaran yang telah ditentukan sebelumnya, namun kekuasaan mengambil tindakan yang *punitive* (hukuman) itu tidak lagi dimilikinya, ketaatan para bawahan segera mengendor dan disiplin kerja pun akan merosot.

Berdasarkan uraian di atas, maka gaya kepemimpinan sering dikaitkan dengan seorang pemimpin yang mampu mengarahkan, mempengaruhi, mendorong, dan mengendalikan orang atau bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam tujuan.

2.1.3.5 Fungsi dan Peran Pemimpin dalam Organisasi

Fungsi artinya jabatan (pekerjaan) yang dilakukan atau kegunaan sesuatu hal atau kerja suatu bagian tubuh. Sedangkan fungsi kepemimpinan berhubungan langsung dengan situasi social dalam kehidupan kelompok/organisasi masing-masing, yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada di dalam dan bukan diluar situasi itu. Situasi kepemimpinan merupakan gejala social, karena harus diwujudkan

dalam interaksi antar individu di dalam situasi social suatu kelompok/organisasi.

Menurut Veithzal Rivai (2012) Secara operasional dapat dibedakan dalam lima fungsi pokok kepemimpinan, yaitu:

- a. Fungsi Instruktur
Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana, dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif. Kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan perintah.
- b. Fungsi Konsultasi
Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Pada tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan, pemimpin kerap kali memerlukan bahan pertimbangan yang mengharuskannya berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinya yang dinilai mempunyai berbagai bahan informasi yang diperlukan dalam menetapkan keputusan. Tahap berikutnya konsultasi dari pimpinan pada orang-orang yang dipimpin dapat dilakukan setelah keputusan ditetapkan dan sedang dalam pelaksanaan. Konsultasi itu dimaksudkan untuk memperoleh masukan berupa umpan balik (*feedback*) untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan. Dengan menjalankan fungsi konsultatif dapat diharapkan keputusan-keputusan pimpinan akan dukungan dan lebih mudah menginsturkannya, sehingga berlangsung efektif.
- c. Fungsi Partisipasi
Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya. Partisipasi tidak berarti bebas berbuat semaunya, tetapi dilakukan secara terkendali dan terarah berupa kerjasama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain. Keikutsertaan pemimpin harus tetap dalam fungsi sebagai pemimpin bukan pelaksana.
- d. Fungsi Delegasi
Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat/menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan. Fungsi delegasi pada dasarnya berarti kepercayaan. Orang-orang penerima delegasi itu harus diyakini merupakan pembantu pemimpin yang memiliki kesamaan prinsip, persepsi, dan aspirasi.

e. Fungsi Pengendalian

Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses/efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Fungsi pengendalian dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan.

Kepemimpinan dan gaya kepemimpinan merupakan dua hal yang saling terkait dan saling mempengaruhi. Fungsi kepemimpinan menurut Matondang (2008:10) sebagai berikut:

1. Menentukan tujuan
2. Mengalokasikan SDM dan SDA yang langka
3. Fokus pada tujuan
4. Mengkoordinasikan perubahan-perubahan
5. Menetapkan arah yang jelas dan benar.

Selanjutnya gaya kepemimpinan menurut Matondang (2008:7)

Dapat digolongkan dalam 2 bagian besar yaitu:

- a. Gaya kepemimpinan yang kurang efektif
 1. *Disserter*
 2. *Misionary*
 3. *Autocart*
 4. *Compromising*
- b. Gaya kepemimpinan yang efektif
 1. *Birokrat*
 2. *Develover*
 3. *Autocart benevolent*
 4. *Executive*

Dari penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh fungsi kepemimpinan tersebut diselenggarakan dalam aktivitas kepemimpinan secara integral, yaitu pemimpin berkewajiban menjabarkan program kerja, pemimpin harus mampu memberikan petunjuk yang jelas, harus berusaha mengembangkan kebebasan berfikir dan mengeluarkan pendapat, mengembangkan kerjasama yang harmonis, pemimpin harus

mampu memecahkan masalah dan mengambil keputusan masalah sesuai batas tanggung jawab masing-masing, pemimpin harus mendayagunakan pengawasan sebagai alat pengendali, serta pemimpin harus berusaha menumbuhkembangkan kemampuan memikul tanggung jawab.

2.1.3.6 Teori-Teori Gaya Kepemimpinan

Adapun mengenai beberapa teori gaya kepemimpinan menurut Matondang (2008:5) teori-teori yang sering di perbincangkan adalah sebagai berikut:

1. Teori Genetik (*heredity theory*), mengatakan bahwa pemimpin lahir karena mewarisi bakat yang diturunkan oleh orang tua dan leluhurnya
2. Teori sosial, yang menyatakan bahwa pemimpin bukan diwariskan tetapi diciptakan (*the leader is made*), pemimpin bukan warisan tetapi dibentuk.
3. Teori Ekologi, pemimpin diciptakan oleh lingkungan.

Selanjutnya menurut Wahjono (2010:284) mengemukakan bahwa teori kepemimpinan yaitu teori *path-goal* menjelaskan empat perilaku pemimpin sebagai berikut :

1. Pemimpin direktif, mengarahkan tentang apa yang harus dilakukan dan bagaimana caranya menjadwalkan pekerjaan, mempertahankan standar kinerja, dan memperjelas peranan pemimpin dalam kelompok.
2. Pemimpin suportif, melakukan berbagai usaha agar pekerjaan menjadi lebih menyenangkan, memperlakukan pengikut dengan adil, bersahabat dan mudah bergaul serta memperhatikan kesejahteraan bawahannya.
3. Pemimpin partisipatif, melibatkan bawahan, meminta saran bawahan dan menggunakan dalam proses pengambilan keputusan.
4. Pemimpin yang berorientasi pada kerja, menentukan tujuan –tujuan yang menantang, mengharap kinerja yang tinggi, menekankan pentingnya kinerja yang berkelanjutan, optimistik dan memenuhi standar-standar yang tinggi.

Dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat akan meningkatkan semangat kerja karyawan untuk lebih mendapatkan hasil yang semaksimal mungkin untuk perusahaan tersebut.

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kata kinerja merupakan singkatan dari *kinetika energy kerja* yang mana dalam bahasa Inggris yakni *performance*, dan kerap diindonesiakan dengan kata performa. Agar organisasi berfungsi secara efektif dan sesuai dengan sasaran organisasi, maka organisasi harus memiliki kinerja karyawan yang baik yaitu dengan melaksanakan tugas-tuga dalam rangka memperoleh kinerja yang baik.

Menurut Anwar Prabu (2014:9), kinerja karyawan adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Hal ini menjelaskan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau lembaga dalam melaksanakan pekerjaannya.

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai suatu tujuan tersebut di perlukan adanya kinerja yang handal dan profesional dari anggota organisasi yang bersangkutan. Konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja karyawan (per individu) dan kinerja organisasi, kinerja karyawan adalah hasil kerja

perseorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang di capai suatu organisasi.

Lijan Poltak Sinambela (2016), menyatakan terdapat empat elemen mengenai kinerja, yaitu sebagai berikut:

- a. Hasil kerja yang dicapai secara individu atau secara intuisi, yang berarti bahwa kinerja tersebut adalah hasil akhir yang diperoleh secara perorangan atau kelompok.
- b. Dalam pelaksanaan tugas, orang atau lembaga diberikan wewenang dan tanggung jawab, yang berarti orang atau lembaga diberikan hak dan kekuasaan untuk bertindak sehingga pekerjaan dapat dilakukan dengan baik. Meskipun demikian, orang atau lembaga tersebut harus tetap dalam kendali, yakni mempertanggung jawabkan pekerjaan kepada pemberi hak dan wewenang sehingga dia tidak akan menyalahgunakan hak dan wewenangnya tersebut.
- c. Pekerjaan harus dilaksanakan secara legal, yang berarti dalam melaksanakan tugas-tugas individu atau lembaga harus mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan.
- d. Pekerjaan tidaklah bertentangan dengan moral atau etika, artinya selain mengikuti aturan yang telah ditetapkan, pekerjaan tersebut harus sesuai dengan moral dan etika yang berlaku umum.

Kemudian menurut Mahsun (2008:25) kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/kebijakan/ dalam mewujudkan sasaran,tujuan,misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi

Selanjutnya kinerja menurut Widodo (2008:78) mengatakan bahwa kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya drngan hasil seperti yang diharapkan.

Jadi, menurut penulis kinerja adalah kualitas dan kuantitas dari hasil kerja (output) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu pada suatu organisasi atau perusahaan sesuai tanggung jawab yang

diberikan kepada seseorang. Berbicara tentang kinerja tentunya tak terlepas dari orang yang berperan dalam kinerja itu sendiri yaitu karyawan.

Menurut KBBI karyawan adalah orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan, dan sebagainya). Menurut Subri, karyawan adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah penduduk dalam suatu negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.

Ada beberapa definisi atau batasan mengenai kinerja atau *job performance*, sebagai mana dikutip oleh As'ad dalam bukunya "psikologi industri (2008: 47-48): *job performance* ialah *successful role achievement* yang diperoleh seorang dari perbuatannya" dari batasan penjelasan tersebut yang dimaksud dengan *job performance* ialah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. tingkat keberhasilan seseorang di dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dinamakan *level of performance*. Orang yang level of performance-nya tinggi mencapai standar disebut tidak produktif atau *performance-nya* rendah. Kinerja seseorang berbeda-beda karena situasi yang berbeda dan kerja antara seseorang dengan orang lain juga bisa berbeda, hal itu di sebabkan karakteristik dari setiap individu. dengan demikian kinerja (*performance*) seseorang di pengaruhi oleh faktor-faktor individu dan faktor-faktor situasi.

