

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. YAMAHA MATARAM SAKTI CABANG TASIKMALAYA

Oleh :

Riki Susandi

4122416110074

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian
guna memperoleh gelar Sarjana
pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti



PROGRAM STUDI MANAJEMEN / AKUNTANSI

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS WINAYA MUKTI

BANDUNG

2019

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN
PADA PT. YAMAHA MATARAM SAKTI
CABANG TASIKMALAYA**

Oleh,

**RIKI SUSANDI
4122416110074**

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian
guna memperoleh gelar Sarjana
pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti

Bandung,2019

H. Rudi Kurniawan, ST., MM
Pembimbing

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dr (C) H. Dede Komar Priatna, ST., SIP., MM

PERNYATAAN

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama :RikiSusandi

NIM :4122416110074

Program Studi :Manajemen

Denganini menyatakan bahwa skripsi saya dengan judul **Pengaruh Gaya**

Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Yamaha Mataram Sakti Cabang Tasikmalaya adalah :

1. Merupakan Skripsi asli dan belum pernah diajukan sebelumnya oleh siapapun untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana, baik di Universita Winaya Mukti maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Skripsi ini murni gagasan, rumusan, dan hasil penelitian penulis sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarangserta 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 isi pernyataan dengan keadaan sebenarnya.

Bandung, Agustus 2019
Yang membuat pernyataan

RikiSusandi
4122416110074

ABSTRAK

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Yamaha Mataram Sakti Cabang Tasikmalaya. Riki Susandi (4122416110074). Pembimbing :H. Rudi Kurniawan, ST., MM

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Gaya Kepemimpinan dan Prestasi Kerja Karyawan PT. Yamaha Mataram Sakti Tasikmalaya dan Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja karyawan PT. Yamaha Mataram Sakti Tasikmalaya.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dan metode verifikasi, yaitu hasil penelitian yang kemudian diolah dan analisis untuk diambil kesimpulannya, artinya penelitian yang dilakukan adalah penelitian yang menekankan analisisnya pada data-data *numeric* (angka), dengan menggunakan metode penelitian ini akan diketahui hubungan yang signifikan antar variabel yang diteliti, sehingga menghasilkan kesimpulan yang akan memperjelas gambaran mengenai objek yang diteliti. Pengumpulan data diperoleh melalui wawancara, kuesioner dan studi pustaka. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan pada PT. Yamaha Mataram Sakti Cabang Tasikmalaya.

Hasil pengujian dengan SPSS diperoleh untuk variabel X (Gaya Kepemimpinan) diperoleh nilai $t_{hitung} = 6.379$ dengan tingkat signifikansi 0.000 . Dengan menggunakan batasan signifikansi $0,05$, nilai signifikansi tersebut berada di bawah taraf 5% ($0,000 < 0,05$) yang berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak, dan t -tabel sebesar $1,98009$, jadi diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6.379 > 1,98009$). Dengan demikian, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Hasil analisis deskriptif variabel Gaya Kepemimpinan dan Prestasi Kerja Karyawan PT. Yamaha Mataram Sakti Cabang Tasikmalaya adalah Gaya Kepemimpinan pada PT. Yamaha Mataram Sakti Cabang Tasikmalaya termasuk ke dalam kategori cukup baik, Prestasi Kerja PT. Yamaha Mataram Sakti Cabang Tasikmalaya termasuk ke dalam kategori cukup baik dan hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

Kata kunci :Gaya Kepemimpinan, Prestasi Kerja

ABSTRACT

***The Effect of Leadership Style on Job Performance at PT. Yamaha Mataram Sakti Tasikmalaya Branch. Riki Susandi (4122416110074)
Guidance: H. Rudi Kurniawan, ST., MM***

The purpose of this study is to find out and analyze the Leadership Style and Work Performance of PT. Yamaha Mataram Sakti Tasikmalaya and the Effect of Leadership Style on the Work Performance of PT. Yamaha Mataram Sakti Tasikmalaya.

The method used in this study is a descriptive method with a quantitative approach and verification method, namely the results of research which are then processed and analyzed to draw conclusions, meaning that the research conducted is research that emphasizes its analysis of numerical data (numbers), using research methods This will reveal a significant relationship between the variables studied, so as to produce conclusions that will clarify the picture of the object under study. Data collection was obtained through interviews, questionnaires and literature studies. The population in this study were employees at PT. Yamaha Mataram Sakti Tasikmalaya Branch.

The results of testing with SPSS obtained for variable X (Leadership Style) obtained t value = 6.379 with a significance level of 0.000. By using a 0.05 significance level, the significance value is below the level of 5% ($0,000 < 0,05$) which means that H_0 is accepted and H_a is rejected, and t -table is 1.98009, so it is obtained $t\text{-count} > t\text{-table}$ $6,379 > 1,98009$). Thus, the hypothesis is accepted.

The results of the descriptive analysis of the variables of PT. Yamaha Mataram Sakti Tasikmalaya Branch is a Leadership Style at PT. Yamaha Mataram Sakti Tasikmalaya Branch is included in the quite good category, PT. Yamaha Mataram Sakti Tasikmalaya Branch is included in the quite good category and the results of the study indicate that the Leadership Style influences Employee Job Performance.

Keywords: Leadership Style, Job Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, berkat limpahan rahmat dan karunia-Nya, Skripsi yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. Yamaha Mataram Sakti Cabang Tasikmalaya” ini dapat penulis selesaikan.

Laporan ini menguraikan kegiatan yang penulis lakukan dalam Skripsidan merupakan salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Winaya Mukti Bandung.

Dalam penyusunan Skripsi ini penulis mendapat bantuan yang tak ternilai harganya dari berbagai pihak. Penulis sampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Prof. Dr. Ir. Hj. Ai Komariah, MS selaku Rektor Universitas Winaya Mukti.
2. Dr. Deden Komar Priatna, S.I.P,S.T,M.M,CHRA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti.
3. H. Nandang Djunaedi, Drs.,M.M.,CHRA, selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti.
4. Herni Suryani, S.E.,SI.Kom.,M.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti.
5. H. Rudi Kurniawan, ST.,MM, selaku Dosen Pembimbing yang senantiasa membimbing peneliti dalam menyusun laporan ini, selaku Dosen Pembimbing yang senantiasa membimbing peneliti dalam menyusun laporan ini.

6. Seluruh Staf dan Dosen Universitas Winaya Mukti Bandung atas segala ilmu dan bimbingan yang telah diberikan.
7. Seluruh Staf dan Dosen LP3I atas segala ilmu dan bimbingan yang telah diberikan.
8. Pimpinan PT. Yamaha Mataram Sakti Cabang Tasikmalaya yang telah membantu peneliti dalam menyusun Skripsi ini.
9. Seluruh keluarga peneliti yang selalu melimpahkan kasih sayang, mencurahkan perhatian, dan selalu memberi semangat kepada peneliti.

Penulis telah berusaha semaksimal mungkin dalam menyusun Skripsi ini. Namun, penulis menyadari bahwa Laporan ini belum sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan masukan, saran, dan kritik membangun yang membawa ke arah lebih baik.

Akhir kata, penulis berharap mudah-mudahan Skripsi ini bermanfaat. Semoga bantuan, dukungan dari berbagai pihak yang telah diberikan kepada penulis menjadi amal ibadah yang mendapatkan ridlo Allah SWT. Amin.

Bandung, September 2019

Penulis.

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ASBTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR	vi
BABI PENDAHULUAN	
1.1. LatarBelakangPenelitian	1
1.2. IdentifikasidanRumusanMasalah	7
1.2.1. IdentifikasiMasalah	7
1.2.2. RumusanMasalah	7
1.3. Tujuan Penelitian	8
1.4. KegunaanHasilPenelitian	8
1.4.1. KegunaanTeoritis	8
1.4.2. KegunaanPraktis.....	9
BABII KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
2.1. KajianPustaka.....	11
2.2. KerangkaPemikiran.....	42
2.3. HipotesisPenelitian.....	43
BABIII OBJEK DAN METODE PENELITIAN	
3.1. Metode yang Digunakan	44
3.2. OperasionalisasiVariabel.....	44
3.3. Sumberdan Cara Penentuan Data.....	45
3.4. TeknikPengumpulan Data	46

3.5. Populasi dan Sampel	47
3.5. Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis	47

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian	59
4.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian	59
4.1.2. Gaya Kepemimpinan Pada PT. Yamaha Mataram Sakti Cabang Tasikmalaya	66
4.1.3. Prestasi Kerja Pada PT. Yamaha Mataram Sakti Cabang Tasikmalaya	71
4.2. Pembahasan	76
4.2.1. Gaya Kepemimpinan dan Prestasi Kerja	76
4.2.1.1. Gaya Kepemimpinan pada PT. Yamaha Mataram Sakti Cabang Tasikmalaya	76
4.2.1.2. Prestasi Kerja pada PT. Yamaha Mataram Sakti Cabang Tasikmalaya	77
4.2.2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Yamaha Mataram Sakti Cabang Tasikmalaya	78

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan	86
5.2. Saran	87

DAFTAR PUSTAKA	88
-----------------------------	-----------

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1.Data DisiplinKerja Pegawai.....	3
Tabel 1.2.RingkasanDaftarKaryawan yang Keluaratau <i>Resign</i>	5
Tabel 2.1.PenelitianTerdahulu	41
Tabel 3.1.OperasionalisasiVariabel	44
Tabel 3.2. Nilai, Notasi dan Predikat Pernyataan Positif.....	52
Tabel 3.3.Nilai, Notasi dan Predikat Pernyataan Negatif	52
Tabel 3.4.Pengambilankeputusanadatidaknyaautokorelasi	56
Tabel 4.1.DimensiHubunganPemimpindanAnggota	68
Tabel 4.2.DimensiStrukturKerja	69
Tabel 4.3.DimensiPosisiKekuatan	69
Tabel 4.4.RekapitulasiSkor	70
Tabel 4.5.Dimensi <i>Hard Skill</i>	73
Tabel 4.6.Dimensi <i>Soft Skill</i>	74
Tabel 4.7.RekapitulasiSkor	75
Tabel 4.8.HasilUjiValiditasVariabelGaya Kepemimpinan.....	79
Tabel 4.9.HasilUjiReliabilitasVariabelGaya Kepemimpinan	80
Tabel 4.10.HasilUjiValiditasVariabelPrestasiKerja	80
Tabel 4.11.HasilUjiReliabilitasVariabelPrestasiKerja	81
Tabel 4.12.HasilUjiNormalitas	82
Tabel 4.13.HasilUjiRegresi	83
Tabel 4.14.HasilUjiReliabilitasVariabelPrestasiKerja	84

DAFTAR GAMBAR

Gambar2.1.KerangkaPemikiran.....	43
Gambar4.1.StrukturOrganisasi YamahaMataramSaktiCabang Tasikmalaya	61

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu pendekatan terhadap manajemen manusia, yang berdasarkan empat prinsip dasar. Michael Armstrong (1990 : 1) dalam Yusuf (2017 : 1). *Pertama*, sumber daya manusia adalah harta yang paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan organisasi tersebut. *Kedua*, keberhasilan ini sangat mungkin dicapai jika peraturan atau kebijaksanaan dan prosedur yang bertalian dengan manusia dari perusahaan tersebut saling berhubungan, dan memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan perusahaan dan perencanaan strategis. *Ketiga*, kultur dan nilai perusahaan, suasana organisasi dan perilaku manajerial yang berasal dari kultur tersebut akan memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian yang terbaik. *Keempat*, manajemen sumber daya manusia berhubungan dengan integrasi menjadikan semua anggota organisasi tersebut terlibat dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

Hal yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah mengenai prestasi kerja karyawan. Prestasi kerja karyawan menurut Mangkunegara (2015:67) adalah sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang

diberikan kepadanya. Agar prestasi kerja karyawan selalu konsisten maka setidaknya organisasi selalu memperhatikan permasalahan kerja.

Banyak perusahaan bisnis yang bersaing ketat dalam dunia otomotif. Di antaranya adalah perusahaan dalam bidang industri mobil dan motor. Perkembangan dunia otomotif terutama sepeda motor saat ini semakin maju. Terbukti dari data penjualan berbagai merk sepeda motor khususnya di Indonesia yang semakin meningkat dari tahun ke tahun.

Yamaha Mataram Sakti adalah perusahaan distributor sepeda motor, produk dan jasa pendukungnya yang memiliki jaringan pemasaran terbesar di Indonesia. Sesuai dengan visi perusahaan, Yamaha Mataram Sakti Cabang Tasikmalaya selalu berupaya untuk menyediakan solusi mobilitas terbaik yang mampu memenuhi kebutuhan konsumen dengan sistem pengendalian intern penjualan yang solid dan infrastruktur yang tepat guna. Sistem penjualan yang dilakukan oleh Yamaha Mataram Sakti adalah sistem penjualan Tunai dan Kredit.

Dengan omset penjualan yang terus meningkat dari waktu ke waktu, saat ini Mataram Sakti melakukan terobosan dan analisa untuk pengembangan bisnis dengan membentuk jaringan-jaringan Penjualan, Perawatan, dan Suku Cadang baru di seluruh Indonesia. Dalam usianya yang relatif masih sangat muda ini,

Mataram Sakti telah ikut menyumbangkan daya upayanya dalam mendorong pasar dalam negeri untuk produk-produk sepeda motor Yamaha khususnya di Kota Tasikmalaya. Dengan omset penjualan yang terus meningkat dari waktu ke waktu,

saat ini Mataram Sakti telah menjadi salah satu perusahaan distribusi sepeda motor Yamaha yang TERBESAR dan TERPERCAYA di Indonesia.

Berikut adalah data mengenai tingkat disiplin karyawan pada PT. Yamaha Mataram Sakti Cabang Tasikmalaya dari bulan Januari – Juni 2019:

Tabel 1.1.
Daftar kehadiran karyawan bulan Januari sampai Juni 2019
pada PT. Yamaha Mataram Sakti Cabang Tasikmalaya

No	Kriteria	Bulan					
		Januari 2019 (%)	Februari 2019 (%)	Maret 2019 (%)	April 2019 (%)	Mei 2019 (%)	Juni 2019 (%)
1	Daftar Kehadiran Karyawan	91.83	90.92	90.65	90.66	90.50	90.36
2	Taat terhadap peraturan perusahaan	94.35	93.98	90.65	90.60	90.42	90.30
3	Ketepatan waktu bekerja	90.29	89.80	87.50	87.45	86.60	80.42

Sumber : PT. Yamaha Mataram Sakti Cabang Tasikmalaya, 2019

Tingkat kedisiplinan karyawan PT. Yamaha Mataram Sakti Cabang Tasikmalaya dari bulan Januari hingga Juni 2019 mengalami penurunan, dilihat dari daftar kehadiran karyawan, taat terhadap peraturan perusahaan, ketepatan waktu bekerja. Disiplin kerja dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan, pernyataan ini diperkuat dengan adanya pendapat dari Malayu S.P Hasibuan (2014:193), “Semakin baik disiplin kerja seseorang, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dicapai”.

Unsur-unsur yang penting dalam pencapaian tujuan perusahaan salah satunya adalah kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan suatu proses mempengaruhi aktivitas dari individu atau kelompok dalam rangka perumusan dan pencapaian tujuan. Gaya seorang pemimpin dapat mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja efektif sesuai dengan perintahnya. Gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin digunakan untuk mengarahkan karyawan dalam mencapai prestasi kerja yang baik. Untuk bisa memadukan antara kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan seorang pemimpin harus mengintegrasikan dengan pemberian motivasi agar karyawan tersebut memiliki prestasi kerja yang baik.

Dari waktu ke waktu kepemimpinan selalu menjadi perhatian manusia. Kepemimpinan dibutuhkan manusia karena adanya suatu keterbatasan dan kelebihan tertentu pada manusia. Sejarah umat manusia memperlihatkan bahwa sejak zaman dahulu manusia yang hidup berkelompok sudah mengenal adanya pemimpin.

Dalam kehidupan manusia yang berkelompok terdapat sejumlah individu yang dipandang menonjol baik dari segi materi, pengetahuan, kewibawaan, atau posisinya dalam masyarakat. Biasanya individu-individu dengan kemampuan yang lebih dari individu lain disekitarnya akan dijadikan pemimpin dalam kelompoknya. Sebagai contoh, sebuah perusahaan memerlukan seseorang yang memiliki pengetahuan yang lebih tentang seluk beluk bisnis untuk menjadi pemimpin dibandingkan dengan orang yang baru bergabung. Secara khusus suatu perusahaan memerlukan orang-orang yang cakap dalam mengatur strategi sumber daya perusahaan, melihat berbagai

kemungkinan persaingan industri, serta mendorong para pengikutnya untuk mencapai tujuan bersama.

