PENELITIAN MANDIRI

L A P O R A N P E N E L I T I A N

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TIKI INDONESIA

Oleh:

Dr. Mustangin Amin, SE,MM (030045301)

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS JAYABAYA

JAKARTA

2019

HALAMAN PENGESAHAN

1. a. Judul Penelitian	: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tiki Indonesia
b. Kategori Penelitian	: III
2. Ketua Penelitian	
a.Nama Lengkap dan Gelar	: Dr. Mustangin Amin, SE,MM
b.Jenis Kelamin	: Laki-Laki
c.Pangkat Akademik	: Lektor
d.Jabatan/ Struktural	: -
e.Program Studi/ Fakultas Bisnis	: Manajemen/Fakultas Ekonomi dan
3. Lokasi Penelitian	: Jakarta
4. Kerja sama dengan Institusi Lain	: -
5. Lama Penelitian	: 6 Bulan
6. Biaya Kegiatan	: Rp. 5.000.000

Mengetahui, Jakarta, Agustus 2019

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Peneliti,

Dr. Jakfar, S.E., M.M. Dr. Mustangin Amin, SE,MM

Mengetahui

Ketua Lembaga Pengabdian Pada Masyarakat

Victor A Simanjuntak, S. Sos., Msi.

KATA PENGANTAR

Atas rahmat Allah S.W.T, penulsi dapat menyelesaikan laporan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tiki Indonesia” yang ditulis dalam rangka pelaksanaan Tridarma Pegruruan Tinggi di lingkungan Universitas Jayabaya.

Pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga penyusunan laporan ini. Khususnya kepada manajemen Pt. Tiki Indonesia, yang telah membantu penulis dalam mendapatkan data dan informasi yang diperlukan untuk penyusunan laporan penilitian ini.

Jakarta, Agustus 2019

Penulis

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Tiki Indonesia. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Sampel pada penelitian ini adalah karyawan PT. Tiki Indonesia sebanyak 50 orang dari populasi 101 orang. Pengambilan data yang digunakan melalui data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan cara menyebarkan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala likert, analisis regresi sederhana, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diberlakukan PT. Tiki Indonesia kepada karyawannya seperti penerapan gaya kepemimpinan otoriter dimana pimpinan tidak kaku dalam bersikap, wewenang terpusat pada pimpinan, keputusan selalu dibuat oleh pimpinan, dan pengawasan secara ketat terhadap anggota masih diberlakukan. Berdasarkan hasil uji hipotesis bahwa gaya kepemimpinan tidak berpegaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Tiki Indonesia, hal tersebut diketahui dari hasil uji hipotesis yang diperoleh $t_{hitung} < t_{tabel}$ (0,890 < 2,011) maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Berdasarkan analisis koefisien korelasi diperoleh hasil sebesar 0,127, ini berarti pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tiki Indonesia sangat rendah. Artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tiki Indonesia, sedangkan berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi diperoleh hasil sebesar 0,016, hal ini berarti besaran kontribusi gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tiki Indonesia sebesar 1,6%.

Selanjutnya, disarankan agar manajemen PT. Tiki Indonesia menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi karyawan yaitu selain berani sebaiknya pimpinan juga tidak ragu-ragu dalam bertindak dan mengambil keputusan agar bawahan dapat menjalankan tugas atau pekerjaan tanpa rasa khawatir akan perubahan keputusan yang telah diambil oleh atasan. Selain itu, perlu diperhatikannya kemampuan/keterampilan yang dimiliki karyawan agar disesuaikan dengan pekerjaan yang dikerjakan agar tidak menimbulkan permasalahan kinerja karyawan sehingga dapat membantu mempercepat pencapaian tujuan perusahaan.

Kata kunci : gaya kepemimpinan, kinerja karyawan.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL i
HALAMAN PENGESAHAN ii
KATA PENGANTAR iii
ABSTRAKSI iv
DAFTAR ISI v
DAFTAR TABEL viii
DAFTAR GAMBAR .....
BAB I PENDAHULUAN 1
1.1. Latar Belakang Masalah 1
1.2. Identifikasi Masalah 4
1.3. Pembatasan Masalah 4
1.4. Perumusan Masalah 4
1.5. Tujuan Penelitian 4
1.6. Manfaat Penelitian 4
BAB II TINJAUAN TEORI 6
2.1. Deskripsi Teori 6
2.1.1 Gaya Kepemimpinan 6
2.1.1.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan 6
2.1.1.2 Indikator Gaya Kepemimpinan 7
2.1.1.3 Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan 8
2.1.1.4 Teori-teori Gaya Kepemimpinan 15
2.1.2 Kinerja 16
2.1.2.1 Pengertian Kinerja 16
2.1.2.2 Tahapan Manajemen Kinerja 17
2.1.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja . 18
2.1.2.4 Cara Untuk Meningkatkan Kinerja 20
2.1.2.5 Indikator Pengukuran Kinerja 20
2.1.3 Hasil Penelitian Sebelumnya 21
2.2. Kerangka Berpikir 22

2.3. Perumusan Hipotesis 24
BAB III METODE PENELITIAN 25
3.1. Tempat dan Waktu Penelitian 25
3.2. Variabel Penelitian 25
3.3. Jenis dan Sumber Data 25
3.4. Teknik Pengumpulan Data 26
3.4.1 Penelitian Kepustakaan (*Library Research)* 26
3.4.2 Penelitian Lapangan (*Field Research*) 26
3.5. Teknik Analisis Data 28
3.5.1. Teknik Skala 29
3.5.2. Uji Validitas dan Reliabilitas 29
3.5.3. Analisis Koefisien Korelasi 31
3.5.4. Analisis Regresi Sederhana 32
3.5.5. Uji t dan Koefisien Determinasi 33
BAB IV HASIL PENELITIAN 34
4.1 Deskripsi Perusahaan 34
4.1.1 Sejarah Singkat 34
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan 34
4.1.3 Pilar Pelayanan Pelanggan 35
4.1.4 Layanan dan Produk 35
4.1.5 Struktur Organisasi 36
4.2 Deskripsi Responden 37
4.2.1. Responden berdasarkan jenis kelamin 37
4.2.2. Responden berdasarkan usia 37
4.2.3. Responden berdasarkan pendidikan 38
4.2.4. Responden berdasarkan lama bekerja 39
4.3 Deskripsi Variabel Penelitian 39
4.3.1. Gaya Kepemimpinan 39
4.3.2. Kinerja Karyawan 49
4.3.3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas 56
4.3.4. Analisis Koefisien Regresi Sederhana 60
4.3.5 Analisis Koefisien Korelasi 61

4.3.6 Analisis Koefisien Determinasi 63
4.4 Pengujian Hipotesis antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Tiki Indonesia 63
4.5 Pembahasan Hasil Penelitian 65
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 67
5.1 Kesimpulan 67
5.2 Saran 67
DAFTAR PUSTAKA
SURAT RISET DARI PERUSAHAAN
LAMPIRAN 1 KUESIONER..... 69
LAMPIRAN 2 TABULASI JAWABAN RESPONDEN 72
LAMPIRAN 3 HASIL PENGOLAHAN DATA 76
LAMPIRAN 4 TABEL PATOKAN 89

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel 27
Tabel 3.2 Pengelompokan Berdasarkan Metode Skala Likert 29
Tabel 3.3 Interpretasi Koefisien Korelasi 31
Tabel 4.1 Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 37
Tabel 4.2 Persentase Responden Berdasarkan Usia 37
Tabel 4.3 Persentase Responden Berdasarkan Pendidikan 38
Tabel 4.4 Persentase Responden Berdasarkan Lama Bekerja 39
Tabel 4.5 Atasan melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan .. 40
Tabel 4.6 Atasan memberikan wewenang kepada bawahan 40
Tabel 4.7 Atasan kaku dalam bersikap 41
Tabel 4.8 Atasan memberi kebebasan berpendapat 41
Tabel 4.9 Atasan menciptakan suasana saling percaya, menghormati, dan menghargai 42
Tabel 4.10 Pengawasan kerja secara tidak langsung diawasi oleh atasan 43
Tabel 4.11 Bawahan sungkan dan segan terhadap atasan 43
Tabel 4.12 Atasan memberikan motivasi 44
Tabel 4.13 Atasan memiliki visi dan misi yang jelas 44
Tabel 4.14 Atasan berani dan tidak ragu dalam bertindak 45
Tabel 4.15 Atasan memiliki moral yang baik 45
Tabel 4.16 Atasan menanamkan rasa tanggung jawab yang tinggi 46
Tabel 4.17 Atasan sering menekankan pentingnya menyelesaikan tugas . 47
Tabel 4.18 Atasan langsung memberikan tugas yang perlu dikerjakan 47
Tabel 4.19 Atasan selalu memberikan informasi tugas dengan jelas..... 48
Tabel 4.20 Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan S.O,P 49
Tabel 4.21 Berusaha untuk selalu meningkatkan kualitas kerja 49
Tabel 4.22 Selalu disiplin saat bekerja 50
Tabel 4.23 Absensi dinas selalu baik 50
Tabel 4.24 Tidak pernah meninggalkan tempat kerja tanpa izin 51
Tabel 4.25 Dapat memenuhi target kerja yang ditetapkan perusahaan 52

Tabel 4.26 Dapat menunjukkan kreatifitas dalam bekerja 52
Tabel 4.27 Dapat mempertanggungjawabkan atas tugas yang diberikan . 53
Tabel 4.28 Kemampuan/keterampilan yang dimiliki sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan 53
Tabel 4.29 Melakukan kuantitas pekerjaan melebihi karyawan lain 54
Tabel 4.30 Mampu menjalin komunikasi yang baik dengan atasan 55
Tabel 4.31 Mampu bekerjasama dengan baik dalam pekerjaan 55
Tabel 4.32 Uji Validitas Butir Pertanyaan Gaya Kepemimpinan 56
Tabel 4.33 Uji Validitas Butir Pertanyaan Kinerja Karyawan 58
Tabel 4.34 Hasil Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan 59
Tabel 4.35 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan 60
Tabel 4.36 Regresi antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Tiki Indonesia 61
Tabel 4.37 Analisis Koefisien Korelasi antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Tiki Indonesia 62
Tabel 4.38 Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai X dan Y 62
Tabel 4.39 Analisis Koefisien Determinasi Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tiki Indonesia 63
Tabel 4.40 Nilai t_{hitung} 64

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir 23
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Tiki Indonesia 36

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam menjalankan kegiatan organisasi/perusahaan, diperlukan beberapa faktor yang saling terikat dan berpengaruh agar dapat mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Seiring meningkatnya persaingan antar perusahaan, baik industri dagang maupun jasa, maka perusahaan perlu meningkatkan prestasinya di segala bidang, baik dalam hal peningkatan finansial, sumber daya alam, teknologi maupun sumber daya manusia. Meskipun sebuah perusahaan memiliki finansial yang kuat, bahan baku yang tersedia, teknologi yang mutakhir serta ditunjang dengan manajemen yang baik, jika tidak ditunjang dengan sumber daya manusia yang menggerakkan faktor lainnya maka seluruh faktor produksi tersebut tidak dapat menunjang tercapainya pertumbuhan dan perkembangan perusahaan.

Untuk mencapai tujuan perusahaan dibutuhkan keterlibatan semua bidang atau faktor produksi yang ada dalam organisasi/perusahaan. Agar pencapaian tujuan perusahaan tersebut berjalan dengan efektif dan efisien, sumber daya manusia harus dapat dikelola dengan baik dan benar sehingga kinerja karyawan meningkat.

Saat ini sumber daya manusia tidak lagi dianggap sebagai faktor produksi tetapi lebih dianggap sebagai asset organisasi yang penting. Keefektifan dan keunggulan organisasi sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Secara teoritis, kualitas SDM dalam suatu organisasi yang tinggi diharapkan mampu meningkatkan kinerja organisasi. Sumber daya manusia perlu dikembangkan secara terus menerus agar diperoleh sumber daya manusia yang berkualitas sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan yang menghasilkan sesuatu yang dikehendaki perusahaan. Sumber daya manusia merupakan asset paling penting dalam suatu organisasi karena merupakan sumber yang mengarahkan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam berbagai tuntutan masyarakat dan zaman.

Kinerja merupakan salah satu tolak ukur keberhasilan suatu organisasi/perusahaan. Kinerja karyawan menjadi salah satu faktor penting dalam mengelola sumber daya manusia. Manajemen perusahaan perlu mengelola dan mengetahui kinerja karyawannya, sudah sesuai dengan standar kinerja perusahaan atau tidak. Dengan mengetahui kinerja perusahaan maka akan lebih mudah untuk mengetahui seberapa efektif dan berhasilnya pengembangan karyawan. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa kinerja

dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya : latar belakang pendidikan, kompensasi, hubungan kerja, motivasi, kepemimpinan dan gaya kepemimpinan.

Manusia merupakan unsur yang terpenting karena unsur-unsur lain yang dimiliki oleh semua bidang dalam organisasi atau perusahaan, dengan kata lain kinerja adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Kinerja sumber daya manusia yang baik merupakan hal penting bagi kelangsungan hidup organisasi. Bila organisasi ingin berkembang dengan pesat, organisasi harus mempunyai sumber daya manusia yang mampu menampilkan kinerja yang baik.

Kinerja Karyawan yang tinggi akan membuat karyawan semakin loyal terhadap organisasi, semakin termotivasi untuk bekerja, bekerja dengan rasa senang dan yang lebih penting kepuasan kerja yang tinggi akan memperbesar kemungkinan tercapainya produktivitas dan kinerja yang tinggi pula. Penilaian kinerja karyawan dan tingkat keluar masuknya karyawan merupakan salah satu faktor yang dapat digunakan untuk mengukur kualitas kerja karyawan.

Kinerja dikonsepsikan sebagai perilaku seseorang dalam menetapkan sasaran kerja, pencapaian target sasaran kerja, cara kerja dan sikap pribadi seseorang. Tercapainya tujuan organisasai hanya dimungkinkan karena upaya para karyawan untuk memiliki kinerja yang baik. Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Agar dapat memiliki kinerja yang tinggi dan baik, seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya harus memiliki keahlian dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan yang ditekuninya. Namun kadangkala baik perusahaan maupun pimpinan tidak memperhatikan kondisi karyawan tersebut sehingga hal tersebut akan berdampak pada kinerja karyawan yang kurang baik.

Ketidakmampuan karyawan menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya seringkali bukan disebabkan karena karyawan tersebut tidak mampu mengerjakan tugasnya dengan baik. Namun karena karyawan tidak bisa menyesuaikan gaya kepempimpinan pimpinannya sendiri sehinggga karyawan merasa kurang dihargai oleh pimpinannya yang ada dalam perusahaan atau organisasi tersebut. Apabila kinerja karyawan kurang baik maka hal tersebut akan berdampak pada tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh karyawan yang sudah menjadi tanggungjawabnya. Oleh karena itu, seorang pimpinan harus mengubah gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi karyawannya dan dapat memberikan kenyamanan bagi karyawan yang bekerja dalam perusahaan tersebut.

Gaya kepemimpinan senantiasa menarik untuk dibicarakan. Hal ini antara lain karena keluasan dan kedalaman lahan bahasannya semakin berkembang secara dinamis seiring dengan perkembangan lingkungan yang bersifat global yang menyentuh setiap aspek kehidupan secara luas dan dalam. Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pimpinan untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian. Seorang pimpinan harus memiliki suatu program atau model perilaku kepada para karyawannya untuk menggunakan cara atau gaya kepemimpinan tertentu, sehingga mempunyai peranan yang sangat penting sebagai kekuatan dinamika yang mendorong, memotivasi, dan mengkoordinasikan para karyawannya dalam mencapai tujuan.

Salah satu sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia dalam suatu perusahaan adalah terciptanya kepuasan setiap karyawan yang bersangkutan yang lebih lanjut akan meningkatkan prestasi kerjanya. Tanpa gaya kepemimpinan yang efektif sesuatu organisasi tak akan pernah mampu mengaktualisasikan potensi menjadi prestasi. Jika seseorang berusaha untuk mempengaruhi perilaku individu yang lain, maka orang tersebut perlu melakukan praktek model kepemimpinan. Model kepemimpinan merupakan norma yang digunakan seseorang pada saat mencoba mempengaruhi orang lain. Model kepemimpinan yang tepat akan meningkatkan kinerja oganisasi.