Dari beberapa uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja dan tanggung jawab yang telah dicapai dan dilaksanakan oleh seorang karyawan baik secara kualitas ataupun kuantitas.

2.1.4.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi prestasi atau kinerja seorang karyawan. Tingkat produktivitas kinerja seorang karyawan tergantung pada motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta perilaku lainnya.

Terdapat beberapa pendapat mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Timpe (2003) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

- a. Kinerja baik dipengaruhi oleh dua faktor :
 1. Internal (pribadi), meliputi kemampuan tinggi dan kerja keras.
 2. Eksternal (lingkungan), meliputi pekerjaan mudah, nasib baik, bantuan dari rekan-rekan, pemimpin yang baik.
- b. Kinerja jelek dipengaruhi dua faktor :
 1. Internal (pribadi), meliputi kemampuan rendah, upaya sedikit.
 2. Eksternal (lingkungan), meliputi pekerjaan sulit, nasib buruk, rekan-rekan kerja tidak produktif, pemimpin yang tidak simpatik.

Menurut Gibson (2010) kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, adalah sebagai berikut:

- a. *Faktor individu*, meliputi kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat social dan demografi seseorang.
- b. *Faktor Psikologis*, terdiri dari persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

c. *Factor Organisasional*, yaitu meliputi struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan dan imbalan.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2008:12) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan, faktor motivasi, dan faktor eksternal (sistem kompensasi, lingkungan kerja).

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berhubungan dengan karyawan itu sendiri maupun yang berhubungan dengan usaha atau lingkungan perusahaan dagang serta kebijakan pemerintah secara keseluruhan seperti pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, tingkat penghasilan, iklim kerja, dan lain-lain.

Henry Simmamora (2008:56) mengklasifikasikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menjadi tiga faktor, yang dirinci lagi menjadi beberapa poin yaitu:

- 1) Faktor individu yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang individu dan demografi.
- 2) Faktor psikologis terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, pembelajaran dan motivasi.
- 3) Faktor organisasi terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, kompensasi (*finansial dan non finansial*), struktur, kultur, dan desain pekerjaan.

Henry Simmamora (2007:58) mengemukakan Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berhubungan dengan karyawan itu sendiri maupun yang berhubungan dengan usaha atau lingkungan perusahaan serta kebijakan pemerintah secara keseluruhan seperti pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, tingkat penghasilan, iklim kerja, dan lain-lain.

Berdasarkan pendapat tersebut di atas, karyawan akan mampu mencapai kinerja maksimal jika ia memiliki motif berprestasi tinggi. Motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh karyawan harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri selain dari lingkungan kerja. Hal ini karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih maksimal.

2.1.4.3 Peningkatan Kinerja Karyawan

Menurut Wexley dan Yukl kinerja merupakan implementasi dari teori keseimbangan, yang mengatakan bahwa seseorang akan menunjukkan prestasi yang optimal bila ia mendapatkan manfaat (*benefit*) dan terdapat rangsangan (*inducement*), dalam pekerjaannya secara adil dan masuk akal (*reasonable*). Teori tersebut memperlihatkan bahwa kinerja yang optimal akan dapat dicapai jika terdapat rasa keadilan yang dirasakan karyawan. Berbagai indikator yang mengakibatkan rasa keadilan tersebut menurut teori ini antara lain manfaat yang berarti bahwa seorang karyawan dalam melakukan tugas-tugasnya dapat merasakan manfaatnya. Selanjutnya, seorang pegawai juga harus mendapatkan rangsangan dari berbagai pihak terkait dalam bentuk pemberian motivasi sehingga mereka dapat terpacu untuk melakukan tugas-tugasnya, dan pekerjaan yang dilakukan harus adil dan masuk akal, dalam artian bahwa diantara sesama karyawan haruslah terdapat keadilan pembagian tugas dan insentif yang diperoleh. Kinerja

organisasi atau lembaga sangat dipengaruhi oleh kinerja individu, karena jika kinerja organisasi ingin diperbaiki tentunya kinerja individu perlu diperhatikan.

Peningkatan kualitas sumberdaya manusia tentu akan dipengaruhi oleh berbagai faktor. Meskipun demikian, diantara berbagai faktor tersebut, faktor pendidikanlah yang paling besar kontribusinya. Seiring dengan hal itu, peningkatan kualitas pendidikan menjadi prasyarat untuk menghasilkan kualitas sumber daya manusia, artinya kualitas sumber daya manusia akan tercapai jika kualitas pendidikan terlaksana dengan baik. Berbagai komponen yang dapat meningkatkan kualitas pendidikan, seperti pengembangan dan perbaikan kurikulum dan system evaluasi, perbaikan sarana pendidikan, pengembangan dan pengadaan materi ajar, pelatihan guru serta secara kesinambungan, dan komponen lainnya. Diantara berbagai komponen di atas, tampaknya kedudukan guru menjadi sangat strategi, sebagaimana dikemukakan oleh berbagai pakar pendidikan.

Kinerja karyawan haruslah terencana secara kesinambungan, sebab peningkatan kinerja karyawan bukan merupakan peristiwa seketika, tetapi memerlukan suatu perencanaan dan tindakan yang tertata dengan baik untuk kurun waktu tertentu, lebih lanjut dikatakan bahwa kinerja karyawan perlu dan mutlak ditingkatkan sesuai dengan tuntutan dan perkembangan masyarakat Indonesia yang sedang membangun menuju masyarakat adil dan makmur berdasarkan pancasila, sehingga dapat sejajar dengan bangsa-bangsa lainnya didunia.

2.1.4.4 Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) memainkan peranan yang sangat penting dalam peningkatan motivasi di tempat kerja. Karyawan menginginkan dan memerlukan balikan berkenaan dengan prestasi mereka dan penilaian menyediakan kesempatan untuk memberikan balikan kepada mereka. Jika kinerja tidak sesuai dengan standar, maka penilaian memberikan kesempatan untuk meninjau kemajuan karyawan dan untuk menyusun rencana peningkatan kinerja.

Penilaian kinerja merupakan upaya membandingkan prestasi aktual karyawan dengan prestasi kerja dengan yang diharapkan darinya. Dalam penilaian kinerja karyawan tidak hanya menilai hasil fisik, tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan kerja, kerajinan, kedisiplinan, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan level pekerjaan yang dijabatnya.

Menurut Dessler (2000) ada lima factor dalam penilaian kinerja yang populer, yaitu:

- a) Prestasi pekerjaan, meliputi akurasi, ketelitian, keterampilan, dan penerimaan keluaran.
- b) Kuantitas pekerjaan, meliputi volume keluaran dan kontribusi.
- c) Kepemimpinan yang diperlukan, meliputi membutuhkan saran, arahan atau perbaikan.
- d) Kedisiplinan, meliputi kehadiran, sanksi, dapat dipercaya atau diandalkan dan ketepatan waktu.
- e) Komunikasi, meliputi hubungan antar karyawan maupun dengan pimpinan, media komunikasi.

Pada dasarnya semua organisasi atau perusahaan memiliki sarana formal dan informal untuk menilai kinerja karyawannya. Penilaian kerja atau prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah proses suatu organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat mempengaruhi keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka (Handoko, 2012:135).

Penilaian kinerja terdiri dari tiga langkah, yaitu mendefinisikan pekerjaan, menilai kinerja dan memberikan umpan balik. Mendefinisikan pekerjaan yaitu memastikan bahwa pemimpin dan organisasi dan karyawan sepakat tentang tugas-tugasnya dan standar jabatan. Menilai kinerja berarti membandingkan kerja aktual karyawan dengan standar yang telah ditetapkan.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2014:10) mengemukakan penilaian kinerja merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan karyawan dan potensi yang dapat dikembangkan. Penilaian dalam proses penafsiran atau penentuan nilai, kualitas, atau status dari beberapa obyek orang ataupun sesuatu (barang).

Berdasarkan uraian-uraian di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja karyawan adalah proses suatu organisasi dalam mengevaluasi atau menilai kerja karyawan. Penilaian kerja bila dilakukan secara baik dan benar sesuai dengan sistematis akan dapat membantu meningkatkan motivasi sekaligus loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

2.1.4.5 Manfaat dan Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja merupakan bagian penting pada hasil yang sudah diberikan karyawan pada perusahaan. Bagi karyawan, penilaian tersebut berperan sebagai umpan balik (*feedback*) tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan dan potensi yang bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karir. Dan bagi organisasi atau perusahaan, hasil penilaian tersebut sangat berperan penting dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan penelitian, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, system imbalan dan berbagai aspek lain dari proses manajemen sumberdaya manusia secara efektif.

Tujuan diadakan penilaian kinerja bagi para karyawan dibagi menjadi dua, yaitu:

- a) Tujuan evaluasi
Seorang pimpinan menilai kinerja dari masalah seorang karyawan dengan menggunakan ratings deskriptif untuk menilai kinerja dan dengan data tersebut berguna dalam keputusan-keputusan promosi, demosi, terminasi dan kompensasi.
- b) Tujuan pengembangan
Seorang pemimpin mencoba untuk meningkatkan kinerja seorang karyawan dimasa yang akan datang.
Sedangkan tujuan pokok dari penilaian kinerja karyawan adalah sesuatu yang menghasilkan informasi yang akurat dan valid berkenaan dengan perilaku dan kinerja anggota organisasi atau perusahaan.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2014:11) tujuan kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian, dan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.
4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, Gaya pengawasan, kondisi kerja, dan pengawasan.
5. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.
6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai *performance* yang baik.
7. Sebagai alat untuk dapat melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
8. Sebagai kriteria menentukan seleksi dan penempatan karyawan.
9. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
10. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas (*job description*)

Secara lebih spesifik, tujuan kinerja karyawan sebagaimana yang dikemukakan oleh Agus Sunyoto (2009:1), sebagai berikut:

- a. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
- b. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik.
- c. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karir atau pekerjaan yang diembannya sekarang.
- d. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- e. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan.