Sejalan dengan perubahan sosial, inovasi teknologi, dan bertambah ketatnya persaingan dewasa ini, pemimpin bisnis dihadapkan kepada tantangan yang sulit. Perusahaan dituntut untuk melakukan perubahan-perubahan menuju pengelolaan yang lebih profesional sebagai usaha mempertahankan dan mengembangkan perusahaan sehingga mampu bersaing dengan perusahaan lainnya.

Beberapa fenomena yang berkaitan dengan kepemimpinan salah satunya ditandai dengan adanya konflik antara pimpinan dengan bawahan, ketidakpuasan karyawan terhadap hak diperoleh dari perusahaan yang berakibat pada *resign* atau pun yang keluarnya karyawan dari perusahaan karena ketidakcocokan atau ketidakharmonisan dengan pimpinan. Fenomena tersebut dapat digambarkan berikut ini:

Tabel 1.2
Ringkasan Daftar Karyawan yang Keluar atau *Resign*
PT. Yamaha Mataram Sakti Cabang Tasikmalaya
Periode Tahun 2016 s/d 2017

Tahun	Jumlah Karyawan	<i>Resign</i>	PHK/Dipecat
2016	50	3	1
2017	50	10	0

Sumber: PT. Yamaha Mataram Sakti Cabang Tasikmalaya, 2017

Pada tabel 1.1 dapat dilihat pada tahun 2016 karyawan yang *resign* sebanyak 3 orang, dan yang di PHK/dipecat oleh pimpinan sebanyak 1 orang. Pemecatan oleh pimpinan ini disebabkan karyawan tersebut kurang mematuhi apa yang ditugaskan

oleh pimpinan. Kemudian yang *resign* tersebut disebabkan karena ketidakcocokan dan ketidakharmonisan dengan pimpinan dan juga dengan karyawan yang lainnya, kekecewaan terhadap hak yang tidak sesuai dengan porsi tugas seperti tidak diberikan jaminan BPJS, faktor gaji tidak memenuhi UMR, kejenuhan tidak mencapai target. Pada tahun 2017 terjadi peningkatan kembali karyawan yang *resign* sebanyak 10 orang. Ini berarti ketidakcocokan dan ketidakharmonisan dengan pimpinan di perusahaan tersebut masih terjadi.

Apabila terjadinya konflik yang sedemikian, dapat menyebabkan *Turn over*, yang bisa mempengaruhi prestasi kerja karyawan menurun, Karena sering keluar masuknya karyawan tersebut. Bisa dikatakan mengganggu, karena karyawan yang lama tugasnya mengajari karyawan yang baru masuk, sehingga tugas pokok dan tanggung jawab yang dibebankan kepada karyawan lama tersebut otomatis akan terganggu, karena tidak mungkin karyawan baru akan langsung mengerti dan mengetahui apa saja tugas dan tanggung jawabnya. Dengan demikian dapat menyebabkan prestasi kerja menurun.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis mencoba mengajukan skripsi dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Prestasi kerja karyawan Pada PT. Yamaha Mataram Sakti Cabang Tasikmalaya.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, terdapat masalah-masalah yang berkaitan dengan penelitian ini. Masalah tersebut diidentifikasi sebagai berikut

1. Pada tahun 2016 karyawan yang *resign* sebanyak 3 orang, dan yang di PHK/dipecat oleh pimpinan sebanyak 1 orang. Pemecatan oleh pimpinan ini disebabkan karyawan tersebut kurang mematuhi apa yang ditugaskan oleh pimpinan.
2. Kemudian yang *resign* tersebut disebabkan karena ketidakcocokan dan ketidakharmonisan dengan pimpinan dan juga dengan karyawan yang lainnya, kekecewaan terhadap hak yang tidak sesuai dengan porsi tugas seperti tidak diberikan jaminan BPJS, faktor gaji tidak memenuhi UMR, kejenuhan tidak mencapai target.
3. Pada tahun 2017 terjadi peningkatan kembali karyawan yang *resign* sebanyak 10 orang. Ini berarti ketidakcocokan dan ketidakharmonisan dengan pimpinan di perusahaan tersebut masih terjadi.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian dan identifikasi masalah di atas, maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana Gaya Kepemimpinan pada PT. Yamaha Mataram Sakti Cabang Tasikmalaya.

2. Bagaimana Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Yamaha Mataram Sakti Cabang Tasikmalaya.
3. Seberapa besar Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Yamaha Mataram Sakti Cabang Tasikmalaya.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Gaya Kepemimpinan pada PT. Yamaha Mataram Sakti Cabang Tasikmalaya.
2. Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Yamaha Mataram Sakti Cabang Tasikmalaya.
3. Besarnya Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Yamaha Mataram Sakti Cabang Tasikmalaya.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Secara teoritis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau masukan bagi perkembangan ilmu manajemen dan menambah kajian ilmu manajemen khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia untuk mengetahui bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Yamaha Mataram Sakti Cabang Tasikmalaya. Berikut kegunaan teoritis penelitian ini:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah kajian ilmu manajemen khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti yang akan melakukan penelitian selanjutnya, disarankan agar hasil penelitian selanjutnya akan semakin baik serta dapat memperoleh ilmu pengetahuan yang baru terkait dengan variabel lainnya yang dapat mempengaruhi Prestasi Kerja seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja yang tidak diteliti oleh peneliti.

3. Bagi PT. Yamaha Mataram Sakti Cabang Tasikmalaya

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan suatu organisasi atau perusahaan dalam meningkatkan Prestasi Kerja dan memperbaiki Gaya Kepemimpinan pada perusahaan atau organisasi.

4. Bagi Universitas Winaya Mukti Bandung

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi yang berkaitan dengan pendidikan ataupun referensi dan pengetahuan bagi peneliti yang melakukan pengembangan penelitian selanjutnya.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Sedangkan aspek praktis dari penelitian ini adalah untuk mengembangkan wawasan keilmuan dari Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya Prestasi Kerja Karyawan dan memberikan manfaat :

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya masalah Gaya Kepemimpinan dan Prestasi Kerja Karyawan, maupun untuk mengetahui bagaimana praktek sebenarnya di lapangan dengan menerapkan teori yang didapat diperkuliahan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti yang akan melakukan penelitian selanjutnya, disarankan agar hasil peneliti selanjutnya dapat mengaplikasikan ilmu manajemen.

3. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan, menambah sumber pemikiran tentang Gaya Kepemimpinan dan Prestasi Kerja Karyawan sehingga perusahaan dapat mengambil keputusan dalam memecahkan masalah yang dihadapinya.

4. Bagi Universitas Winaya Mukti Bandung

Dari hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan kepustakaan dalam pengembangan dan inovasi ilmu pengetahuan dan teknologi bagi penelitian selanjutnya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Pengertian dan Fungsi Manajemen

1. Pengertian Manajemen

Dalam suatu organisasi diperlukan manajemen untuk mengatur proses penyelenggaraan organisasi hingga tercapainya tujuan dari organisasi tersebut. Pada instansi pemerintah khususnya menyangkut soal pelayanan publik, diperlukan manajemen yang efektif dan efisien dalam proses penyelenggaraan pelayanan agar tercapainya tujuan dari pelayanan itu sendiri yakni kepuasan masyarakat.

Kata manajemen berasal dari bahasa Prancis *management*, yang memiliki arti seni melaksanakan dan mengatur. Selain itu juga, manajemen berasal dari bahasa Inggris yaitu *management* berasal dari kata *manage* menurut kamus Oxford yang artinya memimpin atau membuat keputusan di dalam suatu organisasi. Istilah manajemen yang diterjemahkan dari kata *managememang* biasanya dikaitkan dengan suatu tindakan yang mengatur sekelompok orang di dalam organisasi atau lembaga tertentu demi mencapai tujuan-tujuan tertentu.

Pada penelitian ini, peneliti mengutip definisi manajemen menurut beberapa ahli. Menurut Manulang (Atik & Ratminto, 2012:1) mendefinisikan manajemen sebagai

tu senidaniilmuperencanaan,pengorganisasian,pengarahan, penyusunandanpengawasandaripada sumberdayamanusia untukmencapai tujuanyangtelah ditetapkan terlebih dahulu.

G.RTerry (Hasibuan,2009:2) mendefinisikanmanajemensebagaisuaproses yang khasyang terdiri dari tindakan-tindakanperencanaan,pengarahan dan pengendalianyang dilakukanuntukmenentukansertamencapaisasaran-sasaran yang telah ditentukan melalupemanfaatan sumber dayamanusia dan sumber-sumberlainnya.SedangkanmenurutStonerdanFreeman (Safroni,2012:44) manajemen adalahprosesperencanaan,pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalianupayaanggotaorganisasidanprosespenggunaansemuasumber dayaorganisasi untuk tercapainyatujuan organisasiyangtelah ditetapkan.

Berdasarkanpengertian-pengertianmanajemenyang telahdijelaskandiatas,maka dalam penelitian ini dapat dipahami bahwa manajemen merupakan suatu rangkaian kegiatanmulaidari perencanaan,pengorganisasian, pengarahan, pengendalianserta pengawasandenganmemanfaatkansumberdayamanusiaserta sumber-sumberdayalainnyauntukmencapaisuatu tujuanorganisasiyang telah ditentukan.

2. Fungsi-Fungsi Manajemen(*Management Functions*)

Fungsi-fungsi manajemenadalahelemen-elemendasaryang selaluada dan melekatdidalamprosesmanajemenyangakandijadikanacuanolehmanajer dalam

melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan. Namun terdapat perbedaan pandangan mengenai fungsi-fungsi manajemen oleh beberapa ahli. Menurut George R. Terry (Hasibuan, 2009:38) fungsi-fungsi manajemen meliputi Perencanaan (*planning*), Pengorganisasian (*organizing*), Pengarahan (*actuating*) dan Pengendalian (*controlling*). Menurut Henry Fayol (Safroni, 2012:47), fungsi-fungsi manajemen meliputi Perencanaan (*planning*), Pengorganisasian (*organizing*), Pengarahan (*commanding*), Pengkoordinasian (*coordinating*), Pengendalian (*controlling*). Sedangkan menurut Ricki W. Griffin (Ladzi Safroni, 2012:47), fungsi-fungsi manajemen meliputi Perencanaan dan Pengambilan Keputusan (*planning and decision making*), pengorganisasian (*organizing*), Pengarahan (*leading*) serta pengendalian (*controlling*).

Adapun penjelasan mengenai fungsi-fungsi manajemen menurut ahli Henry Fayol adalah sebagai berikut :

1) Perencanaan (*planning*)

Perencanaan (*planning*) adalah fungsi dasar (fundamental) manajemen, karena pengorganisasian, pengarahannya, pengkoordinasiannya dan pengendaliannya harus terlebih dahulu direncanakan. Perencanaan ini dinamis artinya dapat dirubah sewaktu-waktu sesuai dengan kondisi pada saat itu. Perencanaan ini ditujukan pada masa depan yang penuh dengan ketidakpastian, karena adanya perubahan kondisi dan situasi, sedangkan hasil dari perencanaan akan diketahui pada masa depan.

Untuk mengetahui lebih jauh mengenai perencanaan, maka perlu memahami definisi perencanaan menurut beberapa ahli manajemen.

2) Pengorganisasian (*organizing*)

Fungsi pengorganisasian yang dalam bahasa Inggrisnya adalah *organizing* berasal dari kata *organize* yang berarti menciptakan struktur dengan bagian-bagian yang diintegrasikan sedemikian rupa, sehingga hubungannya satu sama lain terikat oleh hubungan terhadap keseluruhannya. Pengorganisasian tentu berbeda dengan organisasi. Pengorganisasian merupakan fungsi manajemen dan suatu proses yang dinamis, sedangkan organisasi merupakan alat atau wadah yang statis.

Pengorganisasian dapat diartikan penentuan pekerjaan-pekerjaan yang harus dilakukan, pengelompokan tugas-tugas dan membagi-bagikan pekerjaan kepada setiap karyawan, penetapan departemen-departemen (subsistem) dan penentuan hubungan-hubungan. Untuk memahami pengorganisasian secara mendalam, maka perlu mengetahui arti pengorganisasian menurut beberapa ahli. Berdasarkan pengertian pengorganisasian, maka dapat dikatakan bahwa terdapat ciri-ciri yang dimiliki oleh organisasi yang melakukan fungsi pengorganisasian (Hasibuan, 2009 : 122), yaitu:

- 1) Manusia, artinya organisasi baru ada jika ada unsure manusia yang bekerja sama, adapemimpin dan adayangdipimpin.
- 2) Tempat kedudukan, artinya organisasi baru adajika adatempat kedudukannya
- 3) Tujuan artinya, organisasi baru ada apabila adatujuanyanghendak dicapai.
- 4) Pekerjaan, artinya organisasi itu baru ada jika ada pekerjaan yang akan dikerjakan serta adapembagian pekerjaan.

- 5) Struktur, artinya organisasi itu baru ada jika ada hubungannya dan kerjasama antar manusia yang satu dengan yang lainnya.
- 6) Teknologi, artinya organisasi itu baru ada jika terdapat unsur teknis.
- 7) Lingkungan, artinya organisasi itu baru ada jika adalah lingkungan yang saling mempengaruhi misalnya ada sistem kerjasama sosial.

Menurut George R. Terry (Hasibuan, 2009 : 119) pengorganisasian adalah tindakan mengusahakan hubungan-hubungan kelakuan yang efektif antara orang-orang, sehingga mereka dapat bekerjasama secara efektif dan dengan demikian memperoleh kepuasan pribadi dalam hal melaksanakan tugas-tugas tertentu dalam kondisi lingkungan tertentu guna mencapai tujuan atau sasaran tertentu.

3) Pengarahan (*commanding*)

Fungsi pengarahan (*commanding*) merupakan fungsi terpenting dan paling dominan dalam proses manajemen. Fungsi ini baru dapat diterapkan setelah rencana, organisasi, dan karyawan ada. Jika fungsi ini diterapkan maka proses manajemen dalam merealisasikan tujuan dimulai. Namun, penerapan fungsi ini sangat sulit, rumit dan kompleks karena keinginan karyawan tidak dapat dipenuhi sepenuhnya. Hal ini disebabkan karena karyawan adalah makhluk hidup yang punya pikiran, perasaan, harga diri, cita-cita dan lain-lainnya. Prinsip-prinsip pengarahan (Syamsi, 1994 : 124) ditujukan pada keterpaduan antara tujuan perorangan dan tujuan organisasinya, keterpaduan antara tujuan kelompok dan tujuan organisasinya, kerjasama antar pimpinan, partisipasi dalam pembuatan keputusan, terjalannya komunikasi yang efektif dan pengawasan yang efektif dan efisien.

Menurut George R. Terry (Hasibuan, 2009:183) pengarahan adalah membuat semua anggota kelompok agar mau bekerja sama dan bekerja secara ikhlas serta bergairah untuk mencapai tujuan sesuai dengan perencanaan dan usaha-usaha pengorganisasian.

Penelitian menyimpulkan bahwa fungsi pengarahan adalah kegiatan yang dilakukan oleh pemimpin di dalam suatu organisasi untuk membimbing, menggerakkan, mengatur segala kegiatan yang telah diberi tugas dalam melaksanakan suatu kegiatan usaha.

4) Pengoordinasian (*coordinating*)

Setelah dilakukan pen delegasian wewenang dan pembagian pekerjaan kepada para karyawan oleh manajer, langkah selanjutnya adalah pengkoordinasian. Setiap bawahan mengerjakan hanya sebagian dari pekerjaan perusahaan, karena itu masing-masing pekerjaan bawahan harus disatukan, diintegrasikan, dan diarahkan untuk mencapai tujuan. Tanpa koordinasi tugas dan pekerjaan dari setiap individu karyawan maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Koordinasi itu sangat penting di dalam suatu organisasi. Beberapa alasan mengapa organisasi sangat penting, yaitu :

- a) Untuk mencegah terjadinya kekacauan, percekcoakan, dan kekembaraan atau kekosongan pekerjaan.
- b) Agar orang-orang dan pekerjaannya diselaraskan serta diarahkan untuk pencapaian tujuan perusahaan/organisasi.
- c) Agar saran dan prasarana dimanfaatkan untuk mencapai tujuan.

