

SKRIPSI

ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BS(BOSOWA) POLYMER MAKASSAR



MUH TAUFIK

1610421066

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU-ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS FAJAR
MAKASSAR
2020**

SKRIPSI

ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BS(BOSOWA) POLYMER MAKASSAR



Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
gelar sarjana pada Program Studi Manajemen

MUH TAUFIK

1610421066

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU-ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS FAJAR
MAKASSAR
2020**

SKRIPSI

ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BS (BOSOWA) POLYMER MAKASSAR

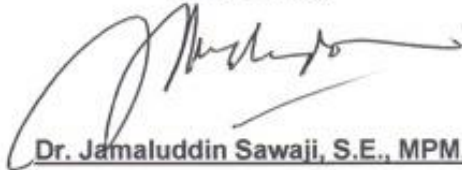
Disusun dan diajukan oleh

MUH TAUFIK
1610421066

Telah Dipertahankan Dihadapan Tim Penguji Seminar Hasil/Skripsi
Pada Tanggal 9 Oktober 2020 Dan Dinyatakan LULUS

Makassar, 9 Oktober 2020
Disetujui Oleh,

Pembimbing,



Dr. Jamaluddin Sawaji, S.E., MPM.

Mengetahui,

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



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

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial
Universitas Fajar



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

SKRIPSI

ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BS (BOSOWA) POLYMER MAKASSAR

disusun dan diajukan oleh

MUH TAUFIK
1610421066

telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi
pada tanggal 9 Oktober 2020 dan
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,
Dewan Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Dr. Jamaluddin Sawaji, S.E., MPM.	Ketua	1..... 
2.	Dr. Sri Adrianti Muin, S.E., M.Si.	Sekretaris	2..... 
3.	A. Farisnah Anwar, S.AP., M.Si.	Anggota	3..... 
4.	Ilham Safar, S.M., M.M.	Anggota	4..... 

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




Prof. Dr. Abdul Mard Bakri, S.S., M.E.

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Muh Taufik

NIM : 1610421066

Program studi : Manajemen S1

Dengan ini menyertakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul analisis gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Bs(Bosowa) Polymer Makassar

Adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh 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 di kemudian 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, 22 September 2020

Yang membuat pernyataan



v

PRAKATA

Segala puji syukur atas kehadiran Allah SWT, Sang penguasa alam semesta yang telah melimpahkan segala rahmat Khidayah-Nya yang telah memberikan kesehatan dan kesempatan, Sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BS(BOSOWA) POLYMER MAKASSAR” tepat pada waktunya. Tak lupa penulis juga panjatkan salam dan shalawat kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah menjadi sosok suri tauladan bagi umat Manusia.

Adapun tujuan dari penulisan Skripsi ini adalah untuk melengkapi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan studi strata satu(S1) manajemen sumber daya manusia (MSDM) bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Ilmu - Ilmu Sosial. Serta orang tua yang selalu tak henti-hentinya mendoakan dan memberikan semangat kepada penulis.

Selama proses pelaksanaan dan penyusunan proposal penelitian, penulis juga mendapatkan dukungan serta bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Mulyadi Hamid, SE, M.Si selaku Rektor Universitas Fajar.
2. Ibu Dr. Hj. Yusmanizar, S.Sos., M.I.Kom selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu-ilmu Sosial Universitas Fajar.
3. Bapak Abdul Majid Bakri, S.S., M.E selaku Ketua Prodi Manajemen Universitas Fajar.
4. Bapak Dr. Jamaluddin Sawaji, S.E., MPM selaku dosen Pembimbing Kripsi
5. Bapak Kim Nam Pimpinan PT. Bs Polymer Makassar Selaku Direktur Utama Perusahaan dan seluruh Karyawan perusahaan. atas kesempatan dan bantuan yang diberikan kepada penulis dalam melakukan penelitian

dan memperoleh informasi yang diperlukan selama penyusunan skripsi penelitian ini.

6. Teman-temanku satu bimbingan skripsi, yang telah berjuang bersama-sama penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penyusunan skripsi ini disusun dengan sebaik-baiknya, namun masih jauh dari kata sempurna oleh karena itu didalam penyusunan tersebut, tidak lupa harapan penulis dalam isi skripsi ini semoga dapat bermanfaat bagi pembaca maupun peneliti selanjutnya serta dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan bagi penulis.

Makassar , September 2020

Peneliti

ABSTRAK

ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BS(BOSOWA) POLYMER MAKASSAR

**Muh Taufik
Jamaluddin Sawaji**

Kepemimpinan yang efektif adalah pemimpin yang dapat menyesuaikan gaya kepemimpinannya sesuai dengan tingkat kematangan karyawan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin di dalam suatu perusahaan memegang kunci utama dalam tercapainya lingkungan kerja yang baik. Dalam rangka peningkatan kinerja karyawan yang dilakukan oleh pemimpin akan berdampak pada peningkatan produktivitas dan kinerja karyawan itu sendiri, sehingga tujuan utama yang ingin dicapai oleh perusahaan dapat terwujud. Begitu juga sebaliknya, Bagi karyawan dengan adanya kepemimpinan yang baik dalam perusahaan akan membuat mereka terdorong dan termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Penelitian ini berangkat dari rumusan masalah penelitian yakni apakah analisis gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Bs(Bosowa) Polymer Makassar. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan suatu penelitian yang pada dasarnya menggunakan pendekatan deduktif-induktif. Sampel yang diambil menggunakan kuesioner (angket) dalam penelitian ini 65 responden karyawan PT. Bs(Bosowa) Polymer Makassar. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Pengukuran data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Tahap selanjutnya, hasil kuesioner dianalisis menggunakan uji instrument data yaitu Uji Validitas, Uji Reliabilitas dan Uji Normalitas serta analisis data untuk menjawab rumusan masalah dengan menggunakan Uji Regresi Linier Sederhana.

Dari hasil analisis data penelitian disimpulkan bahwa ada pengaruh dari gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan PT. Bs(Bosowa) Polymer Makassar terhadap kinerja karyawan, hasil pengujian variabel gaya kepemimpinan(x) menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $8,608 > t_{tabel}$ yaitu sebesar 1,998 dengan taraf signifikan 0,000. Taraf signifikan tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a . Dengan demikian dapat berarti hipotesis "Gaya Kepemimpinan(x) secara positif berpengaruh langsung dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (y).

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan , Kinerja Karyawan

ABSTRACT

ANALYSIS OF LEADERSHIP STYLE ON THE PERFORMANCE OF PT. BS (BOSOWA) POLYMER MAKASSAR

**Muh Taufik
Jamaluddin Sawaji**

Effective leadership is a leader who can adjust his leadership style according to the maturity level of the employee. The leadership style adopted by a leader in a company holds the main key in achieving a good work environment. In order to improve employee performance carried out by the leader will have an impact on increasing the productivity and performance of the employees themselves, so that the main goals the company wants to achieve can be realized. Vice versa, for employees with good leadership in the company will make them motivated and motivated to achieve company goals. This study departs from the formulation of research problems, namely whether the analysis of leadership style affects employee performance at PT.Bs (Bosowa) Polymer Makassar. This research method uses a quantitative research approach. Quantitative research is a study that basically uses a deductive-inductive approach. The sample taken using a questionnaire (questionnaire) in this study 65 respondents employees of PT. Bs (Bosowa) Polymer Makassar. The data source used in this research is primary data. Measurement data used in this study is the Likert scale. The next stage, the results of the questionnaire were analyzed using test data instruments, namely the validity test, reliability test and normality test as well as data analysis to answer the problem formulation using the Simple Linear Regression Test.

From the results of the research data analysis, it is concluded that there is an influence of the leadership style applied by the leadership of PT. Bs (Bosowa) Polymer Makassar on employee performance, the results of the leadership style variable test (x) show the tcount of $8.608 > t$ table, which is 1.998 with a significant level of 0.000. This significant level is less than 0.05, which means that the hypothesis in this study rejects H_0 and accepts H_a . Thus it can mean the hypothesis "Leadership Style (x) positively has a direct and significant effect on employee performance (y).

Keywords: Leadership Style, Employee Performance

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....	iv
PRAKATA	v
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Tinjauan teori dan Konsep.....	10
2.1.1 Sumber daya manusia	10
2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.1.4 Kepemimpinan	14
2.1.5 Fungsi Kepemimpinan	16

2.1.6	Gaya kepemimpinan	17
2.1.7	Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan	19
2.1.8	Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan	22
2.1.9	Kinerja	23
2.2	Tinjauan Empirik	26
2.3	Keterkaitan Antar Variabel.....	37
2.4	Kerangka pemikiran	38
2.5	Hipotesis	39
BAB III METODE PENELITIAN.....		40
3.1	Rancangan Penelitian.....	40
3.1.1	Pendekatan Penelitian.....	39
3.1.2	Objek Penelitian.....	40
3.1.3	Jenis Penelitian.....	41
3.1.4	Desain penelitian	41
3.1.5	Variabel dan Operasionalisasi Variabel	40
3.2	Tempat dan Waktu.....	49
3.3	Populasi dan Sampel.....	49
3.3.1	Populasi.....	49
3.3.2	Sampel.....	50
3.4	Jenis dan Sumber Data	50
3.4.1	Jenis data	50
3.4.2	Sumber data	51
3.5	Teknik Pengumpulan Data	52
3.6	Instrumen Penelitian	52
3.6.1	Uji Validitas.....	54

3.6.2	Uji Reabilitas	54
3.6.3	Uji Normalitas	55
3.7	Analisis data.....	55
3.7.1	Analisis Regresi Linear Sederhana	55
3.7.2	Uji Hipotes	56
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	58
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	58
4.1.1	Sejarah Singkat Perusahaan	58
4.1.2	Visi Dan Misi Perusahaan.....	59
4.1.3	Struktur Perusahaan	59
4.1.4	Uraian Tugas Dan Tanggung Jawab	62
4.2	Gambaran Karakteristik Responden	64
4.2.1	Karakteristik Responden.....	64
4.3	Analisis Hasil Penelitian.....	69
4.3.1	Uji Validitas Data.....	69
4.3.2	Uji Reliabilitas Data	74
4.3.3	Uji Normalitas	75
4.4	Analisis Data	67
4.4.1	Analisis Regresi Linear Sederhana	77
4.5	Uji Hipotesis	77
4.5.1	Uji koefisien Determinasi	78
4.5.2	Uji T Parsial	79
4.6	Pembahasan dan Hasil Penelitian.....	81
BAB V	PENUTUP	82
4.1	Kesimpulan	84

5.2 Saran.....	84
DAFTAR PUSTAKA.....	86
LAMPIRAN.....	88

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1,1 Data Pencapaian Target Perusahaan Periode Mei 2019 - Mei 2020.....	7
2.1 Tinjauan Empirik	26
3.1 Overasional variabel	43
3.2 Skala Likert	53
4.1 Karakter Responden Berdasarkan usia	64
4.2 Karakter Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	65
4.3 Karakter Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	66
4.4 Karakter Responden Berdasarkan Masa Kerja	67
4.5 Karakter Responden Berdasarkan Jabatan.....	68
4.6 Hasil Uji Validitas Kepemimpinan(x)	70
4.7 Hasil Uji Valliditas Kinerja Karyawan(Y)	72
4.8 Uji Reliabilitas Data Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan	75
4.9 Hasil Uji Normalitas	76
4.10 Uji Regresi Linear Sederhana	77
4.11 Uji Determinasi	79
4.12 Uji T Parsial.....	80

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.3 Kerangka Pemikiran.....	.39
4.1 Struktur Perusahaan	61

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Biodata.....	89
2. Kuesioner.....	90
3. Data Responden.....	93
4. Hasil Data.....	97

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam suatu organisasi atau perusahaan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Kekuatan sumber daya manusia dalam suatu organisasi juga semakin disadari keberadaannya sehingga manusia dipandang sebagai aset terpenting dari berbagai sumber daya dalam organisasi. Kuatnya posisi manusia dalam organisasi melebihi sumber daya lainnya seperti material, metode, uang, mesin, dan pasar. Perusahaan juga diharapkan mampu mengelola sumber daya manusia dengan baik agar dapat diandalkan dalam mencapai visi, misi dan target perusahaan, karena pengelolaan sumber daya manusia yang kurang baik dapat berdampak negatif terhadap terhambatnya tujuan perusahaan.

Kepemimpinan yang efektif adalah pemimpin yang dapat menyesuaikan gaya kepemimpinannya sesuai dengan tingkat kematangan karyawan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin di dalam suatu perusahaan memegang kunci utama dalam tercapainya lingkungan kerja yang baik. Dalam rangka peningkatan motivasi karyawan yang dilakukan oleh pemimpinan berdampak pada peningkatan produktivitas dan kinerja karyawan, sehingga tujuan utama yang ingin dicapai oleh perusahaan dapat terwujud.

Gordon dalam Nawawi (2006 : 63) mengungkapkan bahwa 'kinerja merupakan suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan, tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antara tujuan serta kemampuan karyawan". Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan memegang peranan penting dalam menjalankan aktifitas perusahaan, agar dapat tumbuh dan mempertahankan kelangsungan proses kerja dalam suatu perusahaan.

Mangkunegara (2006 : 13) menyatakan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi. Faktor motivasi dalam diri karyawan terbentuk dari sikap karyawan itu sendiri dan situasi kerja karyawan (faktor luar dari diri karyawan). Situasi kerja yang dimaksud mencakup hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan dan pola kepemimpinan kerja.

Berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan juga pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, maka dua komponen tersebut berkaitan satu dengan yang lainnya, begitu juga sebaliknya. Bagi karyawan dengan adanya kepemimpinan yang baik dalam perusahaan akan membuat mereka terdorong dan termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam hal ini, pemimpin berperan aktif dalam meningkatkan motivasi diri karyawan untuk meningkatkan kinerja sehingga yang menjadi dalam tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Perkembangan manajemen dan kepemimpinan dalam suatu perusahaan atau organisasi apapun merupakan hal penting dan perlu mendapatkan perhatian. Tanpa adanya suatu manajemen dan kepemimpinan yang baik dan aspiratif, upaya perubahan dan optimalisasi pencapaian kinerja dan tujuan organisasi akan sulit dicapai dan mungkin saja tidak menghasilkan apapun.

Bass (1990) menyatakan bahwa kualitas dari pemimpin sering kali dianggap sebagai faktor terpenting yang menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi. Kepemimpinan, tidak dipungkiri, merupakan salah satu faktor yang paling penting dalam keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Bahkan dalam konteks yang lebih luas, diyakini bahwa kemajuan suatu bangsa dan negara sangat ditentukan oleh kepemimpinan yang dimiliki oleh pemimpin negara itu sendiri.

Suatu organisasi akan berhasil atau gagal sebagian besar ditentukan oleh pemimpin dan kepemimpinannya. Pemimpinlah yang bertanggung jawab atas keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan suatu pekerjaan. Day dan Lord (1998) dalam Siagian (2004) menyatakan bahwa, keberhasilan atau kegagalan yang dialami sebagian besar organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan yang dimiliki orang-orang yang diserahi tugas memimpin organisasi.

Seorang pimpinan harus mampu menciptakan suasana yang kondusif, memberikan cukup perhatian, memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja, menjalin komunikasi yang baik dengan seluruh karyawan. Untuk menciptakan kondisi demikian, diperlukan adanya usaha-usaha untuk meningkatkan kualitas dan kinerja bagi setiap karyawan. Ini dimungkinkan bila terwujudnya peningkatan kinerja karyawan secara optimal.