Dapat disimpulkan bahwa tujuan dari kinerja adalah untuk mengetahui atau mengukur sejauhmana karyawan itu dapat menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan dengan mengacu pada pencapaian target yang di berikan oleh perusahaan.

2.1.4.6 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Dimensi dan indikator kinerja yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi teori yang diutarakan oleh Mangkunegara (2011) yang dibagi kedalam lima dimensi dan sepuluh indikator, yaitu :

- a. Dimensi Kuantitas Kerja
Dimensi kuantitas kerja diukur dua indikator yaitu.
 - 1) Kecepatan.
 - 2) Kemampuan.
- b. Dimensi Kualitas dari hasil.
Dimensi kualitas kerja diukur dengan menggunakan tiga indikator, yaitu.
 - 1) Kerapihan
 - 2) Ketelitian.
- c. Dimensi Kerja Sama
Dimensi kerja sama diukur dengan menggunakan dua indikator;
 - 1) Kelompok.
 - 2) Jalinan kerja.
- d. Dimensi Tanggung Jawab
Dimensi tanggung jawab diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu;
 - 1) Hasil kerja.
 - 2) Mengambil keputusan.
- e. Dimensi Inisiatif
Dimensi inisiatif diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu :
 - 1) Kemampuan
 - 2) Keahlian.

Dimensi dan indikator kinerja dilakukan untuk menilai kemajuan yang telah dicapai dibandingkan tujuan yang telah ditetapkan. Dengan kinerja, manajemen dapat melakukan komunikasi dalam rangka peningkatan kinerja organisasi. Komunikasi yang dimaksud bukan hanya komunikasi antara *top management* dengan pihak- pihak di bawahnya akan tetapi juga komunikasi horizontal antara organisasi dengan stakeholdersnya, terutama konsumen.

2.1.5 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja diungkapkan penelitian Andi Saputra (2014) bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian Luis Aparicio Guterres (2016) Bahwa Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (Jurnal ekonomi dan Bisnis, Volume 5, No3, 2106). Selanjutnya menurut Basaria Lumbanraja dan Yeni Absah (2014) bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (Jurnal Bisnis dan Manajemen Eksekutif Vol.1).

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini memiliki tujuan untuk membandingkan kenyataan yang ada di lapangan dengan teori yang relevan, pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini didasarkan pada penelitian terdahulu yang diuraikan dalam table berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Judul, Nama, Tahun	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendapatan Surabaya Utara. Susi Hardjati (2006)	- Kepemimpinan - Kinerja pegawai	Kuantitatif, teknik analisis data menggunakan rumus rank spearman	Kepemimpiann mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai di Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pendapatan Surabaya Utara.

2	Analisis Gaya Kepemimpinan Lurah Batu IX Kecamatan Tanjungpinang Timur. Kartina (2011)	- Gaya Kepemimpinan	Deskriptif kualitatif	Lurah Batu IX cenderung menggunakan gaya kepemimpinan demokratis
3	Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah SMA Muhammadiyah 3 Tangerang. Meity Sukmawati (2010)	- Kepemimpinan	Menggunakan pendekatan kualitatif yang berbentuk studi kasus	Gaya kepemimpinan pada Kepala Sekolah SMA Muhammadiyah 3 Tangerang adalah gaya kepemimpinan executive.
4	Analisis Gaya Kepemimpinan Fauzi Bahar Sebagai Walikota Padang. Yuan Ihsan (2011)	- Gaya Kepemimpinan	Metode kualitatif dengan tipe penelitian deskriptif, dan pendekatan interaksionisme simbolik.	Walikota Padang Fauzi Bahar mengkombinasikan antara metode kepemimpinan militer dengan metode kepemimpinan sipil.
5	Peranan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Asuransi Jiwasraya Madiun). Yostanti Arista (2012)	- Gaya Kepemimpinan - Kinerja karyawan	Metode Kuantitatif dengan analisis Regresi linier berganda	Secara simultan gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

2.3 Kerangka Pemikiran

Salah satu pendekatan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai tersebut dapat dilakukan melalui praktek kepemimpinan atau gaya kepemimpinan yang handal. Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki

perilaku yang berbeda dalam memimpin para bawahannya, perilaku para pemimpin itu disebut dengan gaya kepemimpinan.

Definisi gaya kepemimpinan menurut Matondang, (2008:5) adalah pola sikap dan perilaku yang di tampilkan dalam proses mempengaruhi orang lain. Dimensi gaya kepemimpinan menurut Matondang, (2008:5) terdiri dari:

1. *Leader* (Pemimpin)
2. *Follower* (Pengikut)
3. *Situation* (Keadaan)

Definisi kinerja pegawai menurut AA.Anwar Mangkunegara (2014: 67) bahwa kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

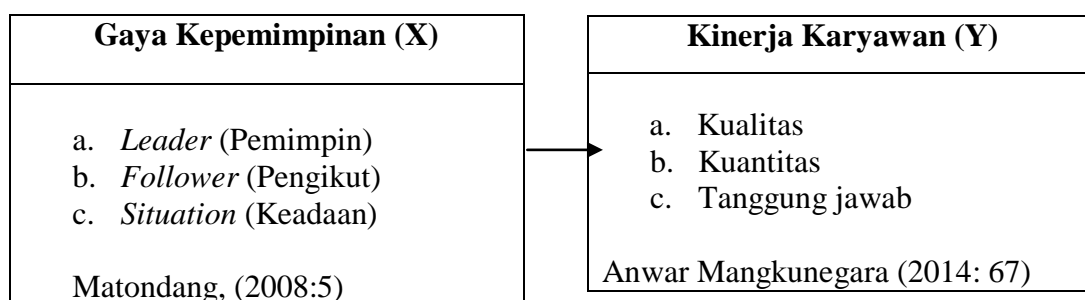
Dimensi kinerja pegawai menurut Anwar Mangkunegara (2014: 67) terdiri dari:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Tanggung jawab

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja diungkapkan penelitian Andi Saputra (2014) bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian apabila suatu organisasi ingin memiliki kinerja yang tinggi maka diperlukan kepemimpinan berikut gaya kepemimpinan yang mampu menggerakkan

bahawan sehingga mereka merasa terpacu untuk melakukan pekerjaan dengan kinerja yang cukup tinggi.

Untuk memudahkan atau memberikan gambaran pada pemikiran dalam penelitian skripsi ini, maka dapat dikemukakan kerangka pemikiran yang tampak pada gambar berikut ini:



Gambar 2.1
Paradigma Penelitian

2.4 Hipotesis

Sugiyono (2007) menyatakan bahwa “Hipotesis adalah dugaan sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh Karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan”.

Margono (2007) menyatakan bahwa hipotesis berasal dari perkataan hipo (hypo) dan tesis (thesis). Hipo berarti kurang dari, sedangkan tesis berarti pendapat. Jadi hipotesis adalah suatu pendapat atau kesimpulan yang sifatnya masih sementara. Hipotesis merupakan suatu kemungkinan jawaban dari masalah yang diajukan. Hipotesis timbul sebagai dugaan yang bijaksana dari peneliti atau diturunkan (deduced) dari teori yang telah ada.

Jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesis merupakan jawaban atau dugaan sementara dari masalah yang diteliti. Dengan demikian maka hipotesis pada penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut “Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Yasunli Abadi Utama Plastik”.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Metode Yang Digunakan

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya.

Menurut Sugiyono (2013:13), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Metode deskriptif yaitu penelitian terhadap suatu objek dengan tujuan untuk menjelaskan secara sistematis fakta atau karakteristik populasi tertentu atau bidang tertentu secara faktual dan cermat mengenai fakta-fakta yang berhubungan antara fenomena yang diselidiki, sedangkan menurut M.Nazir (2005: 54) metode penelitian deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang.

Metode verifikatif menurut Sugiyono, (2013:8) merupakan penelitian yang dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian verifikatif pada dasarnya digunakan untuk menguji kebenaran dari suatu hipotesis, di mana uji hipotesis antara variabel akan dianalisis melalui pendekatan kuantitatif yang menggunakan metode statistika yang relevan untuk menguji hipotesis. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017:8). Sehingga, diperlukan langkah-langkah yang dimulai dari operasionalisasi variabel, metode pengumpulan data, dan rancangan pengukuran hipotesis.

3.2. Operasionalisasi Variabel

Variabel adalah gejala-gejala yang bervariasi misalnya jenis kelamin, berat badan dan sebagainya. Sedang gejala adalah obyek penelitian, sehingga variabel adalah obyek penelitian yang bervariasi (Suharsimi, 1998:89). Menurut pendapat lain, variabel penelitian adalah obyek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian (Sudjana, 1996:99) Seperti yang telah diketahui bahwa judul penelitian ini adalah Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT.

Yasunli Abadi Utama Plastik Cibitung - Bekasi. Berdasarkan judul tersebut dimuka dalam penelitian ini ada dua variabel yang hendak diteliti yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

1. Variabel bebas

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain (Suharsimi, 1998 : 93). Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu:

Gaya Kepemimpinan

Secara konsep Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula diartikan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seseorang.

Dengan indikator sebagai berikut :

- a. *Leader* (Pemimpin)
- b. *Follower* (Pengikut)
- c. *Situation* (Keadaan)

2. Variabel terikat

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel yang lain (Suharsimi, 1998:93). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja Karyawan.