- d) Supaya semua unsur manajemen (6M) dan pekerjaan masing-masing individu karyawan harus membantu tercapainya tujuan organisasi.
- e) Supaya semua tugas, kegiatan, dan pekerjaan terintegrasi ke pada sasaran yang diinginkan

5) Pengendalian (*controlling*)

Fungsi pengendalian (*controlling*) adalah fungsi terakhir dari proses manajemen. Fungsi ini sangat penting dan sangat menentukan pelaksanaan proses manajemen, karena itu harus dilakukan dengan sebaik-baiknya. Pengendalian ini berkaitan erat dengan fungsi perencanaan dan kedua fungsi ini merupakan hal yang saling mengisi, karena:

- a) Pengendalian harus terlebih dahulu direncanakan.
- b) Pengendalian baru dapat dilakukan jika ada rencana.
- c) Pelaksanaan rencana akan baik, jika pengendalian dilakukan dengan baik.
- d) Tujuan baru dapat diketahui tercapai dengan baik atau tidak setelah pengendalian atau penilaian dilakukan.

Pemahaman mengenai fungsi pengendalian dikemukakan oleh beberapa ahli. Seperti menurut George R. Terry dalam buku *Principles of Management* mengemukakan pengendalian dapat dirumuskan sebagai proses penentuan apa yang harus dicapai yaitu standar, apa yang sedang dilaksanakan yaitu pelaksanaan, menilai pelaksanaan dan bila mana perlu melakukan perbaikan-perbaikan, sehingga pelaksanaan sesuai dengan rencana yaitu selaras dengan standar. Menurut Harold Koontz (Hasibuan, 2009:241-242) pengendalian artinya pengukuran dan perbaikan terhadap pelaksanaan kerja bawahan, agar rencana-rencana yang

telah dibuat untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan dapat terselenggara. Sedangkan Earl P. Strong (Hasibuan, 2009 : 241) mengatakan bahwa pengendalian adalah proses pengaturan berbagai faktor dalam suatu perusahaan, agar pelaksanaan sesuai dengan ketetapan-ketetapan dan rencana.

Peneliti menyimpulkan bahwa pengendalian adalah salah satu fungsi manajemen yang berupa mengadakan penilaian, bila perlu mengadakan koreksi sehingga apa yang dilakukan bawah dapat diarahkan ke jalannya yang benar dengan maksud dengan tujuan yang telah digariskan semula agar rencana dapat terselenggara dengan baik.

2.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia menganggap bahwa pegawai adalah kekayaan (*asset*) utama organisasi yang harus di kelola dengan baik, jadi MSDM sifatnya lebih strategis bagi organisasi yang dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah di tetapkan. Beberapa MSDM memberikan pandangan yang beragam tentang manajemen SDM .

Amstrong (2009:4) menjelaskan mengenai sumber daya manusia sebagai berikut :

Praktek manajemen sumber daya manusia (SDM) berkaitan dengan semua aspek tentang bagaimana orang bekerja dan di kelola dalam organisasi. Ini mencakup kegiatan seperti strategi SDM, manajemen SDM, tanggung jawab sosial perusahaan, manajemen pengetahuan, pengembangan organisasi, sumber-sumber SDM (perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, dan manajemen bakat), manajemen kinerja, pembelajaran dan pengembangan, manajemen imbalan (kompensasi), hubungan pegawai, kesejahteraan pegawai, kesehatan dan keselamatan, serta penyediaan jasa pegawai.

Menurut Moses N. Kigundu dalam Sulistyanti (2009:11) berpendapat bahwa: “Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah pengembangan dan pemanfaatan

pegawai dalam rangka tercapainya tujuan tercapainya tujuan dan sasaran individu, organisasi, masyarakat, bangsa dan internasional yang efektif.”

Menurut Veithzal (2010: 1) menyampaikan bahwa: “Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, perorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian.”

Proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia (SDM) dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dari hasil penelitian dalam bidang (SDM) dikumpulkan dalam sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia. Istilah “manajemen” mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya manage (mengelola) sumber daya manusia.

Berdasarkan pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia adalah serangkaian kegiatan pengelolaan sumber daya manusia yang memusatkan kepada praktek dan kebijakan, serta fungsi-fungsi manajemen untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.3 Definisi Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan faktor terpenting dalam suatu organisasi. Menurut Stogdi dalam Sutikno (2014:15), “Terdapat hampir samabanyaknya definisi tentang kepemimpinan dengan jumlah orang yang telah mencoba mendefinisikannya.” Stogdill menyatakan bahwa, “Kepemimpinan sebagai konsep

manajemen dapat dirumuskan dalam berbagai macam definisi tergantung dari minat atau tolak pemikirannya.”

Beberapa pengertian kepemimpinan menurut pendapat para ahli, menurut Achmad Sanusi dan M. Sobry Sutikno (2014:15) adalah berikut ini:

- a. “Kepemimpinan adalah suatu proses yang mempengaruhi aktivitas kelompok yang diatur untuk mencapai tujuan bersama” (Rauch & Behling).
- b. “Kepemimpinan adalah kegiatan dalam mempengaruhi orang lain untuk bekerja keras dengan penuh kemauan untuk tujuan kelompok” (George P. Terry).
- c. “Kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang lain agar ikutserta dalam mencapai tujuan umum” (H. Koontz dan C. Donnell).
- d. “Kepemimpinan adalah suatu kegiatan mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama guna mencapai tujuan tertentu yang diinginkan” (Ordway Tead).

Fielder dan Gracia dalam Iensufiie (2011:114) menyatakan bahwa :

“Kepemimpinan adalah suatu proses dimana kemampuan seorang pemimpin untuk melakukan pengaruhnya tergantung dengan situasi tugas kelompok dan tingkat-tingkat daripada gaya kepemimpinan, kepribadian dan pendekatan yang sesuai dengan kelompoknya”.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan atau pun diarahkan oleh orang yang memimpinnya.

2.1.3.1 Teori Kepemimpinan

Teori kepemimpinan membicarakan bagaimana seseorang menjadi pemimpin, atau bagaimana timbulnya seorang pemimpin. Beberapa teori kepemimpinan diantaranya sebagai berikut:

1. Teori Sifat

Teori ini penekanannya lebih pada sifat umum yang dimiliki pemimpin, yaitu sifat yang dibawa sejak lahir. Menurut teori sifat, hanya individu yang memiliki sifat tertentu lah yang bisa menjadi pemimpin. Teori ini menegaskan ide bahwa beberapa individu dilahirkan memiliki sifat tertentu yang secara alamiah menjadikan mereka seorang pemimpin.

Menurut Stogdill dalam Sutikno (2014:26), sifat tertentu efektif di dalam situasi tertentu, dan adapula sifat tertentu yang berkembang akibat pengaruh situasi organisasi. Sebagai contoh, sifat kreativitas akan berkembang jika seseorang pemimpin berada di dalam organisasi yang *flexible* dan mendorong kebebasan berekspresi, dibandingkan di dalam organisasi yang birokratis.

Menurut Darf dalam Sutikno (2014:26), menjelaskan 3 (tiga) sifat penting yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin, yaitu kepercayaan diri, kejujuran, dan integritas, serta motivasi.

2. Teori Perilaku

Teori ini lebih terfokus pada tindakan yang dilakukan pemimpin daripada memperhatikan atribut yang melekat pada diri seseorang

pemimpin. Dasar pemikirannya adalah kepemimpinan merupakan perilaku seseorang ketika melakukan kegiatan pengarahan suatu kelompok ke arah pencapaian tujuan.

3. Teori Situasional

Teori ini mengatakan bahwa pembawaan yang harus dimiliki seorang pemimpin adalah berbeda-beda, tergantung dari situasi yang sedang dihadapi. Hersey dan Blanchard dalam Sutikno (2014:27), terfokus pada karakteristik kematangan bawahan sebagai kunci pokok situasi yang menentukan keefektifan perilaku seorang pemimpin. Menurut mereka, bawahan memiliki tingkat kesiapan dan kematangan yang berbeda-beda sehingga pemimpin harus mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya, agar sesuai dengan situasi kesiapan dan kematangan bawahan.

Faktor situasional yang berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan tertentu adalah:

- a. Jenis pekerjaan dan kompleksitas tugas;
- b. Bentuk dan sifat teknologi yang digunakan;
- c. Norma yang dianut kelompok;
- d. Ancaman dari luar organisasi;
- e. Tingkat stres;
- f. Iklim yang terdapat dalam organisasi.

Menurut Fred Fiedler dalam Sutikno (2014:27), "Kepemimpinan yang berhasil bergantung kepada penerapan gaya kepemimpinan terhadap situasi

tertentu. Sehingga suatu gaya kepemimpinan akan efektif apabila gaya kepemimpinan tersebut digunakan dalam situasi yang tepat.”

4. Teori Jalan-Tujuan

Menurut teori ini, nilai strategis dan keefektifan seorang pemimpin didasarkan pada kemampuannya dalam menimbulkan kepuasan dan motivasi anggotanya dengan penerapan hadiah. Tugas pemimpin menurut teori ini adalah bagaimana bawahan bisa mendapatkan hadiah atas kerjanya, dan bagaimana seorang pemimpin menjelaskan dan mempermudah jalan menuju hadiah tersebut. Pemimpin berusaha memperjelas jalur menuju tujuan yang diinginkan oleh organisasi sehingga bawahan tahu ke mana harus mengerahkan tenaganya untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu, pemimpin juga memberikan hadiah yang jelas bagi prestasi bawahan yang telah memenuhi tujuan organisasi sehingga bawahan termotivasi.

5. Teori Kelebihan

Teori ini beranggapan bahwa seseorang akan menjadi pemimpin apabila ia memiliki kelebihan dari para pengikutnya.

Pada dasarnya kelebihan yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin mencakup 3 (tiga) hal yaitu:

- a. “Kelebihan rasio, ialah kelebihan menggunakan pikiran, kelebihan dalam pengetahuan tentang hakikat tujuan dari organisasi, dan

kelebihandalammemilikipengetahuan tentangcara-cara menggerakkanorganisasi,danpengambilankeputusanyangcepat dantepat.

- b. Kelebihan Rohaniah, artinya seorang pemimpin harus mampu menunjukkan keluhuranbudipekertinyakepadabawahannya. Seorang pemimpinharusmempunyai moralyangtinggikarenapada dasarnya pemimpin merupakan panutanparapengikutnya. Segala tindakan,perbuatan,sikapdanucapanhendaknya menjadisuri teladanbagiparapengikutnya.
- c. Kelebihan Badaniah, seorang pemimpin hendaknya memiliki kesehatanbadaniahyanglebihdariparapengikutnya sehingga memungkinkannyauntukbertindakdengan cepat.”(Wursantodalam Sutikno2014 : 28).

6. Teori Kharismatik

Sutikno (2014:29) menyatakan bahwa, “Seseorang menjadipemimpin karena mempunyaicharisma(pengaruh)yangsangatbesar.Kharisma diperoleh darikekuatanyang luarbiasa.Pemimpin yang bertipekharismatik biasanyamemilikidayatarik,kewibawaan danpengaruhyangsangat besar.Pengaruhyang luarbiasainidapatdilihatdaripengorbananyang diberikanolehparapengikutuntukpribadisangpemimpin, sampai– sampaimerekarelauntukmenebus nyawanya untuksangpemimpin. Konsepkepemimpinan yangkharismatikinibanyakbersumberdari

ajaran agama dan sejarah Yunani Kuno.” Namun secara konseptual kepemimpinan kharismatik ini dalam pandangan ilmiah dipelopori oleh Robert House, yang meneliti pemimpin politik dan religius di dunia.

2.1.3.2 Syarat dan Kriteria Seorang Pemimpin

Menurut Siagian (2011: 4), “Kriteria dari seorang pemimpin”, adalah:

- 1) Memiliki kondisi fisik yang sehat sesuai dengan tugasnya;
- 2) Berpengetahuan luas;
- 3) Mempunyai keyakinan bahwa organisasi akan berhasil mencapai tujuan yang telah ditentukan melalui dan berkat kepemimpinannya;
- 4) Memiliki stamina (daya kerja) dan antusiasme yang besar;
- 5) Obyektif dalam arti dapat menguasai emosi dan lebih banyak mempergunakan rasio;
- 6) Adil dalam memberlakukan bawahan;
- 7) Menguasai teknik-teknik berkomunikasi;
- 8) Mampu bertindak sebagai penasihat, guru dan kepala terhadap bawahannya tergantung atas situasi dan masalah yang dihadapi.

Persyaratan yang harus dimiliki seorang pemimpin adalah sebagai berikut: pertama, mempunyai pengetahuan yang cukup tentang alat-alat teknis dan prosedur-prosedur yang digunakan oleh para karyawannya. Kedua, pengetahuan dan pengertian tentang garis-garis kebijakan organisasi. Ketiga, seorang pemimpin senantiasa harus setia dan memegang teguh setiap ucapannya. Keempat, seorang pemimpin harus mampu memberikan penilaian yang baik terhadap semua permasalahan, baik yang bersifat kedinasan maupun yang bersifat pribadi.

2.1.3.3 Pentingnya Kepemimpinan

Pentingnya kepemimpinan dalam berorganisasi dimaksudkan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Hasibuan (2013:120), mengatakan bahwa organisasi merupakan suatu sistem perserikatan formal, berstruktur dan terkoordinasi dari sekelompok orang yang bekerja sama dalam mencapai tujuan tertentu. Dapat dikatakan pemimpin merupakan penggerak dari keberhasilan kerja organisasi.

Martono (2014: 157) menyatakan bahwa keberhasilan seorang pemimpin terletak dalam memanfaatkan sifat kepemimpinan yang dimiliki ditambah kemampuan aktivitas bekerja sama dan melakukan koordinasi, menggerakkan aktivitas para karyawan serta tersedianya dana dan daya guna mencapai tujuan dan sarana organisasi yang dipimpin.

Dengan demikian kepemimpinan merupakan sentral dalam kepemimpinan organisasi, tumbuh kembangnya organisasi, mati hidupnya organisasi, senang tidaknya kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi yang bersaing. Tidak dipungkiri lagi bahwa pemimpin hanya menjalankan kepemimpinannya saja dimana yang melakukan sebagian besar pekerjaan tersebut yaitu para bawahan (karyawan) tetapi yang terkenal adalah pemimpinnya.

2.1.3.4 Tipe-tipe Kepemimpinan

Dalam upaya menggerakkan dan memotivasi orang lain agar melakukan tindakan-tindakan yang terarah pada pencapaian tujuan, seorang pemimpin memiliki beberapa tipe (bentuk) kepemimpinan. Tipe kepemimpinan sering disebut perilaku kepemimpinan atau gaya kepemimpinan. Berikut adalah tipe-tipe kepemimpinan yang luas dan dikenal dan diakui keberadaannya:

1. Tipe Otokratik

Tipe kepemimpinan ini menganggap bahwa kepemimpinan adalah hak pribadinya (pemimpin), sehingga tidak perlu berkonsultasi dengan orang lain dan tidak boleh ada orang lain yang turut campur. Seorang pemimpin yang tergolong otokratik memiliki serangkaian karakteristik yang biasanya dipandang sebagai karakteristik yang negatif.

Menurut Hadari Nawawi dalam Sutikno (2014:36), “Pemimpin otoriter senang mempergunakan ungkapan dalam kehidupan sehari-hari dengan mengatakan: “kantorsaya” atau “karyawansaya” dan lain-lain seolah-olah organisasi atau anggotanya merupakan miliknya.” Ungkapan yang menyatakan milik itu merupakan manifestasi dari sikap berkuasa.

Jadi, seorang pemimpin yang otokratik ialah seorang pemimpin yang:

- a. Menganggap organisasi sebagai milik pribadi;
- b. Mengidentikkan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi;
- c. Menganggap bawahannya sebagai alat semata-mata;
- d. Tidak mau menerima kritik, saran, dan pendapat;

- e. Terlalu tergantung kepada kekuasaan formalnya.
- f. Dalam tindakan penggerakannya sering mempergunakan pendekatan yang mengandung unsur paksaan dan bersifat menghukum.

2. Tipe Kendali Bebas (*Laissez-Faire*)

Tipe kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari tipe kepemimpinan otokratik. Dalam tipe ini sang pemimpin biasanya menunjukkan perilaku yang pasif dan sering kali menghindar dari tanggung jawab. Seorang pemimpin kendali bebas cenderung memilih peran yang pasif dan membiarkan organisasi berjalan menurut temponya sendiri.

Sifat kepemimpinan pada tipe kendali bebas seolah-olah tidak tampak. Kepemimpinannya dijalankan dengan memberikan kebebasan penuh pada orang yang dipimpin dalam mengambil keputusan dan melakukan kegiatan menurut kehendak dan kepentingan masing-masing, baik perseorangan maupun kelompok-kelompok kecil. Disini seorang pemimpin mempunyai keyakinan bahwa dengan memberikan kebebasan yang seluas-luasnya terhadap bawahan maka semua usahanya akan cepat berhasil.

3. Tipe Demokratik

Yang dimaksud dengan tipe demokratis adalah tipe pemimpin yang demokratis, dan bukan karena dipilihnya pemimpin secara demokratis. Tipe kepemimpinan di mana pemimpin selalu bersedia menerima dan menghargai saran, pendapat, dan nasehat dari staf dan bawahan, melalui forum musyawarah untuk mencapai kesepakatan.