Dalam era industrial saat ini persoalan kepemimpinan selalu memberikan kesan yang menarik. Suatu organisasi atau perusahaan akan berhasil atau bahkan gagal, sebagian besar di tentukan oleh kepemimpinan dan Sumber daya manusianya yang merupakan faktor sentral dalam pengelolaan suatu organisasi.

Terry dalam Thoha (2006) mengatakan bahwa, kepemimpinan itu adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan

organisasi. Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai perilaku seorang individu sementara ia terlibat dalam pengarahan kegiatan-kegiatan kelompok.

Gaya kepemimpinan sangat strategis dan penting dalam sebuah organisasi sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi. Tantangan dalam mengembangkan strategi organisasi yang jelas terutama terletak pada organisasi disatu sisi dan tergantung pada pemimpin. Pernyataan ini dipertegas oleh Hutson (2005) yang menyatakan bahwa keberhasilan seorang manajer pada masa yang akan datang ditentukan oleh kemampuan untuk mengenal perilaku bawahannya. Dalam arti yang luas kepemimpinan dapat digunakan setiap orang tidak hanya terbatas berlaku dalam suatu organisasi/perusahaan tertentu. Kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain/seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. Kepemimpinan tidak harus terkait dalam suatu organisasi/perusahaan tertentu. Melainkan kepemimpinan bisa terjadi dimana saja, asalkan seseorang menunjukkan kemampuannya mempengaruhi orang lain guna tercapainya suatu tujuan tertentu.

Di sisilain kinerja dapat diasumsikan sebagai hasil dari suatu proses atau pekerjaan. Karena itu setiap karyawan dituntut untuk memiliki kompetensi yaitu kemampuan atau kecakapan melaksanakan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya atau yang dipercayakan. Setiap pelaksanaan tugas atau pekerjaan ada suatu kegiatan memproses atau mengubah input (masukan) menjadi suatu output (keluaran) yang bernilai tambah sebagai produk atau hasil kerja.

Mangkunegara (2006) menyatakan, kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan

kepadanya, sedangkan Hariandja (2002) menyatakan, kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan karyawan/pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Gorda (2006), kinerja adalah hasil kerja yang disumbangkan Seseorang karyawan yang berkaitan dengan tugas dan tanggungjawabnya kepada Organisasi (perusahaan) yang didasari atas kecerdasan spiritual, intelegensia, emosional dan kecerdasan mengubah kendala menjadi peluang serta ketrampilan fisik yang diarahkan kepada pemanfaatan sumber daya yang disediakan oleh organisasi (perusahaan).

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda - beda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja karyawan dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan memberikan contoh yang baik dari seorang pemimpin kepada karyawannya dan selalu memperhatikan karyawannya dalam bekerja. Karyawan yang tidak puas dalam bekerja akan terlihat tidak bersemangat dalam menyelesaikan tugasnya, yang akhirnya mempengaruhi kinerja karyawan. Kurangnya perhatian dari pemimpin merupakan salah satu gejala yang dapat merusak kondisi dalam suatu organisasi/perusahaan.

Kurangnya perhatian dari pemimpin ini biasanya terlihat dari berbagai aspek, salah satunya yaitu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikan sehingga terjadi keterlambatan dalam mengerjakan target produksi yang diinginkan perusahaan, serta menurunnya efektifitas dan efisiensi kerja. Melihat pentingnya gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan, maka dalam hal ini

PT Bs(Bosowa) Polymer juga perlu memperhatikan hal tersebut melihat kurangnya perhatian dari pemimpin yang dirasakan oleh karyawan.

PT. Bs(Bosowa) Polymer Makassar yang merupakan perusahaan Penanaman Modal asing (PMA) yang Begerak dibidang industri pembuatan Zak kantong Semen. Kantong dapat didefinisikan sebagai suatu wadah/tempat yang berfungsi untuk menempatkan produk sehingga mudah untuk dihandling dalam proses distribusinya. Proses produksi merupakan inti dari kegiatan perusahaan ini, Oleh karena itu peranan seorang pemimpin dalam kepemimpinannya terhadap kinerja karyawan sangat di butuhkan dalam hal ini untuk bisa memengaruhi secara langsung kinerja karyawan secara keseluruhan pada setiap aspeknya. Dengan demikian kinerja karyawan yang baik akan menentukan berhasil atau tidaknya suatu tujuan perusahaan serta dapat pula membantu pimpinan dalam membuat keputusan.

Disisi lain peran seorang pemimpin merupakan hal yang sangat penting bagi peningkatan kinerja karyawan, sehingga dapat mengarahkan tingkah laku dan dapat mendorong terciptanya perilaku seseorang dalam bekerja secara optimal atau sebaliknya bagi perusahaan. Walaupun demikian, ada beberapa hal yang harus diperhatikan pada PT. Bs(Bosowa) Polymer Makassar terkait dengan kinerja karyawan, yaitu dengan adanya target produktivitas kerja pada perusahaan, sehingga dapat diketahui apakah perusahaan tersebut sudah maksimal atau belum dalam menjalankan tugas. Berikut ini data pencapaian target perusahaan dari bulan Mei 2019 sampai Mei 2020 pada PT. Bs(Bosowa) Polymer Makassar.

**Tabel 1.1 Data Pencapaian Target Perusahaan Periode Mei 2019 - Mei
2020**

No	Bulan	Target	Actual	Persentase
1	Mei -19	1.500.000.000	800.500.000	53%
2	Jun -19	1.500.000.000	700.250.000	47%
3	Jul - 19	1.000.000.000	600.500.000	60%
4	Agu - 19	900.000.000	500.200.000	55%
5	Sep - 19	900.000.000	900.000.000	100%
6	Okt - 19	900.000.000	400.200.000	44%
7	Nov - 19	2.000.000.000	1.700.500.000	85%
8	Des - 19	1.000.000.000	600.200.000	60%
9	Jan - 20	2.000.000.000	1.000.800.000	50%
10	Feb -20	1.000.000.000	700.350.000	70%
11	Mar - 20	2.000.000.000	1.400.500.000	70%
12	Apr - 20	2.500.000.000	1.300.400.000	52%
13	Mei - 20	2.500.000.000	1.100.300.000	44%

Sumber: Data PT. Bs(Bosowa) Polymer Makassar, 2020

Berdasarkan tabel 1.2 dapat diketahui bahwa jumlah target pada PT. Bs(Bosowa) Polymer Makassar mulai dari bulan Mei 2019 sampai bulan Mei 2020 pencapaian target tidak selalu mencapai jumlah target yang telah ditentukan yaitu 80%, dilihat dari rata-rata hanya sebesar 63% target maksimal yang dapat dihasilkan pada tahun 2019 dan sebesar 57,2% target minimal yang dihasilkan di tahun 2020, ini menunjukkan pencapaian target yang dihasilkan belum maksimal. Kinerja perusahaan dapat dilihat dari tingkat pencapaian target kerja perusahaan secara

keseluruhan, di mana pencapaian target kerja perusahaan tersebut sangat dipengaruhi oleh pencapaian target kerja karyawan, sehingga apabila karyawan mampu mencapai target kerja yang dimilikinya maka pencapaian target kerja perusahaan dapat dicapai. Hal ini membuktikan bahwa produktivitas kerja setiap karyawan belum optimal dikarenakan kinerja yang dihasilkan setiap bulan bisa berubah-ubah dan itu timbul apabila menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang mentaati peraturan yang ada serta pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian tujuan yang baik sehingga karyawan merasa kurang bebas dalam menjalankan tugas yang sudah tidak nyaman lagi di perusahaan tersebut sehingga akan mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri.

Hal ini yang mendorong penulis untuk melakukan penelitian lebih lanjut yang selanjutnya dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul “ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BS(BOSOWA) POLYMER MAKASSAR”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas maka memberikan rumusan masalah sebagai berikut :

Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Bs(Bosowa) Polymer Makassar ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut :

Untuk mengetahui dan menganalisis gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Bs(Bosowa) Polymer Makassar

1.4 Manfaat Penelitian

Ada beberapa manfaat yang dapat diperoleh dari penulisan penelitian ilmiah ini seperti :

a. Penulis.

Dapat mengetahui arti kepemimpinan yang sebenarnya dan perilakunya terhadap bawahan/karyawan. Serta dapat membandingkan antara praktek dan teori yang didapat.

b. Perusahaan.

Seorang pemimpin dapat mengetahui secara baik bagaimana bersikap sebagai seorang pemimpin yang baik, adil dan jujur.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori dan Konsep

2.1.1 Sumber daya manusia

Menurut Samsudin, (2005:21) Sumber daya manusia adalah orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang dan jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya financial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi.

Menurut Hasibuan (2002:10) Sumber daya manusia (SDM) merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Adapun peranan manajemen sumber daya manusia menurut Sedarmayanti (2009:4) yaitu yaitu mengatur dan menetapkan program kepegawaian tenaga kerja yang mencakup masalah-masalah :

- a. Penetapan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan organisasi berdasarkan *job description, job specification, job requirement, dan job evaluation*.
- b. Penetapan penarikan, seleksi dan penempatan karyawan berdasarkan *asas the right man in the right place and the right man in the right job*.
- c. Penetapan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, pemberhentian.
- d. Peramalan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
- e. Perkiraan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.

- f. Pemantauan dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa organisasi.
- g. mantauan kemajuan teknik dan pengembangan serikat buruh.
- h. Pelaksanaan pendidikan, latihan dan penilaian prestasi karyawan.
- i. Pengaturan mutasi pegawai baik vertical maupun horizontal.
- j. Pengaturan pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

Menurut Sedarmayanti (2009:53) menyebutkan ada 2 hal yang menjadi indikator yaitu :

1. Kemampuan fisik (kesehatan)
2. Kemampuan non fisik, yang meliputi
 - a) Kemampuan Intelektual (kecerdasan)
 - b) Kemampuan Psikologis (mental)

2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sedarmayanti (2009), penulis buku Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja. Tujuan manajemen sumber daya manusia terdapat 4 tujuan, yakni:

a. Tujuan Sosial

Tujuan ini adalah organisasi bertanggung jawab secara social terhadap tantangan dan keperluan yang terjadi di masyarakat khususnya diruang lingkup organisasi dan mengurangi efek dampak negative atau merugikan yang akan muncul.

b. Tujuan Organisasional

Tujuan manajemen sebagai organisasional adalah sasaran-sasaran formal yang disusun guna membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Tujuan ini mengenalkan bahwa manajemen sumber daya manusia itu ada (exist).

c. Tujuan Fungsional

Tujuan manajemen sumberdaya manusia selanjutnya adalah tujuan fungsional atau functional objective. Yakni untuk mempertahankan kontribusi dari sumber daya manusia di tiap departemen perusahaan yang dibutuhkan. Sumber daya tersebut dipelihara agar memberikan kontribusi yang optimal.

d. Tujuan Individu Atau Tujuan Pribadi

Dalam organisasi juga harus diperhatikan oleh setiap manajer, terutama manajemen sumber daya manusia, dan harus diarahkan dengan tujuan organisasi secara keseluruhan (overall, organizational objectives).

2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2016:21) menjelaskan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

2.1.3.1 Fungsi Manajerial

a. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya suatu tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (organization chart).

c. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan yang mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

d. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan yang telah direncanakan. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan perencanaan.

2.1.3.2 Fungsi Operasional

a. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya suatu tujuan.

b. Pengembangan

Pengembangan adalah suatu proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

c. Kompensasi

kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan atau upah yang diberikan oleh suatu perusahaan.

d. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

e. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagai besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

f. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa adanya kedisiplinan yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

g. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya suatu hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini biasanya disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja yang telah berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

2.1.4 Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah “kemampuan mempengaruhi orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi (Daft, 2006 : 313) lebih lanjut Rifai (2006 : 2) mengemukakan bahwa kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, dan mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Menurut pendapat lain yang dikemukakan oleh Hasibuan (2005 : 170) mendefinisikan kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin untuk mempengaruhi perilaku bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan kepemimpinan (leadership) secara luas meliputi bagaimana proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi. Selain itu untuk mencapai sasaran apa yang ingin dicapai organisasi tersebut, serta mampu memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok dengan baik dan maksimal didalam maupun diluar organisasi.(Tampubolon,2007)

Jadi pada hakekatnya esensi kepemimpinan(Tampubolon,2007), adalah:

- a) kemampuan mempengaruhi tatalaku orang lain, apakah dia pegawai bawahan, rekan sekerja atau atasan;
- b) adanya pengikut yang dapat dipengaruhi baik oleh ajakan, anjuran, bujukan, segesti, perintah, saran atau bentuk lainnya;
- c) adanya tujuan yang hendak dicapai.

Adapun faktor kepemimpinan yang memainkan peranan yang sangat penting dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan, baik pada tingkat kelompok maupun pada tingkat organisasi. Dikatakan demikian karena kinerja karyawan tidak hanya menyoroti pada sudut tenaga pelaksana yang pada umumnya bersifat teknis saja akan tetapi juga dari kelompok kerja dan manajerial (Sukidjo Noto Atmodjo, 2003).

Seseorang bisa dikatakan pemimpin yang baik jika mampu memiliki empat macam kualitas dalam dirinya yaitu kejujuran, pandangan ke depan, mengilhami pengikutnya, dan kompeten. Sebaliknya Pemimpin yang tidak jujur tidak akan dipercaya dan akhirnya tidak akan mendapat dukungan dari pengikutnya. Pemimpin yang memiliki pandangan ke depan adalah memiliki visi dan misi ke depan yang lebih baik bagi organisasinya. Pemimpin yang baik pula juga harus mampu mengilhami pengikutnya dengan penuh antusiasme dan optimisme. Pemimpin yang baik juga harus memiliki

kompetensi dalam menjalankan tugas secara efektif dan efisien, mengerti kekuatannya, dan menjadi pembelajar terus-menerus Tampubolon,(2007) .

2.1.5 Fungsi Kepemimpinan

Kepemimpinan yang efektif akan tercapai jika sesuai dengan fungsinya. Fungsi kepemimpinan menurut Kartono (2009 : 93) adalah memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi atau membangunkan motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan-jaringan organisasi yang baik, membiarkan supervisi atau pengawasan yang efisien dan membawa para pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan

Pendapat lain yaitu fungsi kepemimpinan menurut Rivai (2002), dimana kepemimpinan berhubungan langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok atau organisasi masing-masing yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada di dalam dan bukan di luar situasi itu. Fungsi kepemimpinan merupakan gejala sosial, karena harus diwujudkan dalam interaksi antar individu di dalam situasi sosial suatu kelompok atau organisasi.

Fungsi kepemimpinan sendiri dikelompokkan dalam dua dimensi berikut (Rivai, 2002):

- a. Dimensi yang berkenaan dengan tingkat kemampuan mengarahkan (direction) dalam tindakan atau aktivitas pemimpin.
- b. Dimensi yang berkenaan dengan tingkat dukungan (support) atau keterlibatan orang-orang yang dipimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pokok kelompok atau organisasi.

2.1.6 Gaya kepemimpinan

Menurut David, Keith, (1985). Gaya Kepemimpinan (Leadership Style) Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan dengan antusias.