Secara konsep Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan indikator sebagai berikut:

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Tanggung jawab

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Sub Indikator	Skala	Item
Gaya Kepemimpinan (X)	Pola sikap dan perilaku yang ditampilkan dalam proses mempengaruhi orang lain, (Matondang, 2008:5).	1. <i>Leader</i> (Pemimpin)	a. Visi (<i>Vision</i>)	Ordinal	1
			b. Misi (<i>Mision</i>)	Ordinal	2
			c. Strategi (<i>strategy</i>)	Ordinal	3
			d. Tujuan (<i>Objective</i>)	Ordinal	4
		2. <i>Follower</i> (Pengikut)	e. Memberitahu (<i>telling</i>)	Ordinal	5
			f. Berkonsultasi (<i>consulting</i>)	Ordinal	6
			g. Berpartisipasi (<i>participating</i>)	Ordinal	7
		3. <i>Situation</i> (Keadaan)	h. Pengambil resiko (<i>risk taker</i>)	Ordinal	8
			i. Pengambil peran (<i>caretaker</i>)	Ordinal	9
			j. Penyelamat (<i>undertaker</i>)	Ordinal	10
Kinerja karyawan (Y)	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. (Anwar Prabu Mangkunegara, 2014:9)	1. Kualitas	a. Pencapaian target	Ordinal	1
			b. Hasil kerja	Ordinal	2
		2. Kuantitas	c. Inisiatif kerja	Ordinal	3
			d. Tepat waktu	Ordinal	4
			e. Pemahaman kerja	Ordinal	5
		3. Tanggung jawab	f. Bekerja sesuai rencana kerja	Ordinal	6
			g. SOP (<i>standar operating prosedure</i>)	Ordinal	7

3.3. Sumber dan Cara Penentuan Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder :

a. Data Primer

Data primer data yang dikumpulkan secara langsung melalui kuesioner dari lokasi yang diteliti, dan data berupa hasil jawaban para responden mengenai konflik kerja yang berhubungan dengan kinerja karyawan.

b. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data-data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi, sudah dikumpulkan atau di olah oleh pihak lain, yaitu berupa data jumlah karyawan.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan tiga metode yaitu:

1. Metode kuisisioner atau angket

Metode kuisisioner atau angket yaitu sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan.

2. Metode dokumentasi

Yang dimaksud dengan dokumentasi disini adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, lengger, agenda dan

sebagainya (Suharsimi, 1998:202). Metode ini digunakan untuk mengetahui jumlah karyawan di perusahaan. Dalam penelitian ini metode dokumentasi digunakan sebagai pelengkap guna mengungkap data terhadap variabel-variabel penelitian dengan kata lain sebagai bahan informasi yang digunakan peneliti, misalnya:

- a. Bagian-bagian yang ada diperusahaan
- b. Jumlah karyawan

3.5. Rancangan Analisis

Rancangan analisis berisi pengujian-pengujian data yang diperoleh dari hasil jawaban responden yang diterima kemudian dianalisis dengan menggunakan spss, prosedur analisis dalam penelitian.

Data primer yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dibentuk dalam skala pengukuran. Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif (Sugiyono, 2012: 92). Dalam penelitian ini skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert. Untuk analisis data kuantitatif, maka jawaban responden diberi skor sebagai berikut:

Tabel 3.2
Skor Nilai

NO	Pilihan Jawaban	Kode	Skor
1	Sangat Setuju	SS	5
2	Setuju	S	4
3	Cukup Setuju	CS	3
4	Tidak Setuju	TS	2
5	Sangat Tidak Setuju	STS	1

Dari tanggapan responden tersebut terlebih dahulu ditentukan skala interval dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$I = \frac{NT - NR}{K}$	<p>Keterangan :</p> <p>I = Interval</p> <p>NT = Nilai Tertinggi</p> <p>NR = Nilai Terendah</p> <p>K = Kriteria</p>
-------------------------	--

Nilai Tertinggi = NT x Jumlah Responden

$$= 5 \times 35$$

$$= 175$$

Nilai Terendah = NR x Jumlah Responden

$$= 1 \times 35$$

$$= 35$$

Jadi
$$I = \frac{175 - 35}{5} = 28$$

Dengan demikian Kategori skala dapat ditentukan sebagai berikut :

Tabel 3.3
Kategori Skala

Skor Skala	Kriteria
35 – 63	Sangat Tidak Setuju
64 – 91	Tidak Setuju
94 – 119	Cukup Setuju
120 – 147	Setuju
148 - 175	Sangat Setuju

3.5.1. Uji Validitas

Uji validitas menyatakan bahwa instrumen yang digunakan untuk mendapatkan data dalam penelitian dapat digunakan atau tidak. Menurut Sugiyono (2012:121) menyatakan bahwa valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Untuk mencari nilai validitas di sebuah item mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Jika ada item yang tidak memenuhi syarat, maka item tersebut tidak akan diteliti lebih lanjut. Syarat tersebut menurut Sugiyono (2012:133) yang harus dipenuhi yaitu harus memiliki kriteria sebagai berikut:

- a. Jika $r \geq 0,3$ maka item-item tersebut dinyatakan valid.
- b. Jika $r \leq 0,3$ maka item-item tersebut dinyatakan tidak valid.

3.5.2. Uji Realibilitas

Uji Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap

pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Butir kuesioner dikatakan reliabel (layak) jika *cronbach's alpha* > 0,06 dan dikatakan tidak reliabel jika *cronbach's alpha* < 0,06. (Ghozali, 2012: 47).

3.5.3. Uji Koefisien Korelasi

(Sarwono,2006) Koefisien korelasi ialah pengukuran statistik kovarian atau asosiasi antara dua variabel. Besarnya koefisien korelasi berkisar antara +1 s/d -1. Koefisien korelasi menunjukkan kekuatan (strenght) hubungan linear dan arah hubungan dua variabel acak.

Jika koefisien korelasi positif, maka kedua variabel mempunyai hubungan sejarah, Artinya jika nilai variabel X lebih tinggi, maka nilai variabel Y akan tinggi pula. Sebaliknya, jika koefisien koreasi negatif, maka kedua variabel mempunyai hubungan terbalik. Artinya jika nilai variabel X tinggi, maka nilai variabel Y akan menjadi rendah (dan sebaliknya).

Tabel 3.4.
Koefisien Korelasi

0	Tidak ada korelasi antara dua variabel
>0-0,25	Korelasi sangat lemah
>0,25-0,5	Korelasi cukup
>0.5-0,75	Korelasi kuat
>0,75-0,99	Korelasi sangat kuat
1	Korelasi sempurna

3.5.4. Uji Koefisien Determinasi

(Imam Ghozali,2006:125) Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh serentak variabel-variabel

bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Nilai koefisien determinasi mempunyai interval nol sampai satu ($0 \leq R^2 \leq 1$). Jika $R^2 = 1$, berarti besarnya persentase sumbangan X terhadap variasi (naik-turunnya) Y secara bersama-sama adalah 100%. Hal ini menunjukkan bahwa apabila koefisien determinasi mendekati 1, maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya semakin kuat, maka semakin cocok pula garis regresi untuk meramalkan Y.

3.5.5. Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Teknik analisis yang digunakan peneliti dalam hal ini adalah, Analisis regresi linier adalah salah satu alat yang dapat digunakan dalam memprediksi permintaan dimasa akan datang berdasarkan data masa lalu atau untuk mengetahui pengaruh satu variabel bebas (*independent*) terhadap satu variabel tak bebas (*dependent*). Regresi linier sederhana digunakan hanya untuk satu variabel bebas (*independent*) dan satu variabel tak bebas (*dependent*). Tujuan penerapan metode ini adalah untuk meramalkan atau memprediksi besaran nilai variabel terikat (*dependent*) yang dipengaruhi oleh variabel bebas (*independent*).

Dalam persamaan regresi linier sederhana menggunakan rumus sebagai berikut:

$Y = a + b.X$	Keterangan : Y = Variabel Terikat X = Variabel Bebas a = Nilai Konstanta b = Koefisien Regresi
---------------	--

3.6. Uji Hipotesis

3.6.1. Uji Statistik T

Menurut Ghozali (2012: 98) Uji beda t-test digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan variabel dependen secara parsial. Dasar pengambilan keputusan digunakan dalam uji t adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka hipotesis ditolak.
Hipotesis ditolak mempunyai arti bahwa variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka hipotesis diterima.
Hipotesis tidak dapat ditolak mempunyai arti bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum PT. Yasunli Abadi Utama

PT. Yasunli Abadi Utama *Plastic* berdiri di Tangerang, 8 Juli 1980. Adalah suatu perusahaan yang awalnya berspesialisasi dalam memproduksi peralatan-peralatan elektronik dengan menggunakan tiga jenis mesin injeksi. Dua tahun kemudian, perusahaan ini mulai untuk menspesialisasikan pada produksi bagian-bagian otomotif. Dirintis sejak tahun 1990, di bawah pimpinan keluarga besar Jouw. Saat ini, PT. Yasunli Abadi Utama *Plastic* merupakan salah satu produsen terbaik yang bergerak dalam bidang industri manufaktur pembuatan plastik.

PT. Yasunli Abadi Utama *Plastic* menghasilkan produk-produk terbaik yang memenuhi standar-standar industrial dan spesifikasi konsumen. Mereka menjamin bahwa semua produk PT. Yasunli Abadi Utama *Plastic* telah memenuhi standar kualitas terbaik. Menekankan motto mereka: *perseverance to achieve customer satisfaction*.

PT. Yasunli Abadi Utama *Plastic* sangat menguasai pangsa pasar di kelasnya dengan dukungan penuh dari seluruh karyawannya. Di samping meningkatkan mutu produknya, perusahaan juga selalu meningkatkan segi sumber daya manusianya, perangkat produksi, dan perluasan pemasaran serta aktif dalam kegiatan sosial lingkungan masyarakat. Dalam rangka peningkatan

mutu untuk melayani *customer satisfaction*nya, perusahaan telah berhasil mendapatkan Standarisasi Internasional ISO 9001-2000.