Untuk mencapai keefektifan organisasi, penerapan beberapa tipe kepemimpinan di atas perlu disesuaikan dengan tuntutan keadaan. Inilah yang dimaksud dengan kepemimpinan situasional. Untuk dapat mengembangkan tipe kepemimpinan situasional ini, seseorang perlu memiliki tiga kemampuan khusus yakni,

- a. Kemampuan analitis, kemampuan untuk menilai tingkat pengalaman dan motivasi bawahan dalam melaksanakan tugas;
- b. Kemampuan untuk fleksibel, kemampuan untuk menerapkan gaya kepemimpinan yang paling tepat berdasarkan analisis terhadap situasi;
- c. Kemampuan berkomunikasi, kemampuan untuk menjelaskan kepada bawahan tentang perubahan gaya kepemimpinan yang diterapkan.

2.1.3.5 Dimensi dan Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Fielder dan Garcia dalam Iensufiie (2011:130) terdapat dimensi dan indikator seperti berikut ini:

1. Hubungan pemimpin dan anggota

Hubungan pemimpin dan anggota berfokus pada lingkungan kelompok dan tingkat kepercayaan, loyalitas, dan daya tarik yang dirasakan anggota terhadap pemimpinnya. Hubungan pemimpin dan anggota dapat dikatakan baik apabila:

- a. Bawahan dapat mempercayai pemimpinnya;
- b. Pimpinan dapat membuat karyawan tertarik pada pekerjaannya;
- c. Pimpinan dapat menciptakan kondisi kerja yang kondusif.

2. Struktur Kerja

Hubungan struktur kerja menyoroti tingkat tuntutan kerja yang jelas dan dikomunikasikan. Tugas dianggap terstruktur jika:

- a. Tugas dinyatakan dengan jelas dan diketahui tiap anggota;
- b. Ada beberapa alternatif jalur penyelesaian tugas dan ada jalan keluar dari masalah;
- c. Penyelesaian tugas dapat ditunjukkan dengan jelas dan dicontohkan kepada bawahan, sehingga bukan sekedar harapan atau bayangan pemimpin;
- d. Ada batasan solusi yang benar untuk masing-masing tugas.

3. Posisi kekuatan

Posisi kekuatan dapat dilihat dari sejumlah wewenang yang dimiliki oleh pemimpin untuk memberikan penghargaan atau hukuman. Hal ini juga termasuk pemberian wewenang dan legitimasi kekuasaan.

2.1.4 Prestasi Kerja

2.1.4.1 Definisi Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya terhadap pekerjaan itu (Sutrisno, 2011:149).

Prestasi Kerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moeheriono, 2012:95).

Menurut (Hasibuan, 2008 :64) menyatakan bahwa:

“Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.”

Selanjutnya (Rivai ,2010: 309) mengatakan bahwa Prestasi Kerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja pegawai merupakan hasil yang dicapai pegawai dalam pelaksanaan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya baik secara kuantitas maupun kualitas melalui prosedur yang berfokus pada tujuan yang hendak dicapai serta dengan terpenuhinya standard pelaksanaan.

Untuk mencapai prestasi kerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia, walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia.

Dari beberapa pengertian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa prestasi kerja yang dicapai pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup organisasi. Dalam mencapai prestasi kerja yang tinggi beberapa faktor yang mempengaruhi menjadi pemicu apakah prestasi kerja pegawai tinggi atau rendah. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja dari individu tenaga kerja kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan hubungan mereka dengan organisasi. Pada banyak organisasi, prestasi kerjanya lebih bergantung pada prestasi kerja dari individu tenaga kerja.

2.1.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Byar dan Rue dalam Sutrisno (2011: 151) mengatakan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan lingkungan. Faktor individu yang dimaksud adalah:

1. Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas;
2. *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas;
3. *Role/task perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Adapun faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja adalah:

1. Kondisi fisik;
2. Peralatan;
3. Waktu;
4. Material;
5. Pendidikan;
6. Supervisi;
7. Desain Organisasi;
8. Pelatihan;
9. Keberuntungan.

Prestasi kerja yang optimal selain didorong oleh motivasi seseorang dan tingkat kemampuan yang memadai, oleh adanya kesempatan yang diberikan, dan lingkungan yang kondusif. Meskipun seorang individu bersedia dan mampu, bisa saja ada rintangan yang jadi penghambat.

Keseluruhan unsur/komponen penilaian prestasi kerja di atas harus ada dalam pelaksanaan penilaian agar hasil penilaian dapat mencerminkan prestasi kerja dari para pegawai.

2.1.4.3 Metode-metode Penilaian Prestasi Kerja

a. Metode penilaian prestasi kerja berorientasi masa lalu

Ada berbagai metode untuk menilai prestasi kerja pegawai di waktu yang lalu. Metode-metode yang berorientasi pada masa lalu mempunyai kelebihan dalam hal perlakuan terhadap prestasi kerja yang telah terjadi dan sampai derajat tertentu, dapat diukur. Kelemahannya adalah bahwa prestasi kerja di masa lalu tidak dapat diubah.

Tetapi dalam mengevaluasi prestasi kerja di masa lalu, para pegawai dapat memperoleh umpan balik mengenai upaya-upaya mereka. Teknik penilaian tersebut mencakup antara lain :

- 1) *Rating scale* ;
- 2) *Cheklis*;
- 3) Peristiwa kritis;
- 4) Tes dan observasi prestasi;
- 5) Evaluasi kelompok. **(Husein, 2003: 14)**

b. Metode Penilaian Berorientasi Masa Depan

Penilaian-penilaian yang berorientasi pada masa depan dapat memusatkan pada prestasi kerja diwaktu yang akan datang melalui penilaian potensi pegawai atau penetapan sasaran prestasi kerja dimasa mendatang. Teknik-teknik yang bisa digunakan dengan cara: **(Siagian,2011:244)**

1) Penilaian diri (*self appraisals*)

Bahwa setiap pekerjaan dapat mencapai tingkat kedewasaan mental, intelektual, dan psikologis.

2) Penilaian psikologis (*psychological*)

Suatu metode penilaian terhadap pegawai dengan menggunakan ahli psikologis dalam penilaian pegawai adalah dalam bentuk identifikasi berbagai potensi pegawai.

3) Pendekatan *management by objective (MBO)*

Suatu metode penilaian yang melibatkan dua pihak yaitu pegawai dan pimpinan.

4) Teknik pusat penilaian

Teknik ini digunakan untuk menilai potensi para manager tingkat menengah yang

diperkirakan memiliki potensi untuk menduduki jabatan manajerial yang lebih tinggi dalam organisasi dimasa depan.

2.1.4.4 Tujuan dan Manfaat Penilaian Prestasi Kerja

Tujuan penilaian prestasi kerja pegawai terdiri dari dua tujuan yaitu : tujuan pokok penilaian prestasi kerja adalah menghasilkan informasi yang akurat tentang perilaku dan evaluasi kerja anggota organisasi. Sedangkan tujuan khususnya, yaitu sebagai alat evaluasi dan pengembangan.(**Simamora, 2004: 421**).

Penilaian prestasi kerja sebagai alat dalam pengambilan keputusan oleh pimpinan bermanfaat baik bagi pegawai, berguna untuk mengetahui kekurangan, potensi, tujuan, rencana, dan pengembangan karir pegawai. Sedangkan bagi perusahaan bermanfaat dalam pengambilan keputusan identifikasi, kebutuhan program pendidikan dan latihan, rekrutmen, seleksi, penempatan pegawai, promosi (pengembangan karir), dan berbagai aspek lain dari keseluruhan proses manajemen secara efektif.

Program penilaian prestasi kerja yang dianut oleh instansi dapat menimbulkan kepercayaan dan moral yang baik dari pegawai terhadap instansi. Adanya kepercayaan dikalangan pegawai bahwa mereka akan menerima imbalan sesuai dengan prestasi yang dicapainya, akan merupakan rangsangan bagi pegawai untuk memperbaiki prestasinya.

Selanjutnya bila para pegawai diberitahu kelemahan-kelemahannya melalui

program penilaian prestasi kerja, maka dengan pimpinanya mereka akan berusaha untuk memperbaiki diri masing-masing. Jadi, penilaian prestasi kerja dapat menimbulkan loyalitas pegawai terhadap instansi bila pimpinan mengembangkan dan memajukan pegawai melalui pemberian saran-saran atau pendidikan khusus bagi pegawai yang memerlukanya.

Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan (*feedback*) atau umpan balik kepada pegawai tentang pelaksanaan kerja mereka.

Menurut handoko terdapat 10 manfaat yang dapat dipetik dari penilaian prestasi kerja tersebut sebagai berikut **Martoyo (2007: 94):**

- a) Perbaikan prestasi kerja;
- b) Penyesuaian-Penyesuaian kompensasi;
- c) Keputusan-keputusan penempatan;
- d) Kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan;
- e) Perencanaan dan pengembangan karir;
- f) Penyimpangan-penyimpangan proses *staffing*;
- g) Ketidak akuratan informasional;
- h) Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan;
- i) Kesempatan kerja yang adil;
- j) Tantangan-tantangan eksternal;

2.1.4.5 Hal-hal yang Perlu Diperhatikan dalam Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian dilaksanakan tidak hanya sekedar untuk mengetahui kinerja yang lemah, hasil yang baik dan bisa diterima, juga harus diidentifikasi sehingga dapat dipakai untuk penilaian lainnya. Untuk itu dalam penilaian kinerja perlu memiliki:

Rivai (2004: 321)

a) Standar kinerja

Sistem penilaian memerlukan standar kinerja yang mencerminkan seberapa jauh keberhasilan sebuah pekerjaan telah dicapai. Penilaian setiap kinerja pegawai harus didasarkan pada kinerja nyata dari unsur yang kritis yang diidentifikasi melalui analisis pekerjaan.

b) Ukuran kinerja

Evaluasi kinerja juga memerlukan ukuran atau standar kinerja yang dapat diandalkan yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja. Sistem penilaian prestasi kinerja yang baik sangat tergantung pada persiapan yang benar-benar baik dan memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

- 1) Praktis;
- 2) Kejelasan standar;
- 3) Kriteria yang objektif;

2.1.4.6 Unsur-unsur Penilaian Prestasi Kerja

Terdapat 11 (sebelas) unsur penilaian prestasi kerja. Pegawai yang memiliki

prestasi kerja yang bagus harus memiliki setiap unsur prestasi kerja berikut ini

Hasibuan,(2013:10):

a. Kesetiaan (*loyalitas*)

Penilai menilai kesetiaan pegawai terhadap pegawainya, jabatan, organisasi.

b. Prestasi kerja

Penilaian hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan pegawai tersebut dari uraian pegawai.

c. Kejujuran

Penilaian kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugas memenuhi perjanjian baik bagi dirinya maupun terhadap orang lain kepada bawahannya.

d. Kedisiplinan

Kedisiplinan pegawai dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan mengerjakannya sesuai dengan intruksi yang diberikan kepadanya.

e. Kreatifitas

Penilai menilai kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreatifannya untuk menyelesaikan pegawai sehingga bekerja lebih berdaya guna dan hasil guna.

f. Kerjasama

Penilai menilai kesediaan pegawai itu berpartisipasi dan bekerja sama dengan pegawai lainnya vertikal dan horizontal di dalam maupun di luar pegawai, sehingga hasil pegawai akan semakin baik.

g. Kepemimpinan

Penilai menilai kemampuan memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya.

h. Kepribadian

Penilai menilai sikap perilaku, kesopanan, periang, disukai, memberi kesan menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik dan penampilan simpatik serta wajar dari pegawai tersebut.

i. Prakarsa

Penilai menilai kemampuan berfikir yang orisinal dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisa, menilai, mencipta, meberikan alasan, mendapatkan dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapi.

j. Kecakapan

Penilai menilai kecakapan pegawai dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat dalam penyusunan kebijaksanaan dan di dalam situasi manajemen.

k. Tanggung jawab

Penilai menilai kesediaan pegawai dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaannya.

Setiap prestasi kerja yang ada diatas harus dapat dimiliki dan dipraktekkan oleh setiap pegawai. Pegawai harus memiliki prestasi kerja yang bagus agar instansi dapat beroperasi dengan baik.

2.1.4.7 Dimensi dan Indikator Prestasi Kerja

Sutrisno (2011:152) mengatakan pengukuran prestasi kerja diarahkan pada enam aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi organisasi, yaitu:

1. Hasil kerja. Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan;
2. Pengetahuan pekerjaan. Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja;
3. Inisiatif. Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul;
4. Kecekatan mental. Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja, dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada;
5. Sikap. Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan;
6. Disiplin waktu dan absensi. Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

Prestasi Kerja karyawan menurut (Mathis, 2011:113) umumnya dapat dinilai dari beberapa kriteria atau dimensi sebagai berikut:

1. Hard Skill

Indikator:

- a. Kuantitas;
- b. Kualitas;
- c. Pengetahuan;
- d. Keandalan.

2. *Soft Skill*

Indikator:

- a. Ketepatan Waktu;
- b. Kehadiran;
- c. Penyesuaian;
- d. Kemampuan Bekerjasama.

2.1.4.8 Penelitian Terdahulu

Dalam melakukan penelitian, peneliti harus belajar dari peneliti lain untuk menghindari duplikasi dan pengulangan penelitian atau kesalahan yang sama yang dibuat oleh peneliti sebelumnya. Berikut ini merupakan beberapa penelitian terdahulu mengenai Kepemimpinan dan Kinerja.

Tabel 2.1.
Penelitian Terdahulu

No	Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Basri , A. Rahman Lubis, Mirza Tabrani Dinas Pertanian Tanaman Pangan Aceh. 2015	Metode Penelitian Kuantitatif: Variabel yang diteliti : Kepemimpinan, Kinerja	Perbedaan : Lingkungan kerja dan kepuasan kerja Alat Analisis :Regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap kinerja	Jurnal Manajemen ISSN 2302-0199 Pascasarjana Universitas Syiah Kuala 10 Pages pp. 1- 10. Volume 4, No. 2, Mei 2015

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
2	Dian Fadila, Mukhlis Yunus dan Nurdasila Darsono. Meuligo Gubernur Aceh. 2015	Metode Penelitian Kuantitatif: Variabel yang diteliti : Kepemimpinan,OCB dan Kinerja	Perbedaan : kepuasan kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja Alat Analisis :Regresi linier berganda	pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, lingkungan kerja baik secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, lingkungan kerja baik secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai.	Jurnal Manajemen ISSN 2302-0199 Pascasarjana Universitas Syiah Kuala 10 Pages pp. 69- 78
3	Cut Ena Suryana, Mukhlis Yunus,Amri Badan Kesatuan Bangsa Politik dan Perlindungan Masyarakat Aceh. 2015	Metode Penelitian Kuantitatif: Variabel yang diteliti : Kepemimpinan,OC B dan Kinerja	Perbedaan : Komitmen, budaya organisasi dan motivasi Alat Analisis :Regresi linier berganda	Penelitian menemukan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai	Jurnal Manajemen ISSN 2302-0199 Pascasarjana Universitas Syiah Kuala 10 Pages pp. 29-38

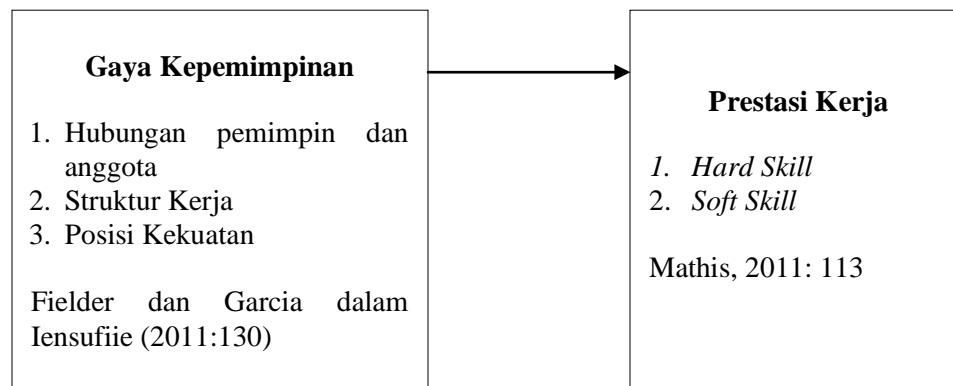
2.2 Kerangka Pemikiran

Pengertian Kepemimpinan menurut Suatu Fielder dan Gracia dalam Iensufiie (2011:114) adalah proses dimana kemampuan seorang pemimpin untuk melakukan pengaruhnya tergantung dengan situasi tugas kelompok dan tingkat-tingkat daripada gaya kepemimpinan, kepribadian dan pendekatan yang sesuai dengan kelompoknya”. Dimensi Kepemimpinan menurut Fielder dan Garcia dalam Iensufiie (2011:130) diantaranya adalah Hubungan pemimpin dan anggota, Struktur Kerja dan Posisi Kekuatan.