Penulis mencoba untuk meneliti pengaruh variabel independen yaitu gaya kepemimpinan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang yang diraikan diatas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TIKI INDONESIA".

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang dikemukakan diatas, maka dapat diidentifikasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan yang tidak sesuai dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Kepemimpinan yang tidak efektif dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Motivasi kerja yang rendah dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
4. Hubungan kerja yang tidak baik dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
5. Kompensasi yang terlalu rendah dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
6. Latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan bidang pekerjaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

1.3 Pembatasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan dengan lebih fokus dan mendalam maka penulis memandang permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi, yaitu hanya berkaitan dengan variabel gaya kepemimpinan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Tiki Indonesia.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang telah penulis paparkan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian ini, yaitu apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Tiki Indonesia ?

1.5 Tujuan Penelitian

Mengacu pada rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tiki Indonesia.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan oleh penulis diharapkan dapat memberikan manfaat kepada berbagai pihak khususnya pembaca, antara lain:

1. Manfaat Teoritis
   a. Dapat memperkaya referensi ilmiah dalam bidang Sumber Daya Manusia (SDM) mengenai kinerja karyawan pada PT. Tiki Indonesia (Tikindo) Pusat.
   b. Menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang tertarik untuk meneliti Kinerja karyawan pada PT. Tiki Indonesia (Tikindo) Pusat.
2. Manfaat Praktis
   a. Dapat meningkatkan Kualitas SDM di perusahaan.
   b. Sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan yang terkait dengan tujuan jangka pendek ataupun jangka panjang untuk manajemen perusahaan khususnya dalam hal Sumber Daya Manusia.

BAB II
TINJAUAN TEORI

2.1. Deskripsi Teori

2.1.1. Gaya Kepemimpinan

2.1.1.1. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya artinya sikap, gerakan, tingkah laku, sikap yang elok, gerak-gerik yang bagus, kekuatan, kesanggupan untuk berbuat baik. Gaya kepemimpinan adalah seuatu gaya yang dapat memaksimumkan produktivitas, kepuasan kerja, kinerja, pertumbuhan, dan mudah menyesuaikan dengan segala situasi.

Gaya kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu.

Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang sering diterapkan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun tidak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat, dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Gaya kepemimpinan yang menunjukkan, secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

Menurut Rivai dan Mulyadi (2011:42) gaya kepemimpinan merupakan sekumpulan ciri-ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Gaya kepemimpinan adalah dasar dalam mengklasifikasikan tipe kepemimpinan. Gaya kepemimpinan memiliki tiga pola dasar yaitu : mementingkan pelaksanaan tugas, mementingkan hubungan kerjasama, dan mementingkan hasil yang dapat dicapai. Menurut Hasibuan (2013:170) gaya kepemimpinan adalah suatu

cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Soekarso (2010:11) gaya kepemimpinan adalah sebagai perilaku atau tindakan seorang pemimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan manajerial. Sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah perwujudan tingkah laku seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin dan mempengaruhi bawahannya dalam menjalankan tugas.

2.1.1.2. Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono (2008:34) menyatakan indicator gaya kepemimpinan sebagai berikut :

1. Kemampuan mengambil keputusan

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

2. 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 manjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

3. 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.

4. 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 didalamnya 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.

5. 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.

6. 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.

2.1.1.3. Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan

Dalam mencapai tujuan, yakni untuk dapat menguasai atau mempengaruhi serta memotivasi orang lain, tidak akan efektif jika tidak dapat mengolah bentuk komunikasi sehingga menghasilkan persamaan persepsi dan maksud yang dituju. Berikut jenis-jenis gaya kepemimpinan tersebut :

1. Gaya Kepemimpinan Demokratis adalah suatu gaya kepemimpinan yang menitikberatkan kepada “kemampuan untuk menciptakan Moral” dan kemampuan untuk menciptakan Kepercayaan”. Gaya kepemimpinan yang menempatkan manusia sebagai faktor pendukung terpenting dalam kepemimpinan yang dilakukan berdasarkan dan mengutamakan orientasi pada hubungan dengan anggota organisasi. Inti dari demokrasi adalah keterbukaan dan keinginan memposisikan pekerjaan dari, oleh, dan untuk bersama. Gaya kepemimpinan demokratis bertolak dari asumsi bahwa hanya dengan kekuatan kelompok, tujuan-tujuan yang bermutu dapat dicapai. Pemimpin yang demokratis berusaha lebih banyak melibatkan anggota kelompok dalam memacu tujuan.

   Kepemimpinan demokratis pada dasarnya mengacu pada bimbingan yang efisien pada para anggotanya. Koordinasi pekerjaan terjalin dengan baik

dengan semua lini, terutama penekanan pada rasa tanggung jawab internal (pada diri sendiri) dan kerja sama yang baik. Kepemimpinan demokratis menghargai potensi setiap individu, mau mendengarkan nasihat dan sugesti bawahan, bersedia mengakui keahlian para spesialis dengan bidangnya masing-masing, pada saat-saat kondisi yang tepat.

Contoh pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan demokratis antara lain adalah Chaster Barnard, Sins Simon, Konnts & O' Donnel, John F Kennedy, Mahatma Gandhi, dan lain-lain.

Ciri-ciri gaya kepemimpinan demokratis :

a. Pendapat yang diputuskan merupakan hasil musyawarah
b. Memberi kesempatan pengembangan karir bawahan
c. Selalu menerima kritik dari bawahan
d. Komunikatif dengan bawahan
e. Tanggap terhadap situasi
f. Menciptakan suasana kekeluargaan
g. Mengetahui kekurangan dan kelebihan bawahan
h. Kurang mementingkan diri sendiri
i. Menghargai pendapat bawahan
j. Mendorong bawahan untuk mencapai hasil yang baik

Kelebihan gaya kepemimpinan demokratis :

a. Hubungan antara pemimpin dan bawahan harmonis dan tidak kaku.
b. Keputusan dan kebijaksanaan diambil melalui diskusi sehingga bawahan akan merasa dihargai dan dibutuhkan peranannya.
c. Mengembangkan daya kreatif dari bawahan karena dapat mengajukan pendapat dan saran.
d. Bawahan akan merasa percaya diri dan nyaman sehingga bisa mengeluarkan kemampuan terbaiknya untuk menyelesaikan tugasnya.
e. Bawahan akan merasa bersemangat karena merasa diperhatikan.
f. Tidak mudah lahir kubu oposisi karena pemimpin dan bawahan sejalan.

Kelemahan gaya kepemimpinan demokratis :

a. Proses pengambilan keputusan akan berlangsung lama karena diambil secara musyawarah.
b. Sulitnya dalam pencapaian kata mufakat karna pendapat setiap orang jelas berbeda.
c. Akan memicu konflik apabila keputusan yang diambil tidak sesuai dan apabila ego masing-masing anggota tinggi.

2. Gaya Kepemimpinan Otoriter, yakni suatu gaya kepemimpinan yang menitik beratkan kepada "kesanggupan untuk memaksakan" keinginannya yang mampu mengumpulkan pengikut-pengikutnya untuk kepentingan pribadinya dan/atau golongannya dengan kesediaan untuk menerima segala resiko apapun. Kekuasaan atau wewenang sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau 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.

   Gaya kepemimpinan ini menghimpun sejumlah perilaku atau gaya kepemimpinan yang terpusat pada pemimpin sebagai satu-satunya penentu, penguasa, dan pengendali anggota organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan ini menempatkan kekuasaan di tangan satu orang atau sekelompok kecil orang yang diantara mereka tetap ada seorang yang berkuasa. Pemimpin berperan sebagai pengawas terhadap semua aktifitas anggotanya dan pemberi jalan keluar pada setiap anggota yang mengalami masalah, anggota cukup melaksanakan apa yang diputuskan pemimpin.

Contoh pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan otoriter yaitu orang-orang diktator, antara lain Hitler, Mossolini, Stalin, Muammar Khadafi, Saddam Husein, Husni Mubarak dan lain-lain.

Sifat-sifat pemimpin otoriter sebagai berikut :

a. Pemimpin bertindak sebagai diktator
b. Pemimpin kurang mempercayai bawahan
c. Pemimpin tidak suka apabila bawahan pandai dan berkembang
d. Pemimpin organisasi sebagai miliknya
e. Pemimpin tidak mau menerima saran dari bawahan
f. Pemimpin tidak mentolerir apabila bawahan melakukan kesalahan
g. Cara menggerakkan anggotanya dengan paksaan atau ancaman

Kelebihan gaya kepemimpinan otoriter:

a. Keputusan akan dapat diambil dengan cepat karena mutlak hak pemimpin, tak ada bantahan dari bawahan.
b. Pemimpin yang bersifat otoriter pasti bersifat tegas, sehingga apabila terjadi kesalahan dari bawahan maka pemimpin tak segan untuk menegur.
c. Mudah dilakukan pengawasan

Kelemahan gaya kepemimpinan otoriter :

a. Suasana kaku, mencekam dan menakutkan karena sifat keras dari pemimpin.
b. Menimbulkan permusuhan, keluhan dan rawan terjadi perpindahan karena bawahan tidak merasa nyaman.
c. Bawahan akan merasa tertekan karena apabila terjadi perbedaan pendapat, pemimpin akan menganggapnya sebagai pembangkangan dan kelicikan.
d. Kreativitas dari bawahan sangatlah minim karena tidak diberikan kesempatan mengajukan pendapat.

e. Mudahnya melahirkan kubu oposisi karena dominasi pemimpin yang berlebihan.
f. Disiplin yang terjadi seakan-akan karena ketakutan dan hukuman bahkan pemecatan dari atasan.
g. Pengawasan dari pemimpin hanya bersifat mengontrol, apakah perintah yang diberikan sudah dijalankan dengan baik oleh anggotanya.

3. Gaya Kepemimpinan Kendali Bebas (*Laissez Faire*), yakni salah satu gaya kepemimpinan yang 100% menyerahkan sepenuhnya seluruh kebijaksanaan pengoperasian SDM kepada bawahannya dengan hanya berpegang kepada ketentuan ketentuan pokok yang ditetapkan oleh atasan mereka. Pemimpin di sini hanya sekedar mengawasi dari atas dan menerima laporan kebijaksanaan pengoperasian yang telah dilaksanakan oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari gaya kepemimpinan otoriter. Gaya kepemimpinan ini pada dasarnya berpandang bahwa anggota organisasi mampu mandiri dalam membuat keputusan atau mampu mengurus dirinya masing-masing, dengan sesedikit mungkin pengarahan atau pemberian petunjuk dalam merealisasikan tugas pokok organisasi. Gaya kepemimpinan bebas (*laissez faire*) menunjukkan suatu gaya kepemimpinan dimana pemimpin berlaku pasif. Selain menghindari dirinya dari kekuasaan ia pun menghindari dari dari tanggung jawab kepada para bawahannya, pemimpin hanya menyerahkan alat-alat dan bahan-bahan untuk melaksanakan suatu tugas.

   Dalam gaya kepemimpinan ini, pemimpin tidak memberikan instruksi dan perintah, mereka membiarkan bawahannya untuk berbuat sekehendaknya. Tak ada kontrol dan koreksi. Tentu saja dalam kepemimpinan ini sangatlah mudah terjadi kekacauan dan bentrokan. Pemimpin tak menjalankan perannya dengan baik.

   Gaya kepemimpinan ini terutama diterapkan oleh Pemerintah Republik Indonesia.

Adapun ciri-ciri gaya kepemimpinan *laissez faire* sebagai berikut :

a. Pemimpin memberi kebebasan penuh dalam mengambil keputusan baik secara kelompok atau individual dengan partisipasi minimum dari pemimpin.
b. Pemimpin memberikan kebebasan mutlak kepada bawahannya dalam menentukan segala sesuatu yang berguna bagi kemajuan organisasinya tanpa bimbingan darinya.
c. Pemimpin membiarkan bawahannya untuk menentukan tugas dan mengatur dirinya sendiri.
d. Pemimpin terkadang memberikan komentar spontan atas aktivitas-aktivitas anggota dan tidak bermaksud untuk menilai atau melakukan evaluasi terhadap suatu kejadian
e. Pemimpin hanya menentukan kebijaksanaan dan tujuan umum..

Kelebihan gaya kepemimpinan bebas :

a. Keputusan ada di tangan bawahan sehingga bawahan bisa bersikap mandiri dan memiliki inisiatif.
b. Pemimpin tidak memiliki dominasi besar.
c. Bawahan tidak akan merasa tertekan dalam menjalankan tugas.

Kelemahan gaya kepemimpinan bebas :

a. Pemimpin membiarkan bawahan untuk bertindak sesuka hati karena tidak ada control.
b. Mudah terjadi kekacauan dan bentrokan.
c. Tujuan organisasi akan sulit tercapai apabila bawahan tidak memiliki inisiatif yang tepat dan dedikasi tinggi.

4. Gaya Kepemimpinan Kharismatik, yaitu kepemimpinan yang membuat para pengikut terpicu oleh kemampuan pemimpin yang heroic atau luar biasa ketika mereka mengamati perilaku tertentu. Gaya kepemimpinan ini memiliki karakteristik tersendiri yang dapat membedakan pemimpin

kharismatik dan non kharismatik yaitu, visi dan artikulasi, ditunjukkan dengan memiliki sasaran ideal dimana masa depan yang lebih baik dan mampu mengklarifikasi pentingnya visi yang dapat dipahami orang lain. Resiko personal, yang dilakukan dengan bersedia menempuh resiko personal yang tinggi, menanggung biaya besar dan terlibat dalam pengorbanan diri untuk mencapai visi. Karyawan yang bekerja kepada pemimpin kharismatik termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin dan semaksimal mungkin karena hal tersebut menjadi kepuasan tersendiri bagi mereka.

Contoh pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan kharismatik yaitu Nelson Mandela, Jihn F Kennedy. Martin Luther King, Soekarno, dan lain-lain.

Adapun ciri-ciri gaya kepemimpinan kharismatik sebagai berikut :

a. Memiliki visi dan misi jelas
b. Mengetahui kemampuan diri
c. Selalu instropeksi diri
d. Menjadi pemimpin yang disegani bukan ditakuti
e. Menjadi panutan setiap tindak tanduknya

Kelebihan gaya kepemimpinan kharismatik :

a. Dapat mengkomunikasikan visi dan misi secara jelas.
b. Dapat membangkitkan semangat bawahan untuk bekerja lebih giat.
c. Bisa mendapatkan pengikut dengan massa yang besar karena sifatnya yang berkharisma sehingga dapat dipercaya.
d. Meyadari kelebihannya dengan baik sehiungga bias memanfaatkannya semaksimal mungkin.

Kelemahan gaya kepemimpinan kharismatik :

a. Para pemimpin kharismatik mudah mengambil keputusan yang beresiko.
b. Para pemimpin kharismatik cenderung memiliki khayalan bahwa apa yang dilakukannya pasti benar karena pengikutnya sudha terlanjur percaya,

c. Ketergantungan yang tinggi sehingga regenerasi untuk pemimpin yang berkompeten sulit.

Terlepas dari salah satu gaya yang dianut oleh seorang pemimpin, dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan, gaya mana yang akan diterapkan tergantung dari keadaan, situasi, waktu dan tempat.

2.1.1.4. Teori-teori Gaya Kepemimpinan

Menurut Wirawan (2013 : 352) Teori-teori kepemimpinan paling banyak dibahas oleh para teoritis dan penelitian kepemimpinan adalah teori mengenai gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan sangat penting karena gaya kepemimpinan mencerminkan apa yang dilakukan oleh pimpinan dalam mempengaruhi para pengikutnya untuk merealisasi misinya. Teori gaya kepemimpinan sering merupakan bagian dari teori kepemimpinan lainnya.