Lokasi tempat operasional perusahaan terbagi dalam 3 tempat terpisah karena memiliki 3 pabrik terpisah, yaitu 2 pabrik pertama di daerah Tangerang dan 1 pabrik terbaru mereka terletak di daerah Cikarang.

Berikut alamat detail PT. Yasunli Abadi Utama *Plastic*:

- Kantor utama : Jalan Taman Sari VIII No. 83 B Jakarta – 11150
- *Factory I* : Jalan Pembangunan I No. 60 A Batu Ceper, Tangerang – 15121
- *Factory II* : Jalan H. Tabri Rt. 01/02 & Rt. 02/02 Desa Cirarab, Legok, Tangerang
- *Factory III* : Jalan Flores Blok C No. 3, 4, 5, 6 Kawasan industri MM2100 Cikarang Barat, Bekasi – 17520

Dalam penentuan lokasi ini, perusahaan memiliki berbagai pertimbangan diantaranya adalah lokasi ini cukup strategis sehingga memudahkan dan memperlancar kegiatan-kegiatan perusahaan.

Visi dari PT Yasunli Abadi Utama *Plastic* adalah untuk selalu meningkatkan secara kontinyu filosofi mereka untuk menyediakan nilai terbaik dari sebuah kualitas, pelayanan dan kepuasan bagi konsumennya.

Adapun Misi dari PT. Yasunli Abadi Utama *Plastic* adalah menjadi *leader* produsen plastik di kelasnya dan menjadi nomor satu di Indonesia.

Manajemen PT. Yasunli Abadi Utama *Plastic* menyatakan komitmennya untuk senantiasa memenuhi harapan pelanggan secara terus-menerus dengan melaksanakan sistem mutu yang terdokumentasikan melalui :

- a. Kebijakan mutu perusahaan sejalan dengan tujuan perusahaan
- b. Penyertaan setiap karyawan secara terpadu
- c. Penanaman sikap mental kerja yang proaktif, di mana kebijakan mutu akan selalu ditinjau terhadap keefektifannya dalam memenuhi persyaratan dan unjuk kerja perusahaan pada rapat tinjauan manajemen
- d. Melakukan tindakan perbaikan yang berkesinambungan dan memberikan dasar untuk pembuatan sasaran mutu
- e. Kebijakan mutu akan disosialisasikan dalam kesempatan : rapat koordinasi, dipasang di tempat strategis, materi pelatihan, dan apel pagi sebelum kerja

4.1.2 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

4.1.2.1 Hasil Uji Validitas

Hasil pengujian validitas instrumen untuk pernyataan-pernyataan didalam variabel Gaya kepemimpinan dengan menggunakan perhitungan MS. Excel disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.1
Pengujian Validitas
Variabel Gaya Kepemimpinan (X)

Nomor <i>Item</i>	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,62	0.3	Valid
2	0,71	0.3	Valid
3	0,88	0.3	Valid
4	0,71	0.3	Valid
5	0,83	0.3	Valid
6	0,82	0.3	Valid
7	0,44	0.3	Valid
8	0,76	0.3	Valid
9	0,88	0.3	Valid
10	0,46	0.3	Valid

Sumber : Data diolah. 2019.

Dari tabel di atas terlihat bahwa semua pernyataan mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari 0,30 yang merupakan batas minimal sebuah *item* disebut *valid*. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua *item* pernyataan untuk variabel gaya kepemimpinan (X) adalah *valid*.

Hasil pengujian validitas instrumen untuk pernyataan-pernyataan didalam variabel Kinerja dengan menggunakan perhitungan MS. Excel disajikan pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.2
Pengujian Validitas
Variabel Kinerja (Y)

Nomor <i>Item</i>	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0.52	0.3	Valid
2	0,34	0,3	Valid
3	0,46	0,3	Valid
4	0,88	0,3	Valid
5	0,71	0,3	Valid
6	0,83	0,3	Valid
7	0.82	0.3	Valid

Sumber : Data diolah. 2019.

Dari tabel di atas terlihat bahwa semua pernyataan mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari 0,30 yang merupakan batas minimal sebuah *item* disebut *valid*. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua *item* pernyataan untuk variabel Kinerja (Y) adalah *valid*.

4.1.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Hasil pengujian reliabilitas untuk variabel gaya kepemimpinan dengan menggunakan *software* SPSS v.16, disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.3
Variabel Gaya kepemimpinan (X)
Reliability Statistics

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0.914	10

Sumber : Data diolah. 2019.

Tabel di atas menunjukkan hasil pengujian reliabilitas dengan menggunakan koefisien *Alpha Cronbach's* menghasilkan angka 0,914, karena nilai tersebut lebih besar dari 0,70, maka variabel gaya kepemimpinan dikatakan *Reliable*.

Hasil pengujian reliabilitas untuk variabel Kinerja dengan menggunakan SPSS v.16, disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.4
Variabel Kinerja (Y)
Reliability Statistics

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0.933	7

Sumber : Data diolah. 2019

Tabel di atas menunjukkan hasil pengujian reliabilitas dengan menggunakan koefisien *Alpha Cronbach's* menghasilkan angka 0,933, karena nilai tersebut lebih besar dari 0,70, maka variabel Kinerja dikatakan **Reliable**.

4.1.3 Profil Responden

4.1.3.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut ini adalah profil responden dari hasil pengisian kuesioner pada PT. Yasunli Abadi Utama Plastik Cibitung-Bekasi berdasarkan jenis kelamin, yaitu:

Tabel 4.5
Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-Laki	24	69%
2	Perempuan	11	31%
	Jumlah	35	100%

Sumber : Kuesioner.2019

Tabel di atas menunjukkan bahwa jenis kelamin karyawan yang dominan pada PT. Yasunli Abadi Utama Plastik Cibitung-Bekasi adalah laki-laki yaitu sebanyak 24 orang atau sama dengan 69%, sedangkan jenis kelamin perempuan sebanyak 11 orang atau sama dengan 31%. Karyawan PT. Yasunli Abadi Utama Plastik Cibitung-Bekasi didominasi oleh laki-laki karena jenis pekerjaan yang ada pada PT. Yasunli Abadi Utama Plastik Cibitung-Bekasi lebih dominan untuk bagian laki-laki.

4.1.3.2 Profil responden Berdasarkan Umur

Berikut ini adalah profil responden dari hasil pengisian kuesioner pada PT. Yasunli Abadi Utama Plastik Cibitung-Bekasi berdasarkan umur, yaitu:

Tabel 4.6
Profil Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Frekuensi	Persentase (%)
1	Kurang dari 20 tahun	3	8,57%
2	Antara 21 - 30 tahun	8	22,86%
3	Antara 31 - 40 tahun	19	54,28%
4	Lebih dari 40 tahun	5	14,29%
	Jumlah	35	100%

Sumber : Kuesioner.2019

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden dominan berada antara 31 – 40 tahun yaitu sebanyak 19 orang atau sama dengan 54,28%, antara 21 – 30 tahun yaitu sebanyak 8 orang atau sama dengan 22,86%, lebih dari 40 tahun yaitu sebanyak 5 orang atau sama dengan 14,29%, dan kurang dari 20 tahun sebanyak 3 orang atau sama dengan 8,57%. Berdasarkan uraian tersebut maka umur karyawan PT. Yasunli Abadi Utama Plastik Cibitung-Bekasi mayoritas masih diusia produktif.

4.1.3.3 Profil Responden Berdasarkan Status Karyawan

Berikut ini adalah profil responden dari hasil pengisian kuesioner pada PT. Yasunli Abadi Utama Plastik Cibitung-Bekasi berdasarkan status karyawan, yaitu:

Tabel 4.7
 Profil Responden Berdasarkan Status Karyawan

No	Status	Frekuensi	Persentase (%)
1	Tetap	12	34,29%
2	Tidak Tetap	23	65,71%
	Jumlah	35	100%

Sumber : Kuesioner.2019

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden dominan karyawan tidak tetap sebanyak 23 orang atau 65,71%, dan karyawan tetap sebanyak 12 orang atau 34,29%. Berdasarkan uraian tersebut maka status karyawan PT. Yasunli Abadi Utama Plastik Cibitung-Bekasi mayoritas masih karyawan tidak tetap.

4.1.3.4 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan

Berikut ini adalah profil responden dari hasil pengisian kuesioner pada PT. Yasunli Abadi Utama Plastik Cibitung-Bekasi berdasarkan pendidikan, yaitu:

Tabel 4.8
 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	SMA/Sederajat	7	20%
2	Diploma	12	34,29%
3	D.IV/S.I	15	42,86%
4	S.2	1	2,85%
	Jumlah	35	100%

Sumber : Kuesioner.2019

Tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas pendidikan responden S.I sebanyak 15 orang atau sama dengan 42,86%, Diploma sebanyak 12 orang atau sama dengan 34,29%, SMA/Sederajat sebanyak 7

orang atau sama dengan 20%, dan S.2 sebanyak 1 orang atau sama dengan 2,85%. Mayoritas karyawan PT. Yasunli Abadi Utama Plastik Cibitung-Bekasi memiliki pendidikan yang memadai.

4.1.3.5 Profil Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja

Berikut ini adalah profil responden dari hasil pengisian kuesioner pada PT. Yasunli Abadi Utama Plastik Cibitung-Bekasi berdasarkan masa kerja:

Tabel 4.9
Profil Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja

No	Pengalaman Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	Kurang dari 3 Tahun	6	17,14%
2	Antara 3 – 5 Tahun	11	31,43%
3	Lebih dari 5 Tahun	18	51,43%
	Jumlah	35	100%

Sumber : Kuesioner.2019

Tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas masa kerja responden antara lebih dari 5 tahun sebanyak 18 orang atau sama dengan 51,43%, antara 3 – 5 tahun sebanyak 11 orang atau sama dengan 31,43%, dan kurang dari 3 tahun sebanyak 6 orang atau sama dengan 17,14%.. Mayoritas karyawan PT. Yasunli Abadi Utama Plastik Cibitung-Bekasi memiliki cukup pengalaman dalam bekerja.