Prestasi Kerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan

misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moehariono, 2012:95). Prestasi Kerja karyawan umumnya dapat dinilai dari beberapa kriteria atau dimensi diantaranya adalah *hard skill* dan *soft skill* (Mathis, 2011:113).

Kerangka pemikiran dari Pengaruh Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. Yamaha Mataram Sakti Cabang Tasikmalaya dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1.
Kerangka Pemikiran

2.3 Hipotesis Penelitian

Dengan mengacu kepada kerangka konseptual tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. Yamaha Mataram Sakti Cabang Tasikmalaya.

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Metode yang Digunakan

Metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu Sugiyono (2016:1). Berdasarkan tinjauan terhadap variabel-variabel yang diteliti, penelitian ini termasuk deskriptif korelasional karena menjelaskan fenomena yang ada dan hubungan diantara variabel-variabel. Penelitian deskriptif korelasional adalah penelitian untuk mendeskripsikan secara terperinci fenomena-fenomena tertentu dan melihat hubungan antara dua atau lebih variabel (Bambang S Soedibjo, 2013: 7). Adapun variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan (X) dan variabel terikat yaitu Prestasi Kerja (Y).

3.2 Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel penelitian merupakan penjelasan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian terhadap indikator-indikator yang membentuknya. Penjelasan dari setiap variabel dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Dimensi	Indikator	Skala
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Gaya Kepemimpinan (X)	Proses kemampuan seorang pemimpin untuk melakukan pengaruhnya tergantung dengan situasi tugas kelompok dan tingkat-	1. Hubungan pemimpin dan anggota 2. Struktur Kerja	a. Lingkungan kelompok b. Tingkat kepercayaan, c. Loyalitas, a. Kejelasan tugas b. Alternatif penyelesaian tugas	Ordinal

Variabel	Definisi Operasional	Dimensi	Indikator	Skala
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	tingkat daripada gaya kepemimpinan, kepribadian yang sesuai dengan kelompoknya”. Fielder dan Gracia dalam Iensufiie (2010:114)	3. Posisi Kekuatan Fielder dan Garcia dalam Iensufiie (2011:130)	c. Batasan solusi penyelesaian tugas a. Pemberian penghargaan b. Pemberian hukuman c. Pemberian wewenang	
Prestasi Kerja (Y)	Gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Moehersiono (2012:95)	1. <i>Hard Skill</i> 2. <i>Soft Skill</i>	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Pengetahuan 4. Keandalan 5. Ketepatan waktu 6. Kehadiran 7. Penyesuaian 8. Kemampuan bekerja sama	Ordinal

Sumber : Diolah dari kajian pustaka

3.3 Sumber dan Cara Penentuan Data

Sumber yang diperoleh penulis untuk mendapatkan data mengenai objek yang akan diteliti didapat langsung dari PT. Yamaha Mataram Sakti Cabang Tasikmalaya. Untuk menunjang hasil penelitian, maka penulis melakukan pengelompokan data yang diperlukan yaitu dengan menggunakan data primer. Data primer yaitu data atau segala informasi yang diperoleh dan didapat oleh penulis langsung dari sumber pertama baik individu atau sekelompok bagian dari objek penelitian, seperti hasil kuesioner dan observasi langsung pada objek yang diteliti.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Dalam usaha untuk memperoleh data-data yang relevan maka penulis melakukan penelitian lapangan dengan menggunakan beberapa metode pengumpulan data, yaitu:

1. Study Kepustakaan (*Library research*)

Penelitian yang dilakukan dengan cara membaca, memahami dan mempelajari buku – buku serta literatur sesuai dengan teori – teori yang digunakan dalam menyelesaikan masalah.

2. Study Lapangan

Merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan secara langsung pada obyek penelitian.

Adapun teknik yang digunakan, yaitu:

a. Kuisisioner

Data penelitian diperoleh dengan melakukan pengumpulan data menggunakan kuisisioner yang berupa serangkaian daftar pertanyaan kepada para responden yang mana mereka tinggal memilih jawaban yang telah ditentukan.

b. Observasi

Adalah suatu teknik pengumpulan data yang diperoleh dengan jalan terlibat langsung dengan obyek yang diteliti.

3.5 Populasi dan Sampel

3.5.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2016: 80) populasi adalah “wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Jumlah populasi yang akan dijadikan objek penelitian adalah seluruh karyawan yang ada dilingkungan PT. Yamaha Mataram Sakti Cabang Tasikmalaya yang berjumlah 50 orang karyawan.

3.5.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2016:81) “sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono(2013:68) sampling jenuh yaitu “teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”.

Karena jumlah populasi telah diketahui, yakni jumlah karyawan PT. Yamaha Mataram Sakti Cabang Tasikmalaya yang berjumlah 50 orang karyawan, maka untuk menentukan besaran ukuran sampel dalam penelitian ini digunakan adalah metode *random sampling* dengan teknik sampel jenuh.

3.6 Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis

Sebelum analisis data, terlebih dahulu perlu dilakukan uji coba instrumen. Uji coba instrumen ini adalah untuk mengukur validitas dan reliabilitas

instrumen penelitian. Se jauh mana ketepatan instrumen yang akan digunakan sehingga instrumen tersebut layak digunakan sebagai alat pengumpul data.

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas instrumen dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono,2014:168). Validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Pengujian validitas instrumen dilakukan untuk menguji bahwa terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti Sugiyono (2014: 361).

Berdasarkan definisi diatas, maka validitas dapat diartikan sebagai suatu karakteristik dari ukuran terkait dengan tingkat pengukuran sebuah alat test (kuesioner) dalam mengukur secara benar apa yang diinginkan peneliti untuk diukur. Data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian.

Uji Validitas dalam penelitian ini yaitu untuk menggambarkan variabel Gaya Kepemimpinan (X), dan Prestasi Kerja(Y). Uji validitas instrumen dalam penelitian ini dengan menggunakan metode pengujian validitas isi dengan analisis item, yaitu dengan mengkorelasikan antara skor butir instrumen dengan skor total.

Rumus koefisien *product moment/pearsons* (BambangS Soedibjo, 2013: 158).

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n(\sum X^2) - (\sum X)^2\}\{n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r = Koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total

$\sum XY$ = Jumlah X dan Y

$\sum X$ = Jumlah skor per item yang diperoleh oleh subjek uji coba

$\sum Y$ = Jumlah skor seluruh item yang diperoleh seluruh subjek uji coba

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat skor X

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat skor Y

n = Jumlah sampel

Hasil dari r_{hitung} (r_{xy}), kemudian dibandingkan dengan harga r_{tabel} , dengan ketentuan: jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} maka butir item dianggap valid, dan bila harga r_{hitung} lebih kecil dari harga r_{tabel} maka butir item dinyatakan tidak valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Karena realibilitas berkenaan dengan derajat konsistensi, maka bila ada peneliti lain mengulangi atau mereplikasi dalam penelitian pada obyek yang sama dengan metode yang sama maka akan menghasilkan data yang sama pula Sugiyono (2014: 168).

Uji reliabilitas instrumen dilakukan dengan teknik belah dua (*split half*), untuk keperluan itu maka butir-butir instrumen dibelah menjadi dua kelompok, yaitu kelompok instrumen ganjil dan kelompok instrumen genap, lalu skor data tiap kelompok itu disusun sendiri dan selanjutnya skor total antara kelompok ganjil dan genap dicari korelasinya (Sugiyono, 2016: 153).

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan uji koefisien alpha (α)

Cronbach yang dirumuskan sebagai :

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right] \quad (\text{Bambang S Soedibjo, 2013: 70})$$

dimana: k = jumlah butir; V_i = varians dari butir ke-i ; V_t = varians total butir

Semakin besar koefisien α Cronbach yaitu mendekati nilai 1, maka semakin reliabel alat ukur yang dibuat. Reliabilitas yang kurang dari 0,60 menunjukkan bahwa instrumen dianggap kurang baik, apabila disekitar 0,7 dikategorikan layak, sedangkan apabila lebih dari 0,80 dikatakan baik (Sekaran dalam Bambang S Soedibjo 2013: 72).

3.6.3 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif meliputi transformasi data ke dalam bentuk yang akan memberikan informasi untuk menjelaskan sekumpulan faktor dalam situasi (Uma Sekaran, 2006: 285). Dalam hal ini peneliti melakukan dengan analisis deskriptif Frekuensi, sehingga diketahui frekuensi, persen, dan nilai serta kategori nilai.

Pengolahan data adalah suatu proses dalam memperoleh data ringkasan atau angka ringkasan dengan menggunakan cara cara atau rumus-rumus tertentu (Hasan, 2010: 24). Teknik pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan penghitungan komputasi program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) karena program ini memiliki kemampuan analisis statistik cukup tinggi serta sistem manajemen data pada lingkungan grafis menggunakan menu-menu

dekriptif dan kotak-kotak dialog sederhana, sehingga mudah dipahami cara pengoperasiannya (Sugianto, 2007: 1). Pengolahan data meliputi kegiatan:

1. Pengeditan (*Editing*)

Editing adalah pengecekan atau pengoreksian data yang telah terkumpul, tujuannya untuk menghilangkan kesalahan-kesalahan yang terdapat pada pencatatan dilapangan dan bersifat koreksi.

2. Pemberian Kode (*Coding*)

Coding adalah pemberian kode-kode pada tiap-tiap data yang termasuk dalam kategori yang sama. Kode adalah isyarat yang dibuat dalam bentuk angka atau huruf yang memberikan petunjuk atau identitas pada suatu informasi atau data yang akan dianalisis.

3. Pemberian Skor (*Skoring*)

Yaitu pemberian nilai berupa angka pada jawaban pertanyaan untuk memperoleh data kuantitatif. Dalam penelitian ini urutan pemberian skor berdasarkan tingkatan jawaban yang diterima dari responden (Hasan, 2010: 24).

Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut yaitu :

- a. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial yang akan diteliti. Dalam penelitian ini fenomena sosial yang akan diteliti ditetapkan secara spesifik oleh peneliti sendiri, yang selanjutnya disebut variabel penelitian.

- b. Dengan skala *Likert* variabel yang akan diteliti, diukur dari indikator–indikator penunjuknya. Selanjutnya indikator ini dijadikan titik tolak untuk menyusun item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan yang kemudian dijawab oleh responden.
- c. Jawaban atas pertanyaan atau pernyataan setiap instrumen yang menggunakan Skala *Likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai dengan sangat negatif yang dapat berupa kata–kata serta untuk keperluan analisis secara kuantitatif. Jawaban diberi skor yang tinggi untuk yang sangat positif dan yang terendah untuk yang sangat negatif (Sugiyono, 2016: 107).

Berdasarkan hal tersebut, jawaban atas instrumen penelitian ini dapat dicontohkan sebagai berikut:

Tabel 3.2.
Nilai, Notasi dan Predikat Pernyataan Positif

Nilai	Notasi	Predikat
5	SS	Sangat Setuju
4	S	Setuju
3	KS	Kurang Setuju
2	TS	Tidak Setuju
1	STS	Sangat Tidak Setuju

Tabel 3.3.
Nilai, Notasi dan Predikat Pernyataan Negatif

Nilai	Notasi	Predikat
1	SS	Sangat Setuju
2	S	Setuju
3	KS	Kurang Setuju
4	TS	Tidak Setuju
5	STS	Sangat Tidak Setuju

Untuk memberikan gambaran hasil penelitian untuk setiap variabel yang diteliti, maka ditentukan kategori penilaian berdasarkan skor nilai yang diperoleh

dari hasil kuesioner. Adapun cara menentukan kategori penilaian dimaksud adalah sebagai berikut :

- a. Menentukan bobot penilaian untuk setiap pilihan, dalam hal ini ditentukan berdasarkan skala penilaian yaitu skala likert.
- b. Menghitung skor nilai untuk setiap item pertanyaan, yaitu dengan cara mengalikan bobot nilai dengan jumlah frekuensi (jumlah jawab responden setiap alternatif jawaban tiap item pernyataan).
- c. Nilai terendah dan nilai tertinggi, dalam hal ini nilai terendah adalah jumlah responden (jumlah responden 50, maka nilai terendah adalah 50). Sedangkan nilai tertinggi adalah nilai terendah dikalikan dengan bobot nilai tertinggi yaitu $50 \times 5 = 250$. Dengan demikian nilai terendah adalah 50 dan nilai tertinggi adalah 250.
- d. Dikarenakan alternatif jawaban ada lima pilihan (sesuai dengan skala likert), maka kategori penilaian juga harus ada lima, untuk itu langkah selanjutnya adalah menentukan jarak interval dari nilai terendah sampai nilai tertinggi hingga didapat lima kategori penilaian. Jarak interval dapat dilakukan dengan perhitungan sebagai berikut :

$$JI = \frac{(N1 - N2)}{5}$$

Keterangan :

JI = Jarak interval

N1 = Nilai tertinggi

N2 = Nilai terendah

$$NJI = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\sum \text{Kriteria Pertanyaan}}$$

$$= \frac{250-50}{5}$$

$$= 40$$

Berdasarkan perhitungan di atas, maka klasifikasi penilaian untuk setiap pernyataan adalah sebagai berikut:

Nilai	50 -	90	Sangat Rendah
Nilai	90 -	130	Rendah
Nilai	130 -	170	Cukup Tinggi
Nilai	170 -	210	Tinggi
Nilai	210 -	250	Sangat Tinggi

4. *Tabulating*

Tabulasi yaitu memasukkan data pada tabel-tabel tertentu dan mengatur angka-angka serta menghitungnya.

3.6.4 Rancangan Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisisregresi linier sederhana. Analisis regresi ini bertujuan untuk memperoleh gambaran yang menyeluruh mengenai hubungan antara variabelindependen dan variabel dependen untuk kinerja pegawai baik secara parsial maupun secara simultan. Sebelum melakukan uji linier sederhana, metode mensyaratkan untuk melakukan uji asumsi klasik guna mendapatkan hasil yang terbaik (Ghozali, 2011: 105). Tujuan pemenuhan asumsi klasik ini dimaksudkan agar variabel bebas sebagai estimator atas variabel terikat tidak bias.

1. Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian analisis regresi linier berganda terhadap hipotesis penelitian, maka terlebih dahulu perlu dilakukan suatu pengujian asumsi klasik atas data yang akan diolah sebagai berikut:

a. **Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak dilakukan uji statistik *Kolmogorov-Smirnov Test*. Residual berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi $>0,05$ (Imam Ghozali, 2013:160-165).

b. **Uji Multikolinieritas**

Menurut Imam Ghozali (2013:105-106) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk menguji multikolinieritas dengan cara melihat nilai VIF masing-masing variabel independen, jika nilai VIF <10 , maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikolinieritas.

c. **Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variancedari* residual satu pengamatan ke

pengamatanyanglain.Adabeberapa carayangdapatdilakukan untuk melakukanuji heteroskedastisitas, yaitu ujigrafik plot, uji park,ujiglejser,dan ujiwhite.Pengujian padapenelitianini menggunakanGrafik *Plot*antaranaiprediksivariabeldependen yaituZ*PRED*dengan residualnya*SRESID*.Tidakterjadi heteroskedastisitasapabilatidakadapolayangjelas,serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. (Imam Ghozali,2013:139-143).

d. UjiAutokorelasi

Ujiautokorelasi bertujuan menguji apakahdalam model regresi linieradakorelasi antarakesalahanpengganggupada periode t dengan kesalahanpengganggu pada periode t-1 (sebelumnya).Jika terjadi korelasi, maka dinamakan adaproblemautokorelasi(ImamGhozali,2013:110). Padapenelitianini untukmengujiadatidaknya gejala autokorelasimenggunakanuji*Durbin-Watson*(*DWtest*).

