

SKRIPSI

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT HARAPAN JAYA MULTI BISNIS



**DEDI
1810421026**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU-ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS FAJAR
MAKASSAR
2023**

SIKRIPSI

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT HARAPAN JAYA MULTI BISNIS



diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar sarjana pada Program Studi Manajemen

**DEDI
1810421026**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU-ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS FAJAR
MAKASSAR
2023**

SKRIPSI

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT HARAPAN JAYA MULTI BISNIS

Disusun dan diajukan oleh

DEDI
1810421026

Telah Dipertahankan Dihadapan Tim Penguji Seminar Hasil/Skripsi
Pada Tanggal **11 Mei 2023** Dan Dinyatakan Lulus

Makassar, 11 Mei 2023
Disetujui Oleh,

Pembimbing,



Dr. Ir. Mujahid, S.E., M.M.

Mengetahui,

**Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial
Universitas Fajar**


Dr. Abdul Majid Bakri, S.S., M.E.
KOTI MANAJEMEN

**Dekan
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial
Universitas Fajar**


Dr. Yusmanzar, S.Sos., M.I.Kom.

SKRIPSI

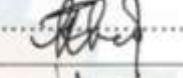
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT HARAPAN JAYA MULTI BISNIS

disusun dan diajukan oleh

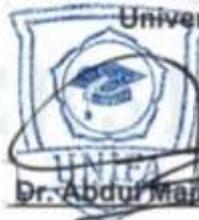
DEDI
1810421026

telah dipertahankan dalam sidang Ujian Skripsi
Pada Tanggal 11 Mei 2023 dan
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,
Dewan Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Dr. Ir. Mujahid, S.E., M.M.	Ketua	1..... 
2.	Dr. Nurmadhani Fitri Suyuthi, S.E., M.Si.	Sekretaris	2..... 
3.	Andi Farisnah Anwar, S.AP., M.Si.	Anggota	3..... 
4.	Dr. Abdul Samad A, S.E., M.Si.	Anggota	4..... 

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial
Universitas Fajar




Dr. Abdul Muzakkar Bakri, S.S., M.E.

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

NAMA : DEDI
NIM : 1810421026
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul **"PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT HARAPAN JAYA MULTI BISNIS"** adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur plagiasi, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 Ayat 2 dan Pasal 70).

Makassar, 11 Mei 2023

Yang Membuat Pernyataan,



DEDI

PRAKATA

Puji Kita dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa untuk setiap berkat dan izinnya penulis bisa menyelesaikan skripsi ini, sehingga skripsi yang berjudul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT HARAPAN JAYA MULTI BISNIS”** skripsi adalah salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan (S1) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu-ilmu Sosial Universitas Fajar.

Banyak pihak yang telah terlibat dalam membantu pembuatan skripsi ini, yang pertama penulis mengucapkan terimakasih kepada Bapak Benyamin Salasa dan Ibu Elisabet Rosa (+) selaku kedua orang tua saya serta keluarga besar saya yang telah memberikan dukungan, doa dan motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini. Penulis juga mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Rektor Universitas Fajar Bapak Dr. Mulyadi Hamid, S.E., M.Si. yang selalu memberikan motivasi dan dorongan moral kepada mahasiswanya.
2. Ibu Dr. Hj. Yusmanizar, S.Sos., M.I.Kom selaku Dosen Dekan Fakultas Ekonomi dan ilmu-ilmu Sosial.
3. Bapak Dr. Abdul Majid Bakri, S.S., M.E selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Fajar.
4. Bapak Dr. Ir. Mujahid, S.E., M.M. selaku Dosen pembimbing yang telah mengorbankan waktu, tenaga dan pikiran untuk membimbing serta memberikan saran kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
5. Ibu Naszirah Nurdin, S.M., M.M. selaku staff program studi manajemen, yang selalu membantu penulis dalam urusan administrasi.
6. Seluruh staff Fakultas Ekonomi Dan ilmu-ilmu Sosial Universitas Fajar.
7. Teman-teman angkatan 2018 program studi manajemen yang telah menjadi pusat informasi bagi penulis.

8. Para informasi yang telah meluangkan waktunya dan memberikan informasi kepada penulis.
9. Serta semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan, dan dukungannya. Semoga kebaikan kalian dibalas Tuhan Yang Maha Esa.

Penulis menyadari bahwa dalam proses penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan karena keterbatasan pengalaman dan pengetahuan. Semoga skripsi ini bermanfaat dan dapat dijadikan sebagai tambahan bahan bacaan dan informasi bagi semua pihak yang membutuhkan.

Makassar, 11 Mei 2023

Dedi

ABSTRAK

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT HARAPAN JAYA MULTI BISNIS

**Dedi
Mujahid**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai . Populasi dalam penelitian ini adalah 218 karyawan dengan jumlah sampel 69 karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Data didapatkan dengan menyebarkan kuesioner kepada pegawai yang terpilih di lokasi penelitian. Hasil yang dapat didapatkan dari penyebarankuesioner kemudian diolah menggunakan perangkat lunak SPSS versi 26. Dan hasil yang di dapat analisis regresi $Y = 11,397 + 0,496$ dengan koefisien determinasi sebesar 55,2% dari hasil pengujian uji t di hasilkan t hitung sebesar $5,419 > 0,005$. Hasil dari penelitian ini yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Harapan Jaya Multi Bisnis.

Kata Kunci : Gaya kepemimpinan, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

THE EFFECT OF LEADERSHIP STYLE ON EMPLOYEE PERFORMANCE PT HARAPAN JAYA MULTI BISNIS

**Dedi
Mujahid**

This study aims to determine the effect of leadership style on employee performance. The population in this study were 218 employees with a total sample of 69 employees. This research uses quantitative methods. Data was obtained by distributing questionnaires to selected employees at the research location. The results that can be obtained from distributing the questionnaires are then processed using SPSS software version 26. And the results obtained are regression analysis $Y = 11.397 + 0.496$ with a coefficient of determination of 55.2% of the results of the t test results in a t count of $5.419 > 0.005$. The results of this study are that there is a positive and significant influence of leadership style on employee performance at PT Harapan Jaya Multi Bisnis..

Keywords: Leadership style, employee performance.

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
LEMBAR KEASLIAN	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK.....	viii
ABSTRACT.....	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan penelitian	5
1.4 Manfaat penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	6
2.1 Tinjauan Teori dan Konsep.....	6
2.1.1. Pengertian Manajemen	6
2.1.2.Fungsi-Fungsi Manajemen.....	7
2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.2.1. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.2.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.3 kepemimpinan	12
2.3.1. Teori Kepemimpinan	11
2.3.2 Macam-macam Gaya Kepemimpinan	13
2.4 Kinerja	16
2.4.1. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	17
2.4.2. Indikator Kinerja.....	17
2.4.3. Pengukuran kinerja	18
2.5 Tinjauan Empirik.....	19
2.6 Kerangka Pikir	20
2.7 Defenisi Operasional	21
2.7.1. Gaya Kepemimpinan	21
2.7.2. Kinerja Karyawan.....	22
2.8. Hipotesis.....	23
BAB III METODE PENELITIAN.....	27
3.1 Rancangan Penelitian.....	27
3.2 Waktu dan lokasi penelitian	27
3.3 Populasi dan sampel.....	27
3.4 Jenis dan sumber daya.....	28
3.5 Teknik pengumpulan data.....	29
3.6 Pengukuran variabel.....	30
3.7 Uji Instrumen	31
3.7.1. Uji Validitas	31
3.7.2 Uji Rellabilitas	31
3.8 Uji Asumsi Klasik	32
3.8.1 Uji Normalitas	32

3.9 Analisis Regresi Sederhana.....	33
3.10 Uji Hipotesis.....	33
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	35
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	35
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan.....	35
4.1.2 Visi Dan Misi	35
4.1.3 Sruktur Organisasi	35
4.2 Hasil Penelitian	36
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	37
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	37
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	37
4.3 Instrumen Penelitian	38
4.3.1 Uji Validitas	39
4.3.2 Uji Reliabilitas	40
4.4 Uji Asumsi Klasik	40
4.4.1 Uji Normalitas	40
4.5 Analisis Data.....	41
4.5.1 Analisis Regresi Linear Sederhana	41
4.5 Uji Hipotesis.....	42
4.5.1 Uji Persial (Uji t)	42
4.6 Uji Koefisien Determinasi R2	43
4.7. Pembahasan	43
BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN	35
5.1 Kesimpulan.....	46
5.2 Saran.....	46
DAFTAR PUSTAKA.....	46
LAMPIRAN.....	47

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	33
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. HJMB	36

DAFTAR TABEL

2.1 Tabe Tinjaun Empirik	21
3.1 Skala Likert dan Bobot Nilai Jawaban Responden	28
3.2 Klasifikasi Koefisien Rellabilitas Triton.....	31
3.3 Interpretasi Koefisien Determinasi	34
4.1 Karakteristik responden berdasarkan usia	37
4.2 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin	37
4.3 Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhi	37
4.4 Hasil uji validitas gaya kepemimpinan.....	38
4.5 Hasil uji validitas kinerja pegawai.....	38
4.6 Hasil uji reliabilitas	40
4.7 Hasil uji normalitas.....	40
4.8 Hasil uji analisis regresi linear sederhana	41
4.9 Hasil uji parsialt.....	42
4.10 Hasil uji koefisien determinasi(R^2).....	43

DAFTAR LAMPIRAN

1. Identitas Penulis
2. Kuesioner Penelitian
3. Hasil Olah Data
4. Dokumentasi Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam menunjukkan keberhasilan setiap perusahaan, hampir seluruh kegiatan operasional perusahaan di jalankan oleh manusia. Oleh karena perusahaan harus membentuk sumber daya manusianya sehingga perusahaan dapat tercapai sesuai dengan waktu yang telah di tetapkan. Suatu organisasi juga harus mampu menyusun kebijakan yang tepat untuk mengatasi setiap perubahan yang akan terjadi. Penyusunan kebijakan yang menjadi peratian manajemen salah satunya menyangkut pemberdayaan sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang potensial apabila didayagunakan secara efektif dan efisien akan bermamfaat untuk menunjang gerak lajunya perusahaan.