Teori-teori gaya kepemimpinan berdasarkan penelitian diantaranya adalah :

1. Teori Ohio State University

   Teori ini berdasarkan pada dua dimensi:

   a. *Dimensi consideration* (dimensi perhatian terhadap bawahan) adalah tinggi tendahnya pimpinan bertindak dan berprilaku dengan pola bersahabat dan mendukung, menunjukkan perhatian terhadap bawahannya dan memperhatikan kesejahteraan, indikator prilaku kepemimpinan dalam dimensi ini adalah: Membantu bawahan dalam menyelesaikan tugas, Menyediakan waktu untuk mendengarkan dan mendiskusikan masalah dan keluhan yang dihadapi bawahan, Menerima saran bawahan, Memperlakukan bawahan dengan cara yang sama, dan Memperhatikan kesejahteraan bawahan.

   b. *Dimensi initiating structure* (Perhatian terhadap tugas) adalah tinggi rendahnya pimpinan mendefinisikan dan menstrukturasi dan menentukan peran bawahannya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Indikator perilaku pemimpin dalam dimensi ini adalah: Mengkritik dan marah terhadap bawahannya yang malas dan berkinerja rendah, Memberikan tugas kepada bawahannya secara rinci,

Mengingatkan bawahan untuk mengikuti prosedur standar kerja dan standar kinerja, Menentukan target output.

2. Teori University of Michigan
   a. Perilaku berorientasi pada ketugasan.

      Para manajer yang efektif melakukan pekerjaan yang berbeda dengan para bawahannya. Mereka mengkonsentrasikan dirinya pada fungsi prilaku ketugasan seperti perencanaan, pensekedulan pekerjaan, mengoordinasi aktivitas bawahan, menyediakan sumber-sumber dan bantuan teknis yang diperlukan bawahan.
   b. Perilaku berorientasi hubungan

      Para manajer dengan gaya ini memusatkan perhatiannya pada hubungan antar manusia. Mereka sopan dan mendukung bawahannya dengan percaya diri serta berupaya memahami *permasalahan* yang dihadapi bawahannya.

2.1.2. Kinerja

2.1.2.1. Pengertian Kinerja

Menurut Prabu (2013 : 67) kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pengertian kinerja menurut Amirullah (2015: 231) adalah seluruh hasil yang diproduksi pada fungsi pekerjaan atau aktivitas khusus selama periode khusus. Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan.

2.1.2.2. Tahapan Manajemen Kinerja

Menurut Sjafri dan Aida (2007:154) tahapan-tahapan pelaksanaan manajemen kinerja meliputi hal-hal berikut yaitu :

1. Tahapan Perencanaan kinerja

   Perencanaan kinerja dilakukan pada tahap awal dari keseluruhan proses manajemen kinerja. Pada tahapan awal organisasi harus menetapkan tujuan

dan sasaran kinerja, kriteria kinerja, dan indikator kinerja sebagai bentuk komitmen kinerja.

2. Tahapan Pelaksanaan Kinerja

   Tahapan pelaksanaan kinerja merupakan implementasi tanggung jawab manajer untuk melakukan pengorganisasian, pengoordinasian, pengendalian, pendelegasian, dan pengarahan kerja kepada bawahannya.

3. Tahapan penilaian kinerja

   Penilaian kinerja digunakan untuk mengetahui sejauh mana tujuan perjanjian organisasi telah dicapai. Idealnya, penilaian kinerja tidak hanya dilakukan oleh manajer, tetapi bawahan hendaknya juga diberi peluang untuk terlibat agar mereka dapat melakukan konfirmasi dengan penilaian kinerja yang dilakukan oleh manajernya.

4. Tahapan Perbaikan Kinerja

   Tahapan perbaikan kinerja merupakan tahapan pembaharuan dan perjanjian ulang penetapan kembali akuntanbilitas kinerja yang harus dipenuhi oleh karyawan: revisi tujuan, terget kinerja, standar kinerja, dan revisi kriteria kinerja. Manajer perlu melakukan pembaharuan tujuan dan rencana kegiatan untuk menjaga agar organisasi tidak kehilangan arah tujuan.

2.1.2.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Sjafri dan Aida (2007 : 155) Kinerja merupakan suatu konstruktur multidimensi yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. Faktor personal/individual, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu karyawan.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan *team leader* dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja pada karyawan.
3. Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan, dan keeratan anggota tim.

4. Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
5. Faktor kontekstual, meliputi tekanan dan perunahan lingkungan eksternal dan internal.

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan *(ability)* dan faktor motivasi *(motivation).* Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis yang dikutip oleh Mangkunegara (2008:67) yang merumuskan bahwa :

Human Performance = *Ability* + *Motivation*

Ability = *Knowledge* + *Skill*

Motivation = *Attitude* + *Situation*

1. Faktor kemampuan

   Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi intelegensi (IQ) dan kemampuan *ability* (*knowledge* + *skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place at the right time*).
2. Faktor motivasi

   Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja, sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikologis artinya seorang pegawai harus siap mental, dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja.

Menurut Prabu (2013:67) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut :

a. Faktor kepemimpinan

   Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan *reality*. Artinya pemimpin dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan

terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

b. Faktor motivasi

Motivasi diartikan suatu sikap pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja dilingkungan organisasi. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah.

Menurut Amirullah (2015 : 232) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja:

1. Kinerja baik dipengaruhi oleh 2 faktor, yaitu:

- Internal (pribadi) yang meliputi kemampuan tinggi dan kerja keras.
- Eksternal (lingkungan) yang meliputi pekerjaan mudah, nasib baik, bantuan dari rekan-rekan dan pimpinan yang baik.

2. Kinerja jelek dipengaruhi oleh 2 faktor, yaitu:

- Internal (pribadi) terdiri dari kemampuan rendah, dan upaya sedikit.
- Eksternal (lingkungan) terdiri dari pekerjaan sulit, nasib buruk, rekan-rekan kerja tidak broduktif, dan pemimpin yang tidak simpatik.

2.1.2.4. Cara Untuk Meningkatkan Kinerja

Dengan demikian ada beberapa cara-cara untuk meningkatkan kinerja karyawan diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Diagnosis

Suatu diagnosa yang berguna dapat dilakukan secara informal oleh setiap individu yang tertarik untuk meningkatkan kemampuannya dalam mengevaluasi dan memperbaiki kinerja.

Teknik-teknik yang digunakan yaitu: refleksi, mengobservasi kinerja, mendengarkan komentar-komentar orang lain tentang apa yang sedang terjadi dalam suatu pekerjaan.

2. Pelatihan

Pelatihan dapat membantu manajemen bahwa pengetahuan yang diperoleh dapat digunakan dengan tepat.

3. Tindakan

   Tidak ada program dan pelatihan yang dapat mencapai hasil sepenuhnya tanpa dorongan untuk menggunakannya.

2.1.2.5. Indikator Pengukuran Kinerja

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Mitchel dalam buku Sedarmayanti (2009 : 319) indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Kualitas kerja *(Quality of work)*

   Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dna keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.
2. Kehadiran dan ketepatan waktu *(Promptness)*

   Berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain.
3. Inisiatif *(Initiative)*

   Mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Bawahan atau pegawai dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan.
4. Kemampuan *(Capability)*

   Diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata yang dapat diintervensi atau diterapi melalui pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan.
5. Komunikasi *(Communication)*

   Interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Komunikasi akan menimbulkan kerjasama yang lebinh baik dan akan terjadi

hubungan-hubungan yang semakin harmonis diantara para pegawai dan para atasan, yang juga dapat menimbulkan perasaan senasib sepenanggungan.

Pendapat tersebut mengatakan bahwa untuk mendapatkan kinerja pegawai yang optimal yang menjadi tujuan organisasi harus memperlihatkan aspek-aspek kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan serta komunikasi.

2.1.3. Hasil Penelitian Sebelumnya

1. Emilia Ika Andriyani, 2016, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Administrasi (Non-Medis) Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta. Hasil penelitian ini memberi kesimpulan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan t hitung = (3,118) > t tabel (2,001). Hal tersebut membuktikan bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan di Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta adalah gaya kepemimpinan demokratis. Dalam uji hipotesis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menjelaskan bahwa semakin demokratis gaya kepemimpinan yang diterapkan maka akan semakin tinggi kinerja karyawannya. Gaya kepemimpinan tersebut memiliki perilaku senang menerima saran, pendapat dan kritikan dari bawahan. Gaya kepemimpinan yang perlu dipertahankan terutama pada aspek melibatkan karyawan dalam hal pengambilan keputusan dan perlu meningkatkan aspek di mana pimpinan harus memperhatikan kepentingan karyawan maupun kepentingan rumah sakit.

2. Fery Dwi Firmansyah, 2015, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Anggota Brimob Subden 1 Datasemen A Pelopor Satuan Polda Metro Jaya. Hasil penelitian ini memberi kesimpulan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja anggota Brimob Subden 1 Detasemen A Pelopor Satuan Polda Metro Jaya, hal tersebut diketahui dari hasil uji hipotesis yang diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ (7,375>2,011) maka H_o ditolak dan H_1 diterima. Berdasarkan analisis koefisien korelasi diperoleh hasil sebesar 0,729, ini berarti hubungan gaya kepemimpinan terhadap kinerja anggota Brimob Subden 1 Detasemen A Pelopor Satuan Polda Metro Jaya kuat dan positif/ artinya, terjadi hubungan searah antara gaya kepemimpinan dengan kinerja anggota Brimob Subden 1 Detasemen A Pelopor Satuan Polda Metro Jaya. Sedangkan berdasarkan analisis koefisien determinasi diperoleh hasil sebesar 53,1%. Hal ini berarti besaran pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja anggota Brimob Subden 1 Detasemen A Pelopor Satuan Polda Metro Jaya sebesar 53,1%.

2.2. Kerangka Berpikir

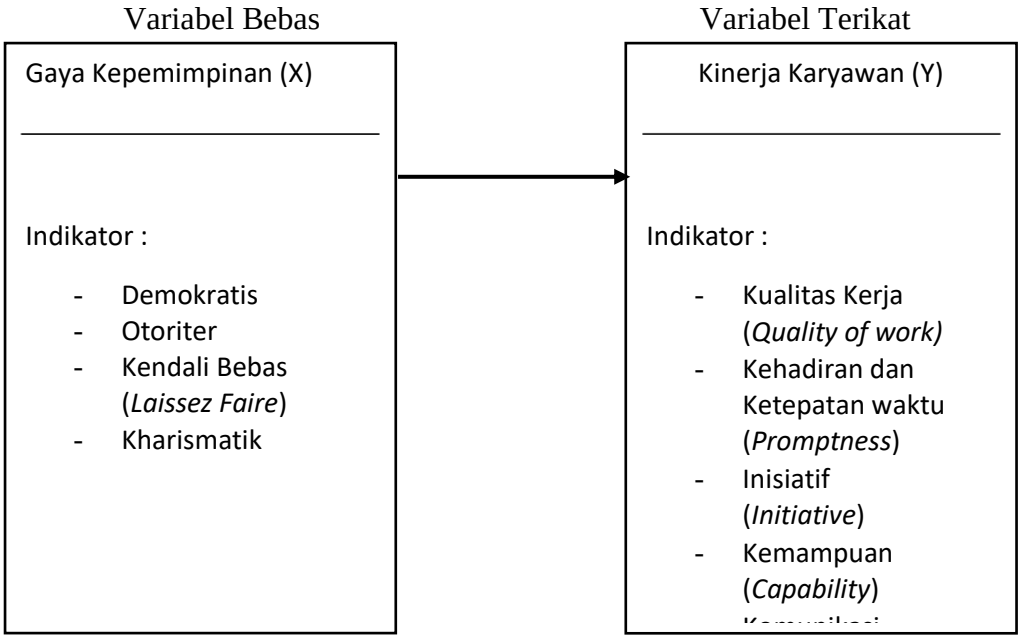
Diketahui bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan lebih banyak bersumber dari faktor yang ada dalam perusahaan itu sendiri selebihnya faktor di luar perusahaan. Dimana seorang pemimpin dalam suatu perusahaan dengan memakai gaya kepemimpinannya dapat mempengaruhi kinerja bawahannya sesuai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Dalam menghadapi situasi yang menuntut penerapan gaya kepemimpinan seorang pemimpin dapat melalui beberapa proses, yaitu : memahami gaya kepemimpinannya, mendiagnosa suatu situasi, menerapkan gaya kepemimpinan yang relevan dengan tuntutan situasi atau dengan mengubah situasi agar sesuai dengan gaya kepemimpinannya. Hal ini akan mendorong timbulnya kinerja karyawan yang baik terhadap perusahaan.

Dalam penelitian ini, penulis menguraikan kerangka pemikiran, bahwa yang menjadi variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan (X), sedangkan Kinerja Karyawan (Y) menjadi variabel terikat. Maka dapat digambarkan kerangka berpikir sebagai berikut :

Gambar 2.1

Kerangka Berpikir



2.3. Perumusan Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang mungkin benar dan mungkin salah, sehingga dapat dianggap/dipandang sebagai konklusi/kesimpulan yang sifatnya sementara. Sedangkan penolakan atau penerimaan suatu hipotesis tersebut tergantung dari hasil penelitian terhadap faktor-faktor yang dikumpulkan kemudian diambil kesimpulan.

Berdasarkan teori yang telah dipaparkan di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. H_0 (P=0) : Diduga tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tiki Indonesia (Tikindo) Pusat
2. H_1 (P≠0) : Diduga terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tiki Indonesia (Tikindo) Pusat

BAB III
METODE PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan menggunakan data yang diperoleh dari PT. Tiki Indonesia yang beralamat di Komp. Gading Bukit Indah Blok SB/17-19 Kelapa Gading, Jakarta Utara. Waktu penelitian dilakukan pada bulan April – Juni 2019.

3.2. Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang akan yang akan diteliti yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Adapun penjelasan mengenai variabel bebas dan variabel terikat adalah sebagai berikut :

1. Variabel Bebas (*Independent Variable)*

   Variabel bebas yang dilambangkan dengan X adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat, baik yang pengaruhnya positif maupun yang pengaruhnya negatif. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah gaya kepemimpinan.

2. Variabel Terikat (*Dependent Variable)*

   Variabel terikat yang dilambangkan dengan Y merupakan akibat dari variabel bebas, dengan kata lain variabel terikat akan tergantung pada hasil variabel bebas. Hakikat sebuah masalah mudah terlihat dengan mengenali berbagai variabel terikat yang digunakan, dimana yang menjadi variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

3.3. Populasi dan Sampel

Untuk mendapatkan data yang tepat dan akurat maka penulis membedakan antara populasi dan sampel. Untuk memberikan pengertian keduanya, yaitu :

1. Menurut Sugiyono (2009:61) populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh penulis untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannnya. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. Tiki Indonesia yang berjumlah 101 orang.

2. Sampel adalah bagian dan populasi yang akan diteliti, sampel harus mewakili seluruh objek penelitian (populasi) schingga sampel tersebut dapat dipertanggungjawabkan. Suatu sampel dikatakan mewakili populasinya yaitu jika hasil analisa yang diperoleh dari sampel sama atau mendekati analisa populasinya. Yang menjadi sampel dalam peneitian ini adalah sebanyak 50 karyawan PT. Tiki Indonesia.

$$n = \frac{N}{1 + N\ (e)^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

N = Populasi

E = Tingkat Kesalahan 10%

$$n = \frac{101}{1 + 101\ (0{,}1)^2} = \frac{101}{1 + 1{,}01} = 50{,}24 = (pembulatan)\ 50$$

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data penelitian yang digunakan dalam penyusunan penelitian ini adalah sebagai berikut :

3.4.1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian yang dilakukan dengan cara membaca dan membandingkan buku-buku, hasil penelitian, dan internet yang berkaitan dengan topik yang akan diteliti dalam penelitian ini, yaitu mengenai penelitian dan teori yang berkaitan dengan gaya kepemimpian dan kinerja karyawan.

3.4.2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian langsung pada perusahaan yang akan diteliti sehingga dapat memperoleh informasi yang menyeluruh, tepat dan benar. Teknik pengumpulan data yang diperoleh melalui riset lapangan adalah sebagai berikut:

1. Pengamatan (*Observasi*)

   Penelitian yang dilakukan dengan cara mengamati secara langsung kegiatan perusahaan yang berhubungan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini.

2. Wawancara

   Penelitian yang dilakukan dengan cara mewawancarai langsung pihak-pihak yang ada di perusahaan yang berwenang dan berhubungan dengan objek yang diteliti.

3. Daftar Pertanyaan (*Kuesioner*)

   Kuesioner adalah suatu alat pengumpulan data dengan membuat suatu pertanyaan yang ditujukan kepada karyawan. Penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan data melalui daftar pertanyaan yang diajukan kepada pihak-pihak yang bersangkutan dan terkait dengan masalah yang akan diteliti. Dalam penelitian ini penulis melakukan komunikasi dengan menyebarkan kuesioner untuk mendapatkan data primer yang bersumber langsung dari para responden yang bekerja di PT. Tiki Indonesia.

Dalam penelitian ini, yang menjadi variabel bebas (*independent*) adalah gaya kepemimpinan (X), sedangkan yang menjadi variabel terikat (*dependent*) adalah kinerja karyawan (Y). Definisi operasionalisasi variabel berfungsi untuk memberikan batasan dan penjelasan mengenai variabel-variabel yang akan digunakan sebagai bahan analisis dari penelitian ini, berikut dimensi-dimensi variabel operasional yang terdiri dari beberapa indikator :

Tabel 3.1

Operasionalisasi Variabel

Variabel	**Dimensi**	**Indikator**	**Rentang Nomor**
Gaya Kepemimpinan (X)	1. Demokratis	a. Keputusan diambil secara musyawarah	1
		b. Wewenang pimpinan tidak mutlak	2
		c. Pimpinan tidak kaku dalam bersikap	3
		d. Anggota bebas memberikan pendapat	4
		e. Menciptakan suasana saling percaya, saling menghormati dan menghargai	5
	2. Otoriter	a. Berani dan tidak ragu dalam bersikap	10

		b. Anggota tidak bebas memberikan pendapat c. Pimpinan langsung memberikan tugas	6 14
	3. Kendali Bebas (*Laissez Faire*)	a. Pimpinan memberikan wewenang pada anggota b. Peran pimpinan sangat sedikit c. Pimpinan tidak mengawasi langsung kinerja anggotanya	12 13 15
	4. Kharismatik	a. Pimpinan memotivasi anggotanya b. Pimpinan mempunyai moral yang baik c. Anggota segan terhadap pimpinan d. Pimpinan memiliki visi dan misa yang jelas	8 11 7 9
Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas Kerja (*Quality of work*)	a. Menyelesaikan pekerjaan sesuai SOP b. Peningkatan kualitas kerja c. Disiplin saat bekerja	1 2 3
	2. Kehadiran dan Ketepatan Waktu (*Promptness*)	a. Absensi dinas selalu baik b. Tidak pernah meninggalkan tempat kerja tanpa izin c. Pemenuhan target kerja	4 5 6
	3. Inisiatif (*Initiative*)	a. Mewujudkan kreatifitas dalam bekerja b. Tanggung jawab terhadap pekerjaan	7 8
	4. Kemampuan (*Capability*)	a. Bekerja sesuai dengan kemampuan/keterampilan b. Kuantitas pekerjaan melebihi karyawan lain	9 10
	5. Komunikasi (*Communication*)	a. Komunikasi dengan atasan b. Kerjasama antar sesama karyawan	11 12

3.5. Teknik Analisis Data

Teknik pengolahan data yang digunakan dengan melakukan pengukuran variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependent*). Dalam penelitian ini pengumpulan data dengan menggunakan kuisioner, setelah data tersebut terkumpul kemudian akan diolah dan dianalisa menggunakan *software* IBM SPSS *Statistics Data Editor*. Hal ini menjadi penting agar data dapat lebih mudah dipahami serta membantu penulis dalam memaparkan hasil-hasil data penelitian. Dalam menganalisa data

responden menggunakan metode kuantitatif, sebagai alat ukur dapat menggunakan beberapa teknik analisis data sebagai berikut :

3.5.1. **Teknik Skala**

Pengukuran tanggapan responden dapat diukur dengan menggunakan Skala Likert. Skala Likert merupakan cara pengukuran data dengan menghadapkan seorang responden dengan beberapa pertanyaan kemudian diminta untuk memberikan tanggapannya. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh penulis, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

Untuk keperluan analisis kuantitatif maka tanggapan atas pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada responden akan diberikan bobot nilai sebagai berikut:

Tabel 3.2

Pengelompokan Berdasarkan Metode Skala Likert

Kategori	**Bobot**
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.5.2. **Uji Validitas dan Reliabilitas**

Ada dua syarat penting yang berlaku pada sebuah kuisioner, yaitu keharusan sebuah Kuioner untuk valid dan reliabel :

1. Uji Validitas

   Menurut Hasyim dan Rina (2009 : 92), uji validitas adalah uji yang bertujuan untuk melihat sejauh mana suatu instrument (kuesioner) telah mengukur indikator dan variabel yang seharusnya diukur. Uji validitas dilakukan

dengan mengkorelasikan skor item dengan skor total. Korelası Rank Spearman jika data yang diperoleh adalah data ordinal sedangkan jika data yang diperoleh data interval kita bisa menggunakan produk moment. Valid tidaknya suatu instrument dapat diketahui dengan membandıngkan indeks korelasi sebagai nilai krisisnya dengan rumus sebagai berikut :

Adapun penentuan disajikan sebagai berikut :

a) nilai sig r < 0.05 dikatakan valid
b) nilai sig r > 0.05 dikatakan tidak valid

Jika ada butir yang tidak valid, maka butir yang tidak valid tersebut dikeluarkan dan proses analisis diulang untuk butir valid saja.

Rumus Person Products Moment :

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

Keterangan :

r = Koefisien korelasi

$\sum X$ = Junlah skor total item

$\sum Y$ = Jumlah skor total item

n = Jumlah responden

2. Uji Reliabilitas

Menurut Hasyim dan Rina (2009 : 99), menyatakan bahwa reliabilitas adalah nilai yang menunjukkan konsistensi suatu instrumen terhadap pengukuran indikator/variabel. Salah satu angket dikatakan reliabel (andal) jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas data digunakan rumus cronbach alpha, yaitu :

$$\boldsymbol{r_{11} = \left[\frac{k}{k-1}\right]\left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sum \sigma_1^2}\right]}$$

r_{11} = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan kuesioner

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir

$\sum \sigma_1^2$ = Varians total

Pengukuran reliabilitas pada dasarnya bisa dilakukan dengan cara sebagai berikut :

a. Ukur ulang (repeat measure) adalah pemberian pertanyaan kepada responden atau calon responden dengan pertanyaan yang sama dalam waktu yang berbeda (sebulan lagı, dua bulan lagi, atau seterusnya), dan kemudian dilihat apakah dia tetap konsisten dengan jawabannya.
b. Ukur sekali (one shot) adalah pengukuran angket yang hanya dilakukan sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan hasil pertanyaan yang lain. Dalam penelitian in pengukuran yang digunakan adalah cara ukur sekali.

Menurut Sugiyono (2012:184) untuk menginterpretasikan koefisien korelasi reliabilitas ditentukan dengan kriteria sebagai berikut :

Tabel 3.3

Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien (r)	**Tingkat Hubungan**
0,00 - 0.199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2012:184)

3.5.3. **Analisis Koefisien Korelasi**

Menurut Algfari (2009:51) koefisien korelasi menupakan ukuran kedua yang dapat digunakan untuk mengetahui bagaimana keeratan hubungan antara suatu variabel dengan variabel lain. Koefisien korelasi (r) dapat digunakan untuk:

a. Mengetahui keeratan hubungan antara dua variabel
b. Mengetahui arah hubungan antar dua variabel

Rumus koefisien korelasi :

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

Dimana :

r = Nilai koefisien korelasi

n = Banyaknya sampel

X = Gaya kepemimpinan

Y = Kinerja karyawan

Secara umum nilai koefisien korelasi terletak antara -1 dan +1 atau -1 < r < 1. Dengan kata lain koefisien korelasi mempunyai nilai paling kecil -1 dan paling besar +1 dengan kriteria sebagai berikut :

a. Jika r = +1, atau mendekati +1, maka pengaruh variabel X dan Y sangat kuat dan positif.
b. Jika r = -1, atau mendekati -1, maka pengaruh variabel X dan Y sangat kuat dan negative.
c. Jika r = 0, atau mendekati 0, maka hubungan antara variabel X dan Y sangat lemah sekali dan tidak ada pengaruh.

3.5.4. **Analisis Regresi Sederhana**

Regresi Sederhana ini digunakan untuk mencari pengaruh antara nilai variabel yang ada biasanya variabel X dan Y menampilkan simbol dari suatu data dimana Y sebagai variabel tergantung dan X sebagai variabel bebas, nilai dapat dicari dengan menggunakan rumus :

$$\mathrm{Y} = \mathrm{a} + \mathrm{bX} + \mathrm{e}$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b = Angka arah atau koefisien regresi

X = Gaya Kepemimpinan

3.5.5. Uji t dan Koefisien Determinasi (R^2)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial atau secara sendiri-sendiri (atau individu) variabel independen mempengaruhi variabel dependen atau tidak.

H_0 : b = 0, tidak ada pengaruh dari masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

H_1 : b $\neq$ 0, ada pengaruh dari masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

Jika $|T_{hitung}|$ > T tabel dengan α=0.05 Maka H_o ditolak atau H_1 diterima. Perhitungan besarnya R^2 (koefisien determinasi) dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar variabel gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan. Nilai R^2 yang mendekati 100% berarti pengaruh yang diberikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja. Sebaliknya R^2 yang mendekati 0% menunjukan bahwa tidak ada pengaruh yang diberikan oleh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

BAB IV
HASIL PENELITIAN

4.1 Deskripsi Perusahaan

4.1.1. Sejarah Singkat

PT. Tiki Indonesia atau yang lebih dikenal dengan nama Tikindo berdiri sejak Maret 2001, menangani kiriman barang-barang kargo melalui darat, laut dan udara. Seiring perjalanan waktu Tikindo melakukan pengembangan dengan memberikan layanan yang lebih lengkap kepada pelanggan, maka sejak tahun 2011 Tikindo memperluas layanannya yaitu menangani kiriman kurir dan tetap mempertahankan pengalaman dan keahliannya di bidang layanan kargo. Tikindo terus berusaha meningkatkan layanan kepada pelanggan dengan dukungan cabang-cabang utama yang tersebar di seluruh Indonesia dan para pemegang saham baru yang memfokuskan pengembangan IT sebagai alat pendukung utama.

Pada Maret 2015, kepemilikan PT. Tiki Indonesia diambil alih oleh PT. Citra Van Titipan Kilat (TIKI). Di bawah pengelolaan manajemen yang baru, PT. Tiki Indonesia tetap berfokus pada kepuasan pelanggan melalui pelayanan jasa kiriman kurir dan layanan kargo dengan lebih profesional.

4.1.2. Visi dan Misi Perusahaan

Visi

Menjadi perusahaan jasa pengiriman terkemuka yang mengedepankan mutu pelayanan yang terbaik dan berkesinambungan agar tercapainya kepuasan pelanggan.

(*Become a leading company in courier & cargo that promote continously our best quality services in order to achieve Customer Satisfaction*).

Misi

Membangun dan menyediakan jasa pengiriman yang profesional dengan mengedepankan pelayanan yang Aman, Cepat, Terpercaya, Ongkos terjangkau dan Risiko terjamin.

(*Build and deliver aprofessional courier and cargo service that is a Safe, Fast, Reliable, affordable and Risk Guaranteed*).

4.1.3. Pilar Pelayanan Pelanggan

Dalam upaya meningkatkan kepercayaan dan memberikan kepuasan terhadap pelanggan, baik di Kantor Pusat, Cabang Utama, Sub Cabang perlu memahami dengan baik dan menerapkan secara berkesinambungan akan pentingnya membangun jasa pelayanan melalui 5 pilar, yakni :

a. Aman : artinya setiap dokumen/paket perlu diteliti ulang dengan baik terhadap isi (*content*), bilamana perlu diberikan kemasan pengaman (*good packaging*) yang baik sebelum dilakukan pengiriman agar terhindar dari kerusakan (*damage*).
b. Cepat : artinya penanganan kiriman barang baik dokumen/paket haruslah menjadi prioritas Cabang/Sub Cabang baik Origin maupun Destination dan tidak boleh ditelantarkan dengan alasan apapun.
c. Terpercaya : artinya segala bentuk janji, syarat dan ketentuan yang berlaku dalam pengiriman barang baik dokumen/paket adalah kewajiban yang harus dipenuhi oleh Cabang/Sub Cabang dengan penuh tanggung jawab (*my word is my bond*) tanpa melempar masalah antar sesama Cabang/Sub Cabang Tikindo.
d. Ongkos terjangkau : artinya biaya kirim, packaging, asuransi dan lainnya haruslah terjangkau *(affordable*) oleh konsumen dan bersaing dengan harga yang berlaku (*competitive*) di pasar industri kompetitor yang sejenis.
e. Risiko terjamin : artinya semua barang/paket kiriman yang dipercayakan oleh konsumen ke Tikindo wajib dijaga oleh Cabang Origin maupun Tujuan dengan baik dari segala bentuk risiko kehilangan dan keterlambatan serta menjamin di cover oleh asuransi yang cukup khususnya untuk barang-barang yang bernilai harganya.

4.1.4. Layanan dan Produk

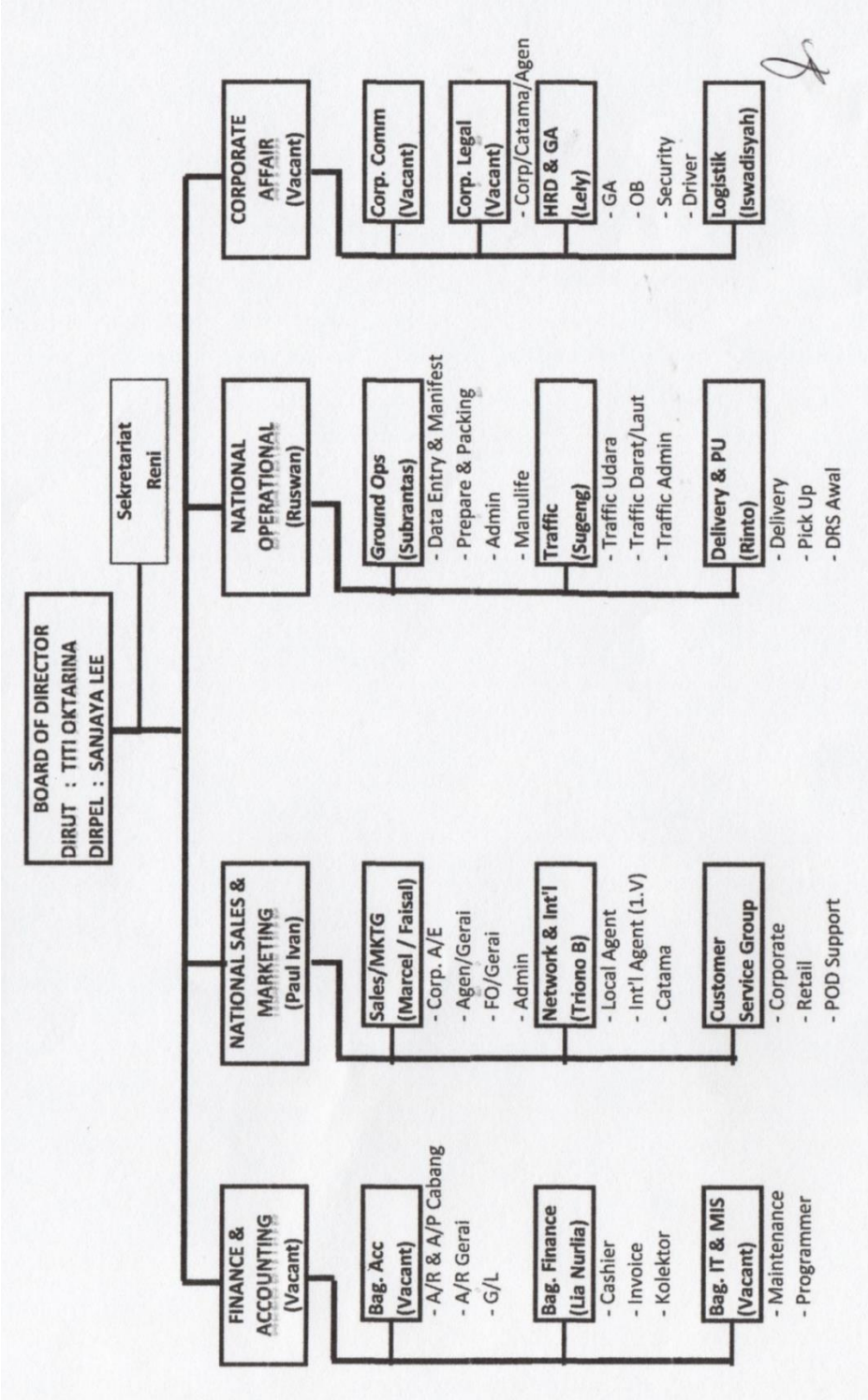
PT. Tiki Indonesia yang berfokus pada pasar domestik, memiliki beberapa layanan dan produk sebagai berikut :

a. Kurir dan Paket : City kurir, Domestik kurir & paket, dan Internasional kurir & paket.
b. Kargo : Domestik kargo, Domestik mover, dan Domestik charter.

4.1.5. Struktur Organisasi

Gambar 4.1

Struktur Organisasi PT. Tiki Indonesia



Sumber : PT. Tiki Indonesia tahun 2018

4.2 Deskripsi Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini dibedakan menurut jenis kelamin, usia, pendidikan dan lama bekerja, yang secara keseluruhan ditunjukkan dalam table sebagai berikut :

4.2.1. Responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.1

Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Laki-laki	36	72
Perempuan	14	28
Total	50	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2019.

Berdasarkan Tabel 4.1 mengenai komposisi responden berdasarkan jenis kelamin, diketahui bahwa dari 50 responden sebanyak 36 orang (72%) berjenis kelamin laki-laki dan sebanyak 14 orang (28%) berjenis kelamin perempuan, sehingga dapat diketahui bahwa sebagian besar responden dari PT. Tiki Indonesia yang menjadi *sample* dalam penelitian ini adalah laki-laki.

4.2.2. Responden berdasarkan usia

Tabel 4.2

Persentase Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
<20 tahun	6	12
20-29 tahun	21	42
30-39 tahun	15	30

40-49 tahun	8	16
Total	50	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2019.

Berdasarkan Tabel 4.2 mengenai komposisi responden berdasarkan usia, dapat diketahui bahwa dari 50 responden, responden yang berusia <20 tahun berjumlah 6 orang (12%), responden yang berusia 20-29 tahun berjumlah 21 orang (42%), responden yang berusia 30-39 tahun berjumlah 15 orang (30%), dan responden yang berusia 40-49 tahun berjumlah 8 orang (16%), sehingga dapat diketahui bahwa hampir sebagian besar responden dari PT. Tiki Indonesia yang menjadi *sample* dalam penelitian ini berusia 20-29 tahun.

4.2.3. **Responden berdasarkan pendidikan**

Tabel 4.3

Persentase Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
SMA atau sederajat	34	68
Diploma/S1	16	32
Total	50	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2019.

Berdasarkan Tabel 4.3 mengenai komposisi responden berdasarkan pendidikan, dapat diketahui bahwa dari 50 responden sebanyak 34 orang (68%) adalah lulusan SMA atau sederajat dan 16 orang (32%) adalah Diploma/Sarjana, sehingga dapat diketahui bahwa sebagian besar responden PT. Tiki Indonesia yang menjadi *sample* dalam penelitian ini lulusan SMA atau sederajat.

4.2.4. **Responden berdasarkan lama bekerja**

Tabel 4.4

Persentase Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
<1 tahun	6	12
1-5 tahun	34	68
>5 tahun	10	20
Total	50	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2019.

Berdasarkan Tabel 4.4 mengenai komposisi responden berdasarkan lama bekerja, dapat diketahui bahwa dari 50 responden, responden yang bekerja selama kurang dari 1 tahun berjumlah 6 orang (12%), responden yang sudah bekerja selama 1-5 tahun berjumlah 34 orang (68%), dan responden yang sudah bekerja selama lebih dari 5 tahun berjumlah 10 orang (20%), sehingga dapat diketahui bahwa sebagian besar responden dari PT. Tiki Indonesia yang menjadi *sample* dalam penelitian ini sudah bekerja selama 1-5 tahun.

4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

4.3.1. Gaya Kepemimpinan

Analisis data variabel gaya kepemimpinan PT. Tiki Indonesia yang disajikan dalam table dibawah ini didasarkan atas 15 pertanyaan. Adapun masing-masing dimensi didasarkan pada pertanyaan-pertanyaan yang dijelaskan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.5

Atasan melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	1	2
Netral	25	50
Setuju	14	28
Sangat Setuju	10	20
Total	50	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2019.

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan bahwa sebanyak 10 responden atau sebesar 20% menyatakan sangat setuju, sebanyak 14 responden atau sebesar 28% menyatakan setuju, sebanyak 25 responden atau sebesar 50% menyatakan netral, sebanyak 1 responden atau sebesar 2% menyatakan tidak setuju, sedangkan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat diketahui bahwa Pimpinan PT. Tiki Indonesia cukup melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan.

Tabel 4.6

Atasan memberikan wewenang kepada bawahan

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	1	2
Netral	27	54
Setuju	11	22
Sangat Setuju	11	22
Total	50	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2019.

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan bahwa sebanyak 11 responden atau sebesar 22% menyatakan sangat setuju, sebanyak 11 responden atau sebesar 22% menyatakan setuju, sebanyak 27 responden atau sebesar 54% menyatakan netral, sebanyak 1 responden atau sebesar 2% menyatakan tidak setuju, sedangkan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat diketahui bahwa Pimpinan PT. Tiki Indonesia kurang memberikan wewenang pada bawahan.

Tabel 4.7

Atasan kaku dalam bersikap

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	1	2

Netral	24	48
Setuju	13	26
Sangat Setuju	12	24
Total	50	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2019.

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan bahwa sebanyak 12 responden atau sebesar 24% menyatakan sangat setuju, sebanyak 13 responden atau sebesar 26% menyatakan setuju, sebanyak 24 responden atau sebanyak 48% menyatakan netral, sebanyak 1 responden atau sebesar 2% menyatakan tidak setuju, sedangkan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat diketahui bahwa Pimpinan PT. Tiki Indonesia cukup kaku dalam bersikap.

Tabel 4.8

Atasan memberi kebebasan berpendapat

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	1	2
Netral	25	50
Setuju	13	26
Sangat Setuju	11	22
Total	50	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2019.

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan bahwa sebanyak 11 responden atau sebesar 22% menyatakan sangat setuju, sebanyak 13 responden atau sebesar 26% menyatakan setuju, sebanyak 25 responden atau sebanyak 50% menyatakan netral, sebanyak 1 responden atau sebesar 2% menyatakan tidak setuju, sedangkan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat diketahui bahwa Pimpinan PT. Tiki Indonesia cukup memberi kebebasan berpendapat.

Tabel 4.9

Atasan menciptakan suasana saling percaya, menghormati, dan menghargai

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	1	2
Netral	24	48
Setuju	12	24
Sangat Setuju	13	26
Total	50	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2019.

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan bahwa sebanyak 13 responden atau sebesar 26% menyatakan sangat setuju, sebanyak 12 responden atau sebesar 24% menyatakan setuju, sebanyak 24 responden atau sebanyak 48% menyatakan netral, sebanyak 1 responden atau sebesar 2% menyatakan tidak setuju, sedangkan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat diketahui bahwa Pimpinan PT. Tiki Indonesia cukup menciptakan suasana saling percaya, menghoormati dan saling menghargai.

Tabel 4.10

Pengawasan kerja secara tidak langsung diawasi oleh atasan

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Netral	18	36
Setuju	27	54
Sangat Setuju	5	10
Total	50	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2019.

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan bahwa sebanyak 5 responden atau sebesar 10% menyatakan sangat setuju, sebanyak 27 responden atau sebesar 54% menyatakan setuju, sebanyak 18 responden atau sebanyak 36% menyatakan netral, sedangkan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat diketahui bahwa pengawasan kerja secara tidak langsung diawasi oleh Pimpinan PT. Tiki Indonesia.

Tabel 4.11

Bawahan sungkan dan segan terhadap atasan

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Netral	18	36
Setuju	22	44
Sangat Setuju	10	20
Total	50	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2019.

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan bahwa sebanyak 10 responden atau sebesar 20% menyatakan sangat setuju, sebanyak 22 responden atau sebesar 44% menyatakan setuju, sebanyak 18 responden atau sebanyak 36% menyatakan netral, sedangkan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat diketahui bahwa bawahan sungkan dan segan terhadap Pimpinan PT. Tiki Indonesia.

Tabel 4.12

Atasan memberikan motivasi agar bawahan rajin dan mendahulukan kepentingan pekerjaan

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	1	2
Netral	25	50
Setuju	13	26
Sangat Setuju	11	22
Total	50	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2019.

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan bahwa sebanyak 11 responden atau sebesar 22% menyatakan sangat setuju, sebanyak 13 responden atau sebesar 26% menyatakan setuju, sebanyak 25 responden atau sebanyak 50% menyatakan netral, sebanyak 1 responden atau sebesar 2% menyatakan tidak setuju, sedangkan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan uraian tersebut maka

dapat diketahui bahwa Pimpinan PT. Tiki Indonesia cukup memberikan motivasi agar bawahan rajin dan mendahulukan kepentingan pekerjaan.

Tabel 4.13

Atasan memiliki visi dan misi yang jelas untuk dicapai

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Netral	21	42
Setuju	21	42
Sangat Setuju	8	16
Total	50	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2019.

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan bahwa sebanyak 8 responden atau sebesar 16% menyatakan sangat setuju, sebanyak 21 responden atau sebesar 42% menyatakan setuju, sebanyak 21 responden atau sebanyak 42% menyatakan netral, sedangkan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat diketahui bahwa Pimpinan PT. Tiki Indonesia memiliki vivi san misi yang jelas untuk dicapai.

Tabel 4.14

Atasan berani dan tidak ragu dalam bertindak

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	4	8
Netral	12	24
Setuju	28	56
Sangat Setuju	6	12
Total	50	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2019.

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan bahwa sebanyak 6 responden atau sebesar 12% menyatakan sangat setuju, sebanyak 28 responden atau sebesar 56%

menyatakan setuju, sebanyak 12 responden atau sebanyak 24% menyatakan netral, sebanyak 4 responden atau sebesar 8% menyatakan tidak setuju, sedangkan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat diketahui bahwa Pimpinan PT. Tiki Indonesia berani dan tidak ragu dalam bertindak.

Tabel 4.15

Atasan memiliki moral yang baik

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Netral	18	36
Setuju	22	44
Sangat Setuju	10	20
Total	50	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2019.

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan bahwa sebanyak 10 responden atau sebesar 20% menyatakan sangat setuju, sebanyak 22 responden atau sebesar 44% menyatakan setuju, sebanyak 18 responden atau sebanyak 36% menyatakan netral, sedangkan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat diketahui bahwa Pimpinan PT. Tiki Indonesia memiliki moral yang baik.

Tabel 4.16

Atasan menanamkan rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	1	2
Netral	25	50
Setuju	13	26
Sangat Setuju	11	22
Total	50	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2019.

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan bahwa sebanyak 11 responden atau sebesar 22% menyatakan sangat setuju, sebanyak 13 responden atau sebesar 26% menyatakan setuju, sebanyak 25 responden atau sebanyak 50% menyatakan netral, sebanyak 1 responden atau sebesar 2% menyatakan tidak setuju, sedangkan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat diketahui bahwa Pimpinan PT. Tiki Indonesia cukup menanamkan rasa tanggung jawab yang tinggi dlaam pekerjaan.

Tabel 4.17

Atasan sering menekankan pentingnya menyelesaikan tugas dan meminta melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Netral	21	42
Setuju	21	42
Sangat Setuju	8	16
Total	50	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2019.

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan bahwa sebanyak 8 responden atau sebesar 16% menyatakan sangat setuju, sebanyak 21 responden atau sebesar 42% menyatakan setuju, sebanyak 21 responden atau sebanyak 42% menyatakan netral, sedangkan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat diketahui bahwa Pimpinan PT. Tiki Indonesia sering menekankan pentingnya menyelesaikan tuigas dan meminta melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.

Tabel 4.18

Atasan langsung memberikan tugas yang perlu dikerjakan

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	1	2
Netral	24	48

Setuju	13	26
Sangat Setuju	12	24
Total	50	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2019.

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan bahwa sebanyak 12 responden atau sebesar 24% menyatakan sangat setuju, sebanyak 13 responden atau sebesar 26% menyatakan setuju, sebanyak 24 responden atau sebanyak 48% menyatakan netral, sebanyak 1 responden atau sebesar 2% menyatakan tidak setuju, sedangkan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat diketahui bahwa Pimpinan PT. Tiki Indonesia langsung memberikan tugas yang perlu dikerjakan.

Tabel 4.19

Atasan selalu memberikan informasi tugas dengan jelas

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	2	4
Netral	19	38
Setuju	23	46
Sangat Setuju	6	12
Total	50	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2019.

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan bahwa sebanyak 6 responden atau sebesar 12% menyatakan sangat setuju, sebanyak 23 responden atau sebesar 46% menyatakan setuju, sebanyak 19 responden atau sebanyak 38% menyatakan netral, sebanyak 2 responden atau sebesar 4% menyatakan tidak setuju, sedangkan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat diketahui bahwa Pimpinan PT. Tiki Indonesia selalu memberikan informasi tugas dengan jelas.

4.3.2. Kinerja Karyawan

Tabel 4.20

Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan S.O.P (Standar Operasional Prosedur)

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	1	2
Netral	10	20
Setuju	32	64
Sangat Setuju	7	14
Total	50	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2019.

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan bahwa sebanyak 7 responden atau sebesar 14% menyatakan sangat setuju, sebanyak 32 responden atau sebesar 64% menyatakan setuju, sebanyak 10 responden atau sebanyak 20% menyatakan netral, sebanyak 1 responden atau sebesar 2% menyatakan tidak setuju, sedangkan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat diketahui bahwa Karyawan PT. Tiki Indonesia menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan SOP (Standar Operasional Prosedur).

Tabel 4.21

Berusaha untuk selalu meningkatkan kualitas kerja

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	1	2
Netral	12	24
Setuju	30	60
Sangat Setuju	7	14
Total	50	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2019.

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan bahwa sebanyak 7 responden atau sebesar 14% menyatakan sangat setuju, sebanyak 30 responden atau sebesar 60% menyatakan setuju, sebanyak 12 responden atau sebanyak 24% menyatakan netral, sebanyak 1 responden atau sebesar 2% menyatakan tidak setuju, sedangkan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat diketahui bahwa Karyawan PT. Tiki Indonesia berusaha untuk selalu meningkatkan kualitas kerja.

Tabel 4.22

Selalu disiplin saat bekerja

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	1	2
Netral	15	30
Setuju	27	54
Sangat Setuju	7	14
Total	50	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2019.

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan bahwa sebanyak 7 responden atau sebesar 14% menyatakan sangat setuju, sebanyak 27 responden atau sebesar 54% menyatakan setuju, sebanyak 15 responden atau sebanyak 30% menyatakan netral, sebanyak 1 responden atau sebesar 2% menyatakan tidak setuju, sedangkan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat diketahui bahwa Karyawan PT. Tiki Indonesia selalu disiplin saat bekerja.

Tabel 4.23

Absensi dinas selalu baik

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Netral	14	28
Setuju	26	52
Sangat Setuju	10	20

Total	50	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2019.

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan bahwa sebanyak 10 responden atau sebesar 20% menyatakan sangat setuju, sebanyak 26 responden atau sebesar 52% menyatakan setuju, sebanyak 14 responden atau sebanyak 28% menyatakan netral, sedangkan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat diketahui bahwa Absensi dinas karyawan PT. Tiki Indonesia selalu baik.

Tabel 4.24

Tidak pernah meninggalkan tempat kerja tanpa izin

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	1	2
Netral	13	26
Setuju	30	60
Sangat Setuju	6	12
Total	50	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2019.

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan bahwa sebanyak 6 responden atau sebesar 12% menyatakan sangat setuju, sebanyak 30 responden atau sebesar 60% menyatakan setuju, sebanyak 13 responden atau sebanyak 26% menyatakan netral, sebanyak 1 responden atau sebesar 2% menyatakan tidak setuju, sedangkan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat diketahui bahwa karyawan PT. Tiki Indonesia tidak pernah meninggalkan tempat kerja tanpa izin.

Tabel 4.25

Dapat memenuhi target kerja yang ditetapkan perusahaan

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	1	2
Netral	12	24
Setuju	30	60
Sangat Setuju	7	14
Total	50	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2019.

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan bahwa sebanyak 7 responden atau sebesar 14% menyatakan sangat setuju, sebanyak 30 responden atau sebesar 60% menyatakan setuju, sebanyak 12 responden atau sebanyak 24% menyatakan netral, sebanyak 1 responden atau sebesar 2% menyatakan tidak setuju, sedangkan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat diketahui bahwa karyawan PT. Tiki Indonesia dapat memenuhi target kerja yang ditetapkan perusahaan.

Tabel 4.26

Dapat menunjukkan kreatifitas dalam bekerja

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	1	2
Netral	15	30
Setuju	28	56
Sangat Setuju	6	12
Total	50	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2019.

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan bahwa sebanyak 6 responden atau sebesar 12% menyatakan sangat setuju, sebanyak 28 responden atau sebesar 66%

menyatakan setuju, sebanyak 15 responden atau sebanyak 30% menyatakan netral, sebanyak 1 responden atau sebesar 2% menyatakan tidak setuju, sedangkan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat diketahui bahwa karyawan PT. Tiki Indonesia dpat menunjukkan kreatifitas dalam bekerja.

Tabel 4.27

Dapat mempertanggung-jawabkan atas tugas yang diberikan

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Netral	13	26
Setuju	30	60
Sangat Setuju	7	14
Total	50	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2019.

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan bahwa sebanyak 7 responden atau sebesar 14% menyatakan sangat setuju, sebanyak 30 responden atau sebesar 60% menyatakan setuju, sebanyak 13 responden atau sebanyak 26% menyatakan netral, sedangkan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat diketahui bahwa karyawan PT. Tiki Indonesia dapat mempertanggung jawabkan atas tugas yang diberikan.

Tabel 4.28

Kemampuan/keterampilan yang dimiliki sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	2	4
Netral	16	32
Setuju	24	48
Sangat Setuju	8	16

Total	50	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2019.

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan bahwa sebanyak 8 responden atau sebesar 16% menyatakan sangat setuju, sebanyak 24 responden atau sebesar 48% menyatakan setuju, sebanyak 16 responden atau sebanyak 32% menyatakan netral, sebanyak 2 responden atau sebesar 4% menyatakan tidak setuju, sedangkan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat diketahui bahwa karyawan PT. Tiki Indonesia memiliki kemampuan/keterampilan sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan.

Tabel 4.29

Melakukan kuantitas pekerjaan melebihi karyawan lain

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	1	2
Netral	12	24
Setuju	30	60
Sangat Setuju	7	14
Total	50	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2019.

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan bahwa sebanyak 7 responden atau sebesar 14% menyatakan sangat setuju, sebanyak 30 responden atau sebesar 60% menyatakan setuju, sebanyak 12 responden atau sebanyak 24% menyatakan netral, sebanyak 1 responden atau sebesar 2% menyatakan tidak setuju, sedangkan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat diketahui bahwa karyawan PT. Tiki Indonesia melakukan kuantitas pekerjaan melebihi karyawan lain.

Tabel 4.30

Mampu menjalin komunikasi yang baik dengan atasan

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	1	2
Netral	16	32
Setuju	30	60
Sangat Setuju	3	6
Total	50	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2019.

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan bahwa sebanyak 3 responden atau sebesar 6% menyatakan sangat setuju, sebanyak 30 responden atau sebesar 60% menyatakan setuju, sebanyak 16 responden atau sebanyak 32% menyatakan netral, sebanyak 1 responden atau sebesar 2% menyatakan tidak setuju, sedangkan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat diketahui bahwa karyawan PT. Tiki Indonesia mampu menjalin komunikasi yang baik dengan atasan.

Tabel 4.31

Mampu bekerjasama dengan baik dalam melakukan pekerjaan baik dengan rekan kerja maupun kelompok

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	1	2
Netral	11	22
Setuju	30	60
Sangat Setuju	8	16
Total	50	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2019.

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan bahwa sebanyak 8 responden atau sebesar 16% menyatakan sangat setuju, sebanyak 30 responden atau sebesar 60% menyatakan setuju, sebanyak 11 responden atau sebanyak 22% menyatakan netral, sebanyak 1 responden atau sebesar 2% menyatakan tidak setuju, sedangkan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat diketahui bahwa karyawan PT. Tiki Indonesia mampu bekerjasama dengan baik dalam melakukan pekerjaan baik dengan rekan kerja maupun kelompok.

4.3.3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan

   Untuk menguji validitas variabel X (gaya kepemimpinan), tahapan yang dilakukan adlah sebagai berikut :

   a. Menghitung nilai r_{hitung} yang diperoleh dari hasil pengolahan data, dalam penelitian ini proses pengolahan data dilakukan dengan menggunakan *SPSS Statistik 22*.

   b. Menentukan nilai r_{tabel} yang diperoleh dari tabel statistik, dengan tingkat signifikan (α) = 5% dan derajat bebas (df) = 50, sehingga dari tabel statistik (lihat pada lampiran 4) diperoleh nilai r_{tabel} = 0.273.

   c. Memeriksa butir-butir pertanyaan yang memenuhi kriteria. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka data dianggap valid sedangkan jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka data dianggap tidak valid dan tidak dapat dipakai dalam penghitungan selanjutnya.

   Berdasarkan hasil penghitungan dengan program SPSS maka diperoleh r_{hitung} dari semua butir pertanyaan untuk gaya kepemimpinan PT. Tiki Indonesia dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.32

Uji Validitas Butir Pertanyaan Gaya Kepemimpinan

	Corrected Item-Total Correlation (r hitung)	r tabel	Validitas
Butir1	0.600	0.273	Valid
Butir2	0.796	0.273	Valid

Butir3	0.820	0.273	Valid
Butir4	0.875	0.273	Valid
Butir5	0.481	0.273	Valid
Butir6	0.311	0.273	Valid
Butir7	0.462	0.273	Valid
Butir8	0.879	0.273	Valid
Butir9	0.544	0.273	Valid
Butir10	0.364	0.273	Valid
Butir11	0.462	0.273	Valid
Butir12	0.879	0.273	Valid
Butir13	0.544	0.273	Valid
Butir14	0.444	0.273	Valid
Butir15	0.285	0.273	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2019.

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai r_{hitung} yang dari semua pertanyaan yang ditunjukkan pada kolom *corrected item-total correlation* adalah lebih besar dari r_{tabel} dalam hal ini 0.273, sehingga dapat dinyatakan bahwa instrument yag digunakan untuk mengukur gaya kepemimpinan dinyatakan valid.

1. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

   Untuk menguji validitas variabel Y (kinerja karyawan), langkah-langkah yang dilakukan adalah sebagai berikut :

   a. Menghitung nilai r_{hitung} yang diperoleh dari hasil pengolahan data, dalam penelitian ini proses pengolahan data dilakukan dengan menggunakan *SPSS Statistic 22*.
   b. Menentukan nilai r_{tabel} yang diperoleh dari tabel statistik, dengan tingkat signifikan (α) = 5% dan derajat bebas (df) = 50, sehingga dari tabel statistik (lihat pada lampiran 4) diperoleh nilai r_{tabel} = 0.273.
   c. Memeriksa butir-butir pertanyaan yang memenuhi kriteria. Jika $r_{hitung}>r_{tabel}$ maka data dianggap valid sedangkan jika $r_{hitung}<r_{tabel}$ maka

data dianggap tidak valid dan tidak dapat dipakai dalam penghitungan selanjutnya.

Berdasarkan hasil penghitungan dengan program SPSS maka diperoleh r_{hitung} dari semua butir pertanyaan untuk kinerja karyawan PT. Tiki Indonesia dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.33

Uji Validitas Butir Pertanyaan Kinerja Karyawan

	Corrected Item-Total Correlation (r hitung)	r tabel	Validitas
Butir1	0.553	0.273	Valid
Butir2	0.643	0.273	Valid
Butir3	0.292	0.273	Valid
Butir4	0.294	0.273	Valid
Butir5	0.434	0.273	Valid
Butir6	0.750	0.273	Valid
Butir7	0.304	0.273	Valid
Butir8	0.623	0.273	Valid
Butir9	0.284	0.273	Valid
Butir10	0.708	0.273	Valid
Butir11	0.281	0.273	Valid
Butir12	0.391	0.273	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2019.

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai r_{hitung} yang dari semua pertanyaan yang ditunjukkan pada kolom *corrected item-total correlation* adalah lebih besar dari r_{tabel} dalam hal ini 0,273, sehingga dapat dinyatakan bahwa instrument yang digunakan untuk mengukur gaya kepemimpinan dinyatakan valid.

2. Hasil Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan

Reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi dari suatu variabel. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus *Cronbach's Alpha*. Teknik yang digunakan untuk mengukur tingkat reliabilitas adalah *Coronbach's Alpha* dengan cara membandingkan nila *Alpha* dengan standarnya, dengan ketentuan jika :

a. Nilai *Cronbach's Alpha* 0,00 sd. 0,20 berarti kurang reliabel
b. Nilai *Cronbach's Alpha* 0,21 sd. 0,40 berarti agak reliabel
c. Nilai *Cronbach's Alpha* 0,41 sd. 0,60 berarti cukup reliabel
d. Nilai *Cronbach's Alpha* 0,61 sd. 0,80 berarti reliabel
e. Nilai *Cronbach's Alpha* 0,81 sd. 1,00 berarti sangat reliabel

Berikut adalah hasil uji reliabilitas dari 15 pertanyaan yang mewakili gaya kepemimpinan diringkas pada tabel berikut:

Tabel 4.34

Hasil Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.903	15

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2019.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk gaya kepemimpinan adalah sebesar 0,903, nilai ini cukup besar yaitu lebih dari 0,80 yang berarti sangat baik atau dapat diasumsikan sangat reliabel. Dengan demikian, kuesioner dalam penelitian ini dapat dipercaya atau diandalkan sebagai sebuah alat pengumpulan data primer. Dengan jumlah pertanyaan sebanyak 15 butir dalam variabel gaya kepemimpinan (X) memiliki konsistensi yang baik. Konsisten artinya jika dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama akan menghasilkan perolehan yang sama, sehingga hasil penelitian ini dapat digunakan kembali dan dapat dipertanggung jawabkan.

3. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

   Berikut adalah hasil uji reliabilitas dari 12 pertanyaan yang mewakili kinerja karyawan diringkas pada tabel berikut:

Tabel 4.35

Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.809	12

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2019.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk gaya kepemimpinan adalah sebesar 0,809, nilai ini cukup besar yaitu lebih dari 0,61 yang berarti baik atau dapat diasumsikan reliabel. Dengan demikian, kuesioner dalam penelitian ini dapat dipercaya atau diandalkan sebagai sebuah alat pengumpulan data primer. Dengan jumlah pertanyaan sebanyak 12 butir dalam variabel kinerja karyawan (Y) memiliki konsistensi yang baik. Konsisten artinya jika dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama akan menghasilkan perolehan yang sama, sehingga hasil penelitian ini dapat digunakan kembali dan dapat dipertanggung jawabkan.

4.3.4. Analisis Koefisien Regresi Sederhana

Analisis regresi digunakan untuk memperkirakan secara sistematis tentang apa yang mungkin terjadi di masa yag akan dating berdasarkan informasi masa lalu, agar kesalahannya dapat diperkecil. Regresi antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tiki Indonesia, dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.36

Regresi antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

PT. Tiki Indonesia

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	273.038	39.043		6.993	.000
	Gaya Kepemimpinan	.086	.097	.127	.890	.378

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2019.

Dari tabel diatas diketahui bahwa regresi antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tiki Indonesia dapat diinterpretasikan dengan model regresi yaitu : Y = 273,038 + 0,086X. Dari persamaan regresi tersebut maka dapat diketahui bahwa konstanta (a) sebesar 273,038 menyatakan bahwa jika gaya kepemimpinan nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan PT. Tiki Indonesia nilainya sebesar 273,038. Koefisien regresi gaya kepemimpinan sebesar 0,086, artinya jika gaya kepemimpinan mengalami peningkatan 1 satuan, maka kinerja karyawan PT. Tiki Indonesia mengalami peningkatan sebesar 0,086. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan PT. Tiki Indonesia, semakin tinggi gaya kepemimpinan maka semakin meningkatkan pula kinerja karyawan PT. Tiki Indonesia.

4.3.5. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui tingkat hubungan atau derajat keeratan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tiki Indonesia. Nilai korelasi (r) yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi *"Product Moment Pearson".* Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh nilai korelasi (r) antara kualitas gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tiki Indonesia, sebagaimana terlihat pada tabel berikut :

Tabel 4.37

Analisis Koefisiem Korelasi antara Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tiki Indonesia

Correlations

		Gaya Kepemimpinan	Kinerja Karyawan
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.127
	Sig. (1-tailed)		.189
	N	50	50
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.127	1
	Sig. (1-tailed)	.189	
	N	50	50

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2019.

Untuk mengetahui kuat atau lemahnya nilai korelasi, maka dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.38

Interpretasi Koefisien Korelasi Nila r X atas Y

Interval Koefisien (r)	Tingkat Hubungan
0,00 - 0.199	**Sangat Rendah**
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2012:184)

Berdasarkan data yang tertera pada tabel diatas diperoleh nilai korelasi (r) antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tiki Indonesia adalah sebesar 0,127 yang artinya hubungan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tiki Indonesia sangat rendah.

4.3.6 Analisis Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tiki Indonesia, dapat dilakukan perhitungan koefisien determinasi yang diolah menggunakan program *SPSS versi 22* pada tabel berikut :

Tabel 4.39

Analisis Koefisien Determinasi Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tiki Indonesia

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.127[a]	.016	-.004	87.444

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2019.

Untuk perhitungan nilai koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

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

$= (0{,}127)^2 \times 100\%$

$= 0{,}016$ atau 1,6%

Berdasarkan data yang tertera pada tabel diatas dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*R square*) yang diperoleh sebesar 0,016 yang artinya gaya kepemimpinan memberikan kontribusi sebesar 1,6% terhadap kinerja karyawan pada PT. Tiki Indonesia, sedangkan sisanya 98,4% merupakan kontribusi dari faktor-faktor lainnya di luar gaya kepemimpinan yang tidak diteliti oleh penulis dalam penelitian ini.

4.4 Pengujian Hipotesis antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Tiki Indonesia

Untuk menguji hipotesis atau dugaan adanya pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Tiki Indonesia dengan rumusan statistik

H_0 : tidak ada pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Tiki Indonesia

H_1 : ada pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Tiki Indonesia

Adapun langkah-langkah dalam pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

a. Hipotesis Awal

H_0 : $\beta \neq 0$, tidak ada pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Tiki Indonesia

H_1 : $\beta = 0$, ada pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Tiki Indonesia

b. Rumusan Uji Korelasi

Adapun t_{hitung} dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.40

Nilai t_{hitung}

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	273.038	39.043		6.993	.000
	Gaya Kepemimpinan	.086	.097	.127	.890	.378

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2019.

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} = 0{,}890$$

Keterangan :

r = koefisien korelasi antara X dan Y

n = sampel penelitian

c. Bandingkan Hasil Observasi dengan Uji Tabel

t_{tabel} = t (a ; df = n-2)

a = 5% = t (0,05 ; df = 50-2)

= 0,05 ; 48

= 2,011 (lihat pada tabel t patokan lampiran 4)

d. Hasil Uji Hipotesis

Oleh karena $t_{hitung} < t_{tabel}$ (0,890 < 2,011) maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tiki Indonesia.

4.5 Pembahasan Hasil Penelitian

Merujuk pada hasil analisis pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Tiki Indonesia, maka perlu dibahas eksistensi masing-masing variabel yaitu gaya kepemimpinan pada PT. Tiki Indonesia, dan kinerja karyawan pada PT. Tiki Indonesia serta yang terakhir yaitu pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Tiki Indonesia. Berdasarkan hasil analisis statistik yang telah penulis lakukan, di mana berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh hasil $t_{hitung} < t_{tabel}$ (0,890 < 2,011) maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tiki Indonesia.

Berdasarkan hasil analisis regresi yang digunakan untuk memperkirakan secara sistematis tentang apa yang mungkin terjadi di masa yang akan datang berdasarkan informasi masa lalu, agar kesalahannya dapat diperkecil. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Tiki Indonesia , diperoleh model regresi yaitu : Y = 273,038 + 0,086X. Dari persamaan regresi tersebut maka dapat diketahui bahwa konstanta (a) sebesar 273,038 menyatakan bahwa jika gaya kepemimpinan nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan PT. Tiki Indonesia nilainya sebesar 273,038. Koefisien regresi gaya kepemimpinan sebesar 0,086, artinya jika gaya kepemimpinan mengalami peningkatan 1 satuan, maka kinerja karyawan PT. Tiki Indonesia mengalami peningkatan sebesar 0,086. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan PT. Tiki Indonesia, semakin tinggi gaya kepemimpinan maka semakin meningkatkan pula kinerja karyawan PT. Tiki Indonesia.

Berdasarkan analisis korelasi yang diugunakan untuk mengetahui tingkat hubungan atau derajat keeratan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Tiki Indonesia. Nilai korelasi (r) yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi "*Product Moment Pearson*". Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh nilai korelasi (r) antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tiki Indonesia, diperoleh hasil sebesar 0,127, hal ini berarti pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tiki Indonesia sangat rendah. Artinya tidak terjadi hubungan searah antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tiki Indonesia, semakin rendah gaya kepemimpinan maka tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Tiki Indonesia, begitu juga sebaliknya jika semakin bagus gaya kepemimpinan maka belum tentu mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Tiki Indonesia.

Berdasarkan analisis koefisien determinasi yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tiki Indonesia, dilakukan perhitungan koefisien determinasi yang diolah dengan menggunakan program *SPSS versi 22*, diperoleh hasil sebesar 0,016. Hal ini berarti gaya kepemimpinan memberikan kontribusi sebesar 1,6% terhadap kinerja karyawan pada PT. Tiki Indonesia, sedangkan sisanya 98,4% merupakan kontribusi dari faktor-faktor lainnya di luar gaya kepemimpinan yang tidak dibahas dalam

penelitian ini, seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, hubungan kerja, kompensasi ataupun latar belakang pendidikan yang tidak sesuai pekerjaan. Berdasarkan analisis koefisien determinasi tersebut, maka dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan yang diberikan PT. Tiki Indonesia untuk kinerja karyawan tidak terdapat pengaruh.

BAB V
KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil penelitian yang dilaksanakan pada PT. Tiki Indonesia tentang perngaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tiki Indonesia dapat diambil kesimpulan, yaitu gaya kepemimpinan yang diterapkan adalah otoriter dimana pimpinan tidak kaku dalam bersikap, wewenang terpusat pada pimpinan, keputusan selalu dibuat oleh pimpinan, dan pengawasan secara ketat terhadap anggota masih diberlakukan.
2. Berdasarkan uraian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka penulis dapat memberikan kesimpulan tidak terdapat pegaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tiki Indonesia, hal tersebut diketahui dari hasil uji hipotesis yang diperoleh $t_{hitung} < t_{tabel}$ (0,890 < 2,011) maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya uji hipotesis H_0, diduga tidak ada pengaruh dari masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dapat diterima berdasarkan hasil hipotesis. Berdasarkan analisis koefisien korelasi diperoleh hasil sebesar 0,127, ini berarti pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tiki Indonesia sangat rendah. Artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tiki Indonesia, sedangkan berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi diperoleh hasil sebesar 0,016, hal ini berarti besaran pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tiki Indonesia sebesar 1,6%.

5.2 Saran

Berdasarkan penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tiki Indonesia, penulis dapat memberikan saran atas permasalahan yang timbul pada penelitian tersebut yaitu :

1. Permasalahan mengenai atasan berani dan tidak ragu dalam bertindak merupakan suatu permasalahan yang timbul pada gaya kepemimpinan, maka selain berani sebaiknya atasan juga tidak ragu-ragu dalam bertindak dan mengambil keputusan agar bawahan dapat menjalankan

tugas atau pekerjaan tanpa rasa khawatir akan perubahan keputusan yang telah diambil oleh atasan.

2. Kemampuan/keterampilan yang dimiliki karyawan sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan merupakan permasalahan yang timbul dari kinerja karyawan, maka sebaiknya atasan dapat menempatkan posisi atau pekerjaan bawahannya sesuai dengan kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya.

LAMPIRAN 1

KUESIONER

I. Data Responden

Sebelum menjawab pertanyaan dalam kuisioner ini, mohon Bapak/Ibu mengisi data berikut terlebih dahulu. Jawaban yang Bapak/Ibu berikan akan diperlakukan secara rahasia.

1. Jenis kelamin
   a. Laki-laki
   b. Perempuan
2. Usia Anda saat ini
   a. <20 tahun
   b. 20-29 tahun
   c. 30-39 tahun
   d. 40-49 tahun
   e. >50 tahun
3. Pendidikan terakhir
   a. SD atau sederajat
   b. SMP atau sederajat
   c. SMA atau sederajat
   d. Diploma/S1
   e. Lainnya .....
4. Lama bekerja
   a. <1 tahun
   b. 1-5 tahun
   c. >5 tahun
   d. Lainnya .....

II. Petunjuk Pengisian Kuisioner

1. Bacalah setiap pertanyaan dibawah ini dengan cermat dan teliti.
2. Berilah satu tanda silang pada pilihan jawaban dibawah ini yang dianggap paling sesuai dengan jawaban Anda. Mohon hanya memberi satu jawaban pada setiap pertanyaan.
3. Skor/nilai jawaban adalah sebagai berikut :
   1 = Sangat Tidak Setuju
   2 = Tidak Setuju
   3 = Netral
   4 = Setuju
   5 = Sangat Setuju
4. Jawaban Anda sangat kami harapkan dan berharga bagi keberhasilan penelitian ini.

III. Daftar Pertanyaaan Kuisioner

A. Kinerja Karyawan (Y)

No	Pertanyaan	Jawaban				
		1	2	3	4	5
1	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan SOP (Standar Operasional Prosedur).					
2	Saya berusaha untuk selalu meningkatkan kualitas kerja.					
3	Saya selalu disiplin saat bekerja.					
4	Absensi dinas saya selalu baik.					
5	Saya tidak pernah meninggalkan tempat kerja tanpa izin.					
6	Saya dapat memenuhi target kerja yang ditetapkan perusahaan.					
7	Saya dapat menunjukkan kreatifitas dalam bekerja.					
8	Saya dapat mempertanggung-jawabkan atas tugas yang diberikan.					
9	Kemampuan/keterampilan yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan.					
10	Saya melakukan kuantitas pekerjaan melebihi karyawan lain.					
11	Saya mampu menjalin komunikasi yang baik dengan atasan.					
12	Saya mampu bekerjasama dengan baik dalam melakukan pekerjaan baik dengan rekan kerja maupun kelompok.					

B. Gaya Kepemimpinan (X)

No	Pertanyaan	Jawaban				
		1	2	3	4	5
1	Atasan selalu melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan.					
2	Atasan memberikan wewenang kepada bawahan.					
3	Atasan tidak kaku dalam bersikap.					
4	Atasan memberikan kebebasan bawahannya dalam berpendapat.					
5	Atasan menciptakan suasana saling percaya, saling menghormati dan menghargai.					
6	Pengawasan kerja secara tidak langsung diawasi oleh atasan.					
7	Bawahan sungkan dan segan terhadap atasan.					
8	Atasan memberikan motivasi agar bawahan rajin dan mendahulukan kepentingan pekerjaan.					
9	Atasan memiliki visi dan misi yang jelas untuk dicapai.					
10	Atasan berani dan tidak ragu dalam bertindak.					

11	Atasan memiliki moral yang baik.					
12	Atasan menanamkan rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan.					
13	Atasan sering menekankan pentingnya menyelesaikan tugas, dan meminta melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.					
14	Atasan langsung memberikan tugas yang perlu dikerjakan,					
15	Atasan selalu memberikan informasi yang berkualitas dalam menunjang pekerjaan.					

LAMPIRAN 2

TABULASI JAWABAN RESPONDEN

No	Kinerja Karyawan (Y)												Total
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	
1	4	4	3	4	5	4	5	3	4	5	3	4	**48**
2	2	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	**46**
3	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	**49**
4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	**44**
5	5	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	5	**46**
6	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	**47**
7	4	4	4	5	4	4	4	3	5	4	4	4	**49**
8	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	**40**
9	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	**43**
10	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	**46**
11	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	**46**
12	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	**57**
13	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	**48**
14	4	3	4	3	3	2	3	4	4	2	4	5	**41**
15	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	**45**
16	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	**45**
17	4	4	5	5	3	4	4	5	5	4	4	4	**51**
18	5	5	3	5	4	5	3	4	4	5	3	5	**51**
19	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	**46**
20	3	4	5	5	5	3	4	5	3	3	4	3	**47**
21	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	**42**
22	4	5	4	3	4	5	5	4	5	4	4	4	**51**
23	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**47**

24	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	**36**
25	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	**44**
26	5	5	4	4	5	5	5	5	3	5	4	4	**54**
27	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	**49**
28	4	3	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	**46**
29	4	4	3	4	4	4	4	3	2	4	3	4	**43**
30	5	3	4	5	3	5	4	4	4	5	4	5	**51**
31	4	4	5	3	4	4	4	5	5	4	3	4	**49**
32	3	2	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	**36**
33	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	**46**
34	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	**54**
35	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	**45**
36	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	**52**
37	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	**45**
38	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	4	3	**38**
39	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	**45**
40	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	**37**
41	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	**44**
42	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	**45**
43	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	**39**
44	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	**40**
45	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	**48**
46	4	3	4	5	3	4	3	4	3	4	4	5	**46**
47	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	**48**
48	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	**51**
49	5	5	3	3	4	5	3	4	5	5	4	5	**51**
50	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	**45**

Average	3.9	3.86	3.8	3.92	3.82	3.86	3.78	3.88	3.76	3.86	3.7	3.9
SS	7	7	7	10	6	7	6	7	8	7	3	8
S	32	30	27	26	30	30	28	30	24	30	30	30
N	10	12	15	14	13	12	15	13	16	12	16	11
TS	1	1	1	0	1	1	1	0	2	1	1	1
STS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Pernyataan ke-	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12

No	**Gaya Kepemimpinan (X)**															**Jumlah**
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	
1	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	**60**
2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	**57**
3	3	3	3	3	3	4	5	3	4	3	5	3	4	4	3	**53**
4	3	3	3	3	5	3	3	3	4	4	3	3	4	2	4	**50**
5	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	2	**54**
6	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**46**
7	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	**49**
8	3	3	3	3	3	3	5	3	4	3	5	3	4	3	5	**53**
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	**45**
10	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	**51**
11	3	4	4	4	4	5	5	4	3	4	5	4	3	3	3	**58**
12	5	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	**57**
13	3	5	5	5	5	3	4	5	4	4	4	5	4	3	4	**63**
14	3	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	3	3	**65**
15	3	4	3	3	3	3	3	3	4	5	3	3	4	3	4	**51**
16	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	3	**69**

17	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	**62**
18	3	3	3	4	3	4	5	3	4	5	5	3	4	3	4	**56**
19	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	3	**63**
20	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	5	5	3	3	**67**
21	3	3	3	3	3	5	4	3	3	4	4	3	3	3	4	**51**
22	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	**69**
23	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	**55**
24	5	5	5	5	5	3	3	5	4	4	3	5	4	5	5	**66**
25	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	**72**
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**60**
27	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	**74**
28	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	**52**
29	5	5	5	5	4	4	3	5	3	3	3	5	3	5	4	**62**
30	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	**59**
31	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	5	4	**53**
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	**47**
33	2	5	5	5	2	5	3	5	5	4	3	5	5	5	4	**63**
34	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**47**
35	5	3	2	3	3	4	4	2	3	4	4	2	3	5	4	**51**

36	3	3	3	3	5	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	**49**
37	3	3	3	3	5	4	3	3	5	4	3	3	5	4	3	**54**
38	3	3	3	2	3	4	4	3	3	2	4	3	3	4	4	**48**
39	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	**52**
40	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	**47**
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	**44**
42	3	3	3	3	3	4	4	3	4	2	4	3	4	3	3	**49**
43	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	**68**

44	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	**48**
45	4	3	4	4	3	3	5	4	4	5	5	4	4	4	5	**61**
46	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	**47**
47	3	3	3	3	5	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	**51**
48	4	3	4	4	3	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	**57**
49	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	3	3	**46**
50	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	**59**

Average	3.66	3.64	3.72	3.68	3.74	3.74	3.84	3.68	3.74	3.72	3.84	3.68	3.74	3.72	3.66
SS	10	11	12	11	13	5	10	11	8	6	10	11	8	12	6
S	14	11	13	13	12	27	22	13	21	28	22	13	21	13	23
N	25	27	24	25	24	18	18	25	21	12	18	25	21	24	19
TS	1	1	1	1	1	0	0	1	0	4	0	1	0	1	2
STS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Pernyata-an ke-	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15

LAMPIRAN 3

HASIL PENGOLAHAN DATA

Frequency Table Leadership Style (Gaya Kepemimpinan)

Butir1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.0	2.0	2.0
	Netral	25	50.0	50.0	52.0
	Setuju	14	28.0	28.0	80.0
	Sangat Setuju	10	20.0	20.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Butir2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.0	2.0	2.0
	Netral	27	54.0	54.0	56.0
	Setuju	11	22.0	22.0	78.0
	Sangat Setuju	11	22.0	22.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Butir3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	Tidak Setuju	1	2.0	2.0	2.0
	Netral	24	48.0	48.0	50.0
	Setuju	13	26.0	26.0	76.0
	Sangat Setuju	12	24.0	24.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Butir4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.0	2.0	2.0
	Netral	25	50.0	50.0	52.0
	Setuju	13	26.0	26.0	78.0
	Sangat Setuju	11	22.0	22.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Butir5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.0	2.0	2.0
	Netral	24	48.0	48.0	50.0
	Setuju	12	24.0	24.0	74.0

	Sangat Setuju	13	26.0	26.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Butir6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	18	36.0	36.0	36.0
	Setuju	27	54.0	54.0	90.0
	Sangat Setuju	5	10.0	10.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Butir7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	18	36.0	36.0	36.0
	Setuju	22	44.0	44.0	80.0
	Sangat Setuju	10	20.0	20.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Butir8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.0	2.0	2.0

	Netral	25	50.0	50.0	52.0
	Setuju	13	26.0	26.0	78.0
	Sangat Setuju	11	22.0	22.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Butir9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	21	42.0	42.0	42.0
	Setuju	21	42.0	42.0	84.0
	Sangat Setuju	8	16.0	16.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Butir10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	8.0	8.0	8.0
	Netral	12	24.0	24.0	32.0
	Setuju	28	56.0	56.0	88.0
	Sangat Setuju	6	12.0	12.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Butir11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	18	36.0	36.0	36.0
	Setuju	22	44.0	44.0	80.0
	Sangat Setuju	10	20.0	20.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Butir12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.0	2.0	2.0
	Netral	25	50.0	50.0	52.0
	Setuju	13	26.0	26.0	78.0
	Sangat Setuju	11	22.0	22.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Butir13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	21	42.0	42.0	42.0
	Setuju	21	42.0	42.0	84.0
	Sangat Setuju	8	16.0	16.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Butir14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.0	2.0	2.0
	Netral	24	48.0	48.0	50.0
	Setuju	13	26.0	26.0	76.0
	Sangat Setuju	12	24.0	24.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Butir15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	4.0	4.0	4.0
	Netral	19	38.0	38.0	42.0
	Setuju	23	46.0	46.0	88.0
	Sangat Setuju	6	12.0	12.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Frequency Table Employee Performance (Kinerja Karyawan)

Butir1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.0	2.0	2.0
	Netral	10	20.0	20.0	22.0
	Setuju	32	64.0	64.0	86.0

	Sangat Setuju	7	14.0	14.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Butir2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.0	2.0	2.0
	Netral	12	24.0	24.0	26.0
	Setuju	30	60.0	60.0	86.0
	Sangat Setuju	7	14.0	14.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Butir3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.0	2.0	2.0
	Netral	15	30.0	30.0	32.0
	Setuju	27	54.0	54.0	86.0
	Sangat Setuju	7	14.0	14.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Butir4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	14	28.0	28.0	28.0
	Setuju	26	52.0	52.0	80.0
	Sangat Setuju	10	20.0	20.0	100.0

	Total	50	100.0	100.0	

Butir5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.0	2.0	2.0
	Netral	13	26.0	26.0	28.0
	Setuju	30	60.0	60.0	88.0
	Sangat Setuju	6	12.0	12.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Butir6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.0	2.0	2.0
	Netral	12	24.0	24.0	26.0
	Setuju	30	60.0	60.0	86.0
	Sangat Setuju	7	14.0	14.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Butir7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.0	2.0	2.0

	Netral	15	30.0	30.0	32.0
	Setuju	28	56.0	56.0	88.0
	Sangat Setuju	6	12.0	12.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Butir8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	13	26.0	26.0	26.0
	Setuju	30	60.0	60.0	86.0
	Sangat Setuju	7	14.0	14.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Butir9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	4.0	4.0	4.0
	Netral	16	32.0	32.0	36.0
	Setuju	24	48.0	48.0	84.0
	Sangat Setuju	8	16.0	16.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Butir10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	Tidak Setuju	1	2.0	2.0	2.0
	Netral	12	24.0	24.0	26.0
	Setuju	30	60.0	60.0	86.0
	Sangat Setuju	7	14.0	14.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Butir11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.0	2.0	2.0
	Netral	16	32.0	32.0	34.0
	Setuju	30	60.0	60.0	94.0
	Sangat Setuju	3	6.0	6.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Butir12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.0	2.0	2.0
	Netral	11	22.0	22.0	24.0
	Setuju	30	60.0	60.0	84.0
	Sangat Setuju	8	16.0	16.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Reliability & Validity Leadership Style (Gaya Kepemimpinan)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	50	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.903	15

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Butir1	52.14	52.490	.600	.896
Butir2	52.16	50.015	.796	.888
Butir3	52.08	49.667	.820	.887
Butir4	52.12	49.251	.875	.885
Butir5	52.06	53.404	.481	.901

Butir6	52.06	56.956	.311	.905
Butir7	51.96	54.733	.462	.901
Butir8	52.12	49.210	.879	.885
Butir9	52.06	54.017	.544	.898
Butir10	52.08	55.463	.364	.905
Butir11	51.96	54.733	.462	.901
Butir12	52.12	49.210	.879	.885
Butir13	52.06	54.017	.544	.898
Butir14	52.08	53.993	.444	.902
Butir15	52.14	56.572	.285	.907

Reliability & Validity Employee Performance (Kinerja Karyawan)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	50	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.809	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Butir1	42.14	17.674	.553	.786
Butir2	42.18	17.089	.643	.777
Butir3	42.24	18.839	.292	.810
Butir4	42.12	18.842	.294	.809
Butir5	42.22	18.216	.434	.797
Butir6	42.18	16.559	.750	.767
Butir7	42.26	18.849	.304	.808
Butir8	42.16	17.443	.623	.780
Butir9	42.28	18.614	.284	.812
Butir10	42.18	16.763	.708	.771
Butir11	42.34	19.209	.281	.809
Butir12	42.14	18.368	.391	.800

Regression

Variables Entered/Removed[a]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Gaya Kepemimpinan[b]	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.127[a]	.016	-.004	87.444

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6057.858	1	6057.858	.792	.378[b]
	Residual	367033.142	48	7646.524		
	Total	373091.000	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	273.038	39.043		6.993	.000
	Gaya Kepemimpinan	.086	.097	.127	.890	.378

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Correlations Gaya Kepemimpinan (X)

Correlations

		Butir1	Butir2	Butir3	Butir4	Butir5	Butir6	Butir7	Butir8	Butir9	Butir10	Butir11	Butir12	Butir13	Butir14	Butir15
Butir1	Pearson Correlation	1	.491**	.498**	.575**	.412**	.179	.311*	.545**	.191	.229	.311*	.545**	.191	.556**	.307*
	Sig. (1-tailed)		.000	.000	.000	.001	.106	.014	.000	.092	.055	.014	.000	.092	.000	.015
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Butir2	Pearson Correlation	.491**	1	.837**	.888**	.501**	.277*	.296*	.888**	.375**	.305*	.296*	.888**	.375**	.362**	.157
	Sig. (1-tailed)	.000		.000	.000	.000	.026	.018	.000	.004	.016	.018	.000	.004	.005	.138
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Butir3	Pearson Correlation	.498**	.837**	1	.860**	.444**	.239*	.250*	.917**	.439**	.306*	.250*	.917**	.439**	.501**	.231
	Sig. (1-tailed)	.000	.000		.000	.001	.047	.040	.000	.001	.015	.040	.000	.001	.000	.053
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Butir4	Pearson Correlation	.575**	.888**	.860**	1	.492**	.300*	.375**	.943**	.430**	.356**	.375**	.943**	.430**	.409**	.213
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000		.000	.017	.004	.000	.001	.006	.004	.000	.001	.002	.069
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Butir5	Pearson Correlation	.412**	.501**	.444**	.492**	1	.133	.155	.520**	.374**	.130	.155	.520**	.374**	.064	.081
	Sig. (1-tailed)	.001	.000	.001	.000		.178	.141	.000	.004	.185	.141	.000	.004	.329	.289
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Butir6	Pearson Correlation	.179	.277*	.239*	.300*	.133	1	.259*	.300*	.206	.015	.259*	.300*	.206	.201	.025
	Sig. (1-tailed)	.106	.026	.047	.017	.178		.035	.017	.076	.459	.035	.017	.076	.080	.431
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Butir7	Pearson Correlation	.311*	.296*	.250*	.375**	.155	.259*	1	.342**	.226	.238*	1.000**	.342**	.226	.121	.196
	Sig. (1-tailed)	.014	.018	.040	.004	.141	.035		.008	.057	.048	.000	.008	.057	.201	.087
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Butir8	Pearson Correlation	.545**	.888**	.917**	.943**	.520**	.300*	.342**	1	.463**	.263*	.342**	1.000**	.463**	.409**	.213
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.017	.008		.000	.032	.008	.000	.000	.002	.069
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Butir9	Pearson Correlation	.191	.375**	.439**	.430**	.374**	.206	.226	.463**	1	.301*	.226	.463**	1.000**	.176	.136
	Sig. (1-tailed)	.092	.004	.001	.001	.004	.076	.057	.000		.017	.057	.000	.000	.110	.174
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Butir10	Pearson Correlation	.229	.305*	.306*	.356**	.130	.015	.238*	.263*	.301*	1	.238*	.263*	.301*	.215	.218
	Sig. (1-tailed)	.055	.016	.015	.006	.185	.459	.048	.032	.017		.048	.032	.017	.067	.064
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Butir11	Pearson Correlation	.311*	.296*	.250*	.375**	.155	.259*	1.000**	.342**	.226	.238*	1	.342**	.226	.121	.196
	Sig. (1-tailed)	.014	.018	.040	.004	.141	.035	.000	.008	.057	.048		.008	.057	.201	.087
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Butir12	Pearson Correlation	.545**	.888**	.917**	.943**	.520**	.300*	.342**	1.000**	.463**	.263*	.342**	1	.463**	.409**	.213
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.017	.008	.000	.000	.032	.008		.000	.002	.069
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Butir13	Pearson Correlation	.191	.375**	.439**	.430**	.374**	.206	.226	.463**	1.000**	.301*	.226	.463**	1	.176	.136
	Sig. (1-tailed)	.092	.004	.001	.001	.004	.076	.057	.000	.000	.017	.057	.000		.110	.174
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Butir14	Pearson Correlation	.556**	.362**	.501**	.409**	.064	.201	.121	.409**	.176	.215	.121	.409**	.176	1	.327*
	Sig. (1-tailed)	.000	.005	.000	.002	.329	.080	.201	.002	.110	.067	.201	.002	.110		.010
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Butir15	Pearson Correlation	.307*	.157	.231	.213	.081	.025	.196	.213	.136	.218	.196	.213	.136	.327*	1
	Sig. (1-tailed)	.015	.138	.053	.069	.289	.431	.087	.069	.174	.064	.087	.069	.174	.010	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

**. Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

Correlations Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

		Butir1	Butir2	Butir3	Butir4	Butir5	Butir6	Butir7	Butir8	Butir9	Butir10	Butir11	Butir12
Butir1	Pearson Correlation	1	.297*	.316*	.209	.100	.579**	.088	.322*	.156	.626**	.077	.675**
	Sig. (1-tailed)		.018	.013	.073	.244	.000	.271	.011	.140	.000	.297	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Butir2	Pearson Correlation	.297*	1	.026	.151	.772**	.682**	.379**	.445**	.329**	.591**	.094	.193
	Sig. (1-tailed)	.018		.429	.148	.000	.000	.003	.001	.010	.000	.258	.089
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Butir3	Pearson Correlation	.316*	.026	1	.218	.009	.113	.034	.595**	.174	.113	.190	.129
	Sig. (1-tailed)	.013	.429		.064	.476	.217	.406	.000	.113	.217	.093	.186
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Butir4	Pearson Correlation	.209	.151	.218	1	.190	.238*	.092	.212	-.113	.326*	.277*	.156
	Sig. (1-tailed)	.073	.148	.064		.093	.048	.263	.070	.218	.010	.026	.140
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Butir5	Pearson Correlation	.100	.772**	.009	.190	1	.403**	.411**	.341**	.114	.403**	.015	.005
	Sig. (1-tailed)	.244	.000	.476	.093		.002	.002	.008	.216	.002	.459	.487
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Butir6	Pearson Correlation	.579**	.682**	.113	.238*	.403**	1	.290*	.396**	.289*	.909**	.243*	.418**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.217	.048	.002		.021	.002	.021	.000	.045	.001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Butir7	Pearson Correlation	.088	.379**	.034	.092	.411**	.290*	1	.224	.014	.290*	.230	-.049
	Sig. (1-tailed)	.271	.003	.406	.263	.002	.021		.059	.461	.021	.054	.368
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Butir8	Pearson Correlation	.322*	.445**	.595**	.212	.341**	.396**	.224	1	.361**	.299*	.328**	.307*
	Sig. (1-tailed)	.011	.001	.000	.070	.008	.002	.059		.005	.017	.010	.015
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Butir9	Pearson Correlation	.156	.329**	.174	-.113	.114	.289*	.014	.361**	1	.210	.103	.227
	Sig. (1-tailed)	.140	.010	.113	.218	.216	.021	.461	.005		.072	.237	.057
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Butir10	Pearson Correlation	.626**	.591**	.113	.326*	.403**	.909**	.290*	.299*	.210	1	.193	.373**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.217	.010	.002	.000	.021	.017	.072		.089	.004
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Butir11	Pearson Correlation	.077	.094	.190	.277*	.015	.243*	.230	.328**	.103	.193	1	.074
	Sig. (1-tailed)	.297	.258	.093	.026	.459	.045	.054	.010	.237	.089		.306
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Butir12	Pearson Correlation	.675**	.193	.129	.156	.005	.418**	-.049	.307*	.227	.373**	.074	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.089	.186	.140	.487	.001	.368	.015	.057	.004	.306	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Correlations

Correlations

		Gaya Kepemimpinan	Kinerja Karyawan
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.127
	Sig. (1-tailed)		.189
	N	50	50
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.127	1
	Sig. (1-tailed)	.189	
	N	50	50

LAMPIRAN 4

TABEL PATOKAN t_{tabel} , r_{tabel} , f_{tabel}

df	t 0.05	r 0.05	f 0.05	df	t 0.05	r 0.05	f 0.05	df	t 0.05	r 0.05	f 0.05
1	12.706	0.997	199.500	36	2.028	0.320	3.259	71	1.994	0.230	3.126
2	4.303	0.950	19.000	37	2.026	0.316	3.252	72	1.993	0.229	3.124
3	3.182	0.878	9.552	38	2.024	0.312	3.245	73	1.993	0.227	3.122
4	2.776	0.811	6.944	39	2.023	0.308	3.238	74	1.993	0.226	3.120
5	2.571	0.754	5.786	40	2.021	0.304	3.232	75	1.992	0.224	3.119
6	2.447	0.707	5.143	41	2.020	0.301	3.226	76	1.992	0.223	3.117
7	2.365	0.666	4.737	42	2.018	0.297	3.220	77	1.991	0.221	3.115
8	2.306	0.632	4.459	43	2.017	0.294	3.214	78	1.991	0.220	3.114
9	2.262	0.602	4.256	44	2.015	0.291	3.209	79	1.990	0.219	3.112
10	2.228	0.576	4.103	45	2.014	0.288	3.204	80	1.990	0.217	3.111
11	2.201	0.553	3.982	46	2.013	0.285	3.200	81	1.990	0.216	3.109
12	2.179	0.532	3.885	47	2.012	0.282	3.195	82	1.989	0.215	3.108
13	2.160	0.514	3.806	48	2.011	0.279	3.191	83	1.989	0.213	3.107
14	2.145	0.497	3.739	49	2.010	0.276	3.187	84	1.989	0.212	3.105
15	2.131	0.482	3.682	50	2.009	0.273	3.183	85	1.988	0.211	3.104

16	2.120	0.468	3.634	51	2.008	0.271	3.179	86	1.988	0.210	3.103
17	2.110	0.456	3.592	52	2.007	0.268	3.175	87	1.988	0.208	3.101
18	2.101	0.444	3.555	53	2.006	0.266	3.172	88	1.987	0.207	3.100
19	2.093	0.433	3.522	54	2.005	0.263	3.168	89	1.987	0.206	3.099
20	2.086	0.423	3.493	55	2.004	0.261	3.165	90	1.987	0.205	3.098
21	2.080	0.413	3.467	56	2.003	0.259	3.162	91	1.986	0.204	3.097
22	2.074	0.404	3.443	57	2.002	0.256	3.159	92	1.986	0.203	3.095
23	2.069	0.396	3.422	58	2.002	0.254	3.156	93	1.986	0.202	3.094
24	2.064	0.388	3.403	59	2.001	0.252	3.153	94	1.986	0.201	3.093
25	2.060	0.381	3.385	60	2.000	0.250	3.150	95	1.985	0.200	3.092
26	2.056	0.374	3.369	61	2.000	0.248	3.148	96	1.985	0.199	3.091
27	2.052	0.367	3.354	62	1.999	0.246	3.145	97	1.985	0.198	3.090
28	2.048	0.361	3.340	63	1.998	0.244	3.143	98	1.984	0.197	3.089
29	2.045	0.355	3.328	64	1.998	0.242	3.140	99	1.984	0.196	3.088
30	2.042	0.349	3.316	65	1.997	0.240	3.138	100	1.984	0.195	3.087
31	2.040	0.344	3.305	66	1.997	0.239	3.136	101	1.984	0.194	3.086
32	2.037	0.339	3.295	67	1.996	0.237	3.134	102	1.983	0.193	3.085
33	2.035	0.334	3.285	68	1.995	0.235	3.132	103	1.983	0.192	3.085
34	2.032	0.329	3.276	69	1.995	0.234	3.130	104	1.983	0.191	3.084
35	2.030	0.325	3.267	70	1.994	0.232	3.128	105	1.983	0.190	3.083

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Reni Dwi Arista

Tempat/tanggal lahir : Ngawi, 2 April 1993

Agama : Islam

Kewarganegaraan : Indonesia

Status Perkawinan : Belum kawin

Alamat : Jl. Panca Warga IV RT 009/004 Kel. Cipinang Besar Selatan
Kec. Jatinegara Kota Jakarta Timur, DKI Jakarta

No. Handphone : 0812-1929-3388

Email : renni.arista@gmail.com

Pendidikan Formal :

2014 – 2019	Universitas Jayabaya
2008 – 2011	SMK Negeri 10 Jakarta
2005 – 2008	SMP Negeri 80 Jakarta
1999 – 2005	SDN Cipinang Besar Selatan 17 Pagi