Sedangkan Gibson, James L. et.al., (1982) menerangkan bahwa kepemimpinan adalah konsep yang lebih sempit daripada manajemen. Manajer dalam organisasi formal bertanggung jawab dan dipercaya dalam melaksanakan fungsi manajemen. Pemimpin kadang terdapat pada kelompok informal, sehingga tidak selalu bertanggung jawab atas fungsi-fungsi manajemen. Seorang manajer yang ingin berhasil harus dituntut untuk memiliki kepemimpinan yang efektif, yang dimana usaha seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain dan bawahan agar mengikuti apa yang diperintahkan akan sangat tergantung dari gaya kepemimpinan yang digunakan. Namun demikian tidak ada gaya kepemimpinan yang efektif berlaku umum untuk segala situasi.

Gaya kepemimpinan menurut Davis, Keith, (1985) adalah pola tindakan pemimpin secara keseluruhan seperti yang dipersepsikan oleh para pegawainya. Gaya kepemimpinan mewakili filsafat, ketrampilan, dan sikap pemimpin dalam politik.

Terdapat 3 jenis gaya kepemimpinan (leadership style) yang sangat berpengaruh terhadap efektivitas seorang pemimpin yaitu gaya autokratis, demokratis/partisipatif, dan bebas kendali Reksohadirpodjo, S dan T. Hani Handoko. (1986); David. Keith, (1985).

Menurut Miller et al, (1991) Perilaku pemimpin merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja para pegawai.

Hasil penelitian Gruenberg (1980) diperoleh bahwa hubungan yang akrab dan saling tolong-menolong dengan teman sekerja serta penyelia adalah sangat penting dan memiliki hubungan kuat dengan kepuasan kerja dan tidak ada kaitannya dengan keadaan tempat kerja serta jenis pekerjaan.

Salah satu faktor yang menyebabkan ketidakpuasan kerja ialah sifat penyelia yang tidak mau mendengar keluhan dan pandangan pekerja dan mau membantu apabila diperlukan Pinder, (1984). Hal ini dibuktikan oleh Blakely (1993) dimana pekerja yang menerima penghargaan dari penyelia yang lebih tinggi dibandingkan dengan penilaian mereka sendiri akan lebih puas, akan tetapi penyeliaan yang terlalu ketat akan menyebabkan tingkat kepuasan yang rendah King et al.,(1982).

Menurut Kartono (2008), gaya kepemimpinan seseorang dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator sebagai berikut:

a. Kemampuan Mengambil Keputusan.

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

b. Kemampuan Memotivasi.

Kemampuan Memotivasi adalah Daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

c. Kemampuan Komunikasi.

Kemampuan Komunikasi Adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

d. Kemampuan Mengendalikan Bawahan.

Seorang Pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk di dalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.

e. Tanggung Jawab.

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

f. Kemampuan Mengendalikan Emosional.

Kemampuan Mengendalikan Emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

2.1.7 Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan

Menurut Hasibuan (2014), terdapat beberapa macam gaya kepemimpinan, yaitu sebagai berikut:

a. Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan Otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau kalau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.

b. Kepemimpinan Partisipasi

Kepemimpinan Partisipasi adalah apabila dalam kepemimpinan-nya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan. Bawahan harus berpartisipasi memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.

c. Kepemimpinan Delegasi

Kepemimpinan Delegasi apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenangnya kepada bawahan dengan agak lengkap. Dengan demikian, bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemimpin tidak peduli cara bawahan mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawahan.

Sedangkan menurut Sutikno (2014), gaya kepemimpinan terbagi menjadi beberapa tipe, yaitu:

a. Tipe Otokratik

Tipe kepemimpinan menganggap bahwa kepemimpinan adalah hak pribadinya (pemimpin), sehingga ia tidak perlu berkonsultasi dengan orang lain dan tidak boleh ada orang lain yang turut campur. Seorang

pemimpin otokratik akan menunjukkan sikap yang menonjolkan keakuannya, dan selalu mengabaikan peranan bawahan dalam proses pengambilan keputusan, tidak mau menerima saran dan pandangan bawahannya.

b. Tipe Kendali Bebas atau Masa Bodo (Laissez Faire)

Tipe kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari tipe kepemimpinan otokratik. Dalam kepemimpinan tipe ini sang pemimpin biasanya menunjukkan perilaku yang pasif dan seringkali menghindar diri dari tanggung jawab. Seorang pemimpin yang kendali bebas cenderung memilih peran yang pasif dan membiarkan organisasi berjalan menurut temponya sendiri. Disini seorang pemimpin mempunyai keyakinan bebas dengan memberikan kebebasan yang seluas-luasnya terhadap bawahan maka semua usahanya akan cepat berhasil.

c. Tipe Paternalistik

Persepsi seorang pemimpin yang paternalistik tentang peranannya dalam kehidupan organisasi dapat dikatakan diwarnai oleh harapan bawahan kepadanya. Harapan bawahan berwujud keinginan agar pemimpin mampu berperan sebagai bapak yang bersifat melindungi dan layak dijadikan sebagai tempat bertanya dan untuk memperoleh petunjuk, memberikan perhatian terhadap kepentingan dan kesejahteraan bawahannya.

d. Tipe Kharismatik

Seorang pemimpin yang kharismatik memiliki karakteristik khusus yaitu daya tariknya yang sangat memikat, sehingga mampu memperoleh pengikut yang sangat besar dan para pengikutnya tidak selalu dapat menjelaskan secara konkrit mengapa orang tersebut itu dikagumi.

e. Tipe Militeristik

Pemimpin yang bertipe militeristik ialah pemimpin dalam menggerakkan bawahannya lebih sering mempergunakan sistem perintah, senang bergantung kepada pangkat dan jabatannya, dan senang kepada formalitas yang berlebih-lebihan. Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahannya, dan sukar menerima kritikan dari bawahannya.

f. Tipe Pseudo-demokratik

Tipe ini disebut juga kepemimpinan manipulatif atau semi demokratik. Pemimpin seperti ini menjadikan demokrasi sebagai selubung untuk memperoleh kemenangan tertentu. Pemimpin yang bertipe pseudo-demokratik hanya tampaknya saja bersikap demokratis padahal sebenarnya dia bersikap otoriter. Pemimpin ini menganut demokrasi semu dan lebih mengarah kepada kegiatan pemimpin yang otoriter dalam bentuk yang halus dan samar-samar.

g. Tipe Demokratik

Tipe demokratik adalah tipe pemimpin yang demokratis, dan bukan karena dipilihnya si pemimpin secara demokratis. Tipe kepemimpinan dimana pemimpin selalu bersedia menerima dan menghargai saran-saran, pendapat, dan nasihat dari staf dan bawahan, melalui forum musyawarah untuk mencapai kata sepakat. Kepemimpinan demokratik adalah kepemimpinan yang aktif, dinamis, dan terarah. Kegiatan-kegiatan pengendalian dilaksanakan secara tertib dan bertanggung jawab.

2.1.8 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Thoah (2010, h.42), Berpendapat bahwa dengan mempergunakan kepemimpinan maka pemimpin akan mempengaruhi persepsi bawahan dan memotivasinya, dengan cara mengarahkan karyawan pada kejelasan

tugas, pencapaian tujuan, kepuasan kerja, dan pelaksanaan kerja yang efektif. Hal ini dipertegas oleh Robbins (2007, h.432), yang mengungkapkan bahwa kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sasaran. Kemampuan karyawan untuk mencapai sasaran dan tujuan organisasi tersebut merupakan pencerminan dari kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan jika gaya kepemimpinan memiliki peran yang besar dalam meingkatkan kinerja karyawan.

2.1.9 Kinerja

Setiap manusia mempunyai potensi untuk bertindak dalam berbagai bentuk aktivitas. Kemampuan bertindak itu dapat diperoleh manusia baik secara alami (ada sejak lahir) atau dipelajari dalam masyarakat tempat tinggalnya. Walaupun manusia mempunyai potensi untuk berperilaku tertentu tetapi perilaku itu hanya diaktualisasi pada saat-saat tertentu saja. Potensi untuk berperilaku tertentu itu disebut ability (kemampuan), sedangkan ekspresi dari potensi ini dikenal sebagai performance (kinerja). (Suprayetno,2008)

Hasibuan dalam Sujak (1990) dan Sutiadi (2003:6) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Dengan kata lain bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Selanjutnya As'ad dalam Agustina (2002) dan Sutiadi (2003:6) mengemukakan bahwa kinerja seseorang merupakan ukuran sejauh mana keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas pekerjaannya.

Prawirosentono (1999) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Kinerja karyawan lebih mengarah pada tingkatan prestasi kerja karyawan.

Kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja lembaga (*institutional performance*) atau kinerja organisasi (*corporate performance*) terdapat hubungan yang erat. Dengan perkataan lain bila kinerja karyawan (*individual performance*) baik maka kemungkinan besar kinerja organisasi (*corporate performance*) juga baik. Kinerja seorang karyawan akan baik bila ia mempunyai keahlian (*skill*) yang tinggi, bersedia bekerja karena gaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian dan mempunyai harapan (*expectation*) masa depan lebih baik (Prawirosentono, 1999).

Penilaian kinerja merupakan suatu proses organisasi untuk menilai kinerja pegawainya. Tujuan dilakukannya penilaian kinerja secara umum adalah untuk memberikan umpan balik kepada karyawan dalam upaya memperbaiki kinerjanya dan meningkatkan produktivitas organisasi, khususnya yang berkaitan dengan kebijaksanaan terhadap karyawan seperti untuk tujuan promosi, kenaikan gaji, pendidikan dan latihan.

Penilaian kinerja (*performance appraisal, PA*) adalah proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan, ketika dibandingkan dengan satu set standar dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para karyawan (Mathis dan Jackson, 2002). Penilaian kinerja disebut juga sebagai penilaian karyawan, evaluasi karyawan, tinjauan kinerja, evaluasi kinerja dan penilaian hasil pedoman.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja merupakan bagian integral dari proses penilaian yang meliputi penerapan sasaran kinerja yang spesifik, terukur, memiliki tingkat perubahan, terbatas waktu, adanya pengarahan dan dukungan atasan.

Arif Ramdhani (2011 : 27) menjelaskan terdapat delapan dimensi dan indikator pengukuran kinerja menurut teori Dessler yaitu :

1. Pemahaman Pekerjaan/Kompetensi

- a. Menunjukkan pemahaman dan keterampilan yang sangat diperlukan dalam pencapaian efektivitas kerja.
- b. Memahami harapan pekerjaan dan tetap melaksanakannya sesuai dengan perkembangan baru dalam wilayah tanggung jawabnya.
- c. Menunjukkan tanggung jawab sesuai dengan prosedur dan kebijakan pekerjaan.
- d. Bertindak sebagai narasumber pada orang-orang yang bergantung untuk mendapatkan bantuan.

2. Kualitas/Kuantitas Kerja

- a. Menyelesaikan tugas-tugas secara teliti, akurat, dan tepat waktu sehingga mencapai hasil yang diharapkan
- b. Menunjukkan perhatian pada tujuan-tujuan dan kebutuhan departemennya dan departemen lain yang bergantung pada pelayanan dan hasil kerjanya.
- c. Menangani berbagai tanggung jawab secara efektif.
- d. Menggunakan jam kerja secara produktif.

3. Perencanaan/Organisasi

- a. Menetapkan sasaran yang jelas dan mengorganisasikan kewajiban bagi diri sendiri berdasarkan pada tujuan departemen, divisi, atau pusat manajemen.
- b. Mengidentifikasi sumber daya yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi.
- c. Mencari pedoman saat terdapat ketidakjelasan tujuan atau prioritas.

4. Inisiatif/Komitmen

- a. Menunjukkan tanggung jawab pribadi ketika melaksanakan kewajiban pekerjaan.

- b. Menawarkan bantuan untuk mendukung tujuan dan sasaran departemen dan divisi.
- c. Bekerja dengan pengawasan yang minimal.
- d. Menunjukkan kesesuaian dengan jadwal kerja/harapan kehadiran untuk posisi tersebut.

5. Penyelesaian masalah/kreativitas

- a. Mengidentifikasi dan menganalisis masalah.
- b. Merumuskan alternatif pemecahan masalah.
- c. Melakukan atau merekomendasikan tindakan yang sesuai.
- d. Menindaklanjuti untuk memastikan masalah telah diselesaikan.

6. Kerja Tim dan Kerja Sama

- a. Menjaga keharmonisan dan efektivitas hubungan dengan atasan, rekan kerja dan/atau bawahan b) Beradaptasi untuk perubahan prioritas dan kebutuhan
- b. Berbagi informasi dan sumber daya dengan pihak lain untuk meningkatkan hubungan kerja yang positif dan kolaboratif.

7. Kemampuan berhubungan dengan orang lain :

- a. Berhubungan secara efektif dan positif dengan atasan, rekan kerja, bawahan dan stackholders lainnya.
- b. Menunjukkan rasa menghargai kepada setiap individu.

8. Komunikasi (lisan dan tulisan)

- a. Menyampaikan informasi dan ide secara efektif baik lisan maupun tulisan.
- b. Mendengar dengan hati-hati dan mencari klarifikasi untuk memastikan pemahaman.