4.1.4. Deskripsi Variabel Penelitian

4.1.4.1. Gaya Kepemimpinan Pada PT. Yasunli Abadi Utama Plastik Bekasi

Hasil rekapitulasi tanggapan responden terhadap item-item pernyataan variabel gaya kepemimpinan pada PT. Yasunli Abadi Utama Plastik Bekasi dibuat dalam distribusi frekuensi berikut ini:

Tabel 4.10
Distribusi Frekuensi Item 1
Pimpinan memiliki visi dalam memajukan perusahaan

NO	Jawaban Responden	Nilai	Frekuensi	Nilai x Frekuensi	Persen
1	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
2	Tidak Setuju	2	-	-	-
3	Ragu-Ragu	3	2	6	5,71
4	Setuju	4	18	72	51,43
5	Sangat Setuju	5	15	75	42,86
Jumlah			35	153	100

Sumber : Hasil Olahan Data

Tabel di atas menunjukkan bahwa item 1 yaitu “Pimpinan memiliki visi dalam memajukan perusahaan”, mayoritas responden yaitu sebanyak 18 orang menyatakan setuju apabila pimpinan memiliki visi dalam memajukan perusahaan, sebanyak 15 orang menyatakan sangat setuju dan 2 orang menyatakan ragu-ragu. Maka berdasarkan tabel di atas, perlu menjadi perhatian perusahaan dalam mewujudkan pimpinan yang memiliki visi dalam memajukan perusahaan.

Tabel 4.11
Distribusi Frekuensi Item 2
Pimpinan memiliki misi dalam memajukan perusahaan

NO	Jawaban Responden	Nilai	Frekuensi	Nilai x Frekuensi	Persen
1	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
2	Tidak Setuju	2	-	-	-
3	Ragu-Ragu	3	2	6	5,71
4	Setuju	4	6	24	17,14
5	Sangat Setuju	5	27	135	77,14
Jumlah			35	165	100

Sumber : Hasil Olahan Data

Tabel di atas menunjukkan bahwa item 2 yaitu “Pimpinan memiliki misi dalam memajukan perusahaan”, mayoritas responden yaitu sebanyak 27 orang menyatakan sangat setuju apabila pimpinan memiliki misi dalam memajukan perusahaan, sebanyak 6 orang menyatakan setuju dan 2 orang menyatakan ragu-ragu. Maka berdasarkan tabel di atas, perlu menjadi perhatian perusahaan dalam mewujudkan pimpinan yang memiliki misi dalam memajukan perusahaan.

Tabel 4.12
Distribusi Frekuensi Item 3

Pimpinan memiliki kemampuan dalam membuat strategi

NO	Jawaban Responden	Nilai	Frekuensi	Nilai x Frekuensi	Persen
1	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
2	Tidak Setuju	2	-	-	-
3	Ragu-Ragu	3	4	12	11,43
4	Setuju	4	17	68	48,57
5	Sangat Setuju	5	14	70	40,00
Jumlah			35	150	100

Sumber : Hasil Olahan Data

Tabel di atas menunjukkan bahwa item 3 yaitu “Pimpinan memiliki kemampuan dalam membuat strategi”, mayoritas responden yaitu sebanyak 17 orang menyatakan setuju apabila pimpinan memiliki kemampuan dalam membuat strategi, sebanyak 14 orang menyatakan sangat setuju dan 4 orang menyatakan ragu-ragu. Maka berdasarkan tabel di atas, perlu menjadi perhatian perusahaan dalam mewujudkan pimpinan yang memiliki kemampuan dalam membuat strategi.

Tabel 4.13
Distribusi Frekuensi Item 4
Pimpinan memahami tujuan yang ingin dicapai perusahaan

NO	Jawaban Responden	Nilai	Frekuensi	Nilai x Frekuensi	Persen
1	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
2	Tidak Setuju	2	-	-	-
3	Ragu-Ragu	3	2	6	5,71
4	Setuju	4	1	4	2,86
5	Sangat Setuju	5	32	160	91,43
Jumlah			35	170	100

Sumber : Hasil Olahan Data

Tabel di atas menunjukkan bahwa item 4 yaitu “Pimpinan memahami tujuan yang ingin dicapai perusahaan”, mayoritas responden yaitu sebanyak 32 orang menyatakan sangat setuju apabila pimpinan memahami tujuan yang ingin dicapai perusahaan, sebanyak 2 orang menyatakan ragu-ragu dan 1 orang menyatakan setuju. Maka berdasarkan tabel di atas, perlu menjadi perhatian perusahaan dalam mewujudkan pimpinan yang memahami tujuan yang ingin dicapai perusahaan.

Tabel 4.14
Distribusi Frekuensi Item 5
Pimpinan memiliki komunikasi yang baik

NO	Jawaban Responden	Nilai	Frekuensi	Nilai x Frekuensi	Persen
1	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
2	Tidak Setuju	2	-	-	-
3	Ragu-Ragu	3	4	12	11,43
4	Setuju	4	21	84	60,00
5	Sangat Setuju	5	10	50	28,57
Jumlah			35	146	100

Sumber : Hasil Olahan Data

Tabel di atas menunjukkan bahwa item 5 yaitu “Pimpinan memiliki komunikasi yang baik”, mayoritas responden yaitu sebanyak 21 orang menyatakan setuju apabila pimpinan memiliki komunikasi yang baik, sebanyak 10 orang menyatakan sangat setuju dan 4 orang menyatakan ragu-ragu. Maka berdasarkan tabel di atas, perlu menjadi perhatian perusahaan dalam mewujudkan pimpinan yang memiliki komunikasi yang baik.

Tabel 4.15
Distribusi Frekuensi Item 6

Pimpinan mengajak konsultasi karyawan dalam memecahkan masalah

NO	Jawaban Responden	Nilai	Frekuensi	Nilai x Frekuensi	Persen
1	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
2	Tidak Setuju	2	-	-	-
3	Ragu-Ragu	3	4	12	11,43
4	Setuju	4	7	28	20,00
5	Sangat Setuju	5	24	120	68,57
Jumlah			35	160	100

Sumber : Hasil Olahan Data

Tabel di atas menunjukkan bahwa item 6 yaitu “Pimpinan mengajak konsultasi karyawan dalam memecahkan masalah”, mayoritas responden yaitu sebanyak 24 orang menyatakan sangat setuju apabila pimpinan mengajak konsultasi karyawan dalam memecahkan masalah, 7 orang menyatakan setuju dan 4 orang menyatakan ragu-ragu. Maka berdasarkan tabel 4.6 di atas, perlu menjadi perhatian perusahaan dalam mewujudkan pimpinan yang mengajak konsultasi karyawan dalam memecahkan masalah.

Tabel 4.16
Distribusi Frekuensi Item 7
Pimpinan mampu berpartisipasi dalam memajukan perusahaan

NO	Jawaban Responden	Nilai	Frekuensi	Nilai x Frekuensi	Persen
1	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
2	Tidak Setuju	2	-	-	-
3	Ragu-Ragu	3	2	6	5,71
4	Setuju	4	33	132	94,29
5	Sangat Setuju	5	-	-	-
Jumlah			35	138	100

Sumber : Hasil Olahan Data

Tabel di atas menunjukkan bahwa item 7 yaitu “Pimpinan mampu berpartisipasi dalam memajukan perusahaan”, mayoritas responden yaitu sebanyak 33 orang menyatakan setuju apabila pimpinan mengajak konsultasi karyawan dalam memecahkan masalah, dan 2 orang menyatakan ragu-ragu. Maka berdasarkan tabel di atas, perlu menjadi perhatian perusahaan dalam mewujudkan pimpinan yang mengajak konsultasi karyawan dalam memecahkan masalah.

Tabel 4.17
Distribusi Frekuensi Item 8
Pimpinan mampu mengambil resiko

NO	Jawaban Responden	Nilai	Frekuensi	Nilai x Frekuensi	Persen
1	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
2	Tidak Setuju	2	-	-	-
3	Ragu-Ragu	3	4	12	11,43
4	Setuju	4	5	20	14,29
5	Sangat Setuju	5	26	130	74,29
Jumlah			35	162	100

Sumber : Hasil Olahan Data

Tabel di atas menunjukkan bahwa item 8 yaitu “Pimpinan mampu mengambil resiko”, mayoritas responden yaitu sebanyak 26 orang menyatakan sangat setuju apabila pimpinan mampu mengambil resiko, 5 orang menyatakan setuju dan 4 orang menyatakan ragu-ragu. Maka berdasarkan tabel di atas, perlu menjadi perhatian perusahaan dalam mewujudkan pimpinan yang mampu mengambil resiko.

Tabel 4.18
Distribusi Frekuensi Item 9

Pimpinan dapat memainkan perannya sebagai pemimpin

NO	Jawaban Responden	Nilai	Frekuensi	Nilai x Frekuensi	Persen
1	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
2	Tidak Setuju	2	-	-	-
3	Ragu-Ragu	3	4	12	11,43
4	Setuju	4	17	68	48,57
5	Sangat Setuju	5	14	70	40,00
Jumlah			35	150	100

Sumber : Hasil Olahan Data

Tabel di atas menunjukkan bahwa item 9 yaitu “Pimpinan dapat memainkan perannya sebagai pemimpin”, mayoritas responden yaitu sebanyak 17 orang menyatakan setuju apabila pimpinan dapat memainkan perannya sebagai pemimpin, sebanyak 14 orang menyatakan sangat setuju dan 4 orang menyatakan ragu-ragu. Maka berdasarkan tabel di atas, perlu menjadi perhatian perusahaan dalam mewujudkan pimpinan yang dapat memainkan perannya sebagai pemimpin.