Faktor sumber daya manusia merupakan hal penting dalam berbagai bidang kehidupan, khususnya organisasi maupun perusahaa. Sumber daya merupakan suatu nilai potensi yang dimiliki oleh suatu materi atau unsur tertentu dalam keidupan manusia merupakan faktor yang menentukan berhasil dan tidaknya suatu organisasi untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan dalam rangak mencapai tujuan organisasi. Organisasi harus mendayagunkansumber daya manusia secara lebih efektif dan efisien dengan cenderung kearah peningkatan kinerja karyawan. Hal ini karena manusia merupakan sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas perusahaan berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpotensi, memiliki pengetahuan dan ketrampilan kerja yang tinggi, serta usaha untuk melaksanakan seluruh kegiatan perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Pengelolaan sumber daya manusia yang baik dalam sebuah organisasi dapat menciptakan sumber daya manusia yang unggul dan dapat diandalkan dalam mencapai visi, misi dan tujuan organisasi. baik atau buruknya pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi memberikan dampak pada tujuan organisasi. Karyawan yang diharapkan oleh setiap instansi adalah karyawan yang memiliki pengetahuan, kemampuan dan keterampilan yang tinggi, namun keberhasilan instansi dalam mencapai tujuannya tidak hanya tergantung pada kualitas karyawan, akan tetapi instansi juga diharapkan memiliki pimpinan yang mampu mendorong dan memotivasi pegawai dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan dengan sebaik mungkin. Keberhasilan suatu organisasi tidak terlepas dari peran sumber daya manusia di dalamnya, dan keberhasilan tersebut tercermin dari kerja setiap karyawannya. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik tentunya akan memberikan dampak positif yang sangat besar terhadap instansi secara keseluruhan, juga akan meningkatkan kesejahteraan karyawan pada instansi tersebut. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal dan mampu memenuhi standar organisasi dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi. Hal yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan. Dalam mencapai tujuan organisasi sangat ditentukan oleh kepemimpinan dalam organisasi tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Jika seorang pemimpin dapat menggunakan gaya kepemimpinan terbaik, pemimpin harus memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan dan keterampilan mereka. Mengambil kesempatan ini, tugas dan tujuan organisasi akan berhasil dilaksanakan sesuai rencana.

Gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin merupakan kunci utama dalam menghasilkan kinerja yang baik. Dalam rangka meningkatkan motivasi pimpinan terhadap karyawan, maka akan berdampak pada peningkatan kinerja untuk mencapai tujuan utama instansi. Kepemimpinan yang efektif adalah kepemimpinan yang dapat menyesuaikan gaya kepemimpinannya berdasarkan kematangan karyawan.

Gaya kepemimpinan yang baik merupakan gaya kepemimpinan yang mampu memberikan motivasi dan semangat kerja kepada bawahannya. Hartanto (2019) gaya kepemimpinan adalah suatu cara untuk memengaruhi orang lain, sehingga mereka rela memunculkan kebijakan dan kapabilitas terbaiknya didalam proses penciptaan nilai. Seorang pemimpin adalah seseorang yang mampu menciptakan suasana yang kondusif, mampu menjalin komunikasi yang baik dengan semua pegawainya. Hal tersebut diharapkan mampu memberikan motivasi kepada karyawannya untuk dapat meningkatkan kinerja tiap karyawan.

Kinerja karyawan mengacu pada prestasi yang dimiliki karyawan tersebut kemudian diukur berdasarkan standar dan kriteria yang ditetapkan. Mangkunegara dalam Mustikanegara (2013), kinerja pegawai merupakan hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pengelolaan untuk mencapai suatu kinerja pegawai sangat tinggi, terutama untuk meningkatkan kinerja instansi secara keseluruhan.

Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Dalam arti kinerja merupakan fungsi dari motivasi karyawan untuk menyelesaikan target yang ingin dicapai supaya tujuan perusahaan dapat terpenuhi. Sumber daya manusia dapat bekerja dengan baik apabila perusahaan dapat menangani konflik kerja dan stress kerja akibat

tekanan/beban yang dipinggul oleh seorang sales bisa diatasi untuk meningkatkan kinerja tim organisasi tersebut

Dalam hal gaya kepemimpinan dan dampaknya terhadap kinerja karyawan, kedua komponen ini saling bergantung dan sebaliknya. Bagi karyawan yang memiliki *leadership skill* yang baik dalam organisasi akan mendorong dan termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan dan dipakai di PT. Harapan Jaya Multi Bisnis adalah gaya kepemimpinan Otoriter, dalam hal ini peran pemimpin sangat baik dimana pemimpin bertindak tegas. Dalam kepemimpinannya, pemimpin selalu memberi arahan kepada semua pegawai, berkoordinasi, dan memberi motivasi. Kepemimpinan sebagai upaya mempengaruhi bawahan melalui proses komunikasi langsung atau tidak.

Karyawan PT Harapan Jaya Multi Bisnis sebagai birokrasi harus bekerja secara efektif dan efisien untuk memaksimalkan fungsi organisasi perusahaan. Selain itu, tanggung jawab lainnya adalah menjaga dan meningkatkan citra karyawan bagi para pelanggan, karena karyawan tersebut sering dipandang sebagai karyawan dengan inovasi profesional yang rendah sehingga kinerja organisasi dipandang kurang optimal.

Berdasarkan observasi awal penulis di instansi tersebut, penulis menemukan adanya beberapa kendala diantaranya kurangnya perhatian terhadap arahan pemimpin oleh karyawan dalam proses penyelesaian tugas yang mengakibatkan terjadinya keterlambatan pekerjaan. Melihat fenomena tersebut, karena kurangnya konsentrasi, tekanan kerja, dan lainnya, maka tidak mengherankan jika penurunan kinerja umumnya terjadi ditempat bekerja.

Berdasarkan interpretasi diatas, dapat ditunjukkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan oleh para pemimpin organisasi akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik dan juga akan meningkatkan kinerja karyawan yang akan

menghasilkan hasil yang lebih baik bagi organisasi. Maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT HARAPAN JAYA MULTI BISNIS**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka pada penelitian ini yang menjadi rumusan masalah adalah Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Harapan Jaya Multi Bisnis?

1.3 Tujuan penelitian

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Harapan Jaya Multi Bisnis.

1.4 Manfaat penelitian

Dengan adanya penelitian ini, maka penulis mengharapkan agar aspek teoritis dan kegunaan praktis bisa tercapai sehingga hasil penelitian ini bisa memiliki manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penulis mengharapkan penelitian ini mampu memperluas wawasan serta pengetahuan yang baru tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi penelitian

Penelitian diharap dapat membantu ilmu pengetahuan serta wawasan dan juga menambah pengalaman pada bidang ilmu manajemen sumber daya manusia.

b. Bagi Pembaca

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi dalam penelitian yang lainnya serta sebagai sumbangan pemikiran dalam penelitian berikutnya yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan.

c. Bagi Universitas Fajar

Hasil penelitian ini dapat memberikan tambahan referensi bacaan ilmiah sebagai acuan bagi mahasiswa Universitas Fajar.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori dan Konsep

2.1.1. Pengertian Manajemen

Istilah "manajemen" tampaknya telah sering digunakan, dan sangat terkait dengan gagasan organisasi. Jadi, penting bagi kita untuk memahami dulu apa yang dimaksud dengan grup. Menurut etimologinya, istilah "manajemen" berasal dari kata bahasa Inggris "*management*", yang berasal dari frase "*to manage*" yang berarti mengendalikan atau mengarahkan. Kata "mengatur" berasal dari kata Italia "*managgio*" yang dipinjam dari kata "*managiare*" yang berasal dari bahasa latin manus yang berarti tangan (Samsuddin 2006:15).

(Fahmi 2013:2) menawarkan definisi manajemen sebagai berikut: "Manajemen adalah suatu disiplin ilmu yang mengkaji secara tuntas tentang bagaimana membimbing dan mengelola orang-orang dengan berbagai latar belakang yang berbeda dengan tujuan untuk mencapai tujuan yang diinginkan". Menurut (Sumarsan 2013), manajemen adalah seni mengatur, mengarahkan, dan mengatur sumber daya untuk mencapai tujuan atau sasaran kinerja. Selain itu, menurut (Robbins 2017), manajemen mampu merencanakan dan mengawasi aktivitas pekerjaan orang lain untuk memastikan efektivitas dan efisiensinya.

Menurut (Abdullah 2014), manajemen adalah setiap kegiatan yang bersedia untuk melaksanakan tugas-tugas organisasi melalui peran perencanaan, pengarahan, pengorganisasian, dan pengawasan agar berhasil dan efisien mencapai tujuan organisasi dengan bantuan sumber daya manusia. (manusia, uang, material, mesin, dan metode)

2.1.2. Fungsi-Fungsi Manajemen

Terry (1958) dalam bukunya *Principles Of Management*, Sukarna (2011). Mengemukakan tentang fungsi-fungsi manajemen yang terbagi menjadi empat yaitu:

1. Perencanaan (*planning*)

Perencanaan yaitu penghubung fakta-fakta dan pemilih fakta serta penggunaan asumsi-asumsi dan pembuatan atau pikiraan-pikiraan buat masa yang akan datang menggunakan jalan merumuskan dan menggambarkan aktivitas-aktivitas yang dibutuhkan buat mencapai output yang diinginkan.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah pengelompokan, pengaturan, penentuan jenis kegiatan yang diperlukan untuk penempatan orang (pegawai), pencapaian tujuan kegiatan ini, penyediaan faktor yang tepat untuk penunjukan hubungan kekuasaan dan persyaratan kerja, yang diberikan. Pengorganisasian tidak dapat dicapai tanpa berinteraksi dengan orang lain dan menugaskan setiap unit tugas khusus untuk setiap orang yang terkait dengan setiap kegiatan yang direncanakan.

3. Pengarahan (*Actuating*)

Penggerakkan merupakan mendorong dan membangkitkan semua anggota organisasi agar berusaha dengan giat dan berkemauan buat mencapai tujuan atas ikhlas dan harmonis menggunakan perencanaan dan kegiatan-kegiatan pengorganisasian menurut pihak pimpinan.

4. Pengawasan (*Controlling*)

Pengawasan bisa diartikan menjadi proses memutuskan apa yang wajib dicapai adalah standar, apa dilakukan yaitu menilai kinerja, melakukan implementasi dan kalau bisa melakukan perbaiki sesuai kebutuhan,

sebagai akibatnya pelaksanaan sesuai dengan standar (ukuran) dan selaras menggunakan rencana.

2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Karena mereka meningkatkan profitabilitas, sumber daya manusia dalam organisasi dianggap sebagai modal manusia. istilah yang sering digunakan untuk merujuk pada modal intelektual karena potensinya untuk menawarkan ide-ide orisinal untuk pengembangan organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah istilah luas yang mengacu pada ideologi, peraturan, pedoman, dan metode yang digunakan untuk mengelola orang di dalam atau di luar bisnis. Manajemen sistematis dari proses jaringan fundamental organisasi, termasuk perencanaan sumber daya manusia, desain pekerjaan, staf, pelatihan dan pengembangan, perwakilan dan perlindungan tenaga kerja, dan pengembangan organisasi, dicapai melalui penggunaan konsep dan sumber daya manusia. Sistem perlu direncanakan, dibuat, dan diterapkan oleh manajemen senior untuk mengontrol dan mengelola proses.