2.2 Tinjauan Empiris

Tinjauan empiris merupakan hasil penelitian terdahulu yang mengemukakan beberapa konsep yang relevan dan terkait dengan sikap dan perilaku konsumen. Beberapa studi empiris maupun deskriptif yang menjadi acuan penulisan skripsi ini antara lain berada dalam tabel 2.2, Berikut:

Tabel 2.2 Tinjauan Empirik

No	Nama & Jurnal	Antecedent	Variabel utama	Concequent	Hasil penelitian
1	Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan Studi pada Perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Utara (Dewi Sandy Trang, 2013)	Budaya organisasi	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Penerapan gaya kepemimpinan secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Kinerja karyawan	Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,447 yang artinya gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan namun tidak signifikan. Budaya organisasi signifikan artinya budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi

					berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya temuan dalam penelitian ini, sebaiknya gaya kepemimpinan yang ada di Perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Utara disesuaikan dengan situasi dan kondisi yang ada pada saat ini.
2	Analisis faktor gaya kepemimpinan dan faktor etos kerja terhadap kinerja pegawai pada organisasi yang telah	Etos kerja	Secara teoritis kepemimpinan (leadership) Faktor kepemimpinan Menurut penjelasan PP 10/1979	Kinerja pegawai	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan sangat mempengaruhi kinerja petugas ($Rho = 0,811$), sedangkan etos

	menerapkan SNI 19-9001-2001(Biatna Dulbert Tampubolon,2007)		huruf (h) dikatakan bahwa 'kepemimpinan memiliki tiga pola dasar gaya kepemimpinan yang paling tepat Pengaruh Parsial Faktor Gaya kepemimpinan Kepemimpinan Terhadap Kinerja		kurang berpengaruh terhadap kinerja (Rho = 0,222). Gaya kepemimpinan dan etos analisis simultan semakin kuat pengaruhnya kinerja petugas (Rho = 0,812)
3	Kepemimpinan, motivasi, dan	Motivasi Lingkungan Kerja	variabel kepemimpinan	Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan,

	lingkungan kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada kanwil ditjen kekayaan negara suluttenggo dan maluku utara di manado(aurelia potu, 2013)		Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan		motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Peningkatan kepemimpinan dapat dilakukan dengan selalu memberikan bimbingan, masukanmasukan terhadap bawahan, mampu mengatasi setiap masalah dalam pekerjaan, dan juga harus mempunyai sikap dan tanggung jawab di dalam perusahaan.
4	Hubungan Kepemimpinan, Budaya, Strategi, dan	Budaya organisasi	organisasi sosial krisis kepemimpinan	Strategi Kinerja	Tujuan dari penulisan artikel ini adalah untuk menjelaskan suatu

	<p>Kinerja: Pendekatan Konsep(Arna nu Thoyib,2005)</p>		<p>Kepemimpi nan itu ada pada diri pemimpin/ manajer. toeri Kepemimpi nan Karismatik (Charismati c Leadership Theories), teori Kepemimpi nan Transforma sional Hubungan Kepemimpi nan Dan Budaya Organisasi Kepemimpi nan Menentuka</p>	<p>kerangka kerja konseptual yang menggambarkan hubungan variabel- variabel kepemimpinan, budaya, strategi, dan kinerja. Artikel ini mempresentasikan beberapa konsep teori dari Perilaku Organisasi, Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Manajemen Strategik</p>
--	--	--	---	--

			n Strategi Hubungan Kepemimpi nan, Budaya, Strategi		
5	Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpina n dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama	Motivasi Kerja Budaya Organisasi	Pengaruh Kepemimpi nan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan teori kepemimpi nan situasional Pelaksanaa n aktivitas kepemimpi nan teori tentang kepemimpi nan yang	Kepua san Kerja Karyaw an Kinerja Perusa haan	Hasil penelitian telah membuktikan pekerjaan itu motivasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi secara signifikan terkait dengan kepuasan kerja karyawan. Kepemimpinan, bagaimanapun, berhubungan negatif dengan kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian telah membuktikan pekerjaan itu

	Indonesia)		<p>dikemukakan oleh para ahli Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Perusahaan</p>	<p>motivasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi secara signifikan terkait dengan kepuasan kerja karyawan.</p> <p>Kepemimpinan, bagaimanapun, berhubungan negatif dengan kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian telah membuktikan pekerjaan itu motivasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi secara signifikan terkait dengan kepuasan kerja karyawan.</p> <p>Kepemimpinan, bagaimanapun, berhubungan</p>
--	------------	--	---	---

					<p>negatif dengan kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian telah membuktikan pekerjaan itu motivasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi secara signifikan terkait dengan kepuasan kerja karyawan. Kepemimpinan, bagaimanapun, berhubungan negatif dengan kepuasan kerja karyawan.</p>
6	<p>Analisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan</p>	<p>Motivasi Lingkungan kerja</p>	<p>Gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi</p>	<p>Kinerja pegawai</p>	<p>Hasil penelitian tersebut adalah gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan</p>

	kerja terhadap kinerja pegawai				secara parsial maupun bersama-sama terhadap produktivitas kerja. Dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan sangat diperlukan sekali dalam rangka untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
7	Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru(luis aparicio gutierrez1 wayan gede	Motivasi Kerja	-gaya kepemimpinan yang dapat memotivasi karyawan agar mencapai kinerja maksimal. adanya hubungan	kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini dapat diartikan bahwa peluang bersosialisasi dengan orang lain, kesempatan adanya hubungan persahabatan yang erat dan hubungan erat antara para guru dengan rekan-

	supartha2, 2016)		yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpina n terhadap kinerja karyawan.	rekan lain yang ada di SMUN 2 Baucau mampu meningkatkan kinerja guru – guru pada SMUN 2 Baucau. Disamping itu, melakukan kegiatan-kegiatan yang terkait dengan peningkatan karir, lebih baik menjadi diri sendiri daripada mengikuti orang lain, dan menghargai orang lain tanpa harus mengikuti mampu meningkatkan kinerja para guru di SMUN 2 Baucau.
--	---------------------	--	---	--

2.3 Keterkaitan Antar Variabel

Di dalam suatu perusahaan pada dasarnya mengharapkan kinerja karyawan yang maksimal. Sebab dengan kinerja karyawan yang baik tentu baik pula kinerja perusahaan dan perusahaan dapat mencapai sasaran yang ada. Berhubungan dengan meningkatkan kinerja karyawan ada salah satu faktor yang berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan yaitu gaya kepemimpinan seseorang. Dengan gaya yang sedemikian rupa mampu menentukan dan berpengaruh pada kinerja karyawan itu sendiri, apakah dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan pada suatu perusahaan kinerja karyawan dan kinerja perusahaan akan meningkat atau malah justru mengalami penurunan. Berdasarkan deskripsi teori-teori yang ada maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan sekumpulan ciri atau cara yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi dapat tercapai.

Itu artinya seorang pemimpin memiliki tugas mendorong, mempengaruhi bawahannya untuk mencapai sasaran organisasi atau perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya, maka dapat dikatakan dalam memimpin pasti terlibat kemampuan seseorang untuk mengarahkan, mempengaruhi, memotivasi orang lain agar mereka mau melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya dengan baik. Cara seseorang dalam memimpin sangat menentukan kualitas kinerja karyawan, maka bisa dikatakan kinerja karyawan bergantung dan atau dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Oleh sebab itu gaya kepemimpinanlah yang berperan aktif pada keberhasilan organisasi dalam menyelenggarakan berbagai aktivitas-aktivitas terutama terlihat dalam kinerja karyawannya. Hasil yang efektif dan efisien dari seorang pemimpin dapat dilihat dari bagaimana seorang

pemimpin itu sendiri mempengaruhi bawahannya, bagaimana pola yang digunakan untuk berkomunikasi dan bekerjasama dengan karyawannya.

Sedangkan kinerja karyawan adalah hasil kerja dan tanggung jawab yang telah dicapai dan dilaksanakan oleh seorang karyawan baik secara kualitas ataupun kuantitas. Jadi dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu dari gaya atau ciri/pola yang diterapkan oleh atasan mampu mempengaruhi naik turunnya kinerja seorang karyawan. Kepemimpinan dan gaya kepemimpinan yang baik dan tepat akan berpengaruh baik pada kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya gaya/pola kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan kurang tepat bukan tidak berarti bahwa kinerja karyawan tidak akan mengalami peningkatan namun hasil yang dicapai tidak akan maksimal atau bahkan bisa mengalami penurunan. Jadi meningkat atau menurunnya kinerja karyawan sangat dominan ditentukan oleh gaya kepemimpinan atasan.

2.4 Kerangka Pemikiran

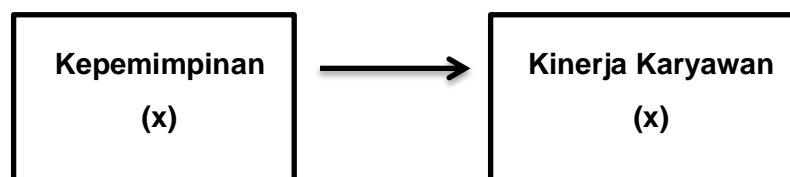
Kerangka pikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka pikir menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti (Sugiyono,2013). Gaya kepemimpinan merupakan sekumpulan ciri atau pola yang diterapkan atasan untuk mempengaruhi bawahan demi mencapai sasaran perusahaan, pada hakikatnya juga merupakan unsur pendukung yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan, gaya kepemimpinan yang efektif dan efisien akan menghasilkan kinerja yang bagus dan optimal. Oleh karena itu bisa dikatakan hampir tidak ada keraguan bahwa gaya kepemimpinan sangat berpengaruh

terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan yang baik akan mendorong karyawan untuk lebih giat dalam bekerja dan merasa dihargai sehingga karyawan akan bekerja secara maksimal.

Dengan demikian apabila suatu organisasi ingin memiliki kinerja yang tinggi maka diperlukan kepemimpinan berikut gaya kepemimpinan yang mampu menggerakkan bawahan sehingga mereka merasa terpacu untuk melakukan pekerjaan dengan kinerja yang cukup tinggi. Maka dengan melakukan perbaikan kepemimpinan berikut gaya kepemimpinan itu sendiri sama artinya dengan melakukan perbaikan kinerja, dimana dari perbaikan-perbaikan tersebut diharapkan mampu mencapai tujuan organisasi/perusahaan di masa depan dengan lebih baik.

Berdasarkan uraian sebelumnya, maka peneliti membuat kerangka pikir penelitian dalam Gambar 2.1 dibawah sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



2.5 Hipotesis

Berdasarkan pada landasan teori dan kerangka pemikiran tersebut, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$H_0 \leq 0$ = Tidak ada pengaruh signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Bs(Bosowa) Polymer Makassar.

$H_a > 0$ = Ada pengaruh signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Bs(Bosowa) Polymer Makassar.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan penelitian

3.1.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan ini berangkat ataupun berasal dari suatu kerangka teori, gagasan para ahli, maupun pemahaman peneliti berdasarkan pengalamannya, kemudian dikembangkan menjadi suatu permasalahan-permasalahan yang diajukan untuk memperoleh pembenaran (verifikasi) ataupun penolakan dalam bentuk dokumen data empiris lapangan yang diteliti.

3.1.2 Objek Penelitian

Penelitian ini membahas mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT.Bs(Bosowa) Polymer Makassar. Subjek penelitian dalam penelitian ini adalah karyawan PT.Bs(Bosowa) Polymer Makassar dan objek dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan, alasan dipilihnya perusahaan PT.Bs(Bosowa) Polymer Makassar ini adalah sebagai berikut :

- a. Berdasarkan data empirik, PT.Bs(Bosowa) Polymer Makassar merupakan perusahaan yang dinilai memiliki kinerja belum optimal.
- b. Data perusahaan yang diteliti dalam penelitian ini relatif mudah diperoleh.
- c. Lokasi perusahaan ini terjangkau bagi peneliti, sehingga menguntungkan bagi peneliti untuk memaksimalkan data yang diperoleh.

3.1.3 Jenis penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini adalah penelitian kuantitatif merupakan suatu penelitian yang pada dasarnya menggunakan pendekatan deduktif-induktif. Penelitian ini termasuk dalam penelitian deskriptif. Seperti kita ketahui bahwa penelitian deskriptif adalah "metode penelitian yang berusaha menggambarkan dan menginterpretasi obyek ataupun gejala, peristiwa, dan kejadian yang terjadi secara faktual".

Di dalam penelitian ini peneliti tidak melakukan apa-apa terhadap objek atau wilayah yang diteliti. Ini artinya bahwa dalam penelitian, peneliti tidak mengubah, menambah, atau mengadakan manipulasi terhadap objek atau wilayah penelitian. Hal ini membuat penelitian deskriptif dikatakan paling sederhana dibandingkan dengan penelitian-penelitian yang lain. Dan jenis dari penelitian deskriptif yang di gunakan adalah penelitian korelasi sebab akibat dimana peneliti bermaksud untuk mengetahui gaya kepemimpinan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Dilihat dari sifatnya penelitian ini adalah penelitian survey, dengan alat pengumpul data kuesioner (angket) dengan alat analisis statistik regresi sederhana.

Alasan mengapa dipilihnya jenis penelitian ini karena peneliti ingin mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

3.1.4 Desain penelitian

Desain penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif harus terstruktur, baku, formal dan dirancang sematang mungkin sebelumnya. Desain merupakan suatu rancangan penelitian yang akan dilaksanakan dan bersifat spesifik. Pendekatan kuantitatif bertujuan untuk menguji teori,

membangun fakta, menunjukkan hubungan antar variabel, memberikan deskripsi statistic, menaksir dan meramalkan hasilnya.

Penelitian ini untuk menguji pengaruh Variabel X (gaya kepemimpinan) terhadap Y (kinerja karyawan). Sedangkan untuk menganalisis pengaruh masing-masing variabel menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana.

3.1.5 Variabel dan Operasionalisasi Variabel

Menurut Sugiyono, (2011:38) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Sugiyono (2011:38), Mengemukakan operasionalisasi variabel yaitu segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel, yaitu:

3.1.5.1 Variabel Bebas

Variabel bebas (variabel independen) dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan (X).

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

Sedangkan definisi operasional Gaya Kepemimpinan adalah persepsi pimpinan PT.Bs(Bosowa) Polymer Makassar tentang sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi

tercapai atau dapat pula dikatakan pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh pimpinan PT.Bs(Bosowa) Polymer Makassar.

3.1.5.2 Variabel Terikat

Variabel terikat (variabel dependen) dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

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

Sedangkan definisi operasional Kinerja Karyawan adalah persepsi karyawan PT.Bs(Bosowa) Polymer Makassar tentang hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
<p align="center">Gaya Kepemimpinan (X)</p> <p align="center">Gaya kepemimpinan adalah "cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi, agar</p>	<p align="center">Kepemi mpinan Otoriter</p>	1. Wewenang mutlak terpusat pada pimpinan	Hak untuk memerintah bawahan untuk melakukan suatu tindakan secara penuh berada pada pimpinan	Ordinal	1
		2. Keputusan selalu dibuat oleh pimpinan	Pemilihan diantara berbagai kemungkinan dalam menghadapi masalah hanya ditentukan oleh pimpinan	Ordinal	2
		3. Tidak ada kesempatan bagi bawahan untuk	Pemimpin tidak menerima usulan maupun anjuran yang diberikan	Ordinal	3

<p>dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal".</p> <p>Hasibuan (2016:170)</p>		memberikan saran dan pendapat	bawahan guna menyelesaikan suatu masalah		
	Kepemimpinan Delegatif	1.Pimpinan melimpahkan wewenang lebih banyak kepada bawahan	Penggerakkan untuk melakukan suatu tindakan lebih banyak dilakukan oleh bawahan	Ordinal	4
		2.Keputusan lebih banyak dibuat oleh para bawahan	Pemilihan diantara berbagai kemungkinan dalam menghadapi masalah lebih banyak dibuat bawahan	Ordinal	5
		3.Bawahan bebas untuk memberikan saran dan pendapat	Pemimpin selalu memberikan kesempatan bawahan untuk memberikan	Ordinal	6

			usulan maupun anjuran guna menyelesaikan suatu masalah yang dihadapi		
	Kepemimpinan Partisipatif	1.Wewenang pimpinan tidak mutlak	Penggerakkan untuk melakukan suatu tindakan tidak seluruhnya diperintahkan oleh pemimpin	Ordinal	7
		2.Keputusan dibuat bersama antara pimpinan dan bawahan	Pemimpin membuat pemilihan diantara berbagai kemungkinan dalam menghadapi masalah dibuat dengan mengikutsertakan bawahan	Ordinal	8

		3. Banyak kesempatan bagi bawahan untuk menyampaikan saran	Pemimpin memberikan banyak kesempatan bawahan untuk memberikan usulan maupun anjuran guna menyelesaikan suatu masalah	Ordinal	9
Kinerja (Y) Kinerja merupakan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya	Kompetensi	1. Pemahaman	Tingkat pemahaman dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	1
		2. Kemampuan	Kemampuan bekerja sesuai kebijakan perusahaan	Ordinal	2
	Kualitas/ Kuantitas Pekerjaan	1. Ketelitian	Ketelitian dalam mengerjakan pekerjaan	Ordinal	3
		2. Kerapihan	Kerapihan dalam mengerjakan	Ordinal	4

dengan hasil seperti yang diharapkan Dessler dalam Arif Ramdhani (2011:18)			pekerjaan		
		3. Kecepatan	Kecepatan dalam mengerjakan pekerjaan	Ordinal	5
		4. Hasil kerja	Hasil kerja sesuai dengan yang diharapkan	Ordinal	6
	Perencanaan	1. Sasaran	Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tujuan perusahaan	Ordinal	7
		2. Pedoman	Mencari pedoman saat terdapat ketidakjelasan dalam pekerjaan	Ordinal	8

3.2 Tempat dan waktu penelitian

3.2.1 Tempat penelitian

Tempat pelaksanaan penelitian ini adalah PT.Bs(Bosowa) Polymer Makassar yang merupakan Perusahaan swasta yang bergerak di bidang produksi dan pengelolaan kantong semen yang beralamat di Jl. Kapasa Raya No.17, Kota Makassar Provinsi Sulawesi Selatan.