Tabel 4.19
Distribusi Frekuensi Item 10
Pimpinan mampu menyelamatkan perusahaan dari kegagalan

NO	Jawaban Responden	Nilai	Frekuensi	Nilai x Frekuensi	Persen
1	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
2	Tidak Setuju	2	-	-	-
3	Ragu-Ragu	3	1	3	2,86
4	Setuju	4	34	136	97,14
5	Sangat Setuju	5	-	-	-
Jumlah			35	139	100

Sumber : Hasil Olahan Data

Tabel di atas menunjukkan bahwa item 10 yaitu “Pimpinan mampu menyelamatkan perusahaan dari kegagalan”, mayoritas responden yaitu sebanyak 34 orang menyatakan setuju apabila pimpinan mampu menyelamatkan perusahaan dari kegagalan, dan 1 orang menyatakan ragu-ragu. Maka berdasarkan tabel di atas, perlu menjadi perhatian perusahaan dalam mewujudkan pimpinan yang mampu menyelamatkan perusahaan dari kegagalan.

Berdasarkan data di atas diketahui nilai rata-rata bobot aktual sebesar 153 berdasarkan rentang klasifikasi termasuk pada interval 148-175 yang termasuk pada kategori sangat baik. Sehingga penelitian ini dapat menyimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan pada PT. Yasunli Abadi Utama Plastik Bekasi termasuk sangat baik. Namun masih ada yang di bawah rata-rata yaitu terdapat pada pernyataan Pimpinan mampu berpartisipasi dalam memajukan perusahaan.

4.1.4.2. Kinerja Karyawan Pada PT. Yasunli Abadi Utama Plastik Bekasi

Rekapitulasi distribusi frekuensi tanggapan responden terhadap *item-item* pernyataan variabel Kinerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.20
Distribusi Frekuensi Item 11
Karyawan mampu mencapai target dalam bekerja

NO	Jawaban Responden	Nilai	Frekuensi	Nilai x Frekuensi	Persen
1	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
2	Tidak Setuju	2	-	-	-
3	Ragu-Ragu	3	1	3	2,86
4	Setuju	4	7	28	20,00
5	Sangat Setuju	5	27	135	77,14
Jumlah			35	166	100

Sumber : Hasil Olahan Data

Tabel di atas menunjukkan bahwa item 11 yaitu “Karyawan mampu mencapai target dalam bekerja”, mayoritas responden yaitu sebanyak 27 orang menyatakan sangat setuju apabila karyawan mampu mencapai target dalam bekerja, sebanyak 7 orang menyatakan setuju dan 1 orang menyatakan ragu-ragu. Maka berdasarkan tabel di atas, perlu menjadi perhatian perusahaan dalam mewujudkan karyawan yang mampu mencapai target dalam bekerja.

Tabel 4.21
Distribusi Frekuensi Item 12
Karyawan memperhatikan hasil kerja sesuai dengan target yang ditetapkan

NO	Jawaban Responden	Nilai	Frekuensi	Nilai x Frekuensi	Persen
1	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
2	Tidak Setuju	2	-	-	-
3	Ragu-Ragu	3	-	-	-
4	Setuju	4	16	64	45,71
5	Sangat Setuju	5	19	95	54,29
Jumlah			35	159	100

Sumber : Hasil Olahan Data

Tabel di atas menunjukkan bahwa item 12 yaitu “Karyawan memperhatikan hasil kerja sesuai dengan target yang ditetapkan”, mayoritas responden yaitu sebanyak 19 orang menyatakan sangat setuju apabila karyawan memperhatikan hasil kerja sesuai dengan target yang ditetapkan 16 orang menyatakan setuju. Maka berdasarkan tabel di atas, perlu menjadi perhatian perusahaan dalam mewujudkan karyawan yang memperhatikan hasil kerja sesuai dengan target yang ditetapkan.

Tabel 4.22
Distribusi Frekuensi Item 13

Karyawan memiliki inisiatif yang baik dalam bekerja

NO	Jawaban Responden	Nilai	Frekuensi	Nilai x Frekuensi	Persen
1	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
2	Tidak Setuju	2	-	-	-
3	Ragu-Ragu	3	1	3	2,86
4	Setuju	4	34	136	97,14
5	Sangat Setuju	5	-	-	-
Jumlah			35	139	100

Sumber : Hasil Olahan Data

Tabel di atas menunjukkan bahwa item 13 yaitu “Karyawan memiliki inisiatif yang baik dalam bekerja”, mayoritas responden yaitu sebanyak 34 orang menyatakan setuju apabila karyawan memiliki inisiatif yang baik dalam bekerja dan 1 orang menyatakan ragu-ragu. Maka berdasarkan tabel di atas, perlu menjadi perhatian perusahaan dalam mewujudkan karyawan yang memiliki inisiatif yang baik dalam bekerja.

Tabel 4.23
Distribusi Frekuensi Item 14
Karyawan mampu bekerja tepat waktu

NO	Jawaban Responden	Nilai	Frekuensi	Nilai x Frekuensi	Persen
1	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
2	Tidak Setuju	2	-	-	-
3	Ragu-Ragu	3	4	12	11,43
4	Setuju	4	17	68	48,57
5	Sangat Setuju	5	14	70	40,00
Jumlah			35	150	100

Sumber : Hasil Olahan Data

Tabel di atas menunjukkan bahwa item 14 yaitu “Karyawan mampu bekerja tepat waktu”, mayoritas responden yaitu sebanyak 17 orang menyatakan setuju apabila karyawan mampu bekerja tepat waktu, sebanyak 14 orang menyatakan sangat setuju dan 4 orang menyatakan ragu-ragu. Maka berdasarkan tabel di atas, perlu menjadi perhatian perusahaan dalam mewujudkan karyawan yang mampu bekerja tepat waktu.

Tabel 4.24
Distribusi Frekuensi Item 15

Karyawan memahami pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya

NO	Jawaban Responden	Nilai	Frekuensi	Nilai x Frekuensi	Persen
1	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
2	Tidak Setuju	2	-	-	-
3	Ragu-Ragu	3	2	6	5,71
4	Setuju	4	1	4	2,86
5	Sangat Setuju	5	32	160	91,43
Jumlah			35	170	100

Sumber : Hasil Olahan Data

Tabel di atas menunjukkan bahwa item 15 yaitu “Karyawan memahami pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya”, mayoritas

responden yaitu sebanyak 32 orang menyatakan sangat setuju apabila karyawan memahami pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, sebanyak 2 orang menyatakan ragu-ragu dan 1 orang menyatakan setuju. Maka berdasarkan tabel di atas, perlu menjadi perhatian perusahaan dalam mewujudkan karyawan yang memahami pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Tabel 4.25
Distribusi Frekuensi Item 16

Karyawan mampu bekerja sesuai dengan yang direncanakan

NO	Jawaban Responden	Nilai	Frekuensi	Nilai x Frekuensi	Persen
1	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
2	Tidak Setuju	2	-	-	-
3	Ragu-Ragu	3	4	12	11,43
4	Setuju	4	21	84	60,00
5	Sangat Setuju	5	10	50	28,57
Jumlah			35	146	100

Sumber : Hasil Olahan Data

Tabel di atas menunjukkan bahwa item 16 yaitu “Karyawan mampu bekerja sesuai dengan yang direncanakan”, mayoritas responden yaitu sebanyak 21 orang menyatakan setuju apabila karyawan mampu bekerja sesuai dengan yang direncanakan, sebanyak 10 orang menyatakan sangat setuju dan 4 orang menyatakan ragu-ragu. Maka berdasarkan tabel di atas, perlu menjadi perhatian perusahaan dalam mewujudkan karyawan yang mampu bekerja sesuai dengan yang direncanakan.

Tabel 4.26
Distribusi Frekuensi Item 17
Karyawan mampu bekerja sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan

NO	Jawaban Responden	Nilai	Frekuensi	Nilai x Frekuensi	Persen
1	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
2	Tidak Setuju	2	-	-	-
3	Ragu-Ragu	3	4	12	11,43
4	Setuju	4	7	28	20,00
5	Sangat Setuju	5	24	120	68,57
Jumlah			35	160	100

Sumber : Hasil Olahan Data

Tabel di atas menunjukkan bahwa item 17 yaitu “Karyawan mampu bekerja sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan”, mayoritas responden yaitu sebanyak 24 orang menyatakan sangat setuju apabila karyawan mampu bekerja sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan, 7 orang menyatakan setuju dan 4 orang menyatakan ragu-ragu. Maka berdasarkan tabel di atas, perlu menjadi perhatian perusahaan dalam mewujudkan karyawan yang mampu bekerja sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan.

Berdasarkan data di atas diketahui nilai rata-rata bobot aktual sebesar 156 berdasarkan rentang klasifikasi termasuk pada interval 148-175 yang termasuk pada kategori sangat baik. Sehingga penelitian ini dapat menyimpulkan bahwa variabel Kinerja Karyawan pada PT. Yasunli Abadi Utama Plastik Bekasi termasuk sangat baik. Namun masih ada yang di bawah rata-rata yaitu terdapat pada pernyataan karyawan yang memperhatikan hasil kerja sesuai dengan target yang ditetapkan.