Karena mengelola orang tertentu berbeda dari mengelola sumber daya lainnya, manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah ilmu yang khas dan menarik. Disinilah pentingnya sumber daya manusia yang unggul dalam mengungguli persaingan di era yang penuh ketidakpastian menuntut perusahaan untuk terus berubah. HRM menguraikan bagaimana bisnis mengelola calon sumber daya manusia mereka untuk merekrut kandidat terbaik dengan mengatur SDM, melakukan proses rekrutmen dan seleksi, mengelola dan menumbuhkan staf, dan menawarkan gaji yang kompetitif untuk mempertahankan talenta terbaik.

Manajemen sumber daya manusia, menurut sebuah studi oleh Dessler (2017), adalah urutan tugas yang dilakukan dalam kaitannya dengan personel di sebuah perusahaan, dimulai dengan perencanaan, rekrutmen dan seleksi,

pelatihan dan pengembangan, penilaian karyawan, remunerasi, dan PHK. Noe dkk. (2011) menegaskan bahwa sikap, perilaku, dan kinerja karyawan dipengaruhi oleh kebijakan, praktik, dan sistem. Noe (2011) menempatkan penekanan kuat pada studi strategis dalam studinya tentang HRM, yang mencakup kegiatan seperti analisis dan desain pekerjaan, perencanaan dan rekrutmen, seleksi karyawan, pelatihan dan pengembangan kompensasi, manajemen kinerja, dan hubungan karyawan dengan pemberi kerja.

Menurut Hasibuan (2014), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengendalikan hubungan peran karyawan agar dapat berfungsi dengan baik dan produktif untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan sosial.

Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah cabang manajemen yang berfokus pada interaksi rekan kerja dan fungsi entitas bisnis. Karyawan organisasi adalah konstituen dari manajemen SDM. Oleh karena itu, hanya persoalan-persoalan yang berkaitan dengan tenaga kerja manusia yang menjadi pokok kajian dalam manajemen sumber daya manusia. Manusia terus-menerus berperan aktif dan memimpin dalam semua kegiatan organisasi. Karena orang berperan dalam merencanakan, bertindak, dan menentukan bagaimana tujuan organisasi tercapai. Tanpa kontribusi tindakan karyawan, organisasi tidak akan dapat mencapai tujuannya, meskipun memiliki teknologi yang canggih.

2.2.1. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia menurut Cushway (2013) meliputi sebagai berikut:

1. Pertimbangkan untuk mengembangkan kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa organisasi telah memotivasi, karyawan berkinerja tinggi dan memenuhi kewajiban kerja berdasarkan undang-undang.

2. Menerapkan semua kebijakan dan prosedur SDM untuk mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu mengembangkan keseluruhan strategi atau arah organisasi dalam hal implementasi SDM.
4. Memberikan dukungan dalam kondisi yang akan membantu manajer untuk mencapai tujuan mereka.
5. Bertanggung jawab atas semua situasi dalam hubungan karyawan untuk memastikan bahwa situasi tersebut tidak menghalangi organisasi untuk mencapai tujuannya.
6. Mempersiapkan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
7. Melakukan pemeliharaan standar organisasional atau nilai dalam manajemen sumber daya manusia.

2.2.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Stoner J. (2013: 219), manajemen sumber daya manusia (SDM) memiliki fungsi sebagai berikut dalam operasional organisasi:

1. Fungsi pengadaan sumber daya manusia (SDM), yang dimulai dengan proses perencanaan SDM, rekrutmen, seleksi, dan Proses penempatan SDM.
2. Kegiatan penciptaan Sumber Daya Manusia (SDM), mulai dari proses pengajaran dan pelatihan hingga pengembangan karir.
3. Tanggung jawab pengelolaan sumber daya manusia (SDM), meliputi tenaga kerja, remunerasi, promosi, mutasi, demosi, dan PHK.

2.3 kepemimpinan

Elemen terpenting dalam setiap organisasi adalah kepemimpinan. Ada banyak definisi kepemimpinan yang hampir sama banyaknya dengan orang yang

mencoba mendefinisikannya, klaim Sutikno (2014). Definisi kepemimpinan sebagai konsep manajemen dapat bervariasi tergantung pada titik keberangkatan konseptual seseorang, menurut Stogdil.

Iqbal (2015) menegaskan bahwa kepemimpinan adalah kapasitas untuk mempengaruhi orang untuk mengejar tujuan yang telah ditetapkan. Elemen manusia adalah apa yang menyatukan orang untuk membentuk tim, meningkatkan kinerja, dan bekerja menuju tujuan bersama. Karena seorang pemimpin memiliki dampak yang signifikan terhadap kemampuan organisasi untuk mencapai tujuannya, seorang pemimpin harus memanfaatkan gaya kepemimpinan tertentu untuk mengelola anggota timnya.

Tampi (2014) menegaskan bahwa pemimpin transformasional lebih memperhatikan persyaratan untuk pertumbuhan pribadi setiap pengikut. Dengan membimbing pengikut mereka untuk melihat isu-isu akrab dengan cara segar atau memotivasi, pemimpin transformasional mengubah kesadaran pengikut mereka tentang masalah dan memotivasi mereka untuk bekerja lebih keras untuk mencapai tujuan kelompok.

Menurut Hasibuan (2016:13), seorang pemimpin adalah seseorang yang menggunakan posisi otoritasnya untuk mengarahkan orang lain dan bertanggung jawab atas usahanya dalam mencapai suatu tujuan. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan pemimpin bagi organisasi, diperlukan seorang pemimpin yang dapat memberikan bimbingan.

2.3.1. Teori Kepemimpinan

Menurut teori kepemimpinan, seorang pemimpin muncul atau berkembang dari waktu ke waktu. Berikut ini adalah beberapa teori tentang kepemimpinan:

1. Teori sifat

Ide ini lebih menekankan pada sifat-sifat yang menjadikan seorang pemimpin yang baik. Hanya mereka yang memiliki ciri-ciri tertentu yang dapat menjadi pemimpin, klaim teori sifat. Teori ini menekankan pada gagasan bahwa beberapa orang dilahirkan dengan sifat-sifat tertentu yang membuat mereka secara alami menjadi pemimpin yang baik.

2. Perilaku Teoritis

Ide ini memberikan perhatian lebih pada perilaku pemimpin daripada kualitas yang membuat seorang pemimpin. Perilaku seseorang ketika berpartisipasi dalam kegiatan mengarahkan kelompok untuk mencapai tujuan berfungsi sebagai dasar untuk gagasan ini.

3. Teori Situasional

Menurut pandangan tersebut, kualitas seorang pemimpin bergantung pada skenario tertentu yang dihadapi. Menurut Sutikno (2014), faktor utama dalam situasi yang mempengaruhi keberhasilan tindakan seorang pemimpin adalah sifat kedewasaan bawahan. Mereka berpendapat bahwa karena ada berbagai tingkat persiapan dan kedewasaan di antara bawahan, pemimpin harus mampu memodifikasi gaya kepemimpinannya agar sesuai dengan keadaan.

4. Tujuan dalam teori jalur

Menurut pandangan ini, nilai strategis dan kemandirian seorang pemimpin bergantung pada kapasitasnya untuk memotivasi atau memuaskan pengikutnya melalui penggunaan penghargaan. Menurut gagasan ini, tanggung jawab seorang pemimpin adalah untuk memastikan bahwa bawahan tahu kemana harus mengerahkan tenaganya untuk mencapai tujuan organisasinya.

5. Teori Kelebihan

Menurut teori ini beranggapan bahwa seseorang akan menjadi pemimpin apabila ia memiliki kelebihan dari pada pengikutnya.

Pada dasarnya kelebihan yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin ialah mencakup 3 hal yaitu:

- a. Manfaat rasio antara lain manfaat menggunakan akal, manfaat memahami hakikat tujuan organisasi, dan manfaat mengetahui cara bergerak.
- b. Seorang pemimpin harus mampu menunjukkan sifat luhurnya kepada para pengikutnya agar bermanfaat secara spiritual. Seorang pemimpin menjadi contoh bagi bawahannya.
- c. Seorang pemimpin harus dalam kondisi fisik yang lebih baik daripada pengikutnya agar dapat bertindak cepat (Wursanto dalam Sutikno 2014).

6. Teori kharismatik

Mengklaim bahwa seseorang memperoleh kualitas kepemimpinan karena pengaruhnya yang sangat besar. Kekuatan yang luar biasa adalah prasyarat untuk karisma. Pemimpin dengan gaya karismatik biasanya memiliki banyak daya tarik dan kekuasaan. Pengaruh luar biasa ini ditunjukkan oleh upaya luar biasa yang akan dilakukan pengikut untuk melindungi kepribadian pemimpin bahkan sampai memberikan nyawa mereka sebagai penebusan. Ada banyak tradisi keagamaan yang mempengaruhi gagasan kepemimpinan karismatik.

2.3.2 Macam-macam Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan Sutikno (2014) dapat dibagi menjadi beberapa kategori berikut:

1. *Despotisme / Demokrasi*

Pemimpin otokratis biasanya menggunakan posisi mereka untuk memaksa pegawai mengajukan penawaran dan membuat keputusan sendiri. Ada cara lain kepemimpinan demokratis untuk mendorong pegawai berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.

2. *Transaksional / Transformasional*

Pemimpin transaksional menggunakan uang, pekerjaan dan keselamatan pekerja untuk mendapatkan kepatuhan karyawan. Pemimpin transformasional berbagi motivasi untuk bekerja keras untuk bekerja keras untuk mencapai tujuan yang lebih besar dengan karyawannya.

3. *Pendorong / Supervisor*

Pemimpin memiliki urgensi, memberikan dukungan pada pegawai menggunakan visinya, dan mengembangkan kemampuan untuk mencapai tujuan kelompok. Ada juga supervisory leader yang tujuannya memanipulasi ketaatan karyawan.

4. *Glamour / Non Glamour*

Pemimpin karismatik tergantung pada karakter, dorongan dan karisma mereka. Perilaku berwawasan ke depan, dapat sepenuhnya mempertimbangkan atau mencapai hasil yang baik. Ada juga beberapa pemimpin non-karismatik yang mengandalkan pengetahuan, kedamaian diri, kepercayaan diri, dan metode analitis mereka dalam menangani kasus.

2.3.3 Indikator kepemimpinan

Gaya kepemimpinan membedakan sifat, kebiasaan, karakter, serta kepribadian interaksi pemimpin dengan orang lain. Kartono (2013) menjelaskan indikator gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Motivasi

Kekuatan atau pendorong biasa membuat anggota organisasi berkeinginan untuk melakukan berbagai aktivitas dengan kekuatan dan energinya sendiri saat menjalankan berbagai tanggung jawab.

2. Kemampuan berkomunikasi

Kemampuan untuk menyampaikan informasi, pemikiran dan gagasan kepada karyawan. Dengan tujuan agar karyawan dapat memahami maknanya secara langsung maupun secara tidak langsung.