3.2.2 Waktu penelitian

Waktu yang digunakan peneliti untuk penelitian ini yaitu dilaksanakan sejak tanggal dikeluarkannya ijin penelitian. Penelitian ini berlangsung kurang lebih 2 bulan yang dimulai dari bulan Agustus sampai dengan bulan September 2020.

3.3 Populasi dan sampel

3.3.1 Populasi Penelitian

Populasi merupakan suatu yang didalamnya terdapat syarat-syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah penelitian menyangkut keseluruhan objek yang berada dalam suatu wilayah. ataupun keseluruhan individu dalam ruang lingkup yang akan diteliti.

Husaini Usman (2006 : 181)., populasi adalah semua nilai hasil perhitungan maupun pengukuran, baik kuantitatif maupun kualitatif, dari karakteristik tertentu mengenai sekelompok obyek yang lengkap dan jelas. Sedangkan menurut Sugiono, (2011 : 80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Adapun yang menjadi populasi didalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dengan jumlah (65) orang PT.Bs(Bosowa) Polymer Makassar.

3.3.2 Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jika populasi yang diteliti sangat besar dan tidak mungkin semua individu/objek pada populasi tersebut diteliti satu persatu, maka cukup diambil sampel dari populasi tersebut. Hasil pengamatan terhadap sampel, kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi, untuk itu sampel yang diambil dari populasi diharapkan mewakili populasi (Sugiyono 2016:116) Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bs(Bosowa) Polymer Makassar yang berjumlah 65 orang. Karena jumlah populasi dalam penelitian ini kurang dari 100 orang, maka seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Penentuan responden dipilih dengan menggunakan teknik *nonprobability sampling* yang tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel dengan metode sampling jenuh. Sampling jenuh atau istilah lain dari sensus adalah adalah dimana semua semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono 2016:126).

3.4 Jenis dan sumber data

3.4.1 Jenis Data

- a. Data Kualitataif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara gabungan, analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasinya menurut Sugiyono (2014).

- b. Data Kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan menurut Sugiyono (2014).

3.4.2 Sumber Data

a. Data primer

Data primer merupakan data yang diambil secara langsung, data ini diperoleh melalui kegiatan observasi yaitu pengamatan langsung diperusahaan yang menjadi objek penelitian dan lakukan penyebaran kuesioner kepada responden pada PT. Bs(Bosowa) Polymer Makassar. Tujuan penelitian lapangan ini adalah memperoleh data akurat. Dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian langsung pada objek yang akan diteliti yaitu PT. Bs(Bosowa) Polymer Makassar dengan cara:membagikan angket (Kuesioner) Pengumpulan data dengan cara membuat daftar pertanyaan yang kemudian disebarkan pada para responden secara langsung sehingga hasil pengisiannya akan lebih jelas dan akurat. Daftar pertanyaan mengenai gambaran umum, perhatian dan pendapat responden mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di PT. Bs(Bosowa) Polymer Makassar.

c. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diambil secara tidak langsung yang merupakan data yang telah diolah perusahaan, yaitu berbagai referensi buku, makalah, materi perkuliahan yang berhubungan dengan objek data baik yang akan diteliti oleh penulis.

Untuk memperoleh data sekunder, penulis menggunakan teknik pengumpulan data yaitu melalui studi kepustakaan (*Library research*), Studi kepustakaan (*Library research*) merupakan data sekunder yang datanya diperoleh melalui peninjauan kepustakaan yaitu untuk membandingkan kenyataan di lapangan dengan teori sebenarnya. Data tersebut dikumpulkan dengan cara membaca dan mempelajari buku-buku literatur, jurnal ilmiah, internet, dan sumber-sumber yang relevan dengan yang diteliti.

3.5 Teknik pengumpulan data

Menurut Sugiyono (2011:142), kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dipandang dari cara menjawabnya kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup, menurut Suharsimi Arikunto (2010:195), kuesioner tertutup adalah kuesioner yang sudah disediakan jawabannya sehingga responden tinggal memilih. Bentuk kuesinernya menggunakan bentuk pilihan ganda. Dalam teknik kuesioner ini responden tinggal memilih jawaban yang menurut responden paling tepat sesuai alternatif jawaban yang telah disediakan..

3.6 Instrument penelitian

Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti. Instrumen-instrumen penelitian sudah ada yang dilakukan, tetapi masih ada yang harus dibuat peneliti sendiri. Karena instrumen penelitian akan digunakan untuk melakukan pengukuran dengan tujuan menghasilkan data kuantitatif yang akurat, maka setiap instrumen harus mempunyai skala. Metode kuantitatif ini menggunakan skala *likert*.

Menurut Sugiyono (2013: 94) skala *likert* adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat responden tentang fenomena social. Dengan skala *likert* maka variabel akan diukur dan dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan baik bersifat favorable (positif) ataupun unfavorable (negative).

Dimana dengan skala ini akan memberikan kemudahan kepada responden dalam menjawab serta memberikan kemudahan kepada penulis untuk dapat mengolah data. Adapun alternatif jawaban dengan menggunakan skala *likert*, yaitu sebagai berikut dapat ditunjukkan pada tabel 3.1. Dapat dilihat jawaban dan bobot skor untuk item-item instrumen pada pertanyaan dalam kuesioner:

Tabel 3.2 Skala Likert

Pilihan jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Cukup Setuju (CS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2013:94)

Keabsahan hasil suatu penelitian sangat ditentukan oleh alat ukur yang digunakan, alat pengukuran tersebut yaitu kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara pemberian pertanyaan-pertanyaan kepada responden untuk membantu peneliti melakukan penelitian, untuk menguji keabsahan tersebut diperlukan data macam pengujian, yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

3.6.1 Uji Validitas

Validitas merupakan suatu cara yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana skala mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukuran Azwar (2016). Validitas menyangkut apa yang diukur dan seberapa baik skala itu bisa mengukur. Pada dasarnya, semua prosedur untuk menentukan validitas tes berkaitan dengan hubungan antara kinerja pada skala dan fakta-fakta lain yang dapat diamati secara independen tentang ciri-ciri perilaku Anastasia & Urbina (2007).

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r table untuk tingkat signifikansi 10% dari degree of freedom (df) = $n-2$, dalam hal ini adalah jumlah sampel. Jika r hitung $>$ r table maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, demikian sebaliknya bila r hitung $<$ r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid (Ghozali 2011).

3.6.2 Uji Reliabilitas

Azwar (2016) mengemukakan bahwa reliabilitas adalah taraf keterpercayaan atau taraf konsistensi hasil pengukuran dari alat ukur yang digunakan. Hasil suatu pengukuran akan dipercaya hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah Azwar (2014).

Pengukuran reabilitas dilakukan dengan cara one shot atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS v22. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai Cronback Alpha $>$ 0,60. Reliabilitas dinyatakan oleh koefisien reliabilitas yang angkanya bergerak pada rentang 0 sampai 1,00. Jika angka koefisien reliabilitas semakin mendekati angka 1,00, maka semakin tinggi tingkat reliabilitasnya dan jika angka koefisien reliabilitas semakin mendekati 0, maka semakin rendah tingkat reliabilitasnya Periantalo (2015).

3.6.3 Uji Normalitas

Saeful dan Bahruddin, (2014:113) mengemukakan bahwa uji normalitas dilakukan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data yang nantinya hal ini menjadi penting diketahui karena berkaitan dengan pemilihan uji statistik yang tepat untuk digunakan. Adapun metode yang digunakan dalam menguji normalitas adalah metode grafik P-P Plot. Pada prinsip normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik normal P Plot. Jika data penyebaran disekitar garis diagonal maka regresi memenuhi asumsi normalitas

3.7 Analisis data

Peneliti menggunakan data statistic deskriptif untuk dapat memberikan gambaran umum kondisi yang terjadi dilokasi penelitian atau data hasil penelitian. Penelitian menggunakan analisis data statistik yang berbentuk korelasi sebab akibat atau dapat dikatakan dengan hubungan pengaruh dengan menggunakan model regresi sederhana dengan menggunakan aplikasi statistik SPSS v22. Disamping itu peneliti menggunakan regresi sederhana untuk menunjukkan adanya pengaruh antar variabel-variabel tersebut. Alasannya penelitian menggunakan regresi sederhana karena ada variabel bebas dan variabel terikat.

3.7.1 Analisis Regresi linear Sederhana

Analisis Regresi linear linear Sederhana adalah sebuah metode pendekatan untuk pemodelan hubungan antara satu variabel dependen dan satu variabel independen. Dalam model regresi, variabel independen menerangkan variabel dependennya. Dalam analisis regresi sederhana, hubungan antara variabel bersifat linier, dimana perubahan pada variabel X akan diikuti oleh perubahan pada variabel Y secara tetap. Sementara pada hubungan non linier,

perubahan variabel X tidak diikuti dengan perubahan variabel y secara proporsional. seperti pada model kuadrat, perubahan x diikuti oleh kuadrat dari variabel x. Hubungan demikian tidak bersifat linier.

Adapun regresi sederhana dapat dirumuskan sebagai dari persamaan menurut Riduwan (2005)

$$Y = A + BX + e$$

Y adalah variabel dependen atau respon

A adalah intercept atau konstanta

B adalah koefisien regresi atau slope

e adalah residual atau error

3.7.2 Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (T)

Menurut Kuncoro dalam Agusta dan Sutanto (2013), uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variabel-variabel terikat

b. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi R² pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel – variabel dependen (Ghozali, 2016;95). Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel–variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel–variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2016;95).

Uji Koefisien Determinasi Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi, maka dapat dihitung koefisien determinasi yang digunakan

untuk menjelaskan seberapa besar pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel (Y) yang merupakan hasil pangkat dua dari koefisien korelasi. Koefisien determinasi adalah suatu ukuran kesesuaian garis regresi sampel terhadap data digunakan untuk melihat besarnya pengaruh X (gaya kepemimpinan) dan Y (kinerja karyawan) dan dinyatakan dalam bentuk persentase (%). Persamaan untuk mengetahui koefisien determinasi secara bersama-sama (simultan) persamaannya adalah sebagai berikut: Dimana : $Kd = Koefisien\ determinasi\ r^2 =$ Koefisien korelasi 89 Nilai koefisien determinasi (Kd).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Berdirinya PT. Bs(Bosowa) Polymer Makassar

PT. Bs(Bosowa) Polymer Makassar adalah perusahaan Penanaman Modal asing (PMA) Begerak dibidang industri pembuatan Zak kantong Semen. Kantong dapat didefinisikan sebagai suatu wadah / tempat yang berfungsi untuk menempatkan produk sehingga mudah untuk dihandling dalam proses distribusinya. Proses produksi merupakan inti dari kegiatan perusahaan ini, Berbadan hukum perseroan terbatas (PT). Berkedudukan di Makassar Jl Kapasa raya no17sesui dengan Format Isian Akte Notaris Model I yang tersimpang dalam Database, Salinan Akte pendirian no.1 tgl 3 September 2002 yang di buat oleh notaris Veronica Indrawati,SH di serpong, Kab dati Il Tangerang dan salinan Akte no.8 tgl 29 Maret 2005 yang dibuat oleh notaris Rusman,SH Berkedudukan di Bekasi, Pada awal pendirian PT. Bs Polymer Makassar merupakan perusahaan yang masih sederhana kerana perusahaan waktu itu belum berkembang pesat. Dimana produksi Zak kantong semen yang dihasilkan masih sedikit karena mesin_mesin produksi yang ada masih minim dan tingkat pemesanan Zak kantong semen dari perusahaan – perusahaan semen seperti perusahaan PT. Semen Bosowa Maros dan perusahaan PT Semen Tonasa Pangkep masih belum tercukupi.

Pada tahun 2008 perusahaan mulai berkembang pesat seiring berjalannya waktu dengan menambang beberapa unit mesin produksi Zak kantong semen, Sehingga pemenuhan permintaan pesanan dari perusahaan lain cepat terpenuhi.

PT. Bs(Bosowa) Polymer Makassar melakukan kerja sama seperti perusahaan PT. Semen Bosowa Maros dan perusahaan PT Semen Tonasa Pangkep. Dengan memesan Ukuran Zak kantong semen yang berbeda- beda sesuai dengan pesanan yang diinginkan oleh perusahaan pemesan untuk itu di butuhkan mesin produksi yang lebih modern dan canggih serta tenaga kerja yang lebih banyak. Biasanya mesin produksi untuk pembuatan Zak kantong semen diimport dari luar negeri seperti korea dan jepang karena produk dalam negeri belum memenuhi standar yang dibutuhkan ,dan perekrutan karyawan mulai dari tingkat SMP sampai dengan S1.

4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

4.1.2.1 Visi

Menjadi pemasok zak kantong semen yang berkualitas tinggi dengan meningkatkan kinerja karyawan dalam proses produksi. Serta mampu bersaing dengan perusahaan pemasok zak kantong semen lain di seluruh indonesia.

4.1.2.2 Misi

- a. Meningkatkan kepercayaan perusahaan yang telah melakukan kerjasama akan produk.
- b. Meningkatkan produktivitas dalam pabrik zak kantong semen menggunakan sistem yang lebih modern.
- c. Melakukan riset dan inovasi berkelanjutan untuk menghasilkan zak kantong semen yang sesuai dengan permintaan perusahaan.