Tabel 3.4.Pengambilankeputusanadatidaknyaautokorelasi

Hipotesis Nol	Keputusan	Jika
Tidakadaautokorelasipositif	Tolak	$0 < d < d_l$
Tidakadaautokorelasipositif	NoDecision	$d_l \leq d \leq d_u$
Tidakadakorelasinegatif	Tolak	$4 - d_l < d < 4$
Tidakadakorelasinegative	NoDecision	$4 - d_u \leq d \leq 4 - d_l$
Tidakadaautokorelasi,positif ataunegatif	TidakDitolak	$d_u < d < 4 - d_u$

Sumber:ImamGhozali,2013

2. UjiHipotesis

Pengujianhipotesispadapenelitianinimenggunakan analisis regresiliniersederhana.Analisisinidigunakan untukmengetahui

pengaruh beberapa variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Analisis linier berganda dilakukan dengan uji koefisien determinasi, uji t, dan uji F. Model regresi dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta \cdot X$$

Keterangan:

Y = Prestasi Kerja

α = Konstanta

β = Koefisien regresi variabel Independen

X = Gaya Kepemimpinan

a. **Uji koefisien determinasi (R^2)**

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Dahlan, 2012: 37).

b. **Uji t**

Tujuan dari uji parsial (uji t) adalah untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh dari variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara parsial. Pengujian hipotesis akan dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 ($\alpha=5\%$) atau tingkat keyakinan sebesar 0,95. Hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

$H_0: \beta=0$

$H_a: \beta \neq 0$

Pengaruh Gaya Kepemimpinan(X)terhadap Prestasi Kerja(Y).

$H_0: \beta \leq 0$, tidak terdapat pengaruh positif X terhadap Y

$H_a: \beta > 0$, terdapat pengaruh positif X terhadap Y

Ketentuan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Jika tingkat signifikansi $\leq 5\%$, H_0 ditolak dan H_a diterima
- 2) Jika tingkat signifikansi $\geq 5\%$, H_0 diterima dan H_a ditolak

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

A. Profil Yamaha Mataram Sakti

Sejak awal Mataram Sakti merupakan perusahaan yang bergerak di bidang distribusi sepeda motor. Dengan adanya kesepakatan antara ATPM Yamaha dan Mataram Sakti, maka pada bulan Agustus 2002 kami secara resmi ditunjuk menjadi dealer resmi Yamaha. Seiring perjalanan waktu, Yamaha Mataram Sakti yang pada awalnya hanya membuka 3 showroom telah berkembang dengan begitu pesatnya sehingga kini telah mempunyai 32 jaringan penjualan di Jawa Barat, pelayanan purna jual dan suku cadang yang tersebar di berbagai area di Jawa Barat.

Yamaha Mataram Sakti adalah perusahaan distributor sepeda motor, produk dan jasa pendukungnya yang memiliki jaringan pemasaran terbesar di Indonesia. Sesuai dengan visi perusahaan, Yamaha Mataram Sakti selalu berupaya untuk menyediakan solusi mobilitas terbaik yang mampu memenuhi kebutuhan konsumen dengan sistem pengendalian intern penjualan yang solid dan infrastruktur yang tepat guna. Sistem penjualan yang dilakukan oleh Yamaha Mataram Sakti adalah sistem penjualan Tunai dan Kredit. Dengan omset penjualan yang terus meningkat dari waktu ke waktu, saat ini Mataram Sakti melakukan terobosan dan analisa untuk pengembangan bisnis

dengan membentuk jaringan-jaringan Penjualan, Perawatan, dan Suku Cadang baru di seluruh Indonesia.

Dalam usianya yang relatif masih sangat muda ini, Mataram Sakti telah ikut menyumbangkan daya upayanya dalam mendorong pasar dalam negeri untuk produk-produk sepeda motor Yamaha di Jawa Barat. Dengan omzet penjualan yang terus meningkat dari waktu ke waktu, saat ini Mataram Sakti telah menjadilah satu perusahaan distribusi sepeda motor Yamaha yang TERBESAR dan TERPERCAYA di Jawa Barat.

B. Visi, Misi, Filosofi Dan Tujuan Yamaha Mataram Sakti

Visi :

Menjadi perusahaan distributor motor, produk dan jasa pendukungnya yang memiliki jaringan pemasaran Terbesar di Indonesia.

Menjadi perusahaan yang Terpercaya, meliputi sumber daya manusia, keuangan, teknologi & informasi, dan sumber daya fisik.

Misi:

- A. Menyediakan pelayanan terbaik bagi konsumen.
- B. Menyediakan produk dan jasa yang berkualitas.

Filosofi :

- A. Bekerja adalah ibadah.
- B. Kepuasan pelanggan adalah komitmen kami.
- C. Kerjatim adalah kekuatan kami.
- D. Kerjakeras adalah kebiasaan kami.
- E. Perubahan dan perbaikan adalah kunci sukses kami.

Tujuan:

Tujuan dari Yamaha Mataram Sakti sendiri adalah bergerak di bidang otomotif dan menguasai pangsa pasar dengan memberikan pelayanan kepada pelanggan dengan sepenuh hati. Tujuan ini tidak berbeda dengan perusahaan motor pada umumnya.

C. Struktur Organisasi Yamaha Mataram Sakti Cabang Tasikmalaya

Gambar 3.1 : Struktur Organisasi Yamaha Mataram Sakti Cabang Tasikmalaya

Keterangan :

a. Manager area

Memimpin, mengelola dan mengendalikan semua aktivitas operasional perusahaan agar dapat dicapai standar pelayanan yang telah ditetapkan dan dapat mencapai target pendapatan dan pengeluaran biaya sesuai dengan *budget* operasi.

b. Kepala cabang

1. Memberi motivasi, dukungan, mengawasi, merencanakan penjualan, merencanakan even;
2. Mengawasi roda perusahaan;
3. Bisa mengangkat dan memecat yang lainnya.

c. Supervisor

1. Mengawasi sales;
2. Bertanggung jawab atas sales;
3. Mengangkat dan memecat sales;
4. Melaporkan hasil laporan penjualan produk kepada kepala cabang setiap bulannya.

d. Sales Counter

Menerima tamu atau pelanggan yang datang ke dealer untuk meyakinkan produk yang dimiliki Yamaha Mataram Sakti Cabang Tasikmalaya.

e. Sales/Marketing

1. Menjual Barang;
2. Mencari Konsumen.

f. Driver

1. Driver bertugas untuk mengantarkan produk yang sudah dibeli konsumen;
2. Menyetir mobil dan mengantarkan karyawan jika ada event di daerah tertentu.

g. Mekanik

Dibagian bengkel menangani ketika ada konsumen yang mau service motor ataupun mengecek kondisi motor sebelum dikirimkan ke konsumen.

D. Produk Yang di Tawarkan

Di Yamaha Mataram Sakti Cabang Tasikmalaya ada beberapa Produk yang ditawarkan, ada 20 jenis kendaraan bermotor dengan berbagai merk, diantaranya:

1. Mio M3 AKS SSS

Produk ini ditawarkan dengan harga Rp.16.460.000 untuk pembelian tunai. Untuk pembelian kredit ditawarkan dengan uang muka dari Rp. 1.700.000 sampai Rp.2.900.000 dan bisa di tempo 11 bulan sampai 35 bulan.

2. Mio M3 Spoke

Produk ini ditawarkan dengan harga Rp.14.600.000 untuk pembelian tunai. Untuk pembelian kredit ditawarkan dengan uang muka dari Rp.1.500.000 sampai Rp.2.600.000 dan bisa di tempo 11 bulan sampai 35 bulan.

3. Mio M3 Cw

Produk ini ditawarkan dengan harga Rp.15.560.000 untuk pembelian tunai. Untuk pembelian kredit ditawarkan dengan uang muka dari Rp.1.600.000 sampai Rp.2.800.000 dan bisa di tempo 11 bulan sampai 35 bulan.

4. Mio Z

Produk ini ditawarkan dengan harga Rp.15.960.000 untuk pembelian tunai. Untuk pembelian kredit ditawarkan dengan uang muka dari Rp.1.600.000 sampai Rp.2.800.000 dan bisa di tempo 11 bulan sampai 35 bulan.

5. X-Ride

Produk ini ditawarkan dengan harga Rp.16.250.000 untuk pembelian tunai. Untuk pembelian kredit ditawarkan dengan uang muka dari Rp.1.700.000 sampai Rp.2.900.000 dan bisa di tempo 11 bulan sampai 35 bulan.

6. All new Soul GT 125

Produk ini ditawarkan dengan harga Rp.17.150.000 untuk pembelian tunai. Untuk pembelian kredit ditawarkan dengan uang muka dari Rp.1.700.000 sampai Rp.3.100.000 dan bisa di tempo 11 bulan sampai 35 bulan.

7. Fino Premium 125

Produk ini ditawarkan dengan harga Rp.17.475.000 untuk pembelian tunai. Untuk pembelian kredit ditawarkan dengan uang muka dari Rp.1.800.000 sampai Rp.3.100.000 dan bisa di tempo 11 bulan sampai 35 bulan.

8. GT 125

Produk ini ditawarkan dengan harga Rp.17.385.000 untuk pembelian tunai. Untuk pembelian kredit ditawarkan dengan uang muka dari Rp.1.800.000 sampai Rp.3.100.000 dan bisa di tempo 11 bulan sampai 35 bulan.

9. Aerox

Produk ini ditawarkan dengan harga Rp.18.950.000 untuk pembelian tunai. Untuk pembelian kredit ditawarkan dengan uang muka dari Rp.1.900.000 sampai Rp.1.900.000 dan bisa di tempo 11 bulan sampai 35 bulan.

10. N-Max Non ABS

Produk ini ditawarkan dengan harga Rp.25.935.000 untuk pembelian tunai. Untuk pembelian kredit ditawarkan dengan uang muka dari Rp.2.600.000 sampai Rp.4.600.000 dan bisa di tempo 11 bulan sampai 35 bulan.

11. N-MaxABS

Produk ini ditawarkan dengan harga Rp.29.680.000 untuk pembelian tunai. Untuk pembelian kredit ditawarkan dengan uang muka dari Rp.3.000.000 sampai Rp.5.200.000 dan bisa di tempo 11 bulan sampai 35 bulan.

12. VegaForce

Produk ini ditawarkan dengan harga Rp.14.850.000 untuk pembelian tunai. Untuk pembelian kredit ditawarkan dengan uang muka dari Rp.1.900.000 sampai Rp.2.600.000 dan bisa di tempo 11 bulan sampai 35 bulan.

13. Jup Z1 F1

Produk ini ditawarkan dengan harga Rp.16.150.000 untuk pembelian tunai. Untuk pembelian kredit ditawarkan dengan uang muka dari Rp.1.700.000 sampai Rp.2.900.000 dan bisa di tempo 11 bulan sampai 35 bulan.

14. MX King

Produk ini ditawarkan dengan harga Rp.21.200.000 untuk pembelian tunai. Untuk pembelian kredit ditawarkan dengan uang muka dari Rp.2.200.000 sampai Rp.3.800.000 dan bisa di tempo 11 bulan sampai 35 bulan.

15. Byson F1

Produk ini ditawarkan dengan harga Rp.23.250.000 untuk pembelian tunai. Untuk pembelian kredit ditawarkan dengan uang muka dari Rp.2.400.000 sampai Rp.4.100.000 dan bisa di tempo 11 bulan sampai 35 bulan.

16. Vixion Advance

Produk ini ditawarkan dengan harga Rp.25.805.000 untuk pembelian tunai. Untuk pembelian kredit ditawarkan dengan uang muka dari Rp.2.600.000 sampai Rp.4.600.000 dan bisa di tempo 11 bulan sampai 35 bulan.

17. Xabre

Produk ini ditawarkan dengan harga Rp.31.150.000 untuk pembelian tunai. Untuk pembelian kredit ditawarkan dengan uang muka dari Rp.3.200.000 sampai Rp.5.500.000 dan bisa di tempo 11 bulan sampai 35 bulan.

4.1.2 Gaya Kepemimpinan Pada PT. Yamaha Mataram Sakti Cabang Tasikmalaya

Kepemimpinan merupakan suatu kekuatan yang menggerakkan perjuangan atau kegiatan menuju sukses. Kepemimpinan juga berarti proses mempengaruhi aktivitas kelompok dalam rangka perumusan dan pencapaian tujuan. Namun, kepemimpinan sering sulit didefinisikan secara tepat. Oleh karena itu, banyak ahli mencoba memperkenalkan pengertian kepemimpinan sesuai dengan versi masing-masing. Kepemimpinan juga seringkali dihubungkan dengan organisasi. Mengenai kepemimpinan suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal, sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan yang ada.

Fenomena yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan salah satunya ditandai dengan terkadang adanya konflik antara pimpinan dengan bawahan yang

berakibat pada *resign* atau pun yang keluarnya karyawan dari lembaga karena ketidakcocokan atau ketidakkaharmonisan dengan pimpinan. Fenomena tersebut dapat digambarkan bahwa pemecatan oleh pimpinan ini disebabkan karyawan tersebut kurang mematuhi apa yang ditugaskan oleh pimpinan.

.Menegenai deskripsi pada variabel Gaya Kepemimpinan, peneliti mencantumkan 3 (tiga) dimensi, yaitu hubungan pemimpin dan anggota, struktur kerja dan posisi kekuatan yang dapat dideskripsikan pada tabel di bawah ini:

Menurut Sugiyono (2007:214) klasifikasi setiap indikator variabelX (Gaya Kepemimpinan) dapat dihitung dengan langkah-langkah berikut:

Nilai tertinggi setiap indikator Gaya Kepemimpinan : $50 \times 5 = 250$

Nilai terendah setiap indikator Gaya Kepemimpinan: $50 \times 1 = 50$

Jumlah kriteria pernyataan = 5

$$NJI = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\sum \text{Kriteria Pertanyaan}}$$

$$= \frac{250 - 50}{5}$$

$$= 40$$

Berdasarkan perhitungan di atas, maka klasifikasi penilaian untuk setiap pernyataan adalah sebagai berikut:

Nilai	50 -	90	Sangat Rendah
Nilai	90 -	130	Rendah
Nilai	130 -	170	Cukup Tinggi
Nilai	170 -	210	Tinggi
Nilai	210 -	250	Sangat Tinggi

Untuk mengetahui pendapat responden mengenai Gaya Kepemimpinan dapat dilihat pada tabel-tabel sebagai berikut:

1. Dimensi Hubungan pemimpin dan anggota

Responden memberikan pernyataan dari variabel X dengan dimensi Hubungan pemimpin dan anggota, dengan pernyataan sebagai berikut:

Tabel 4.1
Dimensi Hubungan pemimpin dan anggota

No	SS		S		KS		TS		STS		Responden	Skor
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	0	0	33	66%	1	2%	16	32%	0	0	50	167
2	0	0	29	58%	3	6%	18	36%	0	0	50	161
3	0	0	29	58%	3	6%	18	36%	0	0	50	161
Jumlah Rata-rata												163

Sumber :Olah data (2019)

Rata-rata pada dimensi hubungan pemimpin dan anggotasebesar 163terkategori cukup baik dalam rentang nilai 130 - 170. Maka dapat disimpulkan bahwa untuk dimensi hubungan pemimpin dan anggotapada PT. Yamaha Mataram Sakti Cabang Tasikmalayacukup baik.

Berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai dimensi hubungan pemimpin dan anggotadidapat skor rata-rata 163. Adapun nilai yang kurang dari rata-rata diantaranya pernyataan “Tingkat kepercayaan dan loyalitas”, memiliki skor nilai 161, hal ini disebabkan responden yang memilih tidak setuju lebih banyak karena beberapa respondenmemandang bahwa loyalitas dan kepercayaan mereka terhadap perusahaan harus ditingkatkan.

2. Dimensi Struktur Kerja

Responden diberikan pernyataan dari variabel X (Gaya Kepemimpinan) dengan dimensi Struktur Kerjamberikan pernyataan sebagai berikut:

Tabel 4.2
Dimensi Struktur Kerja

No	SS		S		KS		TS		STS		Responden	Skor
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	0	0	36	72%	3	6%	11	22%	0	0	50	175
2	0	0	33	66%	1	2%	16	32%	0	0	50	167
3	0	0	38	76%	1	2%	11	22%	0	0	50	177
Jumlah Rata-rata												173

Sumber :Olah data (2019)

Rata-rata pada dimensi Struktur kerjasebesar 173terkategori cukup baik dalam rentang nilai 130 - 170. Maka dapat disimpulkan bahwa untuk dimensi Struktur Kerja pada PT. Yamaha Mataram Sakti Cabang Tasikmalaya cukup baik.

Adapun nilai tersebut merupakan pernyataan yang memiliki nilai rendah adalah “Pimpinan memberikan alternatif dalam penyelesaian tugas”, memiliki skor nilai 167. Hal tersebut dikarenakan responden yang menjawab tidak setuju cukup banyak karena responden memandang beberapa karyawan terkadang tidak diberikan alternatif dalam penyelesaian tugas oleh pimpinan.

3. Dimensi Posisi Kekuatan

Responden diberikan pernyataan dari variabel X (Gaya Kepemimpinan) dengan dimensi Posisi Kekuatan, dengan pernyataan sebagai berikut:

Tabel 4.3
Dimensi Posisi Kekuatan

No	SS		S		KS		TS		STS		Responden	Skor
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	0	0	29	58%	3	6%	18	36%	0	0	50	161
2	0	0	38	76%	0	0%	12	24%	0	0	50	176
3	0	0	38	76%	0	0%	12	24%	0	0	50	176
Jumlah Rata-rata												171

Sumber : Hasil Penelitian, 2017 (Data diolah).