3. Kemampuan untuk mengontrol bawahan

Mampu mengontrol segala hal yang dilakukan karyawan terkait dengan pengembangan sumber daya manusia dan pencapaian organisasi atau perusahaan. Beri tahu pegawai cara menangani pernyataan yang lembut, tegas, dan bahkan mengancam dengan tujuan agar tuduhan itu berfungsi dengan baik.

4. Bertanggung jawab

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab biasa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, bertanggung jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan tanggung jawaban dan menanggung akibatnya.

5. Kemampuan pengambilan keputusan

Tindakan yang tepat merupakan mengambil pendekatan sistematis terhadap sifat alternatif yang dihadapi, dan mengambil tindakan berdasarkan perhitungannya.

6. Kemampuan untuk mengontrol emosi

Mengontrol emosi adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi maka akan semakin baik.

2.4 Kinerja

Kinerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan instansi dalam mencapai tujuannya. Dari pernyataan Mangkunegara (2015) diketahui bahwa kinerja ialah hasil kerja yang dilakukan menurut suatu posisi atau tempat kerja yang dipelajari oleh pekerja dan pegawai suatu organisasi atau instansi melalui penerapan proses evaluasi pekerjaan standar yang ditetapkan oleh instansi tersebut. Robbins dan Judges, (2017). Selain itu Swasto (2011) mendefinisikan kinerja adalah hasil yang dicapai ketika suatu instansi bekerja sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan untuk pekerjaan. Dalam hal ini, Kinerja mengacu pada kemampuan individu dan organisasi atau yang instansi mempekerjakan pekerja atau karyawan.

Wibowo (2007:7) berpendapat bahwa gagasan kinerja sebagai konsekuensi atau prestasi kerja adalah asal mula kinerja. Namun, pada kenyataannya, kinerja mencakup lebih dari sekedar output tenaga kerjaitu juga mengacu pada cara di mana pekerjaan dilakukan. Kinerja adalah hasil akhir dari pekerjaan yang sangat terkait dengan tujuan strategis bisnis, kebahagiaan pelanggan, dan kontribusi ekonomi.

Sedangkan menurut Benardin dan Russel dalam Priansa (2014) kinerja adalah hasil kegiatan fungsi pekerjaan atau pekerjaan tertentu selama periode waktu yang telah ditentukan. Hasil kerja merupakan hasil kompetensi, terwujudnya cita-cita dan keahlian

2.4.1. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2015) kinerja memiliki beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja :

1. Faktor Kemampuan

Dari sudut pandang psikologis, keterampilan pegawai dapat diklasifikasikan atau dikelompokkan berdasarkan IQ atau keterampilan potensial yang biasanya memiliki nilai standar antara 110 sampai 120. Berdasarkan keterampilan dan potensi, ditentukan dilihat dari kualitas karyawan.

2. Faktor Motivasi

Motivasi ialah respon atau sikap alami dari seorang individu atau pegawai dalam menghadapi berbagai situasi yang berkaitan dengan masalah jabatan untuk suatu organisasi atau pegawai. Hal ini sangat penting karena berpengaruh signifikan terhadap penyelesaian pekerjaan pegawai pada tempatnya bekerja

2.4.2. Indikator Kinerja

Menurut Robbins dan Judge (2017) Kinerja memiliki beberapa indikator kinerja yaitu yaitu:

1. Kualitas (Mutu)

Ini adalah ukuran apakah kinerja individu, secara umum dapat dipahami dan dilihat oleh pekerja melalui keterampilan dan inisiatif yang diambil oleh pegawai.

2. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Hal ini mengacu pada ketepatan waktu pelaksanaan, Penyesuaian hasil yang diperoleh aktivitas pada awal waktu yang ditentukan dan penggunaan waktu secara maksimal untuk aktivitas lainnya.

4. Kemandirian

Sejauh mana pegawai dapat mengerjakan tugas profesional mereka. Gelar yang menjanjikan pegawai untuk bekerja dengan agensi dan memenuhi tanggung jawab mereka terhadap kantor.

5. Efektifitas

Sumber daya manusia yang harus dimaksimalkan untuk meningkatkan keuntungan serta mengurangi tingkat kerugian setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

2.4.3. Pengukuran kinerja

Kinerja karyawan pada dasarnya diukur sesuai dengan kepentingan organisasi, sehingga indikator dalam pengukurannya disesuaikan dengan kepentingan organisasi itu sendiri. Menurut Mondy, Noe Premeaux dalam Priansa (2014) menyatakan pengukuran kinerja dapat dilakukan dalam menggunakan dimensi sebagai berikut:

1. Kualitas Pekerjaan

Kualitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai pada kurun waktu yang sudah ditentukan

2. Kemandirian

Kemandirian yang berkenan dengan pertimbangan derajat kemampuan pegawai untuk bekerja atau mengembangkan tugas secara mandiri dengan bantuan orang lain.

3. Inisiatif

Inisiatif berkenan dengan pertimbangan kemandirian, fleksibilitas berfikir dan kesedian untuk menerima tanggung jawab.

4. Adaptabilitas
5. Berkenan dengan kemampuan untuk beradaptasi dan mempertimbangkan kemampuan untuk bereaksi terhadap mengubah kebutuhan atau kondisi-kondisi.
6. Kerja sama
Kerjasama berkaitan dengan pertimbangan kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain. Apakah tugas mencakup lembur dengan sepenuh hati.

2.5 Tinjauan Empirik

Tabel 2.1 tinjauan empirik

No	Nama Penelitian	Judul	Hasil Penelitian
1	Ferry Hardian (2015)	Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan tetap service center panasonic surabaya)	variabel gaya kepemimpinan demokratis mempunyai nilai t hitung dan koefisien beta yang paling besar.
2.	Lukman Nasution (2010)	Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja Karyawan pada dinas perhubungan provinsi sumatra utara	gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan $t_{hitung} = (8,369) > t_{tabel} (2,011)$. Hal tersebut membuktikan bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara.
3.	Emila Ika Andryani (2016)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada	Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakita Patih Yogyakarta.

		Administrasi (Non-Menis) Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta)	
4.	Sela Ariska (2019)	Hubungan Kinerja Karyawan dengan Gaya Kepemimpinan Pada PT Telkom Indonesia Cabang Bandar Lampung	Penelitian menunjukkan hasil perhitungan dengan menggunakan teknik analisis product moment cart person membuktikan adanya hubungan antar gaya pemimpin dan karyawan.
5.	Harjoni Densky(2014)	Pengaruh Etos Kerja Islami Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Makan Ayam Lepas Lhokseumawe	Adanya Pengaruh Positif Dan Signifikan Antara Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.

Sumber : Jurnal penelitian

2.6 Kerangka Pikir

kerangka pemikiran ini merupakan penjelasan sementara terhadap gejala-gejala yang menjadi objek permasalahan. Adapun kerangka pikir dalam penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

2.7 Defenisi Operasional

Secara umum pengertian operasional merupakan konsep abstrak yang dapat memfasilitaskan pengukuran variabel. Operasi juga dapat diartikan sebagai prinsip-prinsip pedoman untuk melaksanakan kegiatan atau pekerjaan penelitian.

Thomas (2015) definisi operasional menggambarkan kejadian observasi yang mengizinkan periset menerapkan uji empiris terlepas dari benar maupun salahnya dampak yang diramalkan. Ada pula variabel pembedahan dalam riset ini merupakan selaku berikut:

2.7.1. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan membedakan sifat, kebiasaan, karakter, serta kepribadian interaksi pemimpin dengan orang lain. Kartono (2013) menjelaskan indikator gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut

1. Motivasi

Kekuatan atau pendorong biasa membuat anggota organisasi berkeinginan untuk melakukan berbagai aktivitas dengan kekuatan dan energinya sendiri saat menjalankan berbagai tanggung jawab.

2. Kemampuan berkomunikasi

Kemampuan untuk menyampaikan informasi, pemikiran dan gagasan kepada pegawai. Dengan tujuan agar karyawan dapat memahami maknanya secara langsung maupun secara tidak langsung.

3. Kemampuan untuk mengontrol bawahan

Mampu mengontrol segala hal yang dilakukan karyawan terkait dengan pengembangan sumber daya manusia dan pencapaian organisasi atau instansi. Beri tahu pegawai cara menangani pernyataan yang lembut, tegas, dan bahkan mengancam dengan tujuan agar tuduhan itu berfungsi dengan baik.

4. Bertanggung jawab

Seorang pemimpin harus bertanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab secara umum didefinisikan sebagai kewajiban untuk memikul segala sesuatu, bertanggung jawab dan menanggung akibatnya.

5. Kemampuan pengambilan keputusan

Tindakan yang tepat merupakan mengambil pendekatan sistematis terhadap sifat alternatif yang dihadapi, dan mengambil tindakan berdasarkan perhitungannya.

6. Kemampuan untuk mengontrol emosi

Mengontrol emosi adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi maka akan semakin baik.

2.7.2. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan catatan hasil yang dihasilkan suatu kegiatan dalam kurun waktu tertentu. Menurut Robbins dan Judge, (2017) Kinerja memiliki beberapa indikator kinerja yaitu:

1. Kualitas (Mutu)

Ini adalah ukuran apakah kinerja individu, secara umum dapat dipahami dan dilihat oleh pekerja melalui keterampilan dan inisiatif yang diambil oleh pegawai.

2. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Hal ini mengacu pada ketepatan waktu pelaksanaan, Penyesuaian hasil yang diperoleh aktivitas pada awal waktu yang ditentukan dan penggunaan waktu secara maksimal untuk aktivitas lainnya

4. Kemandirian

Sejauh mana pegawai dapat mengerjakan tugas profesional mereka. Gelar yang menjanjikan pegawai untuk bekerja dengan agensi dan memenuhi tanggung jawab mereka terhadap kantor.

5. Efektifitas

Sumber daya manusia yang harus dimaksimalkan untuk meningkatkan keuntungan serta mengurangi tingkat kerugian setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

2.8. Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan kerangka pikir, dapat dirumuskan hipotesis dalam permasalahan ini gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian)

Proses pemilihan di antara pilihan-pilihan untuk bagaimana mengumpulkan lebih banyak data, mengevaluasi dan menafsirkannya, dan akhirnya menawarkan solusi untuk masalah ini dikenal sebagai desain penelitian (Sekara, 2003). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, untuk menyelidiki keadaan, kondisi atau hal yang lain-lain yang sudah disebutkan hasilnya di paparkan dalam bentuk laporan penelitian Arikunto, (2019).

Sedangkan metode survei adalah proses pengumpulan sampel dari suatu populasi serta digunakannya kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok Masri Singarimbun, (1989).

3.2 Waktu dan lokasi penelitian

Dalam mendapatkan data hasil penelitian ini, maka penulis menentukan lokasi dan waktu penelitian dengan pertimbangan untuk mempermudah dalam penelitian. Penelitian ini dilaksanakan pada kantor PT. Harapan Jaya Multi Binis di : Jl. Ir. Sutami No. 38, Komp. Pergudangan Parangloe Indah Blok14 No.1.3.5 Kab. Maros, Sulawesi Selatan. Penelitian ini dilaksanakan dari bulan februari-maret 2023.

3.3 Populasi dan sampel

3.3.1. Populasi

Menurut pendapat Sugiyono (2005:90) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan tetap berjumlah 218 orang

3.3.2. Sampel

Penentuan jumlah sampel dapat di hitung dengan menggunakan rumus sloving (dalam Surgiyono 2007 : 87) sebagai berikut:

$$N = \frac{N}{1 + Nd^2}$$

Dimana:

n= jumlah Sampel

N= jumlah populasi

d= presisi/ ketelitian (95%) atau tingkat kesalahan 10 % (0,1) sehingga dapat dihitung sebagai berikut:

$$n = \frac{218}{218 (0,1)^2 + 1}$$

$$n = \frac{218}{218 (0,01)^2 + 1} = \frac{218}{3,18} = 68,553$$

Sehingga dengan menggunakan rumus ini maka jumlah sampelnya adalah 69 orang. Pengambilan sampel yang di gunakan adalah sampel secara random sampling (sampel acak sederhana) mengingat jumlah populasi tidak begitu banyak dan waktu penelitian yang cukup singkat.

3.4 Jenis dan sumber daya

1. Data Primer

Merupakan data yang diperoleh langsung, dari narasumber dan responden dengan melakukan wawancara, observasi dan penyebaran kuesioner.

2. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dengan cara membaca, mempelajari dan memahami melalui media lain yang bersumber dari literature, buku-buku serta dokumen Sugiyono, (2012:141).

3.5 Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi sebagai berikut:

1. Dokumentasi

Dokumentasi ini dikerjakan dengan cara pencatatan terhadap suatu dokumentasi dari data-data sebagai penunjang untuk mendukung suatu penelitian. Yang terdiri dari struktur organisasi, populasi pegawai, dan profil instansi.

2. Kuesioner

Kuesioner Supriyanto dan Maharani (2013) adalah beberapa unit pertanyaan yang terdapat dalam bentuk kertas, isi jawaban responden masing-masing dengan cara penyampaian langsung kepada responden, kemudian kembalikan kepada peneliti. Tujuannya untuk mendapatkan informasi yang relevan dalam penelitian.

3. File

Penelitian ini mengacu pada pengumpulan data dan informasi dari buku, jurnal, internet, dan karya ilmiah lainnya agar memperoleh informasi yang berkaitan dengan teori serta konsep yang berkaitan dengan masalah penelitian.

Tabel 3.1

Skala Likert dan Bobot Nilai Jawaban Responden

Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang setuju (KS)	3
Tidak setuju (TS)	2
Sangat tidak setuju (STS)	1

Sumber. Sugiyono (2017)

3.6 Pengukuran variabel

Dalam penelitian ini, menurut Sugiyono (2018) pengukuran variabel dapat dikategorikan menjadi 2 bagian, yakni variabel independen (Variabel Bebas) dan variabel dependen (Variabel Terkait) dan digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur variabel.

1. Variabel bebas (Variabel X)

Variabel bebas (independen) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terkait (*dependent*) Sugiyono (2018). Variabel *independen* dalam penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan (x). Konsep gaya kepemimpinan yaitu karakteristik, kebiasaan, temperamen, karakter, serta kepribadian yang membuat seseorang pemimpin berinteraksi dengan orang lain.

Secara operasional gaya kepemimpinan adalah pemahaman yang digunakan oleh pimpinan untuk mempengaruhi bawahannya guna mencapai tujuan organisasi. Indikatornya adalah kemampuan motivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan, rasa tanggung jawab.

2. Variabel terikat (variabel Y)

Variabel terikat adalah variabel yang bereaksi atau memberikan tanggapan bila dihubungkan dengan variabel bebas. Yusuf (2014) mengemukakan bahwa variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain tetapi tidak dapat mempengaruhi variabel lain.

Variabel terikat pada penelitian ini merupakan kinerja karyawan (Y) konsep kinerja yaitu hasil kerja individu maupun sekelompok orang dalam sebuah organisasi dapat bekerja keras agar mencapai tujuan organisasi sesuai kebijakan serta tanggung jawabnya sendiri, serta tujuan

tersebut tidak melanggar peraturan perundang-undangan dan etika dalam hukum

Sedangkan secara operasional kinerja merupakan persepsi karyawan terhadap kualitas hasil kerja yang dicapai dalam pelaksanaan tanggung jawab karena adanya pembagian tanggung jawab. Tandanya adalah kualitas, ketepatan waktu dan kemandirian.

3.7 Uji Instrumen

3.7.1. Uji Validitas

Validitas kuesioner dapat diuji dengan mengukur keakuratannya atau ketidaktepatannya. Uji validitas memperlihatkan seberapa baik alat ukur tersebut mampu mengukur apa yang ingin diukur, jika fenomena berhasil diukur, maka itu adalah pengukuran yang valid Siregar (2014).

Jika pertanyaan dapat mengungkapkan variabel penelitian yang diukur dengan kuesioner, maka kuesioner tersebut valid, untuk menguji keefektifan instrumen dalam penelitian digunakan analisis koefisien korelasi *person product* momen untuk menguji validitas data digunakan *IBM Statistic SPSS 26* versi *Windows*. Uji validitas yang dilakukan untuk membandingkan nilai r hitung dengan rtabel untuk tingkat signifikansi 5% dari tingkat peluang ($df=n-2$), dalam ini adalah jumlah sampel.

Kriteria untuk penilaian uji validitas adalah sebagai berikut yaitu:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pertanyaan tersebut valid.
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pernyataan tersebut tidak valid Ghozali (2011).

3.7.2 Uji Reliabilitas

Jika jawaban setiap orang atas pertanyaan tersebut konsisten/stabil setiap saat, maka kuesioner tersebut "*reliabel*" Ghozali (2011). Dasar dari uji

reliabilitas bahwa variabel tersebut reliabel jika $\alpha > r_{tabel}$, sebaliknya jika $\alpha < r_{tabel}$ maka variabel tersebut tidak reliabel. Saat menguji reliabilitas alat penelitian, penulis menggunakan bantuan *IBM Statistic SPSS Versi 26 for Windows*. Kemudian Sundayana (2015) menjelaskan hal koefisien reliabilitas dengan mengacu pada Triton sebagai berikut:

Tabel 3.2

Klasifikasi Koefisien Reliabilitas Triton

Koefisien	Kriteria
0,00 0.20	Kurang Reliabel
>0.21 0.40	Agak Reliabel
>0.41 0.60	Cukup Reliabel
>0.61 0.80	Reliabel
>0.81 1,00	Sangat Reliabel

Sumber Triton (2005)

3.7 Uji Asumsi Klasik

3.7.1 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2013) Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi kedua variabel yang ada adalah variabel bebas terikat mempunyai distribusi data yang normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji kolmogorov smimov.

Pengambilan kesimpulan kriteria sebagai berikut :

- a. Jika nilai $sig, (2-tailed) > \alpha (0,05)$ maka data distribusi normal.
- b. Jika $asymp, sig, (2-tailed) < \alpha (0,05)$ maka data tidak berdistribusi normal.

3.8 Metode Analisis Data

Metode dalam analisis data merupakan suatu teknik pengolahan data agar mendapatkan hasil penelitian yang bisa digunakan sebagai acuan untuk menarik kesimpulan dan penelitian yang sedang berjalan secara berlangsung. Analisis data yang dipakai untuk menguji hipotesis yang dibuat dalam penelitian.

3.8.1 Analisis Regresi Sederhana

Peneliti menggunakan analisis statistik regresi sederhana. Variabel bebas bertanda (x) dan variabel terikat yang bertanda (Y) akan saling berelasi, dan hasilnya dinyatakan dalam persamaan berikut:

$$Y=a+bx$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

a = Koefisien Konstan

b = Koefisien Regresi Sederhana

x = Gaya Kepemimpinan

3.9 Uji Hipotesis

1. Uji lokal (uji t)

Adalah uji statistik tersendiri agar melihat pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Menurut Sugiyono (2017), uji lokal (uji t) digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Acuan pengambilan keputusan dapat didasarkan pada kriteria pengujian sebagai berikut:

- a. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan tingkat signifikan $< \alpha$ (0,05) maka variabel independen akan berpengaruh terhadap variabel dependen masing-masing.

- b. Jika t hitung pada <1 tabel, dan tingkat signifikansi $> \alpha(0,05)$ maka variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

2. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghazali (2013) mengemukakan bahwa koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur kemampuan model dalam menjelaskan perubahan variabel independen. Dalam proses pencarian tentang kontribusi variabel (x) terhadap variabel (Y), dihitung dengan menentukan koefisien. Kemudian untuk menjelaskan tingkat pengaruh gaya kepemimpinan, pedoman koefisien penjas digunakan.

Nilai koefisien determinasi adalah 0-100%, jika nilai koefisiennya mendekati 100% berarti dependen memiliki pengaruh yang lebih kuat terhadap variabel independen begitu pula sebaliknya. Saat itu semakin dekat. Angka 0 berarti pengaruh variabel lemah independen terhadap variabel dependen. Pedoman koefisien. Determinasi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 3.3

Interpretasi Koefisien Determinasi

0% 5KB 5 100%	Tingkat Hubungan
82 % 100%	Sangat Tinggi
49% 80%	Tinggi
17% 48%	Cukup Tinggi
5% 16%	Rendah Tapi Pasti
0% 4%	Rendah / Lemah Sekali

Sumber : Ghazal (2013)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum

4.1.1 Sejarah Singkat PT. Harapan Jaya Multi Bisnis

PT. Harapan Jaya Multi Bisnis adalah perusahaan manufacture dan Trading Company didirikan di Makassar pada tahun 1996 yang akrab di sapa Pak Apiu mulai membuka usaha kecil-kecilan di sebut ruko kecil di jalan Gunung Bawakaraeng pada tahun 1996 dan memproduksi cat Water Base, pada tahun 2003 Pak Apiu memindahkan tempat produksi ke pergudangan Parangloe dan tetap memproduksi cat Water Base. Usaha yang di rintis ini awalnya memiliki nama Ud. Harapan Jaya Cemical dan mulai melakukan pengembangan diri pada tahun 2005 dengan memproduksi Fiber Glass yang terdiri dari Bak mandi, Tangki Air dan lain-lain. Seiring berjalannya waktu tepat pada tahun 2010 kembali memngembangkan diri dengan memproduksi pipa PVC dan pindah kegudang baru dengan luas lahan 5250 m².

PT. harapan Jaya Multi Bisnis juga membuka depo di Kendari pada tahun 2011 dengan lahan hampir 2000m² serta membuka depo di Palu pada tahun 2013 dengan luas lahan 4000m² kemudian pada tahun 2015 memproduksi atap Galvalume.