4.1.3 Struktur Perusahaan

Struktur organisasi merupakan suatu susunan dan hubungan antara tiap bagian secara posisi yang ada pada perusahaan dalam menjalin kegiatan operasional untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

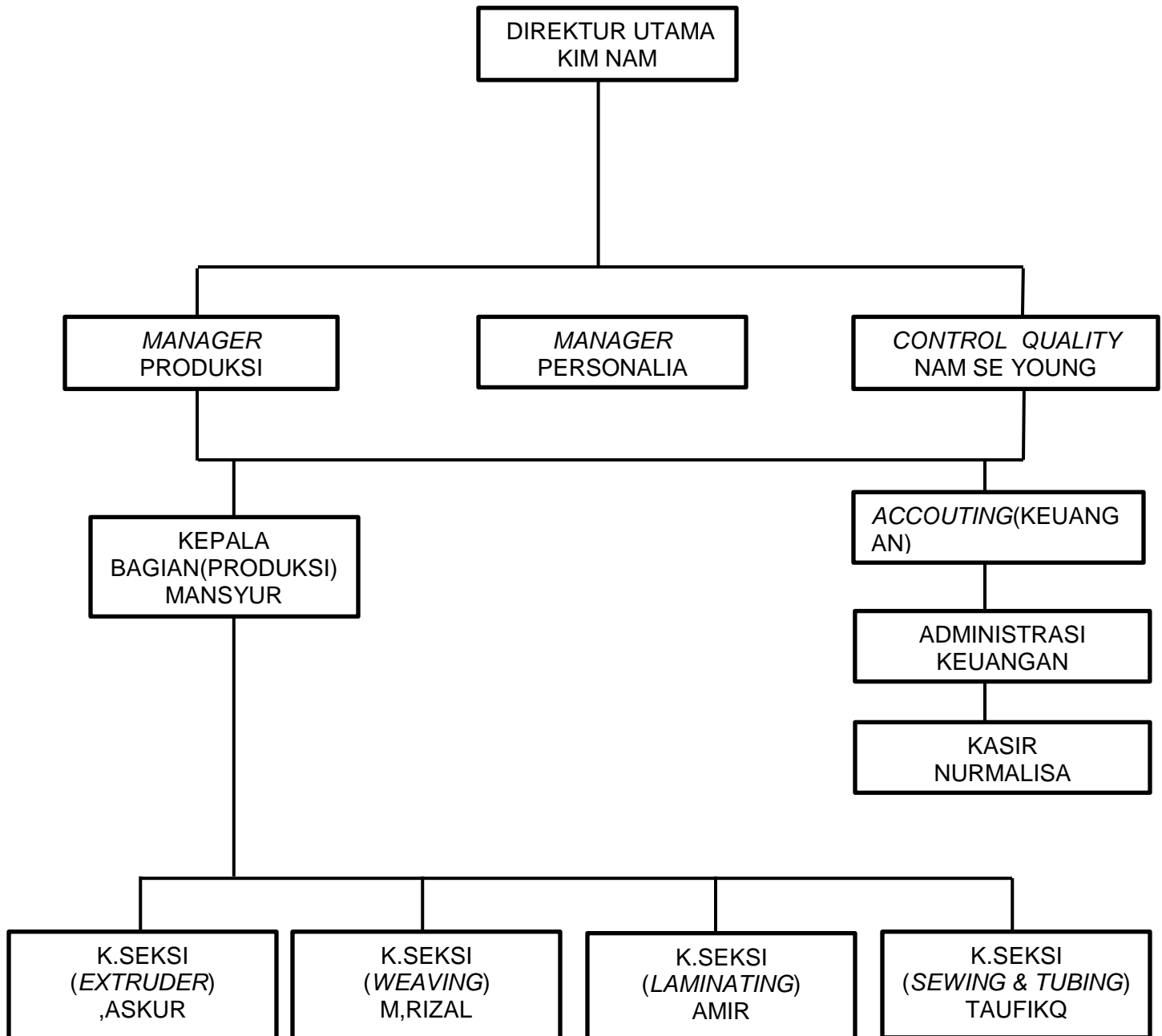
Penggolongan aktivitas di dalam perusahaan sangat diperlukan untuk mencapai tujuan, dengan memberikan tugas-tugas kepada bawahan atau karyawan untuk melaksanakan aktivitas tersebut dan juga memberikan sistem komunikasi untuk melancarkan kerja sama pimpinan dan karyawan.

Dengan adanya struktur organisasi terbentuk dalam kegiatan memutuskan atau menentukan suatu organisasi juga memudahkan pimpinan untuk mengawasi, karena struktur tersebut memberikan kejelasan kepada pimpinan sebatas mana merupakan tanggung jawab dari sejumlah karyawan.

Bentuk-bentuk struktur organisasi yang digunakan oleh PT. Bs(Bosowa) Polymer Makassar adalah Struktur Organisasi Fungsional. Di dalam menyusun struktur organisasi ini bawahan tidak mempunyai pimpinan yang jelas karena setiap atasan memberi komando pada bawahannya sepanjang hubungan dengan fungsi atau bidang atasan tersebut. Keuntungan pada organisasi fungsional adalah keahlian bertambah besar sebagai akibat adanya pembagian kerja. Sedangkan kelemahannya adalah karyawan hanya mementingkan bidangnya saja. Untuk lebih jelasnya, Struktur organisasi PT. Bs(Bosowa) Polymer Makassar dapat dilihat pada Gambar 4.1 sebagai, Berikut:

Gambar 4.1 Struktur organisasi PT. Bs(Bosowa) Polymer Makassar

2020



Sumber: Data PT. Bs(Bosowa) Polymer Makassar, 2020

4.1.4 Uraian Tugas dan Tanggung Jawab

Berdasarkan struktur organisasi perusahaan di atas, maka dapat diuraikan tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:

a. Direktur Utama

Sebagai koordinator, komunikator, pengambil keputusan, pemimpin, pengelola dan eksekutor dalam menjalankan dan memimpin perusahaan Perseroan Terbatas (PT).

b. *Quality Control*

Tugas utama *quality control* adalah pengendalian kualitas, menguji produk sesuai standar spesifikasi pabrik atau perusahaan. Sedangkan inti dari tugas mereka yaitu menguji, memeriksa, meneliti, menganalisis kualitas produk sehingga produk yang dihasilkan sesuai dengan standar perusahaan.

c. Manajer Personalia

Mengelola seluruh karyawan didalam sebuah perusahaan seperti, Sebagai penasihat, Konseling, Agen perubahan, Mediator, Sebagai penghubung, Menangani permasalahan hukum dengan memastikan bahwa seluruh karyawan dapat berfungsi dengan baik.

d. Manajer Produksi

Melakukan perencanaan dan pengorganisasian jadwal produksi dalam perusahaan dengan mampu memperkirakan dan menentukan standar kontrol kualitas. Juga selalu mengawasi proses produksi, melakukan pemilihan atau pemesanan bahan pembelian yang dibutuhkan dalam produksi dan tidak kalah penting yaitu memperbaiki dan pemeliharaan rutin peralatan produksi.

e. Kepala Bagian (Produksi)

Mengawasi pelaksanaan proses produksi, mulai dari bahan baku awal sampai menjadi barang jadi baik dari segi mutu dan standar yang telah ditetapkan perusahaan, Pemakaian packing material dan bahan pembantu lainnya dengan meminimalkan pemborosan dan kegagalan dalam proses produksi.

f. Keuangan (*Accounting*)

Tugas utama dari seorang *accounting* staff adalah membuat pembukuan atas transaksi keuangan perusahaan. Melakukan posting jurnal operasional dalam kata lain mencatat segala pengeluaran dan pemasukan dari operasional perusahaan kemudian memasukkannya ke dalam buku besar akuntansi. Dan membuat laporan keuangan.

g. Administrasi Keuangan

Menyusun anggaran belanja, menentukan sumber biaya dan cara penggunaannya, serta membuat pembukuan tentang semua hal yang berkaitan dengan proses pembiayaan dan pengeluaran keuangan agar penggunaan biaya dapat efektif dan efisien.

h. Kasir

Melakukan pencatatan atas semua transaksi dan membantu pelanggan dalam memberikan informasi mengenai suatu produk serta pengecekan stok bulanan dan pencatatan kas fisik atas jumlah barang pada saat penerimaan barang yang akan dilaporkan keatas.

4.2 Gambaran Karakteristik Responden

4.2.1 Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini responden yang dianalisis adalah karyawan PT. Bs(Bosowa) Polymer Makassar. Berdasarkan data dari responden yang berjumlah 65 orang karyawan, adapun karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini berjumlah 65 karyawan dengan diklasifikasikan berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, masa kerja dan jabatan. Penggolongan yang dilakukan terhadap responden dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara jelas mengenai gambaran responden sebagai objek penelitian. Karakteristik responden yang disusun dalam tabel frekuensi untuk memudahkan dalam mengidentifikasi ciri-ciri responden.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Adapun karakteristik responden berdasarkan usia yang berhasil dihimpun datanya dapat dilihat melalui tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia (Tahun)	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
<21	2	3,0
21-30	31	47,9
31-40	28	43,1
41-50	4	6,0
>50	0	0
Total	65	100

Sumber : Data diolah menggunakan kuesioner,2020 Makassar.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa karakteristik responden menurut usia yang diperoleh peneliti menunjukkan bawah, responden berusia antara <21 sebanyak 2 orang atau 3,0%, usia 21-30 tahun dengan responden terbanyak sebanyak 31 orang atau 47,9%, usia 41-50 tahun sebanyak 4 orang atau 43,1% dan >50 tahun sebanyak 0 orang atau 0% dengan kata lain tidak ada responden dengan usia 50 tahun keatas. Sehingga peneliti menarik kesimpulan bahwa usia yang paling produktif dengan harapan para karyawan dapat bekerja secara maksimal dalam perusahaan tersebut.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dari hasil pengumpulan data dengan kuesioner dari beberapa responden, maka dapat diperoleh karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang dapat dilihat melalui tabel berikut:

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1.	Laki-laki	58	89,2
2.	Perempuan	7	10,8
	Total	65	100

Sumber : Data diolah menggunakan kuesioner,2020 Makassar.

Berdasarkan keterangan tabel 4.2 diatas yang diperoleh peneliti. Menunjukkan bahwa dari 65 responden menurut jenis kelamin lebih dominan yang

berjenis kelamin laki-laki berjumlah 58 orang (89,2%) dan perempuan berjumlah 7 orang (10,8%). Sehingga peneliti menarik kesimpulan bahwa jenis kelamin laki-laki dalam perusahaan ini lebih dibutuhkan apalagi dalam hal produksi.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Adapun karakteristik reponden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir dapat dilihat melalui tabel sebagai berikut:

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
SMA/SMK	58	89,2
D3	2	3,1
S1	5	7,7
S2	0	0
S3	0	0
Total	65	100

Sumber : Data diolah menggunakan kuesioner,2020 Makassar.

Berdasarkan tabel 4.3 yang diperoleh peneliti diatas menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir yaitu SMA/SMK sebanyak 58 orang atau 89,2%, D3 Sebanyak 2 atau 3,1%, S1 sebanyak 5 orang atau 7,7%, S2 sampai S3 sebanyak orang 0 atau 0% dengan kata lain tidak ada responden dengan tingkat pendidikan tersebut. Hasil tersebut dapat membuktikan bahwa selama ini pihak manajemen perusahaan selain mempertimbangkan tingkat

pendidikan formal juga mempertimbangkan kemampuan atau pengalaman dalam bekerja di perusahaan.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerjanya yaitu dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja (Tahun)	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
< 1	0	0
1 – 10	54	83,0
11 – 18	11	17,0
> 18	0	0
Total	65	100

Sumber : Data diolah menggunakan kuesioner,2020 Makassar.

Tabel 4.4 yang diperoleh peneliti diatas menunjukkan responden lama bekerja, <1 tahun sebanyak 0 atau 0% dan yang paling banyak yaitu diantara rentan masa kerja 1-10 tahun sebanyak 54 karyawan atau 83,0% selanjutnya rentan masa kerja lebih dari 11-18 tahun sebanyak 11 karyawan atau 17,0% dan yang erakhir dengan rentan masa kerja >18 tahun sebanyak 0 pegawai atau 0%. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan telah bekerja pada perusahaan yaitu selama 1 tahun sampai 10 tahun. Masa kerja para

responden tersebut dihitung mulai sejak awal masuk ke PT. Bs(Bosowa) Polymer Makassar sampai sekarang dan menjadi karyawan tetap perusahaan.

Dari data diatas peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa rata-rata yang lebih dominan lama kerja karyawan di dalam perusahaan tersebut mulai dari 1-10 tahun.

e. Karakteristik responden berdasarkan jabatan

Karakteristik responden berdasarkan jabatan yaitu dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan jabatan

Jabatan	Jumlah pegawai	Presentase(%)
Manager Porsonalia	1	1,5%
Staff .Adm	1	1,5%
Staff Keuangan	1	1,5%
Kepala Regu	5	7,6%
Operator Mesin	15	23,0%
Bagian Pabrik	42	64,9%
Total	65	100

Sumber : Data diolah menggunakan kuesioner,2020 Makassar.

Berdasarkan tabel 4.5 yang di peroleh peneliti diatas menunjukkan bahwa karakteristik responden menurut jabatan, responden pegawai Manager Porsonalia sebanyak 1 orang (1,5%), Staff .Adm sebanyak 1 orang (1,5%), Staff Keuangan sebanyak 1 orang (1,5%), Kepala Regu sebanyak 5 orang (7,6%), Operator Mesin sebanyak 15 orang (23,0%), Karyawan sebanyak 42 orang (64,9%). Sehingga peliti

mengambil kesimpulan bahwa di dalam perusahaan tersebut yang lebih dominan adalah karyawan bagian pabrik dari pada bagian kantor perusahaan. Ini menunjukan bahwa bukan hanya staf bagian kantor saja yang dibutuhkan tetapi seluruh karyawan yang berada didalam perusahaan sangat berperan aktif terutama karyawan bagian pabrik itu sendiri demi terwujudnya perkembangan serta kemajuan perusahaan dalam pencapaian tujuan.

4.3 Analisis Hasil Penelitian

4.3.1 Uji Validitas Data

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r table untuk tingkat signifikansi 10% dari degree of freedom (df) = $n-2$. Standar validitas yang digunakan yaitu > 0.205 sehingga jika pernyataan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan dianggap valid. Maka pada penelitian ini besarnya df dapat dihitung dengan cara jumlah sampel yaitu $65-2$ maka diperoleh $df = 63$. Dengan signifikan 0,05 (5%) dan $R_{tabel} = 0.205$. Adapun hasil uji validitas kuesioner dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

a. Gaya Kepemimpinan

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Gaya kepemimpinan (X)

No	Pernyataan	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
1	Pimpinan saya dengan senang hati menerima saran saya	0,785	0.205	Valid
2	Pimpinan saya menganggap keputusan yang dibuatnya sebagai keputusan mutlak yang harus dilakukan.	0,821	0.205	Valid
3	Pimpinan saya selalu memberikan bonus jika saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik	0,757	0.205	Valid
4	Pimpinan saya selalu memberikan perhatian lebih serta bersifat melindungi kepada semua karyawan	0,874	0.205	Valid
5	Pimpinan saya selalu mendukung usaha-usaha karyawan dalam	0,819	0.205	Valid

	menyelesaikan tugas			
6	Pimpinan saya peduli dengan masalah- masalah yang menghambat kinerja saya sehingga ia siap untuk memberikan motivasi pada saya agar kembali fokus dalam bekerja.	0,731	0.205	Valid
7	Pimpinan tidak memberi ruang pada saya untuk mengambil inisiatif dalam mengambil keputusan.	0,588	0.205	Valid
8	Pimpinan saya selalu menjelaskan keputusan yang akan ditetapkannya untuk perusahaan .	0,853	0.205	Valid
9	Pimpinan selalu mengawasi kerja seluruh karyawan.	0,815	0.205	Valid
10	Pimpinan saya menganggap saya sebagai partner dalam bekerja	0,842	0.205	Valid

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS V22, 2020 Makassar

Berdasarkan hasil pengolahan table 4.6 variabel gaya kepemimpinan (X) yang terdiri dari 10 pernyataan yang diperoleh seluruh butir instrument dinyatakan valid, Hal tersebut dapat dibuktikan dari $r_{hitung} > r_{tabel}$ berdasarkan uji signifikan 0,05 yaitu 0.205.

b. Kinerja Karyawan

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
1	Kualitas hasil pekerjaan yang diselesaikan sudah sesuai dengan standar yang ada.	0,739	0.205	Valid
2	Semua pekerjaan yang diselesaikan sudah sesuai dengan target yang ditentukan oleh perusahaan.	0,769	0.205	Valid
3	Saya dapat mempergunakan waktu semaksimal mungkin dalam bekerja.	0,886	0.205	Valid
4	Saya tidak menunda			

	pekerjaan yang telah diberikan atasan kepada saya.	0,802	0.205	Valid
5	Saya bekerja sesuai dengan apa yang diperintahkan pimpinan.	0,829	0.205	Valid
6	Saya mengikuti perintah pimpinan dengan penuh rasa hormat.	0,860	0.205	Valid
7	Saya bekerja sesuai dengan pedoman dan standar prosedur tujuan perusahaan.	0,905	0.205	Valid
8	Saya mengerjakan semua yang menjadi tanggung jawab saya walaupun pimpinan tidak ada di kantor.	0,903	0.205	Valid
9	Saya bersedia menyelesaikan masalah pekerjaan tanpa diperintah.	0,830	0.205	Valid
10	Saya mampu mengerjakan semua pekerjaan	0,748	0.205	Valid

	diluar tanggung jawab saya.			
--	-----------------------------	--	--	--

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS V22, 2020 Makassar

Berdasarkan hasil pengolahan table 4.7 variabel kinerja karyawan (Y) yang terdiri dari 10 pernyataan yang diperoleh seluruh butir instrument dinyatakan valid, Hal tersebut dapat dibuktikan dari $r_{hitung} > r_{tabel}$ berdasarkan uji signifikan 0,05 yaitu 0.205.