Rata-rata pada dimensi posisi kekuatan sebesar 171 terkategori cukup baik dalam rentang nilai 130 - 170. Maka dapat disimpulkan bahwa untuk dimensi Posisi Kekuatan pada PT. Yamaha Mataram Sakti Cabang Tasikmalaya cukup baik.

Adapun nilai tersebut merupakan pernyataan yang memiliki nilai rendah adalah “Pimpinan kurang memberikan penghargaan kepada karyawan atas hasil kerja yang baik”, memiliki skor nilai 161. Hal tersebut dikarenakan sebagian besar responden memandang bahwa pimpinan telah memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi.

Berdasarkan hasil penelitian di atas dari keseluruhan jawaban responden mengenai Gaya Kepemimpinan di rekap untuk dilihat skor total jawaban responden dan dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.4
Rekapitulasi Skor

No	Uraian	Target Skor	Target Tercapai	Kriteria Nilai
1	Lingkungan kelompok di perusahaan ini memiliki visi yang sama dalam pencapaian target kerja	130 - 170	167	Cukup
2	Pimpinan kurang percaya terhadap proses penyelesaian kerja yang dilakukan karyawan	130 - 170	161	Cukup
3	Sikap pimpinan meningkatkan loyalitas karyawan	130 - 170	161	Cukup
4	Kejelasan tugas yang diberikan pimpinan meningkatkan prestasi kerja karyawan	130 - 170	175	Cukup
5	Pimpinan memberikan alternatif dalam penyelesaian tugas	130 - 170	167	Cukup
6	Pimpinan tidak memberikan batasan solusi ketika pekerjaan tidak selesai pada waktunya	130 - 170	177	Cukup
7	Pimpinan kurang memberikan penghargaan kepada karyawan atas hasil kerja yang baik	130 - 170	161	Cukup
8	Pimpinan menegur karyawan yang melakukan kesalahan pada saat tidak didapan rekan kerja	130 - 170	176	Cukup
9	Pimpinan tidak memberikan wewenang yang jelas kepada karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan	130 - 170	176	Cukup
	Jumlah		1521	

	Rata-Rata	130	169	Cukup
--	------------------	------------	------------	--------------

Sumber : Data Primer yang diolah

Nilai tertinggi secara keseluruhan : $50 \times 5 \times 9 = 2250$

Nilai terendah secara keseluruhan : $50 \times 1 \times 9 = 450$

Jumlah kriteria pernyataan = 5

$$NJI = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\sum \text{Kriteria Pertanyaan}}$$

$$= \frac{2250 - 450}{5}$$

$$= 360$$

Klasifikasi penilaian untuk setiap indikator adalah sebagai berikut:

Nilai	450	-	810	Sangat Rendah
Nilai	810	-	1170	Rendah
Nilai	1170	-	1530	Cukup Baik
Nilai	1530	-	1890	Tinggi
Nilai	1890	-	2250	Sangat Tinggi

Dari perhitungan di atas terhadap tanggapan responden atas Gaya Kepemimpinan pada PT. Yamaha Mataram Sakti Cabang Tasikmalaya adalah mendapatkan jumlah skor rekapitulasi total skor sebesar 1521. Hal ini termasuk kepada kategori cukup baik. Dari hasil penelitian di atas bahwa variabel Gaya Kepemimpinan menunjukkan dalam klasifikasi cukup baik berarti bahwa sikap yang ditunjukkan oleh pimpinan PT. Yamaha Mataram Sakti Cabang Tasikmalaya sudah ideal dengan kebutuhan perusahaan dan karyawan.

4.1.3 Prestasi Kerja Pada PT. Yamaha Mataram Sakti Cabang Tasikmalaya

Prestasi kerjakaryawan bisa digunakan sebagai suatu tolak ukur suatu organisasi. Hal tersebut dapat dilihat dari perspektif masyarakat dan evaluasi prestasi kerja. Pandangan tersebut muncul karena masyarakat mulai kritis dalam memonitor dan mengevaluasi pelayanan dari instansi pemerintah. Disisi lain, pengukuran keberhasilan maupun kegagalan sebuah organisasi dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sulit dilakukan secara obyektif.

Prestasi kerjakaryawan merupakan hal penting yang harus di perhatikan karena prestasi kerjakaryawan mempengaruhi keberhasilan instansi tersebut dalam mencapai tujuannya. Prestasi kerjakaryawan yang baik dan memuaskan dapat menghasilkan produktivitas yang baik bagi instansi, sedangkan prestasi kerja yang buruk dapat menghasilkan produktivitas yang rendah bagi instansi.

Mengenai deskripsi pada variabel Gaya Kepemimpinan, peneliti mencantumkan empat dimensi, yaitu keluhan, usulan dari pelanggan, komunikasi dengan perusahaan dan perhatian perusahaan yang dapat dideskripsikan pada tabel di bawah ini:

Menurut Sugiyono (2007:214) klasifikasi setiap indikator variabel Y (Prestasi Kerja) dapat dihitung dengan langkah-langkah berikut:

Nilai tertinggi setiap indikator Prestasi Kerja : $50 \times 5 = 250$

Nilai terendah setiap indikator Prestasi Kerja : $50 \times 1 = 50$

Jumlah kriteria pernyataan = 5

$$NJI = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\sum \text{Kriteria Pertanyaan}}$$

$$= \frac{250 - 50}{5}$$

$$= 40$$

Berdasarkan perhitungan di atas, maka klasifikasi penilaian untuk setiap pernyataan adalah sebagai berikut:

Nilai	50 -	90	Sangat Rendah
Nilai	90 -	130	Rendah
Nilai	130 -	170	Cukup Tinggi
Nilai	170 -	210	Tinggi
Nilai	210 -	250	Sangat Tinggi

Untuk mengetahui pendapat responden mengenai Prestasi kerjadapat dilihat pada tabel-tabel sebagai berikut:

1. Dimensi *Hard Skill*

Responden memberikan pernyataan dari variabel Y dengan dimensi *Hard Skill*, dengan pernyataan sebagai berikut:

Tabel 4.5
Dimensi *Hard Skill*

No	SS		S		KS		TS		STS		Responden	Skor
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	0	0	25	50%	0	0%	25	50%	0	0	50	150
2	0	0	22	44%	2	4%	26	52%	0	0	50	146
3	0	0	32	64%	3	6%	15	30%	0	0	50	167
4	0	0	20	40%	2	4%	28	56%	0	0	50	142
5	0	0	27	54%	2	4%	21	42%	0	0	50	156
												152

Sumber :Olah data (2019)

Rata-rata pada dimensi *Hard Skill* sebesar 152 terkategori cukup baik dalam rentang nilai 130 - 170. Maka dapat disimpulkan bahwa untuk dimensi *Hard Skill* pada PT. Yamaha Mataram Sakti Cabang Tasikmalaya cukup baik.

Berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai dimensi hard skill terjangkaudidapat skor rata-rata 142. Adapun nilai yang kurang dari rata-rata

diantaranya pernyataan “Saya kurang memiliki pengetahuan yang baik dalam bekerja”, memiliki skor nilai 142, hal ini disebabkan sebagian besar responden memandang bahwa mereka cukup memiliki kemampuan yang baik dalam bekerja.

2. Dimensi *Soft Skill*

Responden memberikan pernyataan dari variabel Y dengan dimensi *Soft Skill*, dengan pernyataan sebagai berikut:

Tabel 4.6
Dimensi *Soft Skill*

No	SS		S		KS		TS		STS		Responden	Skor
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	0	0	32	64%	2	4%	16	32%	0	0	50	166
2	0	0	29	58%	3	6%	18	36%	0	0	50	161
3	0	0	28	56%	5	10%	17	34%	0	0	50	161
4	0	0	30	60%	0	0%	20	40%	0	0	50	160
												162

Sumber :Olah data (2019)

Rata-rata pada dimensi *soft skill* sebesar 162 terkategori cukup baik dalam rentang nilai 130 - 170. Maka dapat disimpulkan bahwa untuk dimensi *Soft Skill* pada PT. Yamaha Mataram Sakti Cabang Tasikmalaya cukup baik.

Berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai dimensi *Soft Skill* didapat skor rata-rata 162. Adapun nilai yang kurang dari rata-rata diantaranya pernyataan “Ketidakmampuan menyesuaikan diri membuat kinerja kurang maksimal”, memiliki skor nilai 160, hal ini disebabkan sebagian besar responden memandang bahwa karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan baik meskipun harus adaptasi dengan lingkungan kerja.

Tabel 4.7
Rekapitulasi Skor

No	Uraian	Target Skor	Target Tercapai	Kriteria Nilai
1	Jumlah hasil kerja yang dihasilkan sesuai target	130 - 170	150	Cukup
2	Kinerja terhambat karena beban kerja yang cukup tinggi	130 - 170	146	Cukup
3	Saya kurang memiliki kualitas kerja yang baik	130 - 170	167	Cukup
4	Saya kurang memiliki pengetahuan yang baik dalam bekerja	130 - 170	142	Cukup
5	Saya memiliki keandalan menciptakan inovasi dalam pencapaian kinerja	130 - 170	156	Cukup
6	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	130 - 170	166	Cukup
7	Tingkat kehadiran yang saya miliki cukup baik	130 - 170	161	Cukup
8	Saya kurang mampu menyesuaikan diri dengan perubahan kebijakan di perusahaan ini	130 - 170	161	Cukup
9	Ketidakmampuan menyesuaikan diri membuat kinerja kurang maksimal	130 - 170	160	Cukup
	Jumlah		1409	
	Rata-Rata	130	156.5	Cukup

Sumber : Data Primer yang diolah

Nilai tertinggi secara keseluruhan : $50 \times 5 \times 9 = 2250$

Nilai terendah secara keseluruhan : $50 \times 1 \times 9 = 450$

Jumlah kriteria pernyataan = 5

$$NJI = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\sum \text{Kriteria Pertanyaan}}$$

$$= \frac{2250 - 450}{5}$$

$$= 360$$

Klasifikasi penilaian untuk setiap indikator adalah sebagai berikut:

Nilai	450	-	810	Sangat Rendah
Nilai	810	-	1170	Rendah
Nilai	1170	-	1530	Cukup Baik
Nilai	1530	-	1890	Tinggi
Nilai	1890	-	2250	Sangat Tinggi

Dari perhitungan di atas terhadap tanggapan responden atas Prestasi kerjaPT. Yamaha Mataram Sakti Cabang Tasikmalaya adalah mendapatkan jumlah skor rekapitulasi total skor sebesar 1409. Hal ini termasuk kepada kategori cukup baik. Dari hasil penelitian di atas bahwa variabel prestasi kerja menunjukkan dalam klasifikasi cukup baik berarti bahwa prestasi kerjaPT. Yamaha Mataram Sakti Cabang Tasikmalaya cukup baik.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Gaya Kepemimpinan dan Prestasi kerja

4.2.1.1 Gaya Kepemimpinan pada PT. Yamaha Mataram Sakti Cabang Tasikmalaya

Kepemimpinan merupakan suatu kekuatan yang menggerakkan perjuangan atau kegiatan menuju sukses. Kepemimpinan juga berarti proses mempengaruhi aktivitas kelompok dalam rangka perumusan dan pencapaian tujuan. Namun, kepemimpinan sering sulit didefinisikan secara tepat. Oleh karena itu, banyak ahli mencoba memperkenalkan pengertian kepemimpinan sesuai dengan versi masing-masing. Kepemimpinan juga seringkali dihubungkan dengan organisasi. Mengenai kepemimpinan suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal, sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan yang ada.

Fenomena yang berkaitan dengan kepemimpinan salah satunya ditandai dengan terkadang adanya konflik antara pimpinan dengan bawahan yang berakibat pada *resign* atau pun yang keluarnya karyawan dari lembaga karena ketidakcocokan atau ketidakkaharmonisan dengan pimpinan. Fenomena tersebut

dapat digambarkan bahwa pemecatan oleh pimpinan ini disebabkan karyawan tersebut kurang mematuhi apa yang ditugaskan oleh pimpinan.

Pada tahun 2016 karyawan yang *resign* sebanyak 3 orang, dan yang di PHK/dipecatoleh pimpinan sebanyak 1 orang. Pemecatan oleh pimpinan ini disebabkan karyawan tersebut kurang mematuhi apa yang ditugaskan oleh pimpinan. Kemudian yang *resign* tersebut disebabkan karena ketidakcocokan dan ketidakharmonisan dengan pimpinan dan juga dengan karyawan yang lainnya, kekecewaan terhadap hak yang tidak sesuai dengan porsi tugas seperti tidak diberikan jaminan BPJS, faktor gaji tidak memenuhi UMR, kejenuhan tidak mencapai target. Pada tahun 2017 terjadi peningkatan kembali karyawan yang *resign* sebanyak 10 orang. Ini berarti ketidakcocokan dan ketidakharmonisan dengan pimpinandiperusahaan tersebut masih terjadi.

4.2.1.2 Prestasi kerja pada PT. Yamaha Mataram Sakti Cabang Tasikmalaya

Kinerja pegawai bisa digunakan sebagai suatu tolak ukur suatu organisasi. Hal tersebut dapat dilihat dari perspektif masyarakat dan evaluasi kinerja. Pandangan tersebut muncul karena masyarakat mulai kritis dalam memonitor dan mengevaluasi pelayanan dari instansi pemerintah. Disisi lain, pengukuran keberhasilan maupun kegagalan sebuah organisasi dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sulit dilakukan secara obyektif.

Kinerja pegawai merupakan hal penting yang harus diperhatikan karena kinerja pegawai mempengaruhi keberhasilan instansi tersebut dalam mencapai tujuannya. Kinerja pegawai yang baik dan memuaskan dapat menghasilkan

produktivitas yang baik bagi instansi, sedangkan kinerja yang buruk dapat menghasilkan produktivitas yang rendah bagi instansi.

Apabila terjadinya konflik yang sedemikian, dapat menyebabkan *Turn over*, yang bisa mempengaruhi prestasi kerja karyawan menurun, Karena sering keluar masuknya karyawan tersebut. Bisa dikatakan mengganggu, karena karyawan yang lama tugasnya mengajari karyawan yang baru masuk, sehingga tugas pokok dan tanggung jawab yang dibebankan kepada karyawan lama tersebut otomatis akan terganggu, karena tidak mungkin karyawan baru akan langsung mengerti dan mengetahui apa saja tugas dan tanggung jawabnya. Dengan demikian dapat menyebabkan prestasi kerja menurun.

4.2.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Yamaha Mataram Sakti Cabang Tasikmalaya

Untuk menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Prestasi kerja Pada PT. Yamaha Mataram Sakti Cabang Tasikmalaya digunakan suatu metode analisis yang disebut dengan analisis regresi linier sederhana. Sebelum ditentukan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, maka ditentukan terlebih dahulu uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

- a. Uji validitas akan menguji masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini, dimana keseluruhan variabel penelitian memuat 20 pernyataan yang harus dijawab oleh responden. Adapun metode yang sering digunakan untuk memberikan penilaian terhadap validitas kuesioner adalah korelasi produk momen (*moment product correlation, pearson correlation*) antara skor

setiap butir pertanyaan dengan skor total, sehingga sering disebut sebagai *interitem-total correlation*. Ketentuan validitas instrumen sah apabila dihitung lebih besar dari kritis (0,30) atau bila korelasi tiap variabel positif dan besarnya 0,3 ke atas maka variabel tersebut merupakan *construct* yang kuat.

b. Reliabilitas instrumen adalah hasil pengukuran yang dapat dipercaya. Reliabilitas instrumen diperlukan untuk mendapatkan data sesuai dengan tujuan pengukuran. Untuk mencapai hal tersebut, dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan metode *Alpha Cronbach's* diukur berdasarkan skala *Alpha Cronbach's* 0 sampai 1. Skala itu dikelompokkan dalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan α dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Nilai α Cronbach 0,00 s.d. 0,20, berarti kurang reliabel
- 2) Nilai α Cronbach 0,21 s.d. 0,40, berarti agak reliabel
- 3) Nilai α Cronbach 0,42 s.d. 0,60, berarti cukup reliabel
- 4) Nilai α Cronbach 0,61 s.d. 0,80, berarti reliabel
- 5) Nilai α Cronbach 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliabel.

Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Alpha Cronbach's* > dari 0.60.