Pada tahun 2014 PT. harapan Jaya Multi Bisnis sudah mempunyai standar keberterimaan ISO. Pada tahun 2017 PT. Harapan Jaya Multi Bisnis melakukan pengembangan lagi dengan memproduksi Canal C dan Reng

untuk baja ringan, usaha yang di rintis Pak Piu semakin berkembnag dan pada tahun 2019 Pak Apiu merasa tempat pipa PVC dan Galvalue serta Fiber Glass di pindahkan kekawasan pergudangan Pattene dan di tahun yang sama kembali menambah produk yang yang di produksi dengan memproduksi Hollow dan Wall Angel untuk Flafon, di tahun 2020 PT. harapan Jaya Multi Bisnis menambah produk dengan memproduksi CNP 125 dan CNP 100, untuk wilayah pemasaran sendiri sudah mencakup area Sulawesi Selatan, Sulawesi Barat, Sulawesi Tengah, dan Sulawesi Tenggara.

4.1.2 Visi dan Misi PT. Harapan Jaya Multi Bisnis

a. Visi

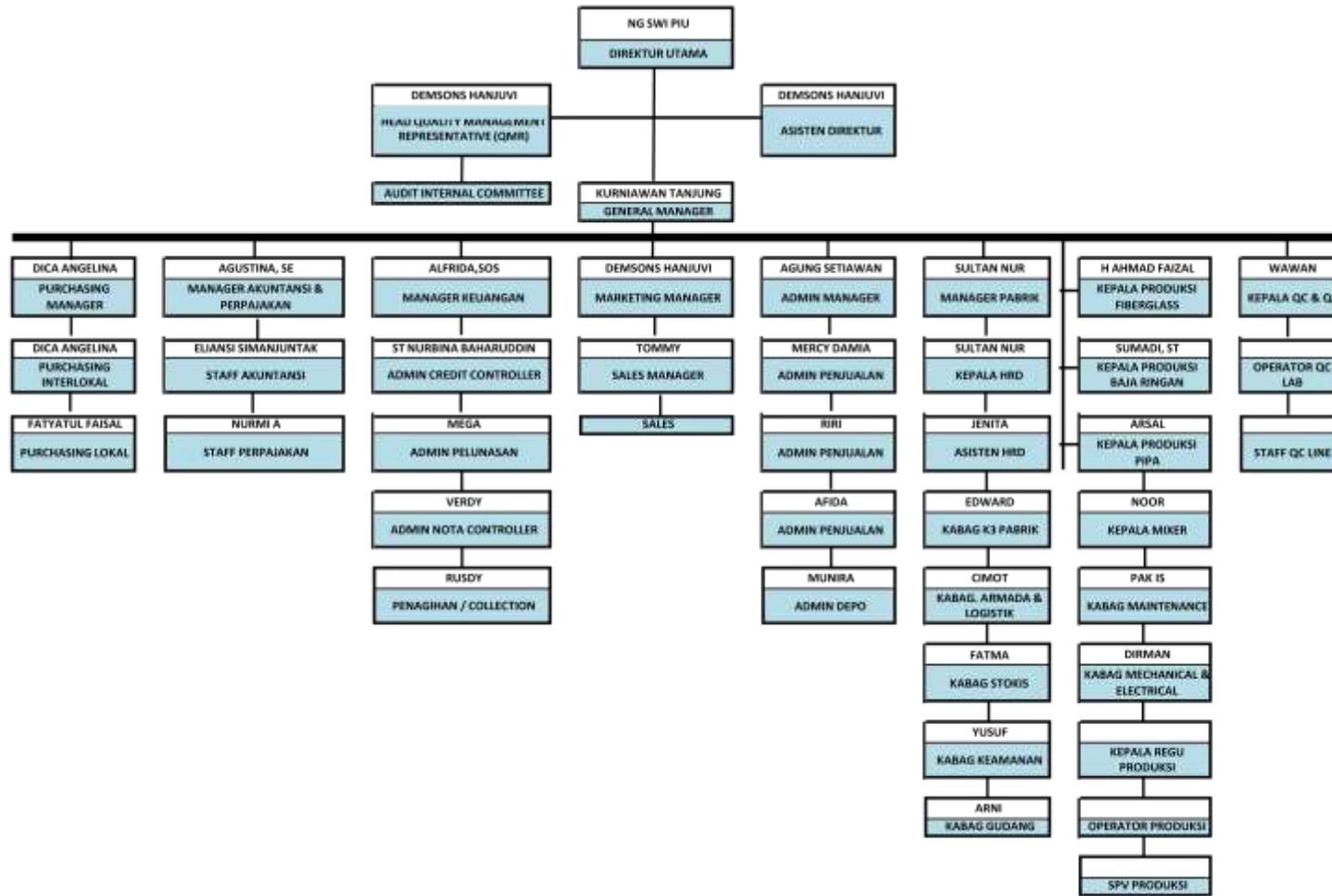
Menjadikan Perusahaan Manufaktur terkemuka yang meningkatkan dan menyukseskan pembanguinan seluruh Indonesia Tengah dan Timur

b. Misi

- 1) Memproduksi produk-produk bahan bangunan berkualitas
- 2) Mendiatribusikan produk-produk di seluruh wilayah Indonesia Tengah dan Indonesia Timur
- 3) Memberikan pelayanan yang sigap, cepat dan solutif secara maksimal di setiap kegiatan.

4.1.3 Struktur Organisasi PT. Harapan Jaya Multi Bisnis

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Pt. Harapan Jaya Multi Bisnis



Sumber: PT. HJMB

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Berikut dibawah ini merupakan deskripsi karakteristik responden berdasarkan usia yang diuraikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
<10 tahun	31	45%
>10-20 tahun	28	41%
>20 tahun	10	14%
Total	69	100%

Sumber: Data diolah 2023

Berdasarkan pada tabel 4.1 yang menjelaskan karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dapat diketahui terdapat 69 responden (100%) dan menjadi mayoritas dengan masa kerja <10 tahun sebanyak 31 orang (45%), Karyawan dengan masa kerja >10-20 tahun 28 orang (41%), sedangkan karyawan dengan masa kerja >20 tahun sebanyak 10 responden (14%)

4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Deskripsi karakteristik responden Berdasarkan Jenis Kelamin dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	40	58%
Perempuan	29	42%
Total	69	100%

Sumber : Data diolah 2023

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin telah dijelaskan pada tabel 4.3, responden dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 40 responden (58%) melebihi jumlah responden jenis kelamin perempuan dengan total 29 responden (42%).

4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Deskriptif karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat di lihat dari tabel di bawa ini:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Akhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
SLTP/Sederejat	15	22%
SLTA/Sederajat	16	23%
Diploma	9	13%
Sarjana (S1)	20	29%
Sarjana (S2) dan (S3)	9	13%
Total	69	100%

Sumber : Data diolah 2023

Dapat dilihat tabel 4.4 bahwa responden dengan pendidikan terakhir SLTP/Sederajat sebanyak 15 responden (22%), responden dengan pendidikan SLTA/Sederajat berjumlah 16 responden (23%), responden dengan pendidikan terakhir Diploma sebanyak 9 responden (13%), Sarjana S1 sebanyak 20 (29%), Sarjana S2 dan S3 9 responden (13%). Jadi dapat disimpulkan responden dengan pendidikan terakhir S1 adalah menjadi mayoritas.

4.3 Instrumen penelitian

4.3.1 Uji validasi

Tabel 4.5
Uji Validasi Gaya Kepemimpinan

Variabel	Indikator	Nilai Rhitung	Nilai Rtabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan X	X1	0,734	0,196	Valid
	X2	0,775	0,196	Valid
	X3	0,291	0,196	Valid
	X4	0,817	0,196	Valid
	X5	0,788	0,196	Valid
	X6	0,421	0,196	Valid
	X7	0,717	0,196	Valid

Sumber : Output SPSS 26, 2023

Dapat dilihat pada tabel 4.5 diatas memperlihatkan hasil gaya kepemimpinan yang berarti bahwa keseluruhan poin pernyataan pada variabel tersebut memiliki r hitung > r tabel. Maka dari itu keseluruhan poin pernyataan pada variabel gaya kepemimpinan dapat dikatakan valid.

Tabel 4.6
Uji validasi kinerja karyawan

Variabel	Indikator	Nilai Rhitung	Nilai Rtabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,775	0,196	Valid
	Y.2	0,706	0,196	Valid
	Y.3	0,715	0,196	Valid
	Y.4	0,801	0,196	Valid
	Y.5	0,330	0,196	Valid
	Y.6	0,849	0,196	Valid

Sumber : Output SPSS 26, 2023

Berdasarkan pada Tabel 4.6 diatas menunjukkan bahwa, hasil uji validitas dengan nilai r-tabel 0,196 menunjukkan bahwa seluruh item

pertanyaan dalam kuesioner kinerja karyawan memiliki nilai r-hitung lebih besar r-tabel sehingga seluruh pernyataan kinerja karyawan adalah valid.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas alat penelitian di lakukan untuk masing-masing variabel yaitu gaya kepemimpinan (X) dan kinerja karyawan (Y). Hal ini dilakukan untuk mendapatkan jawaban, apakah setiap pertanyaan dalam kuesioner dapat diandalkan sebagai alat ukur variabel. Uji reliabilitas digunakan dalam penelitian ini menggunakan rumus *cronbach Alpha*. Adapun hasil yang didapatkan pengujian reliabilitas variabel sebagai berikut:

Tabel 4.7
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronchbach's Alpha Hitung	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X)	0,742	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,799	Reliabel

Sumber: Data SPSS 26, 2023

Dari tabel 4.7 di atas, diperoleh nilai variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,742 nilai variabel kinerja karyawan sebesar 0,799. Berdasarkan nilai cronbach alpha > 0,5 oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua deskripsi variabel dapat dikatakan reliabel.

4.5 Uji Asumsi Klasik

4.5.1 Uji Normalitas

Tabel 4.8
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		69
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.10144929
Most Extreme Differences	Absolute	.158
	Positive	.116
	Negative	-.158
Test Statistic		.158
Asymp. Sig. (2-tailed)		.164 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Data SPSS 2,2023

Berdasarkan pengujian tabel 4.8 diatas, hasil uji Normalitas diketahui nilai signifikansinya yaitu $0,164 > 0,5$ maka dapat disimpulkan bahwa nilai residul berdistribusi normal.

4.6 Analisis Data

4.6.1 Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 4.9
Hasil Pengujian Regresi Sederhana

		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	T
1	(Constant)	11.397	2.859		3.987
	Gaya Kepemimpinan	.496	.091	.552	5.419

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data SPSS 26, 2023

Berdasarkan tabel 4.9 diatas, Hasil analisis regresi linear sederhana di peroleh sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

$$Y = 11.397 + 0,496x$$

Dimana itu

Y = Kinerja Karyawan

a = koefisien konstan

B = koefisien regresi sederhana

x = gaya kepemimpinan

Hasil regresi linear sederhana memperlihatkan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, dari persamaan tersebut dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Nilai konstan sebesar 11,397 adalah nilai konstan atau keadaan dimana variabel kinerja pegawai belum di pengaruhi oleh variabel yang lain yaitu variabel gaya kepemimpinan (x) jika independen tidak ada maka variabel kinerja karyawan tidak mengalami perubahan.
- 2) Nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan (x) sebesar 0,496, menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel gaya kepemimpinan maka akan mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,496 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak teliti dalam penelitian ini.

4.7 Uji Hipotesis

4.7.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji tparsial bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) secara parsial (sendiri) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). signifikan yang digunakan dalam pengujian

tersebut adalah 0,05. Dasar pengambilan keputusan untuk bagian uji t adalah berikut:

Tabel 4.10
Hasil Uji T

Coefficients^a			
Model		T	Sig.
1	(Constant)	3,987	,000
	Gaya Kepemimpinan	5,419	,000
a. Dependent Variable: Kinerja			

Sumber : Data SPSS 26, 2023

Pada tabel 4.10 diatas dapat diketahui bahwa uji t menunjukkan nilai signifikan pengaruh gaya kepemimpinan (X) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah $0,000 < 0,5$ dan nilai t hitung $5,419 > 0,00$. Menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan. Hasil ini membuktikan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak.

4.8 Uji koefisien R^2

Koefisien determinasi R^2 adalah koefisien yang menjelaskan seberapa besar hubungan antara variabel terikat dan variabel bebas. Jika nilai koefisien determinasi R^2 makin mendekati nol, menunjukkan bahwa kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat sangat terbatas. Sebaliknya, jika nilai koefisien determinasi R^2 mendekati satu berarti variabel bebas menyediakan hampir segala penjelasan yang diinginkan untuk memprediksi variabel terikat. Berikut tabel uji koefisien determinasi R^2 dalam penelitian

Tabel 4.11
Hasil Uji Koefisien Dterminasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.552 ^a	.305	.294	2.11707

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data SPSS 2023

Berdasarkan Tabel 4.11 diatas, diperoleh hasil nilai koefisien (R) = 0,552 yang berarti berhubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan adalah kuat, yang meningkat 55,2% dapat dilihat pada (interpretasi koefisien Determinasi). sedangkan nilai koefisien determinasi (R^2) = 0,305 ($R^2 \times 100$) artinya kontribusi variabel gaya kepemimpinan (X) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 30,5%. Sedangkan 69,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor selain variabel independen dalam penelitian ini.

4.7 Pembahasan

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Harapan Jaya Multi Bisnis”, dalam mengumpulkan data peneliti menggunakan metode kuesioner offline, serta dalam pengelolaan data menggunakan SPSS versi 26.

Gaya kepemimpinan adalah hal yang sangat penting dalam sebuah instansi untuk meningkatkan dan mengembangkan kinerja karyawan. Dari hasil statistik dalam uji regresi linear sederhana dan uji t diperoleh nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan nilai t hitung $5,419 >$ nilai t tabel 0,000, sehingga dapat diketahui persamaan regresi sebagai berikut $Y = 11,397 + 0,496x$.

Maka berdasarkan hasil tersebut variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Harapan Jaya Multi Bisnis. Hal ini dapat dilihat dari responden yang setuju dengan pertanyaan/pernyataan dalam koesioner yang tertulis bahwa pemimpin memberikan motivasi, mudah diajak berkomunikasi, mampu mengontrol bawahan, mampu bertanggung jawab, serta mampu mngendalikan emosionalnya untuk tercapainya Kinerja karyawan yang lebih baik.

Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahanya. Sementara itu, pendapat lain menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah polah tingka laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelolah bawahanyal, karena seorang pemimpin sangat mempengaruhi keberhasilan orgnisasi dalam mencapai tujuanya. Semkain tegas gaya kepemimpinan seorang pemimpin maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner didapatkan hasil tertinggi dari variabel kepemimpinan yaitu bahwa pemimpin memiliki kemampuan mengontor bawahan dengan baik dengan sub indikator seorang pemimpin tegas dalam melakukan tugas. Indikator yang sangat berpengaruh dalam penelitian terdapat pada variabel kinerja karyawan didapatkan nilai tertinggi pada indikator ketepatan waktu dengan sub indikator datang tepat waktu dan selesai sesuai waktu yang telah di tetapkan. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peran gaya kepemimpinan merupakan faktor yang penting dalam memberikan

pengarahan terhadap karyawan, Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan seorang pemimpin maka semakin baik pula kinerja yang di berikan oleh karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh teori Prabu (2018:67) kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanay sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Nasution (2010), dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatra Utara” yang menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta sejalan dengan hasil penelitian dari Emila Ika Andryani (2016), dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Administrasi (Non-Medis) Rumah Sakit panti Rapih Yogyakarta) yang menyatakan variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit panti rapih Yogyakarta.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Sesuai dengan hasil penelitian yang berjudul gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, penulis menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Harapan Jaya Multi Bisnis. Hal ini di buktikan oleh hasil uji analisis data pada teknik analisis (Uji -T) antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang menunjukkan nilai T hitung sebesar $5,419 > 0,005$. Menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah peneliti lakukan, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan diharapkan PT Harapan Jaya Multi Bisnis dapat memperbaiki serta meningkatkan kinerja karyawan dengan kemampuan kepemimpinan. Peran kepemimpinan harus kreatif, dinamis agar dapat meningkatkan semangat pemimpin, sehingga pemimpin dapat senantiasa menjadi dinamis dan adaptif.
2. Bagi peneliti selanjutnya, peneliti juga dapat memperluas penelitian ini dengan meneliti faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini dapat menganalisis dengan menambahkan faktor lain yang berkontribusi terhadap kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah,(2014). Manajemen Dan Evaluasi Kinerja Karyawan, Yogyakarta; Penerbit Aswaja Pressindo.
- Arikunto, S. (2019) Prosedur Penelitian Jakarta : Rineka Cipta
- Cushway (2013). Human Resource Management. Perencanaan Analisis Kinerja. Cetakan Ketiga. Pt. Gramedia. Jakarta.
- Daya, S. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia. Universitas Gunadarma.
- Darumeutia, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pt Pln (Persero) Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Tengah li. Educational Psychology Journal, 2(2), 65–72. <https://doi.org/doi>:
- Dessle (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 14, Salemba Empat.
- Farida,U.,(2015). Manajemen Sumber Daya Manusia I. Diklat. Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Fahmi. (2013). Manajemen Produksidan Operasi. Alfabeta. Bandung
- Hardian, F. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Service Center Panasonic Surabaya) (Doctoral Dissertation, Brawijaya University).
- Hasibuan, H. M. S. (2016). Manajemen sumber daya manusia. Bumi Aksara.
- Iman. (2011). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Kartono. (2013). Pemimpin dan kepemimpinan, jakarta ; PT. Rajawali Grafindo.
- Mangkunegara. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung. Penerbit: PT.Rafika Aditama
- Maharani. (2013). Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Kuesioner dan Analisis Data. Malang:UIN Maliki press.
- Muri. (2014). Metodologi penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Gabungan . Jakarta: Prenadamedia Group.
- Mitfah, T. (2010). Prilaku Organisasi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Noe, R.A, Jn R. Hollenbeck, Barry Gerhart, Dan Patrick M. Wright (2011) Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 6, Buku 3, Salemba Empat.
- Nabila. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Undip: Semarang Stoner, J. (2013).Manajemen. Penhalindo: Jakarta.
- Prabu. (2006). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia.Jakarta: Refika Aditama.
- Pane, S. A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Bumdes Tor-Nangge Sipirok (Doctoral Dissertation, lain Padangsidimpuan).
- Pratama, D. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Cafe Sawah Pujon Kidul) (Doctoral Dissertation, Stie Malangkucecwara).

- Stephen & Judge, Timothy A. (2017), *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1. Jakarta. Salemba Empat.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59-70.
- Syofian. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif dilengkapi dengan” perbandingan, perhitungan manual dan SPSS*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, E. (2016) . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Sumarsan, Thomas. (2013). *Sistem Pengendalian Manajemen: Konsep, Aplikasi, Dan Pengukuran Kinerja*. Edisi Kedua. Jakarta. Indeks.
- Sundayana. (2015). *Statistika Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta. UPT. Pusat Layanan Usaha Terpadu, Makassar, Sulawesi Selatan.
- Sekaran. (2003). *Research Method For Business A Skill – Building Approach*, 4th Edition. Jakarta; Salemba Empat.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sutikno (2014). *Pemimpin dan Kepemimpinan; Tips praktis untuk menjadi pemimpin yang di idolakan Lombok; Holistical Lombok*.
- Tampi, B. J. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, tbk (regional sales manado). *Acta Diurna Komunikasi*, 3(4).
- Terry, George R. (2012). *Principles Of Management*. Mandar Maju. Bandung
- Wirjana, Bernadine R., Dan Susilo Supardo. (2005) *Kepemimpinan, Dasar-Dasar Dan Pengembangannya*. Yogyakarta, Cv. Andi Offset.
- Zainal, V. R. (2014). *Dkk, Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

L

A

M

P

I

R

A

N

Identitas Penulis

Nama : Dedi
Tempat, Tanggal Lahir : Pabatan, 17 Agustus 1999
Agama : Kristen Protestan
Jenis Kelamin : Laki-laki
Alamat : Jln. Asam Keranji
No. HP : 082293031915
Jurusan : Manajemen
Kosentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
E- Mail : dhedymaykel08@gmail.com



Riwayat Pendidikan :

- SD KRISTEN HISKIA PABATAN
- SMP NEGERI 3 BONGGAKARADENG
- SMA KRISTEN MAKALE

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWANPT HARAPAN JAYA MULTI BISNIS

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh, Salam Sejahtera. Bapak/Ibu yang terhormat, Perkenalkan saya, dedi mahasiswa Universitas Fajar Makassar. Saat ini sedang melakukan penelitian untuk tugas akhir mengenai "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai". Partisipasi Bapak/Ibu untuk memberikan informasi lewat kuesioner ini sangat peneliti butuhkan. Terima kasih untuk waktu dan kerjasamanya.

1. DATA RESPONDEN

- A. Nama Lengkap :
- B. Umur :
- C. Jenis Kelamin :
- D. Pendidikan Terakhir :

2. PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda centang (\checkmark) pada kolom yang dianggap sesuai. Setiap responden hanya diperbolehkan memilih satu jawaban.

Keterangan :

- SS = Sangat Setuju (diberi nilai 5)
- S = Setuju (diberi nilai 4)
- KS = Kurang Setuju (diberi nilai 3)
- TS = Tidak Setuju (diberi nilai 2)
- STS = Sangat Tidak Setuju (diberi nilai 1)

3. Daftar Pertanyaan

Pertanyaan Variabel gaya kepemimpinan (x)

NO	PERTANYAAN	STS	TS	KS	S	SS
	Motivasi					
1	Pemimpin Memberikan Motivasi Untuk Meningkatkan Semangat karyawan.					
	Kemampuan berkomunikasi					
2	Pemimpin mudah diajak berkomunikasi dan bekerja sama.					
3	Pemimpin dalam memberikan arahan dalam pekerjaan harus menggunakan bahasa yang mudah di mengerti.					
	Kemampuan mengontrol bawahan					
4	Pemimpin harus memiliki kemampuan dalam mengontrol bawahanya .					
	Bertanggung jawab					
5	Pemimpin selalu memberikan contoh teladan yang baik pada pegawai.					
6	Pemimpin harus menekankan hubungan personal sesama pegawai.					
	Kemampuan mengendalikan emosional					
7	Pemimpin mampu mengontrol emosi dengan baik .					

Pertanyaan Variabel kinerja pegawai (Y)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
	Kualitas					
1	Kualitas hasil kerja yang saya lakukan sesuai dengan cara kerja yang ditetapkan.					
	Kuantitas					
2	Kuantitas pekerjaan dilakukan sesuai harapan dan keinginan pimpinan.					
	Kemandirian					
3	Saya mampu mengerjakan tugas-tugas tanpa meminta bantuan pada pegawai.					
4	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai kemampuan saya miliki.					
	Ketepatan waktu					
5	Saya mengerjakan tugas saya dengan tepat waktu dan sesuai ketentuan yang ada.					
	Efektifitas					
6	Saya mampu bekerja secara optimal untuk membantu meningkatkan prestasi di kantor.					

3. Hasil Pembagian Kuesioner

NO	Gaya Kepemimpinan (X)							TOTAL
	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	
1	4	4	4	4	5	4	5	30
2	4	4	5	5	5	4	5	32
3	5	5	5	5	5	5	5	35
4	4	4	5	4	5	4	4	30
5	5	4	5	5	3	5	5	32
6	4	4	4	4	4	5	4	29
7	5	4	4	4	3	5	4	29
8	5	5	4	5	5	4	5	33
9	5	4	4	4	5	4	5	31
10	4	4	4	4	4	5	5	30
11	5	4	5	5	5	4	5	33
12	4	4	5	4	4	5	4	30
13	4	4	4	4	4	5	4	29
14	5	4	4	5	5	4	5	32
15	5	4	5	4	5	5	5	33
16	5	5	5	5	5	4	5	34
17	5	5	5	5	5	4	4	33
18	4	5	5	5	4	5	5	33
19	5	5	5	5	5	4	5	34
20	5	5	4	5	5	4	5	33
21	3	3	4	3	3	5	3	24
22	4	4	5	4	4	5	4	30
23	5	5	5	5	5	5	5	35
24	4	4	5	3	4	4	4	28
25	4	4	5	4	4	4	4	29
26	5	5	4	5	5	4	5	33
27	5	4	5	4	5	4	4	31
28	3	4	4	5	3	4	5	28
29	5	5	4	5	5	5	5	34
30	5	4	5	5	5	5	5	34
31	4	4	4	4	4	5	4	29
32	5	4	4	4	3	4	3	27
33	5	5	4	5	5	5	5	34
34	5	4	4	4	5	3	5	30
35	4	4	4	4	4	4	5	29
36	5	4	5	5	5	5	5	34
37	4	4	5	4	4	3	4	28
38	4	4	5	4	4	3	4	28
39	5	4	4	5	5	5	5	33
40	5	4	5	4	5	5	5	33
41	5	5	5	5	5	5	5	35
42	5	5	5	5	4	5	4	33
43	4	5	5	5	4	5	5	33
44	5	5	5	5	5	4	5	34

45	5	5	4	5	5	4	5	33
46	3	3	4	3	3	4	3	23
47	4	4	5	4	4	3	4	28
48	5	5	4	5	5	5	5	34
49	4	4	5	3	4	4	4	28
50	4	4	5	4	4	5	4	30
51	5	5	4	5	5	4	5	33
52	5	4	4	4	5	4	4	30
53	3	4	4	5	3	4	5	28
54	5	5	4	5	5	5	5	34
55	5	4	5	5	5	4	5	33
56	4	4	5	4	4	3	4	28
57	5	4	5	4	3	4	3	28
58	5	5	4	5	5	5	5	34
59	5	4	4	4	4	3	5	29
60	4	4	4	4	4	3	5	28
61	5	4	4	5	5	5	5	33
62	4	4	3	4	3	5	4	27
63	4	4	4	4	3	3	4	26
64	5	4	4	5	5	4	5	32
65	5	4	4	4	5	5	5	32
66	5	5	5	5	5	4	5	34
67	5	5	5	5	5	5	4	34
68	4	5	5	5	4	5	5	33
69	5	5	5	5	5	5	5	35

Kinerja Karyawan (Y)							TOTAL
NO	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	
1	4	4	4	4	4	4	24
2	5	5	4	5	5	5	29
3	5	5	4	5	5	5	29
4	4	4	4	4	4	4	24
5	4	5	5	5	4	5	28
6	4	4	4	4	5	4	25
7	4	4	4	3	4	3	22
8	5	4	5	5	5	5	29
9	4	4	4	5	5	5	27
10	4	4	4	4	4	5	25
11	4	5	5	5	4	5	28
12	4	5	4	4	5	4	26
13	4	4	4	4	5	4	25
14	4	4	5	5	5	5	28
15	4	5	4	5	5	5	28
16	5	5	5	5	4	5	29
17	5	5	5	5	5	4	29
18	5	5	5	4	4	5	28
19	5	5	5	5	5	5	30
20	5	4	5	5	4	5	28
21	3	4	3	3	5	3	21

22	4	5	4	4	4	4	25
23	4	3	4	4	5	4	24
24	4	4	4	5	4	4	25
25	5	5	5	5	5	5	30
26	4	4	5	5	4	4	26
27	5	5	3	5	5	5	28
28	5	5	5	5	5	5	30
29	5	5	5	4	4	5	28
30	4	4	4	4	4	4	24
31	3	3	3	4	4	3	20
32	5	5	5	5	4	5	29
33	5	4	5	5	4	5	28
34	5	4	4	4	4	5	26
35	5	5	5	5	5	5	30
36	4	4	4	4	4	4	24
37	4	4	4	4	5	4	25
38	5	5	5	4	5	5	29
39	5	4	5	4	5	5	28
40	5	5	5	5	4	5	29
41	4	5	5	4	5	4	27
42	5	5	4	3	4	5	26
43	5	5	5	5	5	5	30
44	5	5	5	5	4	5	29
45	5	5	5	5	5	5	30
46	3	3	3	3	4	3	19
47	3	5	4	4	5	4	25
48	5	4	5	5	4	5	28
49	5	4	4	4	5	4	26
50	4	5	4	4	4	4	25
51	4	4	5	4	5	4	26
52	5	3	4	4	4	4	24
53	5	5	4	5	5	5	29
54	5	5	4	5	5	5	29
55	5	4	5	5	5	5	29
56	4	4	4	4	5	4	25
57	5	4	4	4	5	3	25
58	5	5	4	5	5	5	29
59	5	4	4	4	4	5	26
60	4	4	4	4	4	4	24
61	5	4	5	5	4	5	28
62	4	4	5	4	4	4	25
63	4	4	4	4	5	4	25
64	5	4	4	5	5	5	28
65	5	4	5	4	4	5	27
66	5	5	5	5	5	5	30
67	5	5	5	5	4	5	29
68	4	5	5	5	5	4	28
69	5	5	5	5	5	5	30

4. Uji Validitas

Correlations									
		X01	X02	X03	X04	X05	X06	X07	Total
X01	Pearson Correlation	1	.513**	.080	.510**	.658**	.146	.403**	.734**
	Sig. (2-tailed)		.000	.512	.000	.000	.230	.001	.000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69
X02	Pearson Correlation	.513**	1	.165	.723**	.496**	.218	.485**	.775**
	Sig. (2-tailed)	.000		.175	.000	.000	.072	.000	.000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69
X03	Pearson Correlation	.080	.165	1	.101	.158	.007	-.056	.291*
	Sig. (2-tailed)	.512	.175		.407	.194	.954	.650	.015
	N	69	69	69	69	69	69	69	69
X04	Pearson Correlation	.510**	.723**	.101	1	.495**	.243	.675**	.817**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.407		.000	.044	.000	.000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69
X05	Pearson Correlation	.658**	.496**	.158	.495**	1	.096	.601**	.788**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.194	.000		.434	.000	.000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69
X06	Pearson Correlation	.146	.218	.007	.243	.096	1	.122	.421**
	Sig. (2-tailed)	.230	.072	.954	.044	.434		.317	.000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69
X07	Pearson Correlation	.403**	.485**	-.056	.675**	.601**	.122	1	.717**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.650	.000	.000	.317		.000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69
Total	Pearson Correlation	.734**	.775**	.291*	.817**	.788**	.421**	.717**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.015	.000	.000	.000	.000	
	N	69	69	69	69	69	69	69	69
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).									
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).									

Correlations								
		Y01	Y02	Y03	Y04	Y05	Y06	TOTAL
Y01	Pearson Correlation	1	.388**	.508**	.506**	.085	.715**	.775**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.000	.488	.000	.000
	N	69	69	69	69	69	69	69
Y02	Pearson Correlation	.388**	1	.395**	.440**	.216	.511**	.706**
	Sig. (2-tailed)	.001		.001	.000	.075	.000	.000
	N	69	69	69	69	69	69	69
Y03	Pearson Correlation	.508**	.395**	1	.520**	-.027	.550**	.715**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.000	.828	.000	.000
	N	69	69	69	69	69	69	69
Y04	Pearson Correlation	.506**	.440**	.520**	1	.211	.661**	.801**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.082	.000	.000
	N	69	69	69	69	69	69	69
Y05	Pearson Correlation	.085	.216	-.027	.211	1	.057	.330**
	Sig. (2-tailed)	.488	.075	.828	.082		.642	.006
	N	69	69	69	69	69	69	69
Y06	Pearson Correlation	.715**	.511**	.550**	.661**	.057	1	.849**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.642		.000
	N	69	69	69	69	69	69	69
TOTAL	Pearson Correlation	.775**	.706**	.715**	.801**	.330**	.849**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.006	.000	
	N	69	69	69	69	69	69	69

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

5. Uji Reabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.742	7

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.799	6

6. Uji Asumsi Klasik

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		69
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.10144929
Most Extreme Differences	Absolute	.158
	Positive	.116
	Negative	-.158
Test Statistic		.158
Asymp. Sig. (2-tailed)		.164 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

7. Uji Regresi Liner sederhana dan Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	11.397	2.859		3.987	.000
	Gaya Kepemimpinan	.496	.091	.552	5.419	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.552 ^a	.305	.294	2.11707

c. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

d. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

8. Lampiran