4.3.2 Uji Reliabilitas Data

Uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variable dan disusun dalam bentuk kuesioner (angket). Reliabilitas juga memiliki arti dan sifat dapat dipercaya, suatu alat ukur memiliki reliabilitas apabila digunakan berkali-kali oleh penelitian yang sama atau oleh peneliti lain tetap akan menghasilkan hasil yang sama. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai Cronback Alpha $> 0,60$. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk menguji reliabilitas yaitu penulis menggunakan bantuan *SPSS for Windows versi 22*.

Adapun hasil uji reliabilitas gaya kepemimpinan dalam penelitian ini dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan (X)
Dan Kinerja Karyawan (Y)

No	Variabel	Nilai <i>Cronbach's</i> <i>Alpha</i>	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan (X)	0,947	<i>Reliabel</i>
2	Kinerja Karyawan (Y)	0,969	<i>Reliabel</i>

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS V22, 2020 Makassar

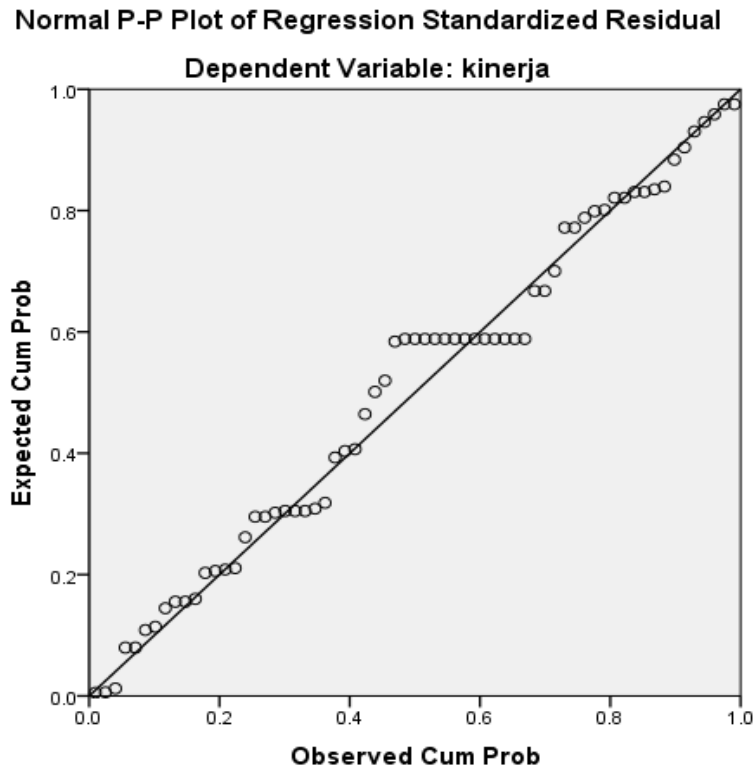
Berdasarkan hasil tabel 4.8 tersebut diatas dapat diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan(X) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,947 dan variabel kinerja karyawan(Y) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,969. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa setiap 10 item pernyataan untuk kedua variabel di atas telah terbukti reliabel karena memiliki nilai Cronbach's Alpha yang > 0,60

4.3.3 Uji Normalitas

Saeful dan Bahruddin, (2014:113) mengemukakan bahwa uji normalitas dilakukan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data yang nantinya hal ini menjadi penting diketahui karena berkaitan dengan pemilihan uji statistik yang tepat untuk digunakan. Adapun metode yang digunakan dalam menguji normalitas adalah metode grafik P-P Plot. Pada prinsip normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik normal P Plot. Jika data penyebaran disekitar garis diagonal maka regresi memenuhi asumsi normalitas.

Adapun hasil uji normalitas dalam penelitian ini dapat dilihat dari tabel 4.9 berikut ini :

Tabel 4.9
Hasil Uji Normalitas



Sumber : Data diolah menggunakan SPSS V22, 2020 Makassar

Adapun hasil yang diperoleh grafik normal probability plot di atas berdasarkan spss v22, penelitian ini terlihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, hal tersebut menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

4.4 Analisis Data

4.4.1 Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Bs(Bosowa) Polymer Makassar. Perhitungan statistik analisis regresi linear sederhana yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS *for Windows* versi 22. Hasil analisis regresi linear sederhana dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.10
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.963	3.082		3.557	.001
	Gaya kepemimpinan(X)	.703	.082	.735	8.608	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan(Y)

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS V22, 2020 Makassar

Adapun hasil analisis regresi linier sederhana pada tabel 4.10 sebagai berikut dari hasil linear (β). Diketahui nilai Constant (a) sebesar 10.963, sedangkan nilai Gaya kepemimpinan(X) (b/koefisien regresi) sebesar 0.703, Sehingga perhitungan tabel di atas maka dapat dibentuk persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 10.963 + 0,703X$$

Hal tersebut dapat di jelaskan antara lain

- a. Kostanta sebesar 10.963, mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel partisipasi adalah sebesar 10.963
- b. Koefisien regresi X sebesar 0.703 menyatakan bahwa setiap penambahn 1% nilai gaya kepemimpinan(X), maka nilai partisipasi bertambah sebesar 0.703. koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap Y adalah positif

4.5 Uji Hipotesis

4.5.1 Uji Koefisien Determinasi

Uji Koefisien Determinasi Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi, maka dapat dihitung koefisien determinasi yang digunakan untuk menjelaskan seberapa besar pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel (Y) yang merupakan hasil pangkat dua dari koefisien korelasi. Koefisien determinasi adalah suatu ukuran kesesuaian garis regresi sampel terhadap data digunakan untuk melihat besarnya pengaruh X (gaya kepemimpinan) dan Y (kinerja karyawan) dan dinyatakan dalam bentuk persentase (%). Persamaan untuk mengetahui koefisien determinasi secara bersama-sama (simultan) persamaannya adalah sebagai berikut: Dimana : $K_d =$ Koefisien determinasi $r^2 =$ Koefisien korelasi 89 Nilai koefisien determinasi (Kd).

Tabel 4.11
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.735 ^a	.540	.533	4.04197

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS V22, 2020 Makassar

a. *Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan(X)*

Tabel diatas menjelaskan besarnya nilai korelasi/hubungan (R) yaitu sebesar 0,735. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R.Square) sebesar 0,540, yang mengandung pengertian bahwa kontribusi pengaruh variable bebas (Gaya kepemimpinan) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan) adalah sebesar 54,0% Sedangkan sisanya (100% - 54,0%=46,0%). Dipengaruhi oleh variabel lain diluar model regresi ini. Besarnya pengaruh variabel lain ini sering disebut error (e).

4.5.2 Uji T Parsial

Pengujian ini dilakukan atau mengetahui apakah variabel independen Gaya Kepemimpinan (X) berpengaruh terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y). Dasar pengambilan keputusan berdasarkan nilai signifikansi sebagai berikut:

- a. Jika $\text{sig} < 0,05$ maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Jika $\text{sig} > 0,05$ maka variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 4.12
Uji T Parsial

Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.963	3.082		3.557	.001
Gaya Kepemimpinan(X)	.703	.082	.735	8.608	.000

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS V22, 2020 Makassar

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan(y)

Pengambilan keputusan dalam regresi liner sederhana yaitu:

1. Berdasarkan nilai signifikansi dari tabel koefisien diperoleh nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan(X) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan(Y)
2. Berdasarkan nilai t: diketahui nilai t_{Hitung} sebesar $8,608 > t_{tabel}$,1,998 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan(X) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y)

Hasil t_{tabel} diperoleh dari berikut:

Jumlah variabel (k) = 2

Jumlah responden/data (n)=65

Taraf signifikansi (2 sisi), signifikansi = 5%, ... 0,025

Derajat bebas $df = n - k = 63$

$t_{\text{tabel}} = 1,998$

Perumusan Hipotesis

a. $H_0 : b_1 = 0$ = Dari data yang diperoleh menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan).

b. $H_a : b_1 \neq 0$ = Dari data yang diperoleh menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan).

Dari tabel diatas terlihat bahwa hasil pengujian variabel gaya kepemimpinan(x) menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $8,608 > t_{\text{tabel}}$ yaitu sebesar 1,998 dengan taraf signifikan 0,000. Taraf signifikan tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a . Dengan demikian dapat berarti hipotesis "Gaya Kepemimpinan(x) secara positif berpengaruh langsung dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (y).

4.6 Pembahasan Hasil Penelitian

Setelah peneliti melakukan observasi dengan menggunakan kuesioner sebagai media pengumpulan data yang kemudian dianalisis dengan menggunakan uji regresi linear sederhana dengan menggunakan SPSS versi 22. Tujuan dilakukan analisis tersebut untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Bs(Bosowa) Polymer Makassar.

1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan menggunakan persamaan Regresi Linier sederhana, dapat dilihat pada hasil kualitas data semua pertanyaan yang diberikan kepada 65 responden ditemukan nilai r hitung lebih besar dari pada nilai r tabel yaitu 0.205. Selanjutnya berdasarkan nilai reliabilitas dapat terlihat bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki data yang reliable, hal ini terlihat dari nilai *Cronbach's Alpha* 0,947 lebih besar dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini dapat dilanjutkan.

Berdasarkan data variabel gaya kepemimpinan di dapatkan t hitung koefisien gaya kepemimpinan adalah $8,608 > t_{\text{tabel}}, 1,998$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan(X) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hasil t_{tabel} diperoleh dari Jumlah variabel (k) = 2 Jumlah responden/data (n)=65 Taraf signifikansi (2 sisi), signifikansi = 5%, ... 0,025 Derajat bebas $df = n - k = 63$ $t_{\text{tabel}} = 1,998$. Maka H_a ditolak dan H_o diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa koefisien gaya kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bs(Bosowa) Polymer Makassar.

Alasan yang mendasari variabel gaya kepemimpinan(x) tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan(Y) yaitu karena berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan maka dapat diketahui bahwa kepemimpinan pada PT. Bs(Bosowa) Polymer Makassar yang telah diberikan perusahaan selama ini masuk dalam kategori sedang. Hasil tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang sesuai untuk ditetapkan pada PT. Bs(Bosowa) Polymer Makassar, sehingga pimpinan selalu berupaya untuk memberikan pengarahan dan berusaha mendengarkan perasaan para karyawannya tentang keputusan yang dibuat, serta ide-ide dan saran-saran yang disampaikan oleh para karyawan.

Dengan hasil tersebut maka pimpinan diharapkan selalu berupaya untuk memberikan instruksi yang spesifik kepada karyawan, menjelaskan kepada karyawan atas keputusan yang telah ditetapkan, memberikan dorongan kepada karyawan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan ketentuan, melakukan pengendalian atas pekerjaan yang harus dikerjakan oleh karyawan dan menetapkan batas waktu yang harus diselesaikan oleh karyawan sehingga pekerjaan dapat selesai tepat pada waktunya.

Berdasarkan hasil perhitungan rata-rata rentang skala mengenai kepemimpinan yang telah diberikan perusahaan selama ini masuk dalam kategori sedang. Hasil tersebut dapat membuktikan bahwa pimpinan masih perlu memberikan dorongan atau motivasi kepada karyawan agar menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggungjawab mereka. Pada sisi yang lain pihak pimpinan selalu berusaha untuk memperhatikan setiap keluhan yang telah disampaikan oleh karyawan atas pekerjaan yang mereka kerjakan. Kondisi tersebut dapat membuktikan bahwa dalam perusahaan. pihak pemilik telah mempekerjakan karyawan yang benar-benar memiliki kualitas dan sesuai dengan bidang masing-masing karyawan sehingga dapat memaksimalkan potensi yang dimiliki dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja para karyawan. Berdasarkan hasil tersebut dapat membuktikan bahwa dengan adanya dukungan dari gaya kepemimpinan para karyawan pada akhirnya dapat meningkatkan kemampuan atau kinerja para karyawan. Hasil analisis juga dapat membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh beberapa peneliti yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, Pengujian hipotesisi yang telah dilakukan mengenai analisis gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Bs(Bosowa) Polymer Makassar, maka dapat diperoleh beberapa kesimpulan dari hasil analisis mengenai gaya kepemimpinan dapat dibuktikan berpengaruh positif secara langsung terhadap kinerja karyawan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh dari gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan karyawan PT. Bs(Bosowa) Polymer Makassar terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dengan signifikansi $\alpha=0,05$ Berdasarkan nilai signifikansi dari tabel koefisien diperoleh nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, Berdasarkan nilai t: diketahui nilai 'Hitung sebesar $8,608 > t_{tabel} ,1,998$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan(X) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan(Y), Artinya hipotesis dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas tidak serta merta disusun dengan sangat sempurna namun karena usaha disertai doa akhirnya penyusunan skripsi ini dapat selesai tepat pada waktunya namun masih banyak kekurangan oleh karena itu peneliti berharap saran yang ditulis

peneliti kiranya dapat bermanfaat bagi semua pihak yang terlibat. Adapun saran yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Hendaknya PT. Bs(Bosowa) Polymer Makassar pemimpinnya harus memperhatikan dan memberikan perhatian khusus pada para karyawan dan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Hal itu dapat dilakukan dengan cara memberikan motivasi kepada para karyawannya dalam bekerja. Keberhasilan kinerja karyawan merupakan salah satu unsur dalam meningkatkan kinerja organisasi. Diharapkan dengan tercapainya gaya kepemimpinan yang baik maka kinerja karyawan PT. Bs(Bosowa) Polymer Makassar pun akan semakin baik.

2. Bagi Universitas

Diharapkan untuk meneliti lebih lanjut mengenai penelitian ini khususnya yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, maka penulis menyarankan bagi peneliti selanjutnya untuk menggunakan variabel-variabel lain, agar memperoleh hasil yang lebih maksimal untuk diteliti di masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Brahmasari, i. A., & suprayetno, a. 2009. Pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan serta dampaknya pada kinerja perusahaan (studi kasus pada pt. Pei hai international wiratama indonesia). *jurnal manajemen dan kewirausahaan*, 10(2), 124-135.
- Benson, b. J., & keith, d. A. 1985. Patient response to surgical and nonsurgical treatment for internal derangement of the temporomandibular joint. *Journal of oral and maxillofacial surgery*, 43(10), 770-777.
- Gruenberg, b. 1980. The happy worker: an analysis of educational and occupational differences in determinants of job satisfaction. *American journal of sociology*, 86(2), 247-271.
- Gibson, j. L., & bingham, r. D. 1982. On the conceptualization and measurement of political tolerance. *american political science review*, 76(3), 603-620.
- Guterres, L. A., & Supartha, W. G. 2016. Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja Guru. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 5(03).
- Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Italiani, F. A. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Departemen Sdm Pt. Semen Gresik (Persero) Tbk. *BISMA (Bisnis dan Manajemen)*, 6(1), 11-18
- Mulyana, M. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Ritel Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan. *Jurnal Ilmiah Ranggagading*, 10(2), 164-170.
- Notoatmodjo, s. 2003. *Manajemen sumber daya manusia. rineka cipta. Jakarta.*
- Potu, a. 2013. Kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada kanwil ditjen kekayaan negara

- suluttenggo dan maluku utara di manado. *jurnal emba: jurnal riset ekonomi, manajemen, bisnis dan akuntansi*, 1(4)
- Prawirosentono, s. 1999. *Manajemen sumberdaya manusia: kebijakan kinerja karyawan: kiat membangun organisasi kompetitif menjelang perdagangan bebas dunia*. Badan penerbit fakultas ekonomi (bpfe).
- Rahmanto, w. H., gunawan, r. N., & nuryanto, r. 2002. Corrosion rate of copper and iron in seawater based on resistance measurement. *J. Coast. Dev*, 5, 67-74.
- Tampubolon, b. D. 2007. Analisis faktor gaya kepemimpinan dan faktor etos kerja terhadap kinerja pegawai pada organisasi yang telah menerapkan sni 19-9001-2001 . *Jurnal standardisasi vol. 9 no. 3 tahun 2007: 106 – 115*
- Thoyib, a. 2005. Hubungan kepemimpinan, budaya, strategi, dan kinerja: pendekatan konsep. *Jurnal manajemen dan kewirausahaan*, 7(1), 60-73.
- Trang, D. S. 2013. Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(3).
- Wahyudi, A., & Suryono, J. 2006. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(1), 1-14.
- Zhen, r. G., koyro, h. W., leigh, r. A., tomos, a. D., & miller, a. J. 1991. Compartmental nitrate concentrations in barley root cells measured with nitrate-selective microelectrodes and by single-cell sap sampling. *Planta*, 185(3), 356-3.

**L
A
M
P
I
R
A
N**

BIODATA

Identitas Diri

Nama : Muh Taufik
Tempat, tanggal lahir : Laiya, 10 Agustus 1996
Jenis Kelamin : Laki-laki
Alamat Rumah : Btn Griya Maros Indah Blok C3 No10
Nomor Telepon/Hp : 085340934853
Alamat E-mail : muhtaufik100896@gmail.com

Riwayat Pendidikan

Pendidikan Formal : SD 36 Inpres bonto
: SMPN 1 Turikale Maros
: SMAN 3 Lau Maros
: Universitas Fajar Makassar

Pengalaman

Organisasi : Perna menjabat sebagai anggota osis di SMAN lau maros dan mengikuti beberapa perlombaan salah satunya grakjalan indah tingkat kabupaten
:Perna menjabat sebagai anggota Pramuka di SMAN lau maros dan mengikukti saka bayangkara tingkat daerah

Demikian biodata ini dibuat dengan sebenarnya.

KOSIONER PENELITIAN

ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN

PT. BS(BOSOWA) POLYMER MAKASSAR

I. Identitas Responden

Nama Responden :

Usia :Tahun.

Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan. (coret yang tidak perlu)

Pendidikan Terakhir :

Masa Kerja :

Jabatan :

II. Petunjuk Pengisian

1. Berilah tanda checklist (✓) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia sesuai dengan pendapat anda alami sebagai tenaga kerja pada komponen-komponen variabel. Masing-masing pilihan jawaban memiliki makna sebagaiberikut:

SS = Apabila jawaban tersebut menurut anda sangat setuju.

S = Apabila jawaban tersebut menurut anda setuju.

CS = Apabila jawaban tersebut menurut anda cukup setuju.

TS = Apabila jawaban tersebut menurut anda tidak setuju.

STS = Apabila jawaban tersebut menurut anda sangat tidak setuju.

2. Diharapkan untuk tidak menjawab lebih dari satu pilihan jawaban.

3. Atas partisipasi anda, saya ucapkan terima kasih.

1. Variabel Gaya Kepemimpinan (X)

N O	Pernyataan	SS	S	C S	TS	STS
1	Pimpinan saya dengan senang hati menerima saran saya					
2	Pimpinan saya menganggap keputusan yang dibuatnya sebagai					

	keputusan mutlak yang harus dilakukan.					
3	Pimpinan saya selalu memberikan bonus jika saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
4	Pimpinan saya selalu memberikan perhatian lebih serta bersifat melindungi kepada semua karyawan					
5	Pimpinan saya selalu mendukung usaha-usaha karyawan dalam menyelesaikan tugas.					
6	Pimpinan saya peduli dengan masalah-masalah yang menghambat kinerja saya sehingga ia siap untuk memberikan motivasi pada saya agar kembali fokus dalam bekerja.					
7	Pimpinan tidak memberi ruang pada saya untuk mengambil inisiatif dalam mengambil keputusan.					
8	Pimpinan saya selalu menjelaskan keputusan yang akan ditetapkannya untuk perusahaan .					
9	Pimpinan selalu mengawasi kerja seluruh karyawan.					
10	Pimpinan saya menganggap saya sebagai partner dalam bekerja					

2. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

N O	Pernyataan	SS	S	C S	TS	STS
1	Kualitas hasil pekerjaan yang diselesaikan sudah sesuai dengan standar yang ada.					
2	Semua pekerjaan yang diselesaikan sudah sesuai dengan target yang ditentukan oleh perusahaan.					
3	Saya dapat mempergunakan waktu semaksimal mungkin dalam bekerja.					
4	Saya tidak menunda pekerjaan yang telah diberikan atasan kepada saya.					
5	Saya bekerja sesuai dengan apa yang diperintahkan pimpinan.					
6	Saya mengikuti perintah pimpinan dengan penuh rasa hormat.					
7	Saya bekerja sesuai dengan pedoman dan standar prosedur tujuan perusahaan.					
8	Saya mengerjakan semua yang menjadi tanggung jawab saya walaupun pimpinan tidak ada di kantor.					
9	Saya bersedia menyelesaikan masalah pekerjaan tanpa diperintah.					
10	Saya mampu mengerjakan semua pekerjaan diluar tanggung jawab saya.					

Data Responden

1. Gaya Kepemimpinan (X)

responden	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	TOTAL
1	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	37
2	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	46
3	5	3	3	3	4	4	2	3	4	5	36
4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	37
5	5	5	2	4	4	3	3	3	5	3	37
6	3	4	4	4	5	4	2	4	4	3	37
7	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	34
8	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	47
9	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	48
10	5	5	4	5	5	5	2	4	5	5	45
11	5	5	4	5	5	4	3	4	5	4	44
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
13	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	47
14	4	4	3	3	3	3	2	4	4	4	34
15	4	3	4	3	2	3	3	2	2	3	29
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
18	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	36
19	4	4	3	3	5	5	4	4	3	3	38
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
23	3	5	5	5	5	3	3	5	3	5	42
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
25	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	46
26	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	47
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
31	2	2	2	2	3	2	4	2	2	2	23
32	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	26
33	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	26
34	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	29
35	4	3	3	3	2	3	2	2	3	2	27
36	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	26

37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
45	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	37
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
48	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	35
49	4	4	5	5	3	4	5	3	5	3	41
50	3	5	5	5	5	2	4	5	3	3	40
51	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	36
52	4	4	2	3	4	4	3	3	4	4	35
53	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
55	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	33
56	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	36
57	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	33
58	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	33
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
61	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	37
62	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	33
63	3	3	4	3	3	2	4	3	3	3	31
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
65	4	4	3	4	5	4	3	3	3	4	37

1. Kinerja Karyawan (y)

Responde n	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	TOTA L
1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	37
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	44
6	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	41
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
10	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	46
11	5	5	5	5	4	4	4	4	2	2	40
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
14	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	37
15	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
18	3	3	3	4	5	4	3	2	2	3	32
19	3	3	3	3	4	4	4	3	2	3	32
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
22	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	36
23	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	47
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
25	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	33
26	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	42
27	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
31	3	2	2	4	3	4	2	3	3	2	28
32	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	31
33	2	4	3	3	2	2	2	2	3	3	26
34	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	28
35	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	29

36	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	31
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
46	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	37
47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
48	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	33
49	4	3	5	5	4	4	4	5	3	3	40
50	3	4	5	5	4	4	4	4	4	3	40
51	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	33
52	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
53	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	32
54	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	35
55	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	32
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
57	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	32
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
60	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
61	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	32
62	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	24
63	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	36
64	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	35
65	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	36

Hasil Data

1. Uji validasi gaya kepemimpinan

Correlations

	x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	total
x1 Pearson Correlation	1	.683**	.443**	.628**	.530**	.713**	.284*	.496**	.757**	.705**	.785**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.022	.000	.000	.000	.000
N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
x2 Pearson Correlation	.683**	1	.537**	.742**	.668**	.497**	.339**	.692**	.684**	.638**	.821**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.006	.000	.000	.000	.000
N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
x3 Pearson Correlation	.443**	.537**	1	.732**	.529**	.442**	.525**	.704**	.472**	.561**	.757**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
x4 Pearson Correlation	.628**	.742**	.732**	1	.760**	.469**	.453**	.729**	.694**	.661**	.874**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
x5 Pearson Correlation	.530**	.668**	.529**	.760**	1	.519**	.396**	.760**	.588**	.670**	.819**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.001	.000	.000	.000	.000
N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
x6 Pearson Correlation	.713**	.497**	.442**	.469**	.519**	1	.393**	.513**	.638**	.630**	.731**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.001	.000	.000	.000	.000
N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
x7 Pearson Correlation	.284*	.339**	.525**	.453**	.396**	.393**	1	.484**	.372**	.356**	.588**
Sig. (2-tailed)	.022	.006	.000	.000	.001	.000		.000	.000	.000	.000
N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65

	Sig. (2-tailed)	.022	.006	.000	.000	.001	.001		.000	.002	.004	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
x8	Pearson Correlation	.496**	.692**	.704**	.729**	.760**	.513**	.484**	1	.563**	.760**	.853**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
x9	Pearson Correlation	.757**	.684**	.472**	.694**	.588**	.638**	.372**	.563**	1	.673**	.815**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000		.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
x10	Pearson Correlation	.705**	.638**	.561**	.661**	.670**	.630**	.356**	.760**	.673**	1	.842**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.004	.000	.000		.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
total	Pearson Correlation	.785**	.821**	.757**	.874**	.819**	.731**	.588**	.853**	.815**	.842**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65

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

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

2. Uji validasi Kinerja Karyawan

Correlations

	k1	k2	k3	k4	k5	k6	k7	k8	k9	k10	total
k1 Pearson Correlation	1	.674**	.631**	.519**	.554**	.547**	.630**	.627**	.506**	.494**	.739**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
k2 Pearson Correlation	.674**	1	.711**	.504**	.571**	.467**	.639**	.665**	.602**	.565**	.769**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
k3 Pearson Correlation	.631**	.711**	1	.785**	.723**	.682**	.810**	.823**	.649**	.529**	.886**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
k4 Pearson Correlation	.519**	.504**	.785**	1	.742**	.765**	.675**	.697**	.561**	.406**	.802**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000
N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
k5 Pearson Correlation	.554**	.571**	.723**	.742**	1	.796**	.768**	.697**	.561**	.466**	.829**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
k6 Pearson Correlation	.547**	.467**	.682**	.765**	.796**	1	.759**	.774**	.702**	.613**	.860**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65

k 7	Pearson Correlation	.63 0**	.63 9**	.81 0**	.67 5**	.76 8**	.75 9**	1	.83 2**	.69 7**	.66 8**	.90 5**
	Sig. (2- tailed)	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0		.00 0	.00 0	.00 0	.00 0
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
k 8	Pearson Correlation	.62 7**	.66 5**	.82 3**	.69 7**	.69 7**	.77 4**	.83 2**	1	.73 8**	.60 4**	.90 3**
	Sig. (2- tailed)	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0		.00 0	.00 0	.00 0
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
k 9	Pearson Correlation	.50 6**	.60 2**	.64 9**	.56 1**	.56 1**	.70 2**	.69 7**	.73 8**	1	.79 7**	.83 0**
	Sig. (2- tailed)	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0		.00 0	.00 0
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
k 10	Pearson Correlation	.49 4**	.56 5**	.52 9**	.40 6**	.46 6**	.61 3**	.66 8**	.60 4**	.79 7**	1	.74 8**
	Sig. (2- tailed)	.00 0	.00 0	.00 0	.00 1	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0		.00 0
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
to tal	Pearson Correlation	.73 9**	.76 9**	.88 6**	.80 2**	.82 9**	.86 0**	.90 5**	.90 3**	.83 0**	.74 8**	1
	Sig. (2- tailed)	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65

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

3. Uji Reabilitas x

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.781	.947	11

4. Uji Reabilitas y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.785	.959	11

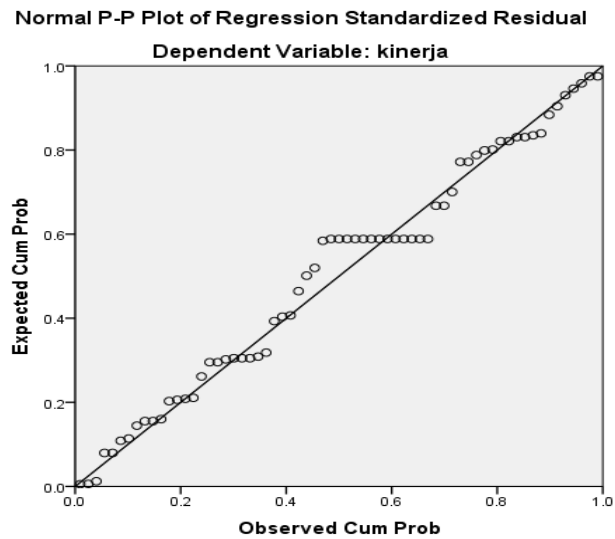
5. Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.963	3.082		3.557	.001
	Gaya kepemimpinan(X)	.703	.082	.735	8.608	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan(Y)

6. Uji Normalitas



7. Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.735 ^a	.540	.533	4.04197

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan(X)

8. Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.963	3.082		3.557	.001
	Gaya Kepemimpinan(X)	.703	.082	.735	8.608	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan(y)