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, maka hasil pengujian validitas dan Struktur Kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X)

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan

No	Gaya Kepemimpinan	
	Validitas	Keterangan
X1	0.435	Valid
X2	0.836	Valid
X3	0.836	Valid
X4	0.454	Valid
X5	0.749	Valid
X6	0.505	Valid
X7	0.836	Valid
X8	0.595	Valid
X9	0.595	Valid

Dari hasil Tabel 4.12 diperoleh bahwa 9 (sembilan) indikator pernyataan Gaya Kepemimpinan yang digunakan untuk mengukur variabel adalah valid karena nilai *Corrected Item – Total Correlation* lebih besar dibanding 0,3.

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X Gaya Kepemimpinan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.761	10

Berdasarkan pengujian Struktur Kerja *Statistics* diatas, nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,761 yang berarti bahwa konstruk pernyataan yang merupakan dimensi variabel Gaya Kepemimpinan (X) adalah reliabel. Karena angka *Cronbach's Alpha* 0,778 > dari 0,60.

2) Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Prestasi kerja (Y)

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Prestasi kerja

No	Prestasi Kerja
----	----------------

	Validitas	Keterangan
Y1	0.546	Valid
Y 2	0.515	Valid
Y3	0.355	Valid
Y4	0.422	Valid
Y5	0.342	Valid
Y6	0.658	Valid
Y7	0.463	Valid
Y8	0.344	Valid
Y9	0.378	Valid

Dari hasil Tabel 4.14 diperoleh bahwa 9 (sembilan) indikator pernyataan Prestasi kerjanya digunakan untuk mengukur variabel adalah valid karena nilai *Corrected Item- Total Correlation* lebih besar dibanding 0,3.

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y Prestasi kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.679	10

Berdasarkan pengujian Struktur Kerja *Statistics* diatas, nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,679 yang berarti bahwa konstruk pernyataan yang merupakan dimensi variabel Prestasi kerja (Y) adalah reliabel. Karena angka *Cronbach's Alpha* 0,716 > dari 0,60.

2. Uji Normalitas

Uji normalitas data dengan *Kolmogorov-Smirnov*, asumsi data dikatakan normal jika, variabel memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05. Berikut adalah hasil pengujian dengan menggunakan pendekatan *Kolmogorov-Smirnov*:

Tabel 4.12
Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.05123804
Most Extreme Differences	Absolute	.065
	Positive	.065
	Negative	-.054
Kolmogorov-Smirnov Z		.458
Asymp. Sig. (2-tailed)		.985
a. Test distribution is Normal.		

Berdasarkan tabel *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dan Prestasi kerja berdistribusi normal.

3. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Perhitungan statistik dalam analisis regresi linear sederhana yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan

program komputer *SPSS for Windows versi 16.0*. Ringkasan hasil pengolahan data dengan menggunakan program *SPSS* tersebut adalah sebagai berikut :

Tabel 4.13
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.221	3.419		5.036	.000
Gaya Kepemimpinan	.927	.145	.677	6.379	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Data primer diolah dengan *SPSS 16.0, 2019*

Dari hasil tersebut apabila ditulis dalam bentuk *standardized* dari

persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = 17.221 + 0,927X$$

Dimana:

Y = Prestasi kerja

X = Gaya Kepemimpinan

- Konstanta sebesar 17.221 menyatakan bahwa jika variabel independen dianggap konstan, maka rata-rata Prestasi kerja sebesar 17.221.
- Koefisien regresi (Gaya Kepemimpinan dan Prestasi Kerja) dari perhitungan linier sederhana dapat dilihat sebesar 0,927 hal ini berarti setiap ada peningkatan Gaya Kepemimpinan sebesar 1 karyawan maka Prestasi

kerja akan meningkat sebesar 0,927. Gaya Kepemimpinan dan Prestasi kerja terjadi hubungan positif.

4. Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen (Gaya Kepemimpinan) secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Prestasi kerja). Hasil uji hipotesis pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.13.

$H_0 : b=0$: Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh positif signifikan terhadap Prestasi kerja.

$H_a : b>0$: Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap Prestasi kerja Karyawan.

Hasil pengujian dengan SPSS diperoleh untuk variabel X (Gaya Kepemimpinan) diperoleh nilai $t_{hitung} = 6.379$ dengan tingkat signifikansi 0.000.

Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, nilai signifikansi tersebut berada di bawah taraf

5% ($0,000 < 0,05$) yang berarti H_0 diterima dan H_a ditolak, dan t -tabel sebesar 1,98009,

jadi diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6.379 > 1,98009$). Dengan demikian, maka hipotesis diterima.

1. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4.14 di bawah ini:

Tabel 4.14
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) Model Summary^b

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.677 ^a	.459	.448	4.09322

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

Dari hasil Tabel 4.14 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi sebesar 0,677 dan *Adjusted R Square* sebesar 0,459. Hal ini berarti 45,9 % Prestasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel Gaya Kepemimpinan, sedangkan sisanya yaitu 54,1% Prestasi kerja dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini sesuai dengan yang dilakukan oleh Cut Ena Suryana, Mukhlis Yunus (2015) yaitu Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Penelitian menemukan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang diselaraskan dengan permasalahan yang diteliti, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil analisis deskriptif variabel Gaya Kepemimpinan dan Prestasi Kerja Karyawan PT. Yamaha Mataram Sakti Cabang Tasikmalaya adalah sebagai berikut:
 - a. Dari perhitungan terhadap tanggapan responden atas Gaya Kepemimpinan pada PT. Yamaha Mataram Sakti Cabang Tasikmalaya adalah mendapatkan jumlah skor rekapitulasi total skor sebesar 1521. Hal ini termasuk kepada kategori cukup baik. Dari hasil penelitian di atas bahwa variabel Gaya Kepemimpinan menunjukkan dalam klasifikasi cukup baik berarti bahwa sikap yang ditunjukkan oleh pimpinan PT. Yamaha Mataram Sakti Cabang Tasikmalaya sudah ideal dengan kebutuhan perusahaan dan karyawan.
 - b. Dari perhitungan terhadap tanggapan responden atas Prestasi kerja PT. Yamaha Mataram Sakti Cabang Tasikmalaya adalah mendapatkan jumlah skor rekapitulasi total skor sebesar 1409. Hal ini termasuk kepada kategori cukup baik. Dari hasil penelitian di atas bahwa variabel prestasi

kerjamenunjukkan dalam klasifikasi cukup baik berarti bahwa prestasi kerja PT. Yamaha Mataram Sakti Cabang Tasikmalayacukup baik.

2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan simpulan yang telah dikemukakan di atas, penulis mencoba memberikan saran-saran yang diharapkan dapat memberi manfaat yang berguna diantaranya :

1. Pimpinan mengarahkan bawahan agar sikap saling menghargai terutama dalam bekerja terjalin dengan baik sehingga motivasi kerja pegawai semakin tinggi.
2. Bagi Perusahaan, sebagai acuan dalam pengambilan kebijakan di masa yang akan datang dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan kepemimpinan.
3. Peneliti yang akan melakukan penelitian selanjutnya, disarankan untuk mencari dan membaca referensi lain lebih banyak lagi sehingga hasil penelitian selanjutnya akan semakin baik serta dapat memperoleh ilmu pengetahuan yang baru terkait dengan variabel lainnya seperti produktivitas yang tidak diteliti oleh penulis

DAFTAR PUSTAKA

- Allen and Meyer. 2013. *The Measurement and Antecedents of Affective, Contintinuance and Normative Commitment to Organitazion*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung
- Gatot Suradji., Engelbetus Martono. 2014. *Ilmu dan Seni Kepemimpinan*. Bandung : Pustaka Reka Cipta.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 20*. Edisi Ketujuh Semarang: Badan Penerbit – Universitas Diponegoro.
- Hasan, Iqbal. 2010. *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara. 2010. *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Organisasi dan Motivasi – Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Iensufiie, Tikno. 2011. *Leadership Untuk Profesional dan Mahasiswa*. Jakarta: Erlangga.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Surabaya: Ghalia.
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2010. *Manajemen* (edisi kesepuluh). Jakarta: Erlangga
- Robbins SP, dan Judge. 2011. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- S.Soedibjo, Bambang. 2013. *Pengantar Metode Penelitian*. Bandung: Universitas Nasional Pasim.
- Schermerhorn. 2012. *Organizational Behavior, Eleventh Edition, International Student Version*, John Wiley & Sons (Asia), Pte, Ltd.

- Soekidjan. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sondang P. Siagian. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugianto. 2007. *Metode Pengolahan Data*. Bandung.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi dengan Metode R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutikno, Sobry, 2014, *Pemimpin dan Kepemimpinan Tips Praktis untuk Menjadi Pemimpin yang Diidolakan*, Holistica, Lombok.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Veithzal Rivai. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. PT. RAJAGRAFINDO PERSADA, Jakarta.
- Yusuf Arif. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.

PENGANTAR PENGISIAN KUISIONER

Tasikmalaya, 2019

Perihal : Permohonan Pengisian Kuisisioner
Lampiran : Satu Berkas

Kepada Yth : Karyawan PT. Yamaha Mataram Sakti Cabang Tasikmalaya

Assalamu'alaikum wr. Wb.

Dalam rangka penyelesaian skripsi yang berjudul “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Yamaha Mataram Sakti Cabang Tasikmalaya”, 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 karyawan di perusahaan ini.

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

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Riki Susandi

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**

KS = **Kurang Setuju**

TS = **Tidak Setuju**

STS = **Sangat Tidak Setuju**

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Gaya Kepemimpinan (X)					
1	Lingkungan kelompok di perusahaan ini memiliki visi yang sama dalam pencapaian target kerja					
2	Pimpinan kurang percaya terhadap proses penyelesaian kerja yang dilakukan karyawan					
3	Sikap pimpinan meningkatkan loyalitas karyawan					
4	Kejelasan tugas yang diberikan pimpinan meningkatkan kinerja karyawan					
5	Pimpinan memberikan alternatif dalam penyelesaian tugas					
6	Pimpinan tidak memberikan batasan solusi ketika pekerjaan tidak selesai pada waktunya					
7	Pimpinan kurang memberikan penghargaan kepada karyawan atas hasil kerja yang baik					
8	Pimpinan menegur karyawan yang melakukan kesalahan pada saat tidak didepan rekan kerja					
9	Pimpinan tidak memberikan wewenang yang jelas kepada karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan					
	Prestasi Kerja (Y)					
1	Jumlah hasil kerja yang dihasilkan sesuai target					
2	Kinerja terhambat karena beban kerja yang cukup tinggi					
3	Saya kurang memiliki kualitas kerja yang baik					
4	Saya kurang memiliki pengetahuan yang baik dalam bekerja					
5	Saya memiliki keandalan menciptakan inovasi dalam pencapaian kinerja					
6	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					

7	Tingkat kehadiran yang saya miliki cukup baik					
8	Saya kurang mampu menyesuaikan diri dengan perubahan kebijakan di perusahaan ini					
9	Ketidakmampuan menyesuaikan diri membuat kinerja kurang maksimal					

Reliability X

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.761	10

Reliability Y

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.679	10

FORMAT REKAPITULASI REVISI UJIAN SIDANG SKRIPSI

Tanggal Ujian Sidang Skripsi	Nama Dosen Penguji	Uraian	Keterangan	
			Belum Diperbaiki	Sudah Diperbaiki
24 Agustus 2019	Herni Suryani, S.E.,SI.Kom.,M.M	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perbaiki Cover dan Lembar Pengesahan 2. Perbaiki abstrak 3. Perbaiki Kata Pengantar 4. Perbaiki Rumusan Masalah (halaman 7) 5. Tambahkan teori manajemen dan MSDM (halaman 11) 6. Perbaiki kerangka pemikiran dan hipotesis (halaman 43) 7. Perbaiki rekapitulasi skor (halaman 70 dan 75) 8. Perbaiki statistik (halaman 83 – 85) 9. Perbaiki kesimpulan dan saran (halaman 88) 		Sudah diperbaiki

Correlations

Correlations

		Gaya Kepemimpinan	Prestasi Kerja
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.677**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
Prestasi Kerja	Pearson Correlation	.677**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

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

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.05123804
Most Extreme Differences	Absolute	.065
	Positive	.065
	Negative	-.054
Kolmogorov-Smirnov Z		.458
Asymp. Sig. (2-tailed)		.985

a. Test distribution is Normal.

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Gaya Kepemimpinan ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.677 ^a	.459	.448	4.09322

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	681.866	1	681.866	40.698	.000 ^a
	Residual	804.214	48	16.754		
	Total	1486.080	49			

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.221	3.419		5.036	.000
	Gaya Kepemimpinan	.927	.145	.677	6.379	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Correlations X

[DataSet0]

Correlations

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
VAR00001 Pearson Correlation	1	.143	.143	-.168	.051	-.082	.143	.659**	.659**	.435**
Sig. (2-tailed)		.323	.323	.243	.723	.569	.323	.000	.000	.002
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
VAR00002 Pearson Correlation	.143	1	1.000**	.217	.735**	.333*	1.000**	.181	.181	.836**
Sig. (2-tailed)	.323		.000	.131	.000	.018	.000	.210	.210	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
VAR00003 Pearson Correlation	.143	1.000**	1	.217	.735**	.333*	1.000**	.181	.181	.836**
Sig. (2-tailed)	.323	.000		.131	.000	.018	.000	.210	.210	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
VAR00004 Pearson Correlation	-.168	.217	.217	1	.324*	.740**	.217	.113	.113	.454**
Sig. (2-tailed)	.243	.131	.131		.022	.000	.131	.436	.436	.001
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
VAR00005 Pearson Correlation	.051	.735**	.735**	.324*	1	.332*	.735**	.206	.206	.749**
Sig. (2-tailed)	.723	.000	.000	.022		.018	.000	.152	.152	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
VAR00006 Pearson Correlation	-.082	.333*	.333*	.740**	.332*	1	.333*	.027	.027	.505**
Sig. (2-tailed)	.569	.018	.018	.000	.018		.018	.852	.852	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
VAR00007 Pearson Correlation	.143	1.000**	1.000**	.217	.735**	.333*	1	.181	.181	.836**
Sig. (2-tailed)	.323	.000	.000	.131	.000	.018		.210	.210	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
VAR00008 Pearson Correlation	.659**	.181	.181	.113	.206	.027	.181	1	1.000**	.595**
Sig. (2-tailed)	.000	.210	.210	.436	.152	.852	.210		.000	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
VAR00009 Pearson Correlation	.659**	.181	.181	.113	.206	.027	.181	1.000**	1	.595**
Sig. (2-tailed)	.000	.210	.210	.436	.152	.852	.210	.000		.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
VAR00010 Pearson Correlation	.435**	.836**	.836**	.454**	.749**	.505**	.836**	.595**	.595**	1
Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

[DataSet0]

Correlations

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
VAR00001 Pearson Correlation	1	.328*	.110	.207	.123	.518**	-.064	-.065	.000	.546**
Sig. (2-tailed)		.020	.446	.149	.393	.000	.661	.654	1.000	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
VAR00002 Pearson Correlation	.328*	1	-.082	.283*	-.158	.316*	.344*	-.047	.059	.515**
Sig. (2-tailed)	.020		.571	.046	.272	.025	.014	.746	.686	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
VAR00003 Pearson Correlation	.110	-.082	1	-.120	.475**	.132	-.087	-.042	.081	.355*
Sig. (2-tailed)	.446	.571		.405	.000	.360	.547	.775	.576	.011
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
VAR00004 Pearson Correlation	.207	.283*	-.120	1	-.150	.191	.104	.219	-.051	.422**
Sig. (2-tailed)	.149	.046	.405		.299	.183	.471	.127	.727	.002
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
VAR00005 Pearson Correlation	.123	-.158	.475**	-.150	1	.224	-.051	-.052	-.025	.342*
Sig. (2-tailed)	.393	.272	.000	.299		.118	.727	.721	.862	.015
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
VAR00006 Pearson Correlation	.518**	.316*	.132	.191	.224	1	.125	.081	.062	.658**
Sig. (2-tailed)	.000	.025	.360	.183	.118		.386	.574	.670	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
VAR00007 Pearson Correlation	-.064	.344*	-.087	.104	-.051	.125	1	.220	.277	.463**
Sig. (2-tailed)	.661	.014	.547	.471	.727	.386		.125	.052	.001
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
VAR00008 Pearson Correlation	-.065	-.047	-.042	.219	-.052	.081	.220	1	.106	.344*
Sig. (2-tailed)	.654	.746	.775	.127	.721	.574	.125		.463	.014
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
VAR00009 Pearson Correlation	.000	.059	.081	-.051	-.025	.062	.277	.106	1	.378**
Sig. (2-tailed)	1.000	.686	.576	.727	.862	.670	.052	.463		.007
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
VAR00010 Pearson Correlation	.546**	.515**	.355*	.422**	.342*	.658**	.463**	.344*	.378**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.011	.002	.015	.000	.001	.014	.007	
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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