4.1.5. Pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Yasunli Abadi Utama Plastik Bekasi

Untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja di PT. Yasunli Abadi Utama Plastik Bekasi dapat dihitung dengan menggunakan analisis korelasi yaitu *Rank Spearman*. Berikut hasil analisis data dengan menggunakan perhitungan Korelasi *Rank Spearman* dengan bantuan Software SPSS:

Tabel 4.12
Korelasi *Rank Spearman's*

			Kepemimpinan	Kinerja
Spearman's rho	Kepemimpinan	Correlation Coefficient	1,000	,871**
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	35	35
	Kinerja	Correlation Coefficient	,871**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	35	35

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan perhitungan SPSS, maka dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi (r) adalah 0,871 dan berada pada kategori 0,80-1,00 yaitu sangat kuat. Sehingga hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan berada pada kategori sangat kuat. Selanjutnya untuk mengetahui besarnya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, maka dihitung koefisien determinasi dengan rumus:

$$Kd = (r)^2 \times 100\%$$

$$Kd = (0,871)^2 \times 100\%$$

$$= 0,7586 \times 100\%$$

$$= 75,86\%$$

Artinya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 75,86% sedangkan sisanya 24,14% adalah faktor lain yang tidak terdeteksi dalam penelitian ini.

4.1.6. Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis maka penulis merumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Jika Sig. (2-tailed) $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Yasunli Abadi Utama Plastik Bekasi.
2. Jika Sig. (2-tailed) $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Yasunli Abadi Utama Plastik Bekasi.

Dengan demikian maka Sig. (2-tailed) (0,000) lebih kecil dari 0,05 ini berarti bahwa hipotesis diterima, yaitu gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja di PT. Yasunli Abadi Utama Plastik Bekasi.

4.2. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian tentang gaya kepemimpinan diketahui nilai rata-rata bobot aktual sebesar 153 berdasarkan rentang klasifikasi termasuk pada

interval 148-175 yang termasuk pada kategori sangat baik. Sehingga penelitian ini dapat menyimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan pada PT. Yasunli Abadi Utama Plastik Bekasi termasuk sangat baik. Namun masih ada yang di bawah rata-rata yaitu terdapat pada pernyataan Pimpinan mampu berpartisipasi dalam memajukan perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian tentang kinerja karyawan diketahui nilai rata-rata bobot aktual sebesar 156 berdasarkan rentang klasifikasi termasuk pada interval 148-175 yang termasuk pada kategori sangat baik. Sehingga penelitian ini dapat menyimpulkan bahwa variabel Kinerja Karyawan pada PT. Yasunli Abadi Utama Plastik Bekasi termasuk sangat baik. Namun masih ada yang di bawah rata-rata yaitu terdapat pada pernyataan karyawan yang memperhatikan hasil kerja sesuai dengan target yang ditetapkan.

Berdasarkan perhitungan diketahui nilai koefisien korelasi (r) adalah 0,871 dan berada pada kategori 0,80-1,00 yaitu sangat kuat. Sehingga hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan berada pada kategori sangat kuat. Selanjutnya berdasarkan hasil perhitungan determinasi diperoleh pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 75,86% sedangkan sisanya 24,14% adalah faktor lain yang tidak terdeteksi dalam penelitian ini. Hal ini sejalan dengan penelitian Luis Aparicio Guterres (2016) Bahwa Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya hasil penelitian Basaria Lumbanraja dan Yeni Absah (2014) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan pada PT. Yasunli Abadi Utama Plastik Cibitung-Bekasi termasuk dalam kategori Sangat Baik. Namun masih ada yang di bawah rata-rata yaitu terdapat pada pernyataan Pimpinan mampu berpartisipasi dalam memajukan perusahaan.
2. Kinerja karyawan PT. Yasunli Abadi Utama Plastik Cibitung-Bekasi termasuk dalam kategori Sangat Baik. Namun masih ada yang di bawah rata-rata yaitu terdapat pada pernyataan Karyawan memperhatikan hasil kerja sesuai dengan target yang ditetapkan.
3. Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Yasunli Abadi Utama Plastik Cibitung-Bekasi.

5.2. Saran

Berdasarkan temuan yang diperoleh, dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. PT. Yasunli Abadi Utama Plastik Cibitung-Bekasi disarankan melalui peningkatan kemampuan gaya kepemimpinan dalam berpartisipasi dan memajukan perusahaan.
2. Peningkatan kinerja karyawan pada PT. Yasunli Abadi Utama Plastik Cibitung-Bekasi disarankan melalui pemahaman tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebarkannya.
3. Peningkatan kinerja karyawan pada PT. Yasunli Abadi Utama Plastik Cibitung-Bekasi disarankan melalui memperhatikan hasil kerja karyawan sesuai dengan target yang ditetapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andi Saputra. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Padang. *Journal of Economic and Economic Education* Vol.2 No.2 (134 - 143).
- Bambang Sudibyo. 2013. *Metodologi Penelitian*. Bandung: STIE Pasim.
- Buku Panduan Skripsi Universitas Winaya Mukti Bandung, 2019.
- Pandji Anoraga, *Psikologi Kepemimpinan*, (Jakarta: rineka Cipta, 2003)
- Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004)
- Hadari Nawawi, *Administrasi Pendidikan*, (Jakarta: Gunung Agung, 1984)
- Veithzal Rivai, *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012)
- Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, (Bandung: Rajawali Press, 2001)
- Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002)
- Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta, Bumi Aksara, 2016)
- Dessler Gary, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Edisi Terjemahan, Penerbit PT. Prenhallindo, 2000)
- Robbins, *Perilaku Organisasi* (Jakarta: Kelompok Gramedia, 2006)
- Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung, PT.Remaja Rosda Karya, 2011)
- Robbins, Stephen P. & Judge, Timothy A. *Perilaku Organisasi, buku 2*, (Jakarta: Salemba Empat, 2007)
- Suharsimi Arikunto. 2008. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Cetakan Ke-8, Yogyakarta Rineka Cipta.
- Suryadi Prawirosentono. 2008. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Togyakarta: BPFE.
- Uma Sekaran, 2008. *Metodologi Penelitian untuk bisnis*. Jakarta, Salemba Empat,
- Yuli. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka.

PENGANTAR PENGISIAN KUISIONER

Juli 2019

Perihal : Permohonan Pengisian Kuisisioner

Lampiran : Satu Berkas

Kepada Yth : Pegawai

PT. Yasunli Abadi Utama Plastik

Assalamu'alaikum wr. Wb.

Dalam rangka penyelesaian tugas skripsi yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan”, saya mohon bantuan kiranya Bpk./Ibu dapat menjawab beberapa pertanyaan yang telah disediakan. Jawaban Bpk./Ibu diharapkan objektif artinya diisi sesuai kondisi yang sebenarnya.

Kuisisioner ini bukan test psikologi dari pihak manapun, untuk itu Bapak/Ibu tidak perlu takut atau ragu-ragu dalam memberikan jawaban yang sejujurnya. Artinya semua jawaban yang diberikan oleh Bpk / Ibu adalah sesuai dengan kondisi yang dirasakan. Oleh karena itu, data dan identitas akan dijamin kerahasiaannya dan tidak akan mempengaruhi status Bapak/Ibu sebagai pegawai diperusahaan ini.

Demikianlah pengantar ini dibuat, atas perhatian, bantuan dan kerjasama Bapak / Ibu Saya ucapkan Terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Peneliti

Karakteristik Responden:

1. Jenis kelamin : ()
1. Laki-laki
2. Perempuan
2. Umur : ()
1. Kurang dari 20 tahun
2. Antara 21 – 30 tahun
3. Antara 31 – 40 tahun
4. Lebih dari 40 tahun
3. Status Pegawai : ()
1. Tetap
2. Tidak tetap
4. Pendidikan : ()
1. SMA/Sederajat
2. Diploma
3. D.IV/S.1
4. S.2
5. Pengalaman Kerja : ()
1. Kurang dari 3 tahun
2. Antara 3 – 5 tahun
3. Lebih dari 5 tahun

Petunjuk Pengisian :

1. Mohon dengan hormat bantuan dan kesediaan Bpk./Ibu untuk menjawab seluruh pertanyaan yang disediakan.
2. Berikanlah Bapak/Ibu silang (X) pada salah satu kondisi yang sesuai menurut Bapak/Ibu.

Alternatif jawaban ada lima kemungkinan, yaitu:

- SS** = **Sangat Setuju**
S = **Setuju**
N = **Netral/Tidak Tahu**
TS = **Tidak Setuju**
STS = **Sangat Tidak Setuju**

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
	Gaya Kepemimpinan (X)					
	Indikator Leader (Pemimpin)					
1	Pimpinan memiliki visi dalam memajukan perusahaan.					
2	Pimpinan memiliki misi dalam memajukan perusahaan.					
3	Pimpinan memiliki kemampuan dalam membuat strategi.					
4	Pimpinan memahami tujuan yang ingin dicapai perusahaan.					
	Indikator Follower (Pengikut)					
5	Pimpinan memiliki komunikasi yang baik.					
6	Pimpinan mengajak konsultasi pegawai dalam memecahkan masalah.					
7	Pimpinan mampu berpartisipasi dalam memajukan perusahaan.					
	Indikator Situation (Keadaan)					
8	Pimpinan mampu mengambil resiko.					
9	Pimpinan dapat memainkan perannya sebagai pemimpin.					
10	Pimpinan mampu menyelamatkan perusahaan dari kegagalan.					
	Kinerja (Y)	SS	S	N	TS	STS
	Indikator Kualitas					
1	Pegawai mampu mencapai target dalam bekerja					
2	Pegawai memperhatikan hasil kerja sesuai dengan target yang ditetapkan					
	Indikator Kuantitas					
3	Pegawai memiliki inisiatif yang baik dalam bekerja					
4	Pegawai mampu bekerja tepat waktu					
5	Pegawai memahami pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya					
	Indikator Tanggung jawab					
6	Pegawai mampu bekerja sesuai dengan yang direncanakan					
7	Pegawai mampu bekerja sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan					