



**HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT RAMEZ AGUNG MAKMUR SENTOSA  
KABUPATEN BOGOR**

Skripsi

Dibuat Oleh :

Reshbi  
021118074

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS PAKUAN  
BOGOR**

**2022**



**HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT RAMEZ AGUNG MAKMUR SENTOSA  
KABUPATEN BOGOR**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen  
Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
(Dr. Hendro Sasongko, Ak.,MM.,CA)

Ketua Program Studi Manajemen  
(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak, M.M., CA.)



**HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT RAMEZ AGUNG MAKMUR SENTOSA  
KABUPATEN BOGOR**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus  
Pada hari Rabu, tanggal 29 Juni 2022

Resabi

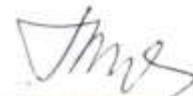
021118074

Menyetujui,

Ketua Penguji Sidang  
(Oktori Kiswati Zaini, SE, MM.)



Ketua Komisi Pembimbing  
(Tutus Rully, SE.,MM.)



Anggota Komisi Pembimbing  
(Yetty Husnul Hayati, SE.,MM.)



Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Reshbi  
NPM : 021118074  
Judul Skripsi : Hubungan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan  
PT Ramez Agung Makmur Sentosa Kabupaten Bogor

Dengan ini saya menyatakan bahwa Paten dan Hak Cipta dari produk skripsi di atas adalah benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun.

Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam daftar pustaka dibagian akhir skripsi ini.

Dengan ini saya melimpahkan Paten, Hak Cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Pakuan.

Bogor, 29 Juni 2022



Reshbi  
021118074

**© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, tahun 2022**  
**Hak Cipta dilindungi Undang-undang**

*Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebut sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.*

*Dilarang mengumumkan dan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seizin Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.*

## ABSTRAK

RESHBI. 021118074. Hubungan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT Ramez Agung Makmur Sentosa Kabupaten Bogor. Skripsi Prodi Manajemen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan. Pembimbing : Tutus Rully dan Yetty Husnul Hayati. 2022.

Penelitian ini mengenai Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT Ramez Agung Makmur Sentosa Kabupaten. dengan jenis penelitian yang digunakan adalah kausal dengan menggunakan metode penelitian *Explanatory Survey*. Penulis menggunakan teknik penelitian statistik kuantitatif, karena penelitian yang dilakukan berhubungan dengan alat statistik untuk mengolah hasil kuesioner sehingga dapat diketahui ada atau tidaknya Hubungan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT Ramez Agung Makmur Sentosa Kabupaten Bogor. Metode analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis koefisien korelasi dan diolah dengan menggunakan *IBM SPSS statistics versi 26*.

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT Ramez Agung Makmur Sentosa Kabupaten Bogor. Mempunyai hubungan yang kuat positif, dan dari analisis Hipotesis koefisien korelasi terbukti memang terdapat hubungan yang positif hal ini terlihat dari hipotesisnya. Hasil analisis Hipotesis koefisien korelasi diketahui nilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$  yaitu  $6,323 > 1,705$  atau nilai sig.  $0,000$  yaitu  $< 0,005$  yang artinya diketahui bahwa antara variabel gaya kepemimpinan direktif dan kinerja karyawan terdapat hubungan yang signifikan. Dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan dari gaya kepemimpinan direktif di karenakan mempunyai peranan yang kuat terhadap kinerja karyawan pada PT Ramez Agung Makmur Sentosa Kabupaten Bogor. Maka penulis, memberikan saran untuk pimpinan mengenai gaya kepemimpinan direktif menerapkan peraturan dengan cara memberikan arahan ataupun perintah yang jelas kepada karyawan agar lebih meningkatkan kinerja sesuai dengan peraturan yang berlaku sehingga terwujudnya kinerja karyawan yang baik

Kata kunci : *Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan*

## PRAKATA

Puji syukur kehadirat Allah SWT, atas limpahan Rahmat dan Karunia-Nya, dan tidak lupa shalawat serta salam selalu tercurahkan kepada junjungan Nabi kita yaiu Nabi Muhammad SAW. Sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Ramez Agung Makmur Sentosa Kabupaten Bogor”**.

Dalam pembuatan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan dan banyak kekurangan, baik dari segi materi, bahasa dan pembahasan yang semua itu disebabkan dari keterbatasan kemampuan dan pengetahuan penulis. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari berbagai pihak sehingga dapat dijadikan masukan yang bermanfaat untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan penulis agar bisa menjadi lebih baik.

Penyusunan skripsi ini tidak dapat terselesaikan tanpa bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Pada kesempatan kali ini perkenankan penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada :

1. Teristimewa kepada kedua orang tua, kakak, dan keluarga penulis yang selalu mendoakan penulis agar selalu diberikan semangat dan kelancaran, memberikan motivasi yang luar biasa bagi penulis untuk selalu berusaha melakukan yang terbaik dalam menyusun skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. rer. pol. Ir. H. Didik Notosudjono, M.Sc. Selaku Rektor Universitas Pakuan.
3. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., M.M., CA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
4. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak, M.M., CA. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
5. Bapak Doni Wihartika, SP.i., MM. Selaku asisten Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
6. Tutus Rully, SE.,MM. Selaku Ketua Komisi Pembimbing yang telah banyak membantu, membimbing dan memberikan motivasi.
7. Yetty Husnul Hayati, SE.,MM. Selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah memberikan nasehat, petunjuk dan saran.
8. Seluruh Dosen, Staff Tata Usaha, dan Karyawan Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
9. Seluruh teman mahasiswa Program Studi Manajemen Angkatan 2018.
10. Teman-teman Manajemen Kelas B Angkatan 2018 yang selalu memberikan semangat dan dukungan dalam menyusun skripsi ini.
11. Semua pihak yang telah membantu hingga terselesaikannya skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis dengan terbuka menerima saran dan kritik yang konstruktif untuk menyusun skripsi ini. Penulis berharap bahwa skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

Universitas Pakuan  
Bogor, 29 Juni 2022

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN DAN PERNYATAAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN PELIMPAH HAK CIPTA</b> .....	<b>iv</b>
<b>LEMBAR HAK CIPTA</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>vi</b>
<b>PRAKATA</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xvi</b>
<b>BAB I    PENDAHULUAN</b>	
1.1    Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2    Identifikasi Masalah dan Perumusan Masalah .....	9
1.2.1. Identifikasi Masalah .....	9
1.2.2. Perumusan Masalah .....	9
1.3    Maksud dan Tujuan Penelitian .....	10
1.3.1 Maksud Penelitian .....	10
1.3.2 Tujuan Penelitian .....	10
1.4    Kegunaan Penelitian .....	10
<b>BAB II    TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1    Manajemen Sumber Daya Manusia .....	11
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	11
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	12
2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	14
2.1.4 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	16
2.2    Gaya kepemimpinan .....	16
2.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan .....	16
2.2.2 Tujuan Gaya Kepemimpinan .....	18
2.2.3 Jenis-jenis gaya kepemimpinan .....	18
2.2.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi gaya kepemimpinan .....	19
2.2.6 Indikator-indikator Gaya kepemimpinan .....	19
2.3    Kinerja karyawan .....	21
2.3.1 Pengertian Kinerja karyawan .....	21
2.3.2 Penilaian Kinerja ( <i>Performance Appraisal</i> ) .....	23
2.3.3 Tujuan Penilaian Kinerja .....	23

2.3.4	Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan .....	24
2.3.5	Indikator-indikator Kinerja karyawan .....	26
2.4	Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran .....	29
2.4.1	Penelitian Sebelumnya .....	29
2.4.2	Kerangka Pemikiran .....	30
2.5	Hipotesis Penelitian .....	31

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1	Jenis Penelitian .....	32
3.2	Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian .....	32
3.2.1	Objek Penelitian .....	32
3.2.2	Unit Analisis .....	32
3.2.3	Lokasi Penelitian .....	32
3.3	Jenis Dan Sumber Data Penelitian .....	32
3.3.1	Jenis Data Penelitian .....	32
3.3.2	Sumber Data Penelitian .....	33
3.4	Operasionalisasi Variabel .....	33
3.5	Metode Penarikan Sampel .....	34
3.6	Metode Pengumpulan Data .....	34
3.6.1	Data Primer .....	35
3.6.2	Data Sekunder .....	36
3.7	Uji Kualitas Data .....	37
3.7.1	Uji Validitas .....	37
3.7.2	Uji Reliabilitas .....	41
3.8	Metode Analisis Data .....	43
3.8.1	Analisis Deskriptif .....	43
3.8.2	Analisis Kuantitatif .....	43
3.8.3	Analisis Koefisien Rank Spearman .....	43
3.8.4	Uji Analisis Koefisien Korelasi .....	44

### **BAB IV HASIL PENELITIAN**

4.1	Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	46
4.1.1	Sejarah Singkat PT.Ramez Agung Makmur Sentosa Kabupaten Bogor .....	46
4.1.2	Visi dan Misi PT.Ramez Agung Makmur Sentosa Kabupaten Bogor .....	47
4.1.3	Struktur Organisasi PT.Ramez Agung Makmur Sentosa Kabupaten Bogor .....	48

4.2	Profil Responden .....	49
	4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	49
	4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	50
	4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	50
	4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Gaya Kepemimpinan Direktif .....	51
	4.2.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Kinerja Karyawan .....	62
4.3	Analisis / pembahasan Hubungan Gaya Kepemimpinan Direktif terhadap Kinerja Karyawan .....	73
	4.3.1 Analisis Koefisien Rank Spearman .....	73
	4.3.2 Analisis Uji Hipotesis Koefisien Korelasi .....	74
4.4	Pembahasan .....	76
	4.4.1 Untuk mengetahui kondisi gaya kepemimpinan pada PT Ramez Agung Makmur Sentosa Kabupaten Bogor .....	76
	4.4.2 Untuk mengetahui kondisi Kinerja Karyawan pada PT Ramez Agung Makmur Sentosa Kabupaten bogor .....	77
	4.4.3 Untuk mengetahui Hubungan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Ramez Agung Makmur Sentosa Kabupaten Bogor .....	77

## **BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

5.1	Simpulan .....	78
5.2	Saran .....	78

<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>80</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>82</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>83</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 : Kategori Standar Penilaian Kinerja Karyawan Kabupaten Bogor Tahun 2018-2020 .....	4
Tabel 1.2 : Penilaian Kinerja Karyawan PT Ramez Agung Makmur Sentosa Tahun 2018-2020 .....	4
Tabel 1.2 : Hasil Pra-Survey Gaya Kepemimpinan PT Ramez Agung Makmur Sentosa Kabupaten Bogor .....	6
Tabel 1.4 : Tingkat <i>Turnover</i> Karyawan PT.Ramez Agung Makmur Sentosa Kabupaten Bogor .....	7
Tabel 2.1 : Penelitian Sebelumnya .....	29
Tabel 3.1 : Operasionalisasi Variabel .....	35
Tabel 3.2 : Skala <i>Likert</i> .....	38
Tabel 3.3 : Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan .....	38
Tabel 3.4 : Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan .....	39
Tabel 3.5 : Kriteria Penilaian Terhadap Koefisien <i>Alpha Croanbach</i> .....	41
Tabel 4.6 : Hasil Uji Reliabilitas Gaya kepemimpinan .....	42
Tabel 4.8 : Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan .....	43
Tabel 4.1 : Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	49
Tabel 4.2 : Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	49
Tabel 4.3 : Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	50
Tabel 4.4 : Tanggapan responden mengenai Atasan Memberikan intruksi yang jelas kepada karyawan .....	52
Tabel 4.5 : Tanggapan Responden Mengenai Pimpinan meminta karyawan bekerja secara individu kepada karyawan .....	52
Tabel 4.6 : Tanggapan Responden Mengenai Atasan Memberikan arahan langsung kepada karyawan .....	53
Tabel 4.7 : Tanggapan Responden Mengenai Pimpinan meminta para para karywan untuk mempertahankan prestasi .....	53
Tabel 4.8 : Tanggapan Responden Mengenai Pimpinan memberikan perintah pada karyawan secara jelas atau rinci .....	54
Tabel 4.9 : Tanggapan Responden Mengenai Pimpinan mendorong para karyawan agar pekerjaan sesuai jadwal .....	54
Tabel 4.10 : Tanggapan Responden Mengenai Selalu meminta Memenuhi SOP perusahaan .....	55
Tabel 4.11 : Tanggapan Responden Mengenai Bersedia atas sanksi dikarenakan melanggar aturan .....	55
Tabel 4.12 : Tanggapan Responden Mengenai Menyelesaikan pekerjaan sesuai	

dengan standar kerja pimpinan .....	56
Tabel 4.13 : Tanggapan Responden Mengenai Pimpinan jarang melibatkan karyawan dalam saran atau pendapat .....	56
Tabel 4.14 : Tanggapan Responden Mengenai Semua keputusan ada di tangan 5 Pemimpin .....	57
Tabel 4.15 : Tanggapan Responden Mengenai Pimpinan memberikan standar untuk setiap pekerjaan yang diperintahkan .....	57
Tabel 4.16 : Tanggapan Responden Mengenai Pimpinan bersikap tegas dalam mengambil keputusan kepada karyawan .....	58
Tabel 4.17 : Tanggapan Responden Mengenai Meminta menyelesaikan tugas sebaik-baiknya yang sudah diperintahkan .....	58
Tabel 4.18 : Tanggapan Responden Mengenai Pimpinan memberikan perintah atau tugas khusus kepada karyawan .....	59
Tabel 4.19 : Hasil Rekapitulasi Rata-Rata Tanggapan Responden Terhadap Gaya Kepemimpinan Direktif .....	60
Tabel 4.20 : Tanggapan Responden Mengenai Saya melakukan pekerjaan lebih dari yang diharapkan .....	62
Tabel 4.21 : Tanggapan Responden Mengenai Saya berusaha meningkatkan keterampilan kerja .....	62
Tabel 4.22 : Tanggapan Responden Mengenai Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur standar perusahaan .....	63
Tabel 4.23 : Tanggapan Responden Mengenai Saya melaksanakan pekerjaan dengan baik dalam waktu yang cukup .....	63
Tabel 4.24 : Tanggapan Responden Mengenai Saya selalu menetapkan target dalam bekerja .....	64
Tabel 4.25 : Tanggapan Responden Mengenai Saya langsung mengerjakan tugas baru setelah tugas lama selesai .....	64
Tabe; 4.26 : Tanggapan Responden Mengenai Saudara mengerjakan pekerjaan tepat Waktu .....	65
Tabel 4.27 : Tanggapan Responden Mengenai Saudara dalam melaksanakan pekerjaan selalu berupaya tepat waktu .....	65
Tabel 4.28 : Tanggapan Responden Mengenai Saudara selalu bekerja sesuai dengan waktu yang ditentukan .....	66
Tabel 4.29 : Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan saya melebihi standar yang ditetapkan .....	66
Tabel 4.30 : Tanggapan Responden Mengenai Saya berusaha bekerja dengan lebih keras dari pada yang lain .....	67
Tabel 4.31 : Tanggapan Responden Mengenai Saya mempunyai komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja .....	67

Tabel 4.32 : Tanggapan Responden Mengenai Mampu memilih dan melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda dengan karyawan yang lain .....	68
Tabel 4.33 : Tanggapan Responden Mengenai Mampu mengerjakan tugas secara mandiri yang diperintahkan .....	70
Tabel 4.34 : Tanggapan Responden Mengenai Memiliki pengetahuan yang luas yang dapat membantu karyawan lain dalam pengambilan keputusan .....	70
Tabel 4.35 : Hasil Rekapitulasi Rata-Rata Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan .....	72
Tabel 4.36 : Hasil Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman .....	73

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 : Grafik data penilaian kinerja karyawan dan jumlah karyawan di setiap tahunnya PT Ramez Agung Makmur Sentosa Kabupaten Bogor tahun 2018-2020.....	5
Gambar 1.2 : Grafik data tingkat turnover karyawan pada setiap tahun pada PT Ramez Agung Makmur Sentosa Kabupaten Bogor tahun 2018-2020 .....	8
Gambar 2.1 : Konstelasi Penelitian .....	31
Gambar 3.1 : Rentang Skala <i>Likert</i> .....	37
Gambar 3.2 : Kurva Uji Hipotesis Statistik .....	44
Gambar 4.1 : Struktur Oraganisasi pada PT ramez agung makmur sentosa kabupaten bogor .....	47
Gambar 4.2 : Grafik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	48
Gambar 4.3 : Grafik Responden Berdasarkan Usia .....	49
Gambar 4.4 : Grafik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	50
Gambar 4.7 : Distribusi Nilai T tabel .....	74
Gambar 4.8 : Kurva pengujian koefisien korelasi .....	74

## Lampiran

Lampiran 1 : Daftar Pernyataan / Kuesioner .....	84
Lampiran 2 : Jawaban Kuesioner Gaya Kepemimpinan .....	87
Lampiran 3 : Jawaban Kuesioner Kinerja Karyawan .....	88
Lampiran 4 : Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan .....	89
Lampiran 5 : Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan .....	92
Lampiran 6 : Hasil Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan .....	95
Lampiran 7 : Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan .....	95
Lampiran 8 : Hasil Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman .....	95

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset utama sebuah organisasi, lembaga, instansi, ataupun perusahaan, dimana setiap sumber daya manusia memiliki peranan yang penting dalam mencapai tujuan organisasi, perusahaan, lembaga, ataupun instansi yaitu untuk mendapatkan hasil ataupun sesuai dengan target yang sudah ditetapkan untuk mencapai kemakmuran dan keadilan serta kebersamaan. Namun, dalam mencapai tujuan tersebut, diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas, akan tetapi masih banyak juga sumber daya manusia yang memiliki kekurangan kualitas dalam bekerja untuk mencapai suatu tujuan tersebut. Jika di suatu instansi tidak terdapat unsur sumber daya manusia, instansi tersebut tidak akan bisa berjalan dengan baik. Walaupun pada saat ini, kemajuan teknologi sudah semakin maju seiring berkembangnya zaman, akan tetapi sumber daya manusia tidak pernah bisa tergantikan oleh teknologi. Sebagai manajer maupun manajemen puncak dalam perusahaan ataupun sebuah instansi, harus bisa berusaha memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang terpenting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan ataupun instansi, dan karyawan mempunyai peranan penting dalam mengelola sistem sebuah perusahaan ataupun instansi agar tetap berjalan sesuai aturan atau sebagaimana mestinya. Dalam memelihara sumber daya manusia, perlu adanya penilaian terhadap sumber daya manusia tersebut. Seorang manajer atau manajemen puncak perlu memerhatikan kualitas dari pegawai ataupun karyawan yang berada di instansi maupun perusahaan hal itu meliputi kinerja dari pegawai atau karyawan tersebut. Sumber daya manusia dapat dinilai karena seorang pegawai maupun karyawan perlu mempunyai kinerja sehingga dapat memajukan kualitas dan kuantitas instansi, serta tujuan instansi dapat tercapai yaitu melayani masyarakat dengan pelayanan yang sangat baik maupun mencapai hasil kerja yang maksimal bagi instansi tersebut. Dengan adanya pemeliharaan karyawan, seorang manajer maupun manajemen puncak dapat melihat atau menilai kinerja karyawannya.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang telah dicapai oleh pegawai maupun karyawan dalam sebuah organisasi, perusahaan, ataupun instansi, sehingga mempengaruhi beberapa karyawan lainnya untuk berkontribusi pada lingkup instansi. Sebuah kinerja sumber daya manusia dapat menggambarkan kepribadian seorang karyawan, sehingga terlihat apakah seorang karyawan tersebut memiliki kualitas kinerja yang baik ataupun kurang baik. Penilaian kinerja diperlukan karena untuk mengukur karyawan, apakah seorang karyawan tersebut layak kerja atau tidak. Dalam menentukan seorang karyawan memiliki kualitas yang baik ataupun kurang baik, dapat dilihat dari penilaian per periode karyawan. Kinerja karyawan yang baik akan

membuat manajer ataupun manajemen puncak merasa senang dengan kinerjanya, sedangkan kinerja yang kurang baik akan menjadi bahan pertimbangan bagi manajer ataupun manajemen puncak yang mengakibatkan diberhentikan dalam kerja.

Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. (Sutrisno, 2016). Pola hubungan yang terjadi antara atasan dengan bawahan dapat menyebabkan karyawan merasa senang atau tidak senang bekerja di perusahaan tersebut, untuk itulah dalam organisasi selalu dilakukan perencanaan pengolahan sumber daya manusia untuk mendapatkan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat. Salah satu sasaran pengolahan sumber daya manusia pada fungsi manajemen organisasi adalah menyangkut masalah kepemimpinan, seseorang yang ditunjuk sebagai pemimpin maupun yang diakui oleh anggota sebagai orang yang pantas memimpin mereka, dialah yang menjalankan fungsi organisasi tersebut. Cara dan pola tingkah laku pemimpin diartikan oleh bawahan yang berkerjasama dengannya sebagai gaya kepemimpinan. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan satu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah direncanakan.

Kepemimpinan (*Leadership*) adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh kepada pengikut-pengikutnya melalui proses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi. (Menurut Rivai 2005). Seorang pemimpin dalam organisasi harus dapat menciptakan integrasi yang serasi dengan para bawahannya juga termasuk dalam membina kerja sama, mengarah dan mendorong gairah kerja para bawahan sehingga tercipta motivasi positif yang akan menimbulkan niat dan usaha (kinerja) yang maksimal juga didukung oleh fasilitas-fasilitas organisasi untuk mencapai sasaran organisasi. Dimana seorang pemimpin sebagai salah satu bagian dari manajemen memainkan peran yang penting dalam mempengaruhi dan memberikan sikap serta perilaku dan kelompok, sehingga membentuk gaya kepemimpinan yang pemimpin terapkan.

Dapat dipastikan bahwa perilaku seorang pemimpin adalah pengaruh yang akan menimbulkan pemahaman tersendiri yang akan berpengaruh terhadap kondisi psikologis bawahan, ada bawahan yang melihat, mengamati dan meniru perilaku pemimpin yang ditampilkan atasan dirasakan sebagai sesuatu yang diharapkan bawahan maka akan memiliki dampak yang lebih baik terhadap kinerja karyawan, sebaliknya apabila perilaku kepemimpinan yang ditampilkan atasan sebagai sesuatu yang tidak sesuai dengan harapannya maka akan berpengaruh kurang baik terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu untuk meningkatkan kembali kinerja karyawan tersebut, maka salah satu faktor yang perlu diperhatikan adalah menyangkut gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin pemimpin pada perusahaan yaitu bagaimana agar gaya kepemimpinan yang diterapkan para pemimpin dapat menunjang kinerja karyawannya agar lebih baik. Informasi mengenai gaya kepemimpinan ini

penting diketahui oleh pihak perusahaan sendiri karena gaya kepemimpinan merupakan salah satu komponen penting yang akan mempengaruhi kinerja organisasi.

PT Ramez Agung Makmur Sentosa Kabupaten Bogor yang merupakan sebuah biro jasa perjalanan ibadah Haji plus, umroh, travel dan tour namun juga berkecimpung aktif dalam dunia bisnis tentu saja memerlukan pengelolaan yang tidak mudah khususnya dalam pengelolaan sumber daya manusia dalam melaksanakan seluruh kinerja organisasi. Dengan begitu banyaknya hal yang harus dikelola, maka perlu adanya suatu gaya kepemimpinan yang mampu mengatur dan menghantarkan kelembagaan menuju pencapaian target yang ingin dicapai.

Oleh karena itu, gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh pimpinan di PT Ramez Agung Makmur Sentosa Kabupaten Bogor akan sangat menentukan kesuksesan dan kemajuan kelembagaan. Dengan cukup berhasilnya biro jasa perjalanan ibadah Haji Plus, Umroh, Travel, Tour dan usaha-usaha yang lainnya, dalam dua bidang yang berlawanan yakni pendidikan dan usaha menarik perhatian penulis untuk mengkaji proses manajemen kelembagaannya khususnya dalam hal gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan. Berangkat dari pertimbangan inilah, penulis merasa perlu untuk melakukan penelitian lebih lanjut yakni mengenai gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan di PT Ramez agung makmur sentosa kabupaten bogor.

Manusia merupakan salah satu Sumber daya utama yang dapat menentukan maju mundurnya suatu organisasi, Maka dari itu seluruh sumber daya yang mendukung suatu organisasi, faktor manusia menduduki peranan yang sangat penting. Karena tanpa adanya manusia semua faktor produksi yang lain seperti modal, material, mesin dan faktor-faktor lainnya tidak akan berarti apa-apa. Oleh karena itu dalam setiap organisasi diperlukan adanya penanganan yang baik mengenai masalah yang berhubungan dengan manusia atau tenaga kerjanya. PT Ramez Agung Makmur Sentosa kabupaten bogor yang merupakan sebuah biro jasa perjalanan Ibadah Haji Plus, Umroh, Travel dan Tour namun juga berkecimpung aktif dalam dunia bisnis tentu saja memerlukan pengelolaan yang tidak mudah khususnya dalam pengelolaan sumber daya manusia dalam melaksanakan seluruh kinerja organisasi. Dengan begitu banyaknya hal yang harus dikelola, maka perlu adanya pembagian kerja berupa S O P ( Sentandar Oprasional Prosedur ) yang jelas agar seluruh kinerja anggota PT Ramez Agung Makmur Sentosa Kabupaten Bogor dapat dilaksanakan dengan lebih efektif dan menentukan kesuksesan dan kemajuan kelembagaan.

Perusahaan memerlukan *good management* artinya harus mengembangkan SDM sebagai *good manager* dan organisasi yang baik. Berbicara soal organisasi, maka ada pihak yang memerintah yang disebut pimpinan yang diperintah/bawahan. Dengan demikian guna meningkatkan profitabilitas perusahaan sangat dipengaruhi oleh kemampuan seorang pemimpin dalam menggerakkan bawahannya untuk bekerja sama dalam melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien. Suatu organisasi akan berhasil atau gagal, tergantung dari gaya kepemimpinan pada para atasannya, yang bertanggung jawab atas pelaksanaan atau pekerjaan dari semua jabatannya yang ada dibawah tanggung jawabnya. Dalam suatu organisasi yaitu

perusahaan seorang pemimpin pasti mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda-beda, diantaranya gaya kepemimpinan otokrasi, demokratis dan lain sebagainya.

Semua gaya kepemimpinan tersebut tidak lepas dari kekurangan dan kelebihan masing-masing, tinggal bagaimana seorang pemimpin menerapkan dalam suatu organisasi perusahaan. Dengan adanya kelemahan dan kekuatan dari gaya tersebut, maka dalam ini penulis mengkhususkan pada gaya kepemimpinan. Untuk mencapai tujuan perusahaan serta meningkatkan produktivitas PT Ramez Agung Makmur Sentosa Kabupaten bogor supaya dapat bersaing diperlukan adanya gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana dampak yang terjadi dengan gaya kepemimpinan dapat meningkat dan menurunkan kinerja karyawannya.

Tabel 1.1  
Kategori Standar Penilaian Kinerja Karyawan

No	Nilai	Keterangan
1	91-100	Sangat baik
2	79-90	Baik
3	61-75	Cukup baik
4	51-60	Kurang baik
5	<50	Buruk

Sumber : PT Ramez Agung Makmur Sentosa Kabupaten Bogor (2021)

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat mengenai kategori standar penilaian, bahwa karyawan pada PT Ramez Agung Makmur Sentosa Kabupaten Bogor sudah bekerja dengan semaksimal mungkin tapi pada tahun 2019-2020 mengalami penurunan sehingga dinyatakan cukup baik, sehingga memperoleh kategori nilai standar penilaian kinerja karyawan rata-rata di kisaran 61-75.

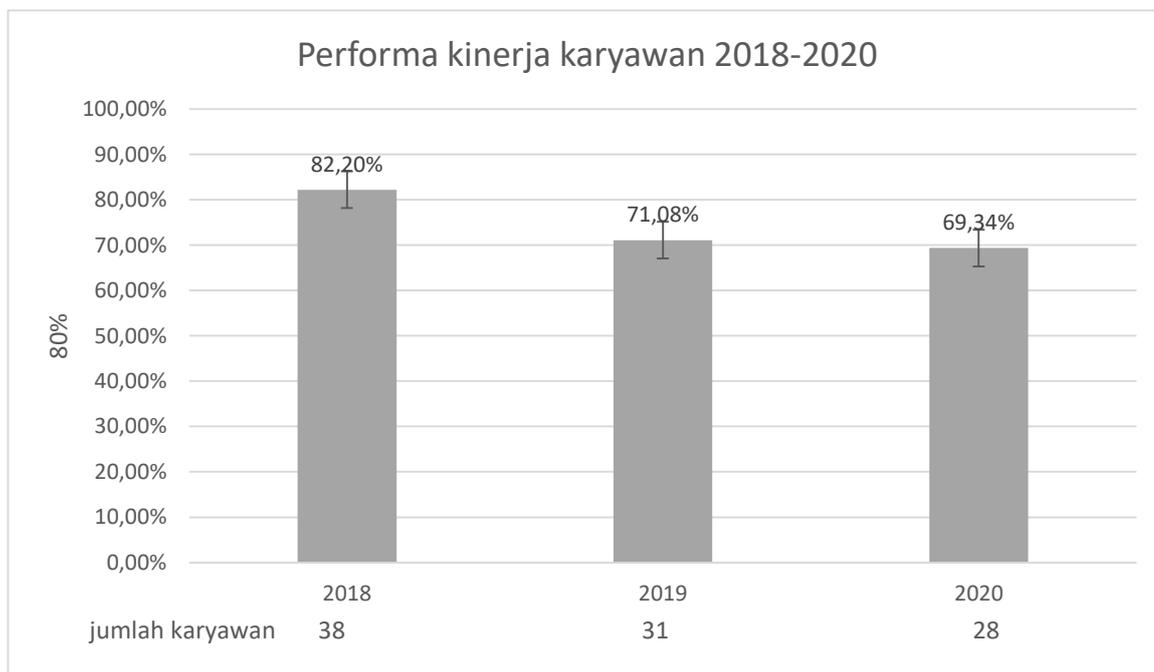
Tabel 1.2  
Hasil Penilaian Kinerja Karyawan PT Ramez Agung  
Makmur Sentosa Kabupaten Bogor  
2018-2020

Aspek	2018		2019		2020	
	Nilai	Keterangan	Nilai	Keterangan	Nilai	Keterangan
	Compartion		Compartion		Compartion	
Kualitas	84,5	Baik	70,5	Cukup baik	70,7	Cukup baik
Kuantitas	80,1	Baik	71,1	Cukup baik	70,1	Cukup baik
Ketepatan waktu	81,2	Baik	72,6	Cukup baik	68,7	Cukup baik
Efektifitas	82,5	Baik	70,5	Cukup baik	67,5	Cukup baik

Kemandirian	82,7	Baik	70,7	Cukup baik	69,7	Cukup baik
Rata-rata	82,20		71,08		69,34	
Keterangan	Baik		Cukup Baik		Cukup Baik	

Sumber : PT Ramez Agung Makmur Sentosa Kabupaten Bogor (2021)

Berdasarkan pada tabel 1.2 dapat dilihat di atas mengenai data penilaian kinerja karyawan pada PT Ramez Agung Makmur Sentosa Kabupaten Bogor di setiap tahunnya pada priode 2018-2020 mengalami penurunan dan berada dibawah realisasi pekerjaan. Pada tahun 2018 performa terhadap kinerja karyawan dengan nilai rata-rata 82,20 dengan keterangan baik di karenakan performa di setiap aspeknya mencapai hasilnya, sedangkan pada tahun 2019 mengalami penurunan terhadap kinerja karyawan dengan dengan nilai rata-rata 71,08 dengan keterangan cukup baik dikarenakan performa di setiap aspeknya belum mencapai hasil yang maksimal sehingga mengalami penurunan, dan pada tahun 2020 mengalami penurunan kembali terhadap kinerja karyawan dengan nilai rata-rata 69,34 dengan keterangan cukup baik dikarenakan performa di setiap aspeknya yang belum mencapai hasilnya, jadi oleh karena itu performa yang di inginkan oleh PT Ramez Agung Makmur Sentosa Kabupaten Bogor terhadap kinerja karyawan belum mencapai hasil yang maksimal pada tahun 2019 dan 2020



Gambar 1.1  
Grafik data penilaian kinerja karyawan dan jumlah karyawan di setiap tahunnya  
PT Ramez Agung Makmur Sentosa Kabupaten Bogor  
2018-2020

Pada gambar 1.1 dapat dilihat bahwa menunjukkan kinerja karyawan mengalami menurun pada tahun 2019 sampai pada tahun 2020 dikarenakan jumlah karyawan mengalami penurunan di setiap tahunnya sehingga mempengaruhi performa kinerja karyawan di PT Ramez Agung Makmur Sentosa Kabupaten Bogor serta belum bisa memenuhi target yang harus dicapai yaitu 80%.

Tabel 1.3  
Hasil Pra-Survey Gaya Kepemimpinan PT Ramez Agung  
Makmur Sentosa Kabupaten Bogor

No	Pernyataan	Jawaban Responden		Jumlah Responden	Persen %
		Ya	Tidak		
1	<b>Sifat</b> Pimpinan selalu memberikan perintah atau pekerjaan kepada bawahan	9 60%	6 40%	15	100
2	<b>Kebiasaan</b> Pemimpin selalu memberikan intruksi yang jelas kepada karyawan terkait dengan pekerjaan	13 86,7%	2 13,3%	15	100
3	<b>Temperamen</b> Pemimpin secara langsung mendorong para karyawan agar pekerjaan dijalankan sesuai jadwal	10 66,7%	5 33,3%	15	100
4	<b>Watak</b> Pemimpin jarang melibatkan karyawan dalam meminta saran atau pendapat	8 53,3%	7 46,7%	15	100
5	<b>Kepribadian</b> Pemimpin berwenang penuh dan memikul tanggung jawab sepenuhnya	14 93,3%	1 06,7%	15	100
	Rata-rata responden menjawab	10,8 atau 72%	4,2 atau 28%	15	100

Sumber : Data primer diolah PT Ramez Agung Makmur Sentosa Kabupaten Bogor (2021)

Berdasarkan Tabel 1.3 Hasil Pra-Survey ketika melakukan studi pendahuluan di PT Ramez Agung Makmur Sentosa Kabupaten Bogor dapat dilihat dengan memberikan beberapa pernyataan dengan menggunakan kuesioner tentang gaya kepemimpinan kepada karyawan menemukan bahwa gaya kepemimpinan yang dipakai oleh pimpinan bagian Manajemen Sumber Daya Manusia hampir mendekati gaya kepemimpinan direktif. Hal itu terindikasi dari 15 orang yang diberikan pertanyaan ada 10,8 nilai rata-rata responden menjawab Ya atau 72% dan ada 4,2 nilai rata-rata responden menjawab Tidak atau 28%, artinya yang menjawab gaya kepemimpinannya dengan jawaban yang menjurus kepada gaya kepemimpinan direktif, itu merupakan dugaan sementara untuk lebih jelasnya peneliti melakukan penelitian terhadap objek yang akan diteliti apabila gaya kepemimpinan di sana menggunakan gaya kepemimpinan direktif maka akan menimbulkan masalah dan dapat mengakibatkan kinerja karyawan menjadi menurun oleh karena gaya kepemimpinan seperti ini pemimpin berkuasa sepenuhnya terhadap program-program yang akan dibuat dan bawahan wajib mengikuti perintah pemimpin, karyawan tidak dilibatkan dalam penentuan kegiatan dan keputusan akibatnya bawahan menjadi tertekan terhadap kebijakan yang dibuat, rutinitas kerja menjadi membosankan dan bawahan tidak dapat mengembangkan potensi yang dimilikinya.

Tabel 1.4 Tingkat *Turnover* Karyawan PT.  
Ramez Agung Makmur Sentosa Kabupaten Bogor  
2018-2020

Tingkat <i>turnover</i> karyawan				
PT. Ramez Agung Makmur Sentosa				
2018-2020				
Tahun	Jumlah Karyawan			Turnover
	(Orang)			
	Awal Tahun	Akhir Tahun	Resign	
2018	36	38	3	7,89
2019	38	31	5	16,13
2020	31	28	7	25,00

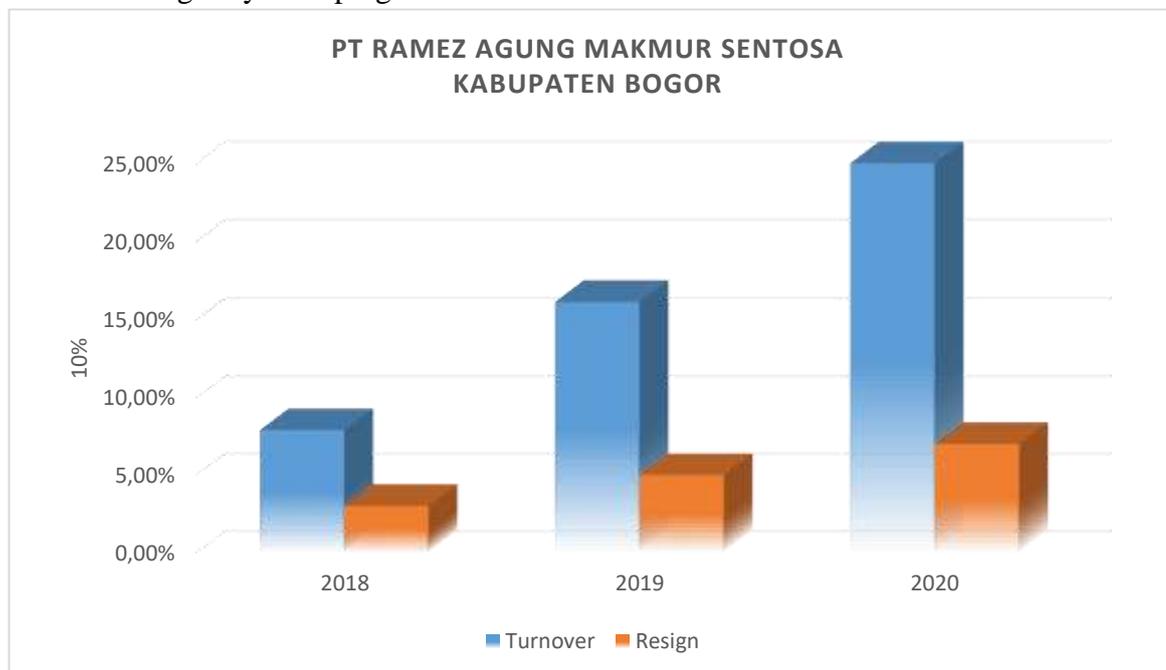
Sumber : Data Primer Diolah PT. Ramez Agung Makmur Sentosa Kabupaten Bogor (2021)

Berdasarkan Tabel 1.4 dapat dilihat bahwa PT. Ramez Agung Makmur Sentosa Kabupaten Bogor mengalami tingkat *turnover* karyawan yang meningkat di setiap tahunnya pada periode 2018-2020 . Begitu pula dengan jumlah karyawan yang keluar (*resign*) dari perusahaan yang meningkat di setiap tahunnya. Pada tahun 2018 tingkat *turnover* karyawan di level 7,89 persen dan meningkat menjadi 16,13 persen pada

tahun 2019 yang selanjutnya pada tahun 2020 mengalami kenaikan lagi menjadi 25,00 persen.

Adapun jumlah karyawan yang keluar (*resign*) dari perusahaan meningkat dari 3 orang pada tahun 2018 menjadi 5 orang pada tahun 2019 mengalami kenaikan lagi menjadi 7 orang pada tahun 2020 dan. Terkait *turnover* disarankan tidak lebih besar dari 10% pertahun karena ini mengindikasikan bahaya bagi kelangsungan SDM pada organisasi yang bersangkutan. Sementara itu pada tahun 2018-2020 tingkat *turnover* karyawan PT Ramez Agung Makmur Sentosa berada di atas angka 10%, yang artinya melebihi kondisi ideal.

Manurut Agrusa dan Lerna (2007) sebuah penelitian tentang hubungan gaya kepemimpinan terhadap turnover karyawan menunjukkan bahwa ketidakmampuan seorang bawahan untuk bekerja sama dengan atasannya secara baik menjadi alasan utama seorang karyawan pergi.



Gambar 1.2

Grafik data tingkat turnover karyawan pada setiap tahun pada PT Ramez Agung Makmur Sentosa Kabupaten Bogor 2018-2020

Berdasarkan pada gambar 1.2 dapat dilihat Turnover yang tinggi terjadi pada tahun 2019 dan 2020 suatu perusahaan menunjukkan perusahaan yang bersangkutan perlu diperbaiki kondisi atau cara pembinaannya sehingga melewati kondisi idealnya yaitu 10% . Faktor penyebab terjadinya *turnover* dapat berasal dari faktor gaya kepemimpinan. Ketika karyawan merasa nyaman dengan pemimpin mereka maka karyawan lebih cenderung untuk tinggal di perusahaan, sebaliknya ketika pemimpin

merupakan sumber ketidak nyamanan maka kecenderungan untuk meninggalkan perusahaan akan meningkat.

Gaya kepemimpinan direktif memiliki ciri pemimpin banyak memberi pengarahan dan sedikit memberi dukungan akibatnya kemampuan karyawan tinggi dan kemauannya dalam bekerja menjadi rendah. Kemampuan karyawan tinggi dikarenakan karyawan diberikan tekanan terhadap tugas pekerjaannya yang mengakibatkan adanya unsur keterpaksaan bukan dari kesadaran pribadi karyawan dalam menyelesaikan tugasnya itu. Fenomena peningkatan *turnover* karyawan yang terjadi bila dikaitkan dengan ciri gaya kepemimpinan direktif menimbulkan indikasi adanya ketidakselarasan dalam pemilihan gaya kepemimpinan yang ideal, dimana seyogianya kepemimpinan yang mumpuni tidak meningkatkan *turnover* karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, tentang pentingnya hubungan gaya kepemimpinan yang dimiliki terhadap kinerja karyawan dalam bekerja di suatu perusahaan, sehingga karyawan harus mampu meningkatkan kinerjanya secara lebih baik, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Ramez Agung Makmur Sentosa Kabupaten Bogor**”.

## **1.2 Identifikasi Masalah dan Perumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan dari paparan latar belakang yang sudah di jelaskan di atas, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah, seperti permasalahan gaya kepemimpinan dan performa kinerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Ramez Agung Makmur Sentosa Kabupaten Bogor. Maka permasalahan penelitian diidentifikasi sebagai berikut :

1. Terjadi peningkatan pada tingkat turnover karyawan pada PT Ramez Agung Makmur Sentosa Kabupaten Bogor melebihi standar yaitu 10%. Sehingga jumlah karyawan, selalu menurun tiap tahunnya;
2. Terjadi penurunan pada Kinerja karyawan pada PT Ramez Agung Makmur Sentosa Kabupaten Bogor dikarenakan dari tahun ke tahun mengalami penurunan tidak ada peningkatan. Sehingga masih banyak nilai standar kinerja karyawan yang belum mencapai target.

### **1.2.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana gaya kepemimpinan pada PT Ramez Agung Makmur Sentosa Kabupaten Bogor?
2. Bagaimana kinerja karyawan pada PT Ramez Agung Makmur Sentosa Kabupaten Bogor?

3. Bagaimana hubungan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Ramez Agung Makmur Sentosa Kabupaten Bogor?

### **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

#### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Maksud dari penelitian ini adalah untuk menganalisis keterkaitan antara pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Ramez Agung Makmur Sentosa Kabupaten Bogor, menginformasikan hasil akhir dari penelitian, serta memberikan saran serta masukan bagi pihak perusahaan yang dapat menghilangkan penyebab timbulnya permasalahan.

#### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan di atas, adapun tujuan dari penelitian ini, diantaranya :

1. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan pada PT Ramez Agung Makmur Sentosa Kabupaten Bogor;
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada PT Ramez Agung Makmur Sentosa Kabupaten Bogor;
3. Untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Ramez Agung Makmur Sentosa Kabupaten Bogor;

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini memiliki kegunaan praktis maupun kegunaan akademis, diantaranya :

1. Kegunaan Praktis, dapat memberikan kontribusi serta masukan untuk meningkatkan kinerja karyawan kedepannya bagi pihak perusahaan pt ramez agung makmur sentosa kabupaten bogor agar tujuan perusahaan tersebut tercapai dan menjadi bahan pengembangan teori dan keilmuan tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan;
2. Kegunaan Akademis, penelitian ini juga dapat dimanfaatkan sebagai sarana untuk mengaplikasikan ilmu kepada orang banyak, agar bermanfaat. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi di perpustakaan agar bermanfaat bagi orang yang ingin membacanya serta untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Ramez Agung Makmur Sentosa Kabupaten Bogor.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

##### **2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu sistem yang bertujuan untuk mempengaruhi, sikap, perilaku, dan kinerja karyawan agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam rangka mencapai sasaran-sasaran perusahaan.

Selain itu, dalam sumber daya manusia juga, kita harus bisa memerhatikan orang di sekitar kita baik itu karyawan atau kerabat kerja, karena dalam sumber daya manusia juga, kita dituntut untuk tanggap dalam pengambilan keputusan dalam menerima ataupun memberhentikan karyawan agar tetap berjalan dengan baik. Di bawah ini merupakan pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli, adalah sebagai berikut :

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

(Hasibuan, 2019);

Manajemen sumber daya manusia, disingkat msdm, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan.

(Bintoro dan Daryono, 2017);

Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industri sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*.

(Kasmir, 2016);

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian tenaga kerja

(Hamali, 2016);

*Human Resource Managemet as “activities designed to provide for and coordinate the human resources of an organization.”*

(Byars & Rue, 2017);

*Human Resources Management is the process of acquiring, training, appraising, and compensating employees, and compensating employees, and attending to their labor relations, health and safety and fairness concerns.*

(Gary Dessler, 2018);

*Human Resource Management is the process of managing human talent to achieve an organization objectives.*

(Snell & Bohlander, 2016).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat diartikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dalam mengatur dan merencanakan serta memproses hubungan dan peranan seorang individu atau karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab terhadap perusahaan dengan efektif dan efisien dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

### **2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting bagi sebuah instansi. Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Malayu S.P Hasibuan (2016), meliputi :

1. Perencanaan

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan;

2. Pengorganisasian

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

3. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua pegawai agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan instansi, pegawai, dan masyarakat;

4. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua pegawai agar mentaati peraturan-peraturan dalam instansi dan bekerja sesuai dengan rencana;

5. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan instansi;

6. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan;

7. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada instansi;

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan pegawai agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan;

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas pegawai agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun;

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal;

11. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

Menurut Edy Sutrisno (2017) mendefinisikan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, sebagai berikut :

1. Perencanaan

Kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian

Kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi.

3. Pengarahan dan pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Sedangkan, pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

4. Pengendalian

Merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan Organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana.

5. Pengembangan  
Merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.
6. Kompensasi  
Merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.
7. Pengintegrasian  
Merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
8. Pemeliharaan  
Merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun.
9. Kedisiplinan  
Merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan, maka sulit mewujudkan tujuan maksimal.
10. Pemberhentian  
Merupakan putusannya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi.

### **2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki kontribusi produktif orang-orang atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial. Para atasan dalam mengelola sumber daya manusia perlu mencapai maksud mereka dengan memenuhi tujuannya.

Tujuan manajemen sumber daya manusia tidak hanya mencerminkan kehendak manajemen senior, tetapi juga harus menyeimbangkan tentang organisasi, fungsi sumber daya manusia, dan orang-orang yang terpengaruh. Menurut Samsudin dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia oleh Arif Yusuf Hamali (2018), ada empat tujuan sumber daya manusia :

1. Tujuan Sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau instansi bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya;

2. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya dengan cara-cara sebagai berikut :

- a. Menyediakan tenaga kerja yang terlatih dan bermotivasi tinggi;
  - b. Mendayagunakan tenaga kerja secara efisien dan efektif;
  - c. Mengembangkan kualitas kerja dengan membuka kesempatan bagi terwujudnya aktualisasi diri pegawai;
  - d. Menyediakan kesempatan kerja yang sama bagi setiap orang, lingkungan kerja yang sehat dan aman, serta memberikan perlindungan terhadap hak-hak pegawai;
  - e. Mensosialisasikan kebijakan sumber daya manusia kepada semua pegawai;
3. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi divisi sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi dengan cara memberikan konsultasi yang baik, menyediakan program-program rekrutmen dan pelatihan ketenagakerjaan dan harus berperan dalam menguji realitas ketika manajer lini mengajukan sebuah gagasan dan arah yang baru;

4. Tujuan Individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau instansi yang hendak dicapai melalui aktivitas dalam organisasi. Pegawai akan keluar dari instansi apabila tujuan pribadi dan tujuan organisasi tidak harmonis.

Setiap perusahaan menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin dicapai dalam manajemen sumber dayanya. Tujuan dari SDM umumnya bervariasi dan bergantung pada penahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing instansi.

Oleh sebab itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik agar dapat menghasilkan manfaat dalam organisasi karena tujuan sumber daya manusia yang utama adalah meningkatkan kontribusi karyawan terhadap perusahaan.

Menurut Cushway dalam Edy Sutrisno (2018) mengemukakan tujuan dari manajemen sumber daya manusia, sebagai berikut:

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuan.

5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

#### **2.1.4 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Hasibuan (2016), peranan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description, job spesification, job reqrutment, dan job evaluation*;
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan pegawai berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*;
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian;
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang;
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya;
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijakan pemberian balas jasa perusahaan sejenis;
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat pekerja;
8. Melaksanakan pendidikan, pelatihan, dan penilai kinerja pegawai;
9. Mengatur mutasi pegawai baik vertikal maupun horizontal;
10. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

## **2.2 Gaya kepemimpinan**

### **2.2.1 Pengertian gaya kepemimpinan**

Kepemimpinan atau leadership termasuk kelompok ilmu terapan atau applied science dari ilmu-ilmu sosial sebab prinsip-prinsip dan rumusan-rumusannya bermanfaat dalam meningkatkan kesejahteraan manusia. Sebagailangkah awal untuk mempelajari dan memahami segala sesuatu yang berkaitan dengan aspek-aspek kepemimpinan dan permasalahannya. Perlu dipahamiterlebih dahulu makna atau pengertian dari kepemimpinan melalui berbagai macam perspektif.

Oleh karena kepemimpinan menyentuh berbagai segi kehidupan manusia, seperti cara hidup kesempatan berkarya, bermasyarakat, dan bahkanbernegara, kiranya usaha sadar untuk semakin mendalami berbagai segikepemimpinan yang efektif itu perlu dilakukan dan bahkan ditingkatkan terus-menerus oleh para ilmuwan yang menekuni dan menggandrungi dengan tanpahenti-hentinya mengumpulkan data dalam akumulasi teori-teori tentangkepemimpinan.

Gaya kepemimpinan yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Berikut ini adalah beberapa pengertian gaya kepemimpinan yang dikemukakan oleh beberapa ahli :

“Pemimpin (leader) adalah seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain dan memiliki otoritas manajerial. Kepemimpinan (leadership) merupakan proses memimpin sebuah kelompok itu dalam mencapai tujuannya. Kepemimpinan adalah apa yang dilakukan pemimpin”.

(menurut Robbins 2016 : 127);

“Kepemimpinan Direktif adalah pemimpin yang memusatkan kuasa dan pengambilan keputusan bagi dirinya sendiri, pemimpin menata situasi kerja yang rumit bagi para pegawai, yang melakukan apa saja yang diperintahkannya. Pemimpin berwenang penuh dan memikul tanggung jawab sepenuhnya”.

Menurut Davis dan Newstrom (2006:164)

“Kepemimpinan direktif yaitu gaya kepemimpinan yang mempunyai hubungan yang positif dengan kepuasan dan harapan bawahan. Dimana pemimpin seringkali memberi perintah atau tugas khusus (otokrasi)”.

(menurut house dalam Robbins 2017:448);

“Kepemimpinan adalah proses dimana seseorang atau sekelompok orang (tim) lain, menginspirasi, memotivasi, dan mengarahkan aktivitas mereka untuk mencapai sasaran dan tujuan”.

(Menurut Vincent Gaspersz dalam Mallapiseng 2015 : 16);

“Kepemimpinan adalah suatu ilmu dan seni untuk mempengaruhi orang lain atau sekelompok individu untuk saling bekerja sama, tidak saling menjatuhkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

(Menurut Taryaman 2016 : 7);

“Kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain untuk mencapai tujuan”.

(Menurut Thoha dalam Retnowulan 2017 : 101);

Dari uraian definisi yang dikemukakan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah memimpin, membimbing, memengaruhi, tanggung jawab, kesediaan, bekerja sama, dan kerelaan seorang pemimpin untuk mentaati, menghargai,

menghormati, untuk mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku baik itu tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya tugas sebagai pemimpin.

### **2.2.2 Tujuan gaya kepemimpinan**

Menurut Fahmi (2016:122), tujuan utama “Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan”. Kepemimpinan adalah sarana penting untuk mencapai tujuan. Dengan memperhatikan apakah tujuan tercapai atau tidak dan bagaimana cara mencapai tujuan tersebut, maka kita bisa mengetahui jiwa kepemimpinan dari seseorang.

Tujuan kepemimpinan yang lain adalah untuk membantu orang lain menjadi termotivasi, mempertahankan serta meningkatkan motivasi di dalam diri mereka. Dengan kata lain, pemimpin yang baik adalah pemimpin yang bisa memotivasi pengikut/ bawahan untuk mencapai tujuang yang diinginkan.

### **2.2.3 Jenis-Jenis gaya kepemimpinan**

Banyak perusahaan yang menganggap bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam perusahaannya sudah sesuai dengan harapan dari para karyawannya. Tetapi pada kenyataannya sistem yang sudah diterapkan tersebut tidak sesuai dengan harapan para karyawannya. Hal ini bisa dilihat dari kinerja karyawannya yang terus menurun. Lalu, apa saja sih jenis-jenis gaya kepemimpinan yang bisa diaplikasikan oleh para pimpinan, sehingga tujuan perusahaan bisa tercapai.

Tiga gaya kepemimpinan utama menurut Kurt Lewin (2016);

#### **1. Gaya Kepemimpinan Otoriter / Authoritarian**

Adalah gaya pemimpin yang memusatkan segala keputusan dan kebijakan yang diambil dari dirinya sendiri secara penuh. Segala pembagian tugas dan tanggung jawab dipegang oleh si pemimpin yang otoriter tersebut, sedangkan para bawahan hanya melaksanakan tugas yang telah diberikan.

#### **2. Gaya Kepemimpinan Demokratis / Democratic**

Gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya pemimpin yang memberikan wewenang secara luas kepada para bawahan. Setiap ada permasalahan selalu mengikutsertakan bawahan sebagai suatu tim yang utuh. Dalam gaya kepemimpinan demokratis pemimpin memberikan banyak informasi tentang tugas serta tanggung jawab para bawahannya.

#### **3. Gaya Kepemimpinan Bebas / Laissez Faire**

Pemimpin jenis ini hanya terlibat dalam kuantitas yang kecil di mana para bawahannya yang secara aktif menentukan tujuan dan penyelesaian masalah yang dihadapi.

Menurut Robert House dalam Robbins (2017) menggabungkan empat tipe atau gaya kepemimpinan yang utama, yaitu :

1. Kepemimpinan direktif

Tipe gaya kepemimpinan ini sama dengan model kepemimpinan otokratis bahwa pendekatan yang dilakukan melalui tekanan, pemaksaan dan pengarahan yang khusus diberikan oleh pemimpin. Dalam jenis gaya kepemimpinan ini tidak ada partisipasi dari bawahannya.

2. Kepemimpinan supportif

Gaya kepemimpinan ini mempunyai kesediaan untuk menjelaskan sendiri, bersahabat, mudah didekati, dan mempunyai perhatian kemanusiaan yang murni terhadap para bawahannya.

3. Kepemimpinan partisipatif

Pada gaya kepemimpinan ini pemimpin berusaha meminta dan menggunakan saran atau ide dari para bawahannya. Namun pengambilan keputusan masih tetap berada padanya.

4. Kepemimpinan berorientasi pada prestasi

Gaya kepemimpinan ini menetapkan serangkaian tujuan yang menantang anggotanya untuk berprestasi dan menjadi lebih baik. Pemimpin juga memberikan keyakinan kepada mereka bahwa mereka mampu melaksanakan tugas pekerjaan mencapai tujuan secara baik.

#### **2.2.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan**

dalam melaksanakan aktivitas pemimpin ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, H. Joseph Reitz dalam Indah Dwi Rahayu (2017:2) yaitu:

1. Kepribadian (personality), pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalamannya akan mempengaruhi pilihan akan gaya kepemimpinan.
2. Harapan dan perilaku atasan.
3. Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan mempengaruhi terhadap apa gaya kepemimpinan.
4. Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya pemimpin
5. Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan.
6. Harapan dan perilaku rekan.

#### **2.2.5 Indikator-Indikator gaya kepemimpinan**

Menurut Kartini Kartono (2008) indikator yang mempengaruhi gaya kepemimpinan pada karyawan suatu organisasi maupun perusahaan, diantaranya sebagai berikut :

1. Sifat

Sifat seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilannya menjadi seorang pemimpin yang berhasil,

serta ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin. Kemampuan yang dimaksud adalah kualitas seorang dengan berbagai sifat atau ciri-ciri yang didalamnya, kebiasaan seorang pemimpin yang bersifat demokratis salah satunya lutas, ikhlas, teguh dan jujur.

## 2. Kebiasaan

Kebiasaan memegang peranan utama dalam gaya kepemimpinan sebagai penentu pergerakan perilaku seseorang pemimpin yang menggambarkan segala tindakan yang dilakukan sebagai pemimpin. Kebiasaan seorang pemimpin yang bersifat demokratis salah satunya disiplin dan memberi tindakan yang baik

## 3. Temperamen

Gaya perilaku seseorang pemimpin dan cara khasnya dalam memberi tanggapan dalam berinteraksi dengan orang lain. Beberapa pemimpin bertemperamen aktif, sedangkan yang lain tenang. Deskripsi ini menunjukkan adanya variasi temperamen. Kebiasaan seorang pemimpin yang bersifat demokratis salah satunya tegas, ramah, dan berani mengambil keputusan

## 4. Watak

Watak seseorang pemimpin yang lebih subjektif dapat menjadi penentu bagi keunggulan seorang pemimpin dalam mempengaruhi keyakinan (determination), ketekunan (persistence).

## 5. Kepribadian

Kepribadian seseorang pemimpin menentukan keberhasilan yang ditentukan oleh sifat-sifat karakteristik kepribadian yang dimilikinya. Kebiasaan seorang pemimpin yang bersifat demokratis salah satunya terbuka dan menerima gagasan.

Adapun indikator-indikator untuk mengukur gaya kepemimpinan menurut Edison (2016) adalah sebagai berikut:

### 1. Memiliki strategi yang jelas dan dikomunikasi dengan baik

Pemimpin mempunyai strategi yang jelas dan realistis dan anggota percaya terhadap pemimpin dalam melakukan perubahan ke arah yang lebih baik.

### 2. Kepedulian kepada anggota dan lingkungan

Memberikan perhatian dan memotivasi kerja anggota dan memperhatikan lingkungan dan kenyamanan bekerja.

### 3. Merangsang anggota

Merangsang anggota untuk membekali diri dengan pengetahuan dan keahlian dalam usaha meningkatkan kompetensi.

### 4. Menjaga kekompakan tim

Mengajak anggota untuk bekerja dalam tim yang solid dan harmonis

### 5. Menghargai perbedaan dan keyakinan

Menghargai setiap perbedaan pendapat untuk tujuan lebih baik

Adapun ciri-ciri untuk gaya kepemimpinan direktif menurut House dalam Robbins (2017) adalah sebagai berikut:

1. Pegang kendali  
Pemimpin direktif harus memiliki kepercayaan diri untuk mengambil tanggung jawab penuh untuk menetapkan tujuan dan memberikan langkah-langkah untuk diikuti oleh karyawan.
2. Tegaskan otoritas  
Sebagai seorang pemimpin, intruksi mungkin berasal dari para pemimpin di posisi yang lebih tinggi
3. Mengikuti protokol  
Selama karyawan memastikan bahwa timnya mematuhi pedoman tersebut, tugas mereka harus berjalan sesuai rencana dan memenuhi tenggat waktu, yang merupakan tujuan.
4. Percaya pada pimpinan  
mungkin telah memperhatikan bahwa tugas dan proyek tidak akan selesai tanpa pengawasan yang ketat dari pemimpin
5. Buat karyawan tanggung jawab  
Pastikan semua karyawan bekerja sesuai dengan intruksi dengan dengan menyimpan daftar tanggung jawab dan tugas anggota tim.
6. Kontrol nilai  
Seorang pemimpin dengan tegas dan perhatian cara karyawan menanggapi permintaan pimpinan untuk memastikan bahwa pimpinan memimpin karyawannya dengan hormat
7. Mencegah inovasi  
Saat pemimpin memimpin karyawan yang membutuhkan ekspektasi yang jelas dan batasan yang tegas, maka karyawan harus terus mematuhi kebijakan dan prosedur yang ketat.

## **2.3 Kinerja karyawan**

### **2.3.1 Pengertian Kinerja karyawan**

Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Suatu ukuran untuk menentukan keberhasilan organisasi maupun dalam mencapai tujuannya adalah kinerja. Berkaitan dengan kinerja, ada dua konsep penting yang perlu dipahami antara lain sistem manajemen kinerja dan penilaian kinerja. Kinerja mengacu pada hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, karyawan yang berkualitas adalah karyawan yang kinerjanya dapat memenuhi target atau sasaran yang ditetapkan oleh perusahaan. Bila hasil pekerjaan mencapai standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja pada karyawan tersebut dianggap sesuai atau sangat baik, sebaliknya bila hasil kerja yang dicapai lebih rendah dari standar pekerjaan, maka kinerja rendah atau kurang baik.

Berikut ini adalah pengertian kinerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli, diantaranya :

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

(Mangkunegara, 2016);

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.

(Fahmi, 2017);

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam instansi.

(Rivai, 2016);

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu instansi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

(Afandi, 2018);

*Job performance of employees is an important issue for any organization and refers to whether an employee does his job well or not. Job performance consist of behaviors that employees do in their jobs that are relevant to the goal of the organization.*

(Davoudi & Allahyari, 2019);

*Performance appraisal is evaluating an employee's current and or past performance relative to his or her performance standards.*

(Gary Dessler, 2017).

### 2.3.2 Penilaian Kinerja (Performance Appraisal)

Penilaian Kinerja (*Performance Appraisal*) merupakan momentum bagi karyawan untuk mempertanggung jawabkan tingkat kinerja yang telah dicapainya sepanjang tahun. Tahapan ini sekaligus juga menjadi kesempatan bagi atasan untuk menilai kinerja bawahannya menurut kriteria yang tegas dan terukur (berdasarkan *goals* yang telah disepakati bersama sejak awal). Berikut ini beberapa pengertian kinerja menurut para ahli.

Penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen instansi baik para pegawai maupun atasan yang selama ini telah melakukan pekerjaannya.

(Fahmi, 2017);

Penilaian kinerja mengacu pada sistem formal dan terstruktur, digunakan untuk mengukur, menilai, mempengaruhi sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran.

(Sedamaryanti, 2017).

### **2.3.3 Tujuan Penilaian Kinerja**

Dalam tujuan penilaian kinerja, ada beberapa teori menurut para ahli yang mendefinisikan tujuan penilaian kinerja, sebagai berikut :

Penilaian kinerja atau sering dikemukakan sebagai penilaian prestasi kerja merupakan bagian dari fungsi manajemen yang penting, yaitu evaluasi (penilaian) dan pengawasan.

(Sinambela, 2016);

Terdapat dua tujuan penilaian kinerja yang dinyatakan secara luas adalah untuk mencapai suatu kesimpulan yang evaluatif atau memberi pertimbangan mengenai kinerja pegawai, dan untuk pengembangan berbagai karya lewat program.

(L.L Cummings dan Donald P. Schwab dalam Sinambela, 2016);

Menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi. Kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik.

(Wibowo, 2011).

Berdasarkan teori di atas, maka dapat disimpulkan bahwa tujuan penilaian kinerja untuk mengevaluasi dan pengembangan kinerja pegawai dengan menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi dalam maksud mewujudkan kinerja karyawan yang lebih baik.

### **2.3.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan**

Kinerja seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik faktor internal maupun eksternal. Kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja.

(Hasibuan, 2011).

Apabila kinerja setiap individu atau karyawan baik, maka diharapkan kinerja perusahaan akan baik pula. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, menurut Prawirosentono (2011), yaitu :

#### **1. Efektifitas dan Efisiensi**

Bila suatu tujuan akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif. Tetapi, apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efektif.

Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien;

2. Otoritas (Wewenang)

Sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota organisasi yang lain untuk melakukan sesuatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya;

3. Disiplin

Taat kepada perintah dan aturan yang berlaku. Jadi, disiplin pegawai adalah kegiatan pegawai yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja;

4. Inisiatif

Berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi;

5. Budaya Organisasi

Seperangkat nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, atau norma-norma yang telah lama dianut bersama oleh para anggota organisasi, sebagai pedoman perilaku dan memecahkan masalah-masalah organisasinya;

6. Stress

Suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, pola berfikir, dan kondisi seorang pegawai.

Ada juga faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik hasil maupun perilaku kerja menurut Kasmir (2016) yaitu :

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan;

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya;

3. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan pegawai dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar;

4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama

lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik;

5. Motivasi kerja

Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka pegawai akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik;

6. Kepemimpinan

Merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya;

7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya;

8. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau instansi. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu instansi;

9. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika pegawai merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik;

10. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhi dalam bekerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja memengaruhi kinerja seseorang;

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan pegawai untuk tetap bekerja dan membela tempat kerja dimana dirinya bekerja;

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan pegawai untuk menjalankan kebijakan atau peraturan instansi dalam bekerja;

### 13. Disiplin kerja

Merupakan usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan.

### 2.3.5 Indikator Kinerja karyawan

Kinerja (*Performance*) dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok (organisasi) dalam waktu tertentu. Untuk pencapaian atau menilai kinerja, perlu menggunakan indikator sebagai tolak ukur berikut ini adalah indikator-indikator kinerja menurut para ahli :

Menurut Robbins (2016:260) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapai kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah.:

#### 1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan (Robbins, 2016: 260). Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.

#### 2. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan (Robbin, 2016: 260). Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.

#### 3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain (Robbins, 2016: 261). Kinerja Karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut.

#### 4. Efektifitas

Efektifitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya (Robbins,

2016: 261). Bahwa dalam pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh karyawan.

#### 5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas (Robbins, 2016: 261). Kinerja karyawan itu meningkat atau menurun dapat dilihat dari kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja karyawan, ketepatan waktu karyawan dalam bekerja disegala aspek, efektifitas dan kemandirian karyawan dalam bekerja. Artinya karyawan yang mandiri, yaitu karyawan ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

Indikator untuk mengukur kinerja menurut Kasmir (2016), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai ada enam, yaitu :

##### 1. Kualitas (mutu)

Kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah;

##### 2. Kuantitas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang;

##### 3. Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi;

##### 4. Kerja sama antar karyawan

Kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama antar pegawai dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang pegawai mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lain;

##### 5. Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas instansi sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan;

## 6. Pengawasan

Dengan melakukan pengawasan pegawai akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.

Menurut Afandi (2018), indikator-indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

### 1. Kuantitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya;

### 2. Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya;

### 3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya;

### 4. Disiplin kerja

Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku;

### 5. Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit;

### 6. Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum;

### 7. Kepemimpinan

Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi;

### 8. Kejujuran

Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan;

### 9. Kreativitas

Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

## 2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

### 2.4.1 Penelitian Sebelumnya

Pada penelitian ini, terdapat lima penelitian terdahulu untuk menjadi satu acuan pada penulisan ini.

Tabel 2.1  
Penelitian Sebelumnya

No	Nama Penulis	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Rohma Nurlia 2017	Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Al-Ijarah Indonesia Lampung	Gaya kepemimpinan (X) Terhadap Kinerja karyawan (Y)	Dengan demikian dapat berarti hipotesis “Gaya Kepemimpinan secara positif berhubungan langsung dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan” diterima.
2	Sela Ariska 2019	Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan PT.Telkom indonesia cabang bandar lampung	Gaya kepemimpinan (X) Terhadap Kinerja karyawan (Y)	Berdasarkan Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang tidak signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan Dan adanya hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan
3	Teddy Luthfi 2021	Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan di Lingkungan PT. Antavaya Travel Area Bandung	kepemimpinan (X) Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
4	Maryam 2017	Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada badan ketahanan pangan provinsi kepulauan riau	Gaya Kepemimpinan (X) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)	Berdasarkan Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan yang positif dan tingkat hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan dengan kategori rendah.
5	Jeni Ayu Lastri 2020	Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai	Gaya Kepemimpinan (X) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)	Berdasarkan Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan

		sekretariat daerah kota Parepare		dengan kinerja pegawai sekretariat daerah kota Parepare.
--	--	----------------------------------	--	--

Dalam penelitian sebelumnya lima tahun terakhir ini, peneliti mendapatkan satu acuan mengenai bagaimana menyusun skripsi sesuai dengan judul atau variabel dan metode penelitian yang sama dari lima penelitian terdahulu untuk mempermudah peneliti dalam menyusun skripsi ini.

#### **2.4.2 Kerangka Pemikiran**

Lembaga perusahaan swasta bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, pintar dan terampil, tetapi yang terpenting karyawan mampu bekerja giat dan berkeinginan yang tinggi untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Gaya kepemimpinan menunjukkan suatu kondisi atau sikap yang ada pada diri seorang pemimpin terhadap karyawan dan ketetapan perusahaan. Gaya kepemimpinan pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sulit tercapai apabila tidak ada gaya kepemimpinan pada karyawan. Gaya kepemimpinan yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab dan kepedulian seorang pemimpin terhadap karyawannya. Oleh karena itu gaya kepemimpinan harus diterapkan dalam suatu perusahaan maupun organisasi.

Tanpa dukungan gaya kepemimpinan yang baik dalam perusahaan, sulit untuk mewujudkan tujuannya yaitu pencapaian kinerja yang optimal. Menurut Hasibuan (2016:170) Gaya Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa gaya kepemimpinan yang baik, sulit bagi organisasi maupun perusahaan mencapai hasil yang optimal. Gaya kepemimpinan merupakan tanggung jawab dan kepedulian seorang pemimpin kepada karyawan yang mentaati semua peraturan perusahaan yang dibuat oleh pimpinan, mengingatkan anggota maupun karyawan dalam perusahaan harus dapat menjalankan tugas dari seorang pemimpin kepada karyawannya dengan baik dan kesadaran sendiri tanpa adanya paksaan.

Gaya kepemimpinan digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja dalam perusahaan yang melibatkan kinerja pimpinan sampai karyawan bawahan, proses ini dijadikan alat untuk berkomunikasi antara pimpinan dengan karyawan bawahan untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan. Jadi, Gaya kepemimpinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya karena merupakan salah satu faktor dari kinerja. Kinerja adalah setiap kegiatan yang bersangkutan dengan hasil kerja ataupun prestasi kerja karyawan dalam meningkatkan suatu tingkat pencapaian yang harus dicapai melalui kualitas, kuantitas dan efisiensi waktu yang baik antara karyawan dan pimpinan, demi kepentingan organisasi maupun perusahaan dan kesejahteraan sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan terkait.

Gaya kepemimpinan kerja merupakan faktor kinerja yang perlu diperhatikan dalam sebuah organisasi maupun perusahaan. Dimana, dalam sebuah lingkup kerja,

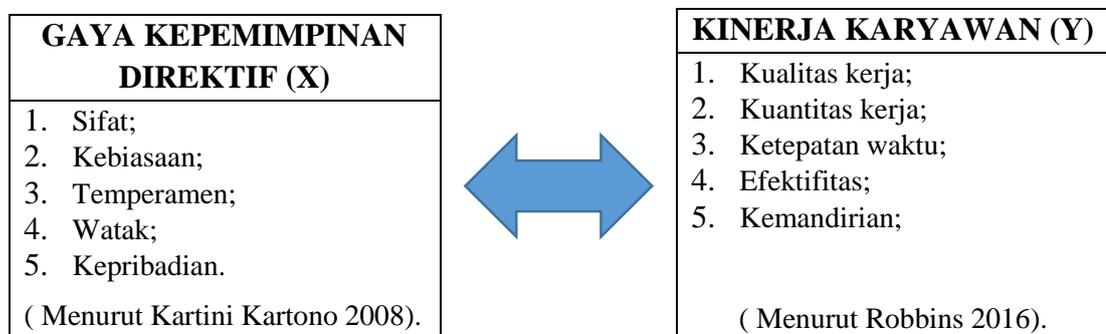
perlu adanya ketekunan dalam bekerja dari karyawan serta perlu adanya rasa takut dan rasa patuh pada peraturan yang berlaku ataupun yang sudah ditetapkan. Dalam sebuah perusahaan, pimpinan perlu mengevaluasi kinerja karyawan dengan melakukan penilaian kinerja karyawan dengan standar aturan penilaian yang telah ditetapkan berdasarkan perusahaan atau organisasi. Gaya kepemimpinan menjadi hal penting yang tidak bisa disepelekan oleh siapapun, karena hal tersebut mencerminkan sikap dan perilaku seorang pemimpin terhadap karyawannya. Sehingga, perlu adanya pemahaman terhadap norma ataupun aturan yang berlaku, dengan menaati norma yang berlaku, akan membentuk kepribadian karyawan untuk menciptakan hasrat serta semangat dalam bekerja.

Dari uraian kerangka pemikiran diatas dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan tidak dapat dipisahkan, karena gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan terhadap Pangaruh yang saling terkait satu sama lain, serta gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, dalam hal ini penulis melakukan penelitian langsung pada perusahaan tersebut dan bagaimana respon karyawan tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Ramez Agung Makmur Sentosa Kabupaten Bogor yang dilandasi oleh teori di atas.

Penelitian yang mendukung pernyataan, penelitian yang dilakukan oleh Normah Nurlia (2017), dengan kesamaan pada indikator variabel x dan variabel y. Selain itu, pernyataan yang mendukung penelitian, merupakan hasil penelitian yang dilakukan oleh Jeni Ayu Lastri (2020) Berdasarkan Hasil penelitian ini variable gaya kepemimpinan diperoleh nilai rata2 skor sebesar 3,511 dengan kriteria baik sedangkan kinerja karyawan diperoleh nilai rata2 sebesar 3,789 dengan kriteria baik jadi gaya kepemimpinan berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka peneliti dapat membuat model hubungan antar variabel dalam penelitian ini yang digambarkan dengan konstelasi penelitian sebagai berikut :

Gambar 2.1  
Konstelasi Penelitian



## 2.5 Hipotesis Penelitian

Dalam penelitian ini hipotesis yang akan diuji adalah Gaya Kepemimpinan Direktif (variabel x) dan Kinerja Karyawan (variabel y), hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Diduga Terdapat Hubungan positif dan signifikan Gaya kepemimpinan Direktif terhadap Kinerja karyawan PT Ramez Agung Makmur Sentosa Kabupaten Bogor.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kausal, dengan mengumpulkan data-data serta informasi untuk mendeskripsikan objek penelitian agar memperoleh gambaran secara mendalam dan objektif. Metode penelitian yang digunakan adalah explanatory survey. Teknik penelitian yang digunakan adalah statistik inferensial, yaitu statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya tersebut dapat diberlakukan untuk populasi. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis, yang umumnya merupakan penelitian yang menjelaskan fenomena dalam bentuk hubungan antar variabel. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang berhubungan yaitu variabel X (Gaya Kepemimpinan) dan variabel Y (Kinerja Karyawan).

#### **3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian**

##### **3.2.1 Objek Penelitian**

Objek penelitian pada penelitian ini adalah untuk menganalisis mengenai hubungan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang ada di PT Ramez Agung Makmur Sentosa Kabupaten Bogor. Objek penelitian yang diteliti adalah, “Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan”, dimana gaya kepemimpinan sebagai variabel bebas yaitu X (independen), dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat yaitu Y (dependen).

##### **3.2.2 Unit Analisis**

Unit analisis dalam penelitian ini penulis menggunakan unit analisis berupa individual, yaitu sumber data yang diperoleh dari responden setiap individu. Dimana individu disini merupakan karyawan di PT Ramez Agung Makmur Sentosa Kabupaten Bogor yang berjumlah 28 orang karyawan.

##### **3.2.3 Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian ini dilakukan di PT Ramez Agung Makmur Sentosa yang beralamat di Jl. Pasir Panjang, Bungur Rt 05/05 No. 01, Megamendung, Kecamatan Megamendung, Kabupaten Bogor, Jawa Barat. 16770

#### **3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian**

##### **3.3.1 Jenis Data Penelitian**

Data yang dikumpulkan penulis dalam penelitian ini dibedakan menjadi dua yaitu data kualitatif dan data kuantitatif.

1. Data Kualitatif

Data kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang berbentuk informasi dari wawancara dan fenomena yang terjadi di perusahaan dan data jumlah karyawan yang diperoleh dari hasil wawancara dengan kepala Bagian Direktur Di PT Ramez Agung Makmur Sentosa Kabupaten Bogor;

## 2. Data Kuantitatif

Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini berupa data data/angka-angka mengenai data hasil kinerja karyawan selama periode 2018 – 2020 di PT Ramez Agung Makmur Sentosa Kabupaten Bogor.

Data kuantitatif juga digunakan penulis dalam penelitian ini untuk memperoleh hasil survey dari kuesioner yang berhubungan dengan alat analisis statistik dimana akan di uji untuk menentukan ada atau tidaknya pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

### 3.3.2 Sumber Data Penelitian

Sumber data penelitian dibagi menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder, yaitu :

#### 1. Data Primer

Data yang diperoleh peneliti langsung dari unit analisis yang diteliti yaitu individu/orang dalam perusahaan/instansi/organisasi, kelompok individu atau dari perusahaan/instansi/organisasi yang diteliti dengan cara penyebaran kuesioner yang disebarkan kepada sejumlah responden yang sesuai dengan target sasaran dari penelitian yaitu karyawan di PT Ramez Agung Makmur Sentosa Kabupaten Bogor;

#### 2. Data Sekunder

Data yang diperoleh secara langsung atau melalui media perantara. Penulis mengumpulkan data-data dan bahan pustaka lainnya dari teori yang relevan terhadap permasalahan yang diteliti seperti buku, jurnal, dan penelitian terdahulu serta penyedia data pada PT Ramez Agung Makmur Sentosa Kabupaten Bogor.

### 3.4 Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel penelitian bertujuan untuk mengarahkan variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian agar sesuai dengan metode pengukuran yang telah disiapkan. Adapun definisi operasional untuk menjelaskan variabel-variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1

Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
----------	-----------	--------	-------

	1. Sifat	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Atasan Memberikan intruksi yang jelas kepada karyawan;</li> <li>2. Meminta karyawan bekerja secara individu kepada karyawan;</li> <li>3. Atasan Memberikan arahan langsung kepada karyawan;</li> </ol>	Interval
Gaya kepemimpinan (X)	2. Kebiasaan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Meminta para karywan untuk mempertahankan prestasi kerja;</li> <li>2. Memberikan perintah pada karyawan secara jelas atau rinci;</li> <li>3. mendorong para karyawan agar pekerjaan sesuai jadwal;</li> </ol>	Interval
	3. Temperamen	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memenuhi SOP perusahaan;</li> <li>2. Bersedia atas sanksi dikarenakan melanggar aturan;</li> <li>3. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kerja pimpinan;</li> </ol>	Interval
	4. Watak	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jarang melibatkan karyawan dalam saran atau pendapat;</li> <li>2. Semua keputusan ada di tangan pemimpin;</li> <li>3. Memberikan standar untuk setiap pekerjaan yang diperintahkan;</li> </ol>	Interval
	5. Kepribadian	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bersikap tegas dalam mengambil keputusan;</li> <li>2. Meminta menyelesaikan tugas sebaik-baiknya yang sudah diperintahkan;</li> <li>3. Pimpinan memberikan perintah atau tugas khusus;</li> </ol>	Interval
Kinerja karyawan (Y)	1. Kualitas kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Karyawan melakukan pekerjaan lebih dari yang diharapkan;</li> <li>2 Karyawan berusaha meningkatkan keterampilan kerja;</li> <li>3 Karyawan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur standar perusahaan;</li> </ol>	Interval
	2. Kuantitas kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Karyawan melaksanakan pekerjaan dengan baik dalam waktu yang cukup</li> <li>2. Karyawan selalu menetapkan target dalam bekerja;</li> <li>3. Karyawan langsung mengerjakan tugas baru setelah tugas lama selesai;</li> </ol>	Interval
	3. Ketepatan waktu	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Karyawan mengerjakan pekerjaan tepat waktu;</li> <li>2. Karyawan dalam melaksanakan pekerjaan selalu berupaya tepat waktu;</li> </ol>	Interval

		3. Karyawan selalu bekerja sesuai dengan waktu yang ditentukan;	
	4. Efektifitas	1. Kemampuan saya melebihi standar yang ditetapkan; 2. berusaha dengan lebih bekerja keras dari pada yang lain; 3. mempunyai komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja;	Interval
	5. Kemandirian	1. Mampu memilih dan melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda dengan karyawan yang lain; 2. Mampu mengerjakan tugas secara mandiri yang diperintahkan; 3. Memiliki pengetahuan yang luas yang dapat membantu karyawan lain dalam pengambilan keputusan;	Interval

### 3.5 Metode Penarikan Sampel

Penarikan sampel bertujuan untuk menentukan batasan bagi populasi yang ingin diteliti. Penelitian ini menggunakan sampel data karyawan yang berjumlah 28 responden yang diperoleh dari lokasi penelitian menggunakan metode penarikan sampel *probability sampling* yaitu setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk di jadikan sebagai sampel. Sampling yang digunakan dalam penelitian ini dengan teknik penarikan yaitu sampling jenuh. Dimana pengambilan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan kata lain sampling jenuh bisa disebut dengan sensus, dimana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel. (menurut Sugiyono 2018:85)

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Ramez Agung Makmur Sentosa Kabupaten Bogor yang berjumlah 28 orang.

### 3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, pengumpulan data tersebut dilakukan dengan cara :

#### 3.6.1 Data Primer

##### a. Wawancara

Wawancara adalah proses interaksi dan komunikasi untuk memperoleh data yang diperlukan. Dalam wawancara ini penulis menanyakan hal-hal yang terkait dengan permasalahan yang sedang diteliti;

##### b. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data melalui pengamatan dan pencatatan perilaku pegawai. Observasi dilakukan dengan cara mengamati perilaku karyawan dalam lingkup instansi tersebut;

c. Kuisisioner

Pengumpulan data dengan mengajukan pernyataan-pernyataan yang sudah disiapkan secara tertulis dengan menyebarkan angket tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dan disertai dengan alternatif jawaban yang akan diberikan kepada responden.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan skala *likert* yaitu 5 (lima) butir skala yang dapat mencerminkan pendapat responden. Berikut tabel skala *likert*.

Tabel 3.2 Skala *Likert*

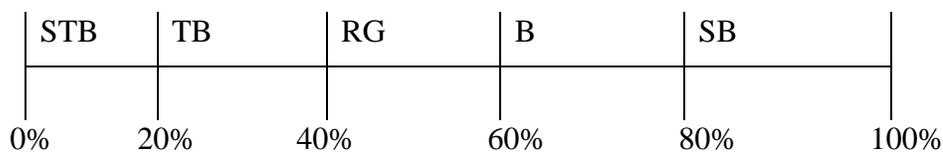
Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (ST)	4
Ragu-ragu (RG)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2016).

Total dari nilai jawaban setiap butir pertanyaan kemudian dibuatkan rentang skala untuk mengetahui tanggapan total responden. Dengan rumus sebagai berikut :

$$= \frac{\text{Skor Total hasil Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan seperti berikut ;



Gambar 3.1

Rentang Skala *Likert*

### 3.6.2 Data Sekunder

Data Sekunder merupakan data yang diperoleh secara langsung melalui bahan penyedia data dari PT Ramez Agung Makmur Sentosa Kabupaten Bogor dan bahan pustaka lainnya seperti buku, jurnal, dan penelitian-penelitian terdahulu.

### 3.7 Uji Kualitas Data

Uji kualitas data adalah penelitian yang mengukur variabel dengan menggunakan instrument kuesioner yang merupakan data primer harus dilakukan pengujian kualitas terhadap data yang diperoleh. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah instrument yang digunakan valid dan reliabel sebab kebenaran data yang diolah sangat menentukan kualitas hasil penelitian.

#### 3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan valid atau tidaknya suatu data Interval. Suatu data yang valid, mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya data yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Sebuah data dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan (Sunyoto, 2013). Uji validitas dilakukan dengan cara menggunakan rumus korelasi Rank Spearman masing-masing item dalam kuesioner kemudian dibandingkan dengan r tabel. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan di ukur oleh kuesioner tersebut, setiap pertanyaan dikatakan valid apabila  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak atau item tersebut valid. Suatu butir pertanyaan dinyatakan valid jika  $r_{hitung} \geq 0,374$ ,  $n = 28$ ,  $\alpha = 0,05$ .

Uji validitas digunakan untuk menghitung korelasi antara skor masing-masing pertanyaan dengan skor total, memakai rumus korelasi *product moment* :

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

Keterangan:

$r_h$  = Nilai koefisien Pearson

$n$  = Jumlah Responden

$\sum X$  = Jumlah nilai dalam distribusi X

$\sum Y$  = Jumlah nilai dalam distribusi Y

$\sum XY$  = Jumlah hasil antara variable X dan variable Y

(Sugiyono, 2016)

Dalam penelitian ini jumlah sampel yang akan diteliti dalam uji validitas sebanyak 28 orang. Pengujian validitas data penelitian ini menggunakan Spss 26.

1. Uji validitas variabel gaya kepemimpinan

Tabel 3.3  
Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X)

No	Pernyataan	T Hitung	T tabel	Keterangan
<b>SIFAT</b>				
1	Atasan Memberikan intruksi yang jelas kepada karyawan	0,471	0,361	Valid
2	Pimpinan meminta karyawan bekerja secara individu kepada karyawan	0,755	0,361	Valid
3	Atasan Memberikan arahan langsung kepada karyawan	0,740	0,361	Valid
<b>KEBIASAAN</b>				
4	Pimpinan meminta para karywan untuk mempertahankan prestasi kerja	0,553	0,361	Valid
5	Pimpinan memberikan perintah pada karyawan secara jelas atau rinci	0,406	0,361	Valid
6	Pimpinan mendorong para karyawan agar pekerjaan sesuai jadwal	0,843	0,361	Valid
<b>TEMPERAMEN</b>				
7	Selalu meminta Memenuhi SOP perusahaan	0,924	0,361	Valid
8	Bersedia atas sanksi dikarenakan melanggar aturan	0,643	0,361	Valid
9	Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kerja pimpinan	0,881	0,361	Valid
<b>WATAK</b>				
10	Pimpinan jarang melibatkan karyawan dalam saran atau pendapat	0,680	0,361	Valid
11	Semua keputusan ada di tangan pemimpin	0,795	0,361	Valid

12	Pimpinan memberikan standar untuk setiap pekerjaan yang diperintahkan	0,797	0,361	Valid
----	---	-------	-------	-------

**KEPRIBADIAN**

13	Pimpinan bersikap tegas dalam mengambil keputusan kepada karyawan	0,606	0,361	Valid
14	Meminta menyelesaikan tugas sebaik-baiknya yang sudah diperintahkan	0,471	0,361	Valid
15	Pimpinan memberikan perintah atau tugas khusus kepada karyawan	0,659	0,361	Valid

Sumber: Kuesioner yang diolah melalui SPSS26 (2022)

Berdasarkan uji validitas dari variabel gaya kepemimpinan dapat dilihat pada tabel di atas bahwa hasil uji validitas dengan menggunakan program spss 26 tersebut dengan responden sebanyak 28 responden dan kuesioner variabel gaya kepemimpinan direktif yang tersebar 15 pernyataan tersebut dinyatakan valid sehingga dapat digunakan untuk pembahasan pada bab selanjutnya.

2. Uji validitas variabel kinerja karyawan

Tabel 3.4  
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	T Hitung	T tabel	Keterangan
<b>KUALITAS KERJA</b>				
1	Saya melakukan pekerjaan lebih dari yang diharapkan	0,588	0,361	Valid
2	Saya berusaha meningkatkan keterampilan kerja	0,518	0,361	Valid
3	Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur standar perusahaan	0,522	0,361	Valid

**KUANTITAS KERJA**

4	Saya melaksanakan pekerjaan dengan baik dalam waktu yang cukup	0,674	0,361	Valid
5	Saya selalu menetapkan target dalam bekerja	0,414	0,361	Valid
6	Saya langsung mengerjakan tugas baru setelah tugas lama selesai	0,517	0,361	Valid

#### **KETEPATAN WAKTU**

7	Saudara mengerjakan pekerjaan tepat waktu	0,631	0,361	Valid
8	Saudara dalam melaksanakan pekerjaan selalu berupaya tepat waktu	0,640	0,361	Valid
9	Saudara selalu bekerja sesuai dengan waktu yang ditentukan	0,420	0,361	Valid

#### **EFEKTIVITAS**

10	Kemampuan saya melebihi standar yang ditetapkan	0,779	0,361	Valid
11	Saya berusaha dengan lebih keras dari pada yang lain	0,606	0,361	Valid
12	Saya mempunyai komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja	0,624	0,361	Valid

#### **KEMANDIRIAN**

13	Mampu memilih dan melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda dengan karyawan yang lain	0,610	0,361	Valid
14	Mampu mengerjakan tugas secara mandiri yang diperintahkan	0,676	0,361	Valid
15	Memiliki pengetahuan yang luas yang dapat membantu karyawan	0,714	0,361	Valid

	lain dalam pengambilan keputusan			
--	----------------------------------	--	--	--

Sumber: Kuesioner yang diolah melalui SPSS26 (2022)

Berdasarkan uji validitas dari variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel di atas bahwa hasil uji validitas dengan menggunakan program spss26 tersebut dengan responden sebanyak 28 responden dan kuesioner variabel kinerja karyawan yang tersebar 15 pernyataan tersebut dinyatakan valid sehingga dapat digunakan untuk pembahasan pada bab selanjutnya.

### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan beberapa pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Uji realibilitas juga dijadikan alat pengukuran yang dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut di ulang. Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Jika nilai *Alpha Croanbach* > 0,60 maka reliabel (Sujarweni, 2014).

$$r_i = \frac{k}{(k - 1)} \left( 1 - \frac{\sum S_{i^2}}{\sum S_{j^2}} \right)$$

Keterangan:  $r_i$  = Nilai

Reliabilitas  $k$  = Jumlah item

$\sum S_{i^2}$  = Jumlah varians tiap-tiap skor

$s_x^2$  = Varians total

Tabel 3.5

Kriteria Penilaian Terhadap Koefisien *Alpha Croanbach*.

No	Interval	Keterangan
1	0,8 – 1,0	Reliabilitas Baik
2	0,6 – 0,799	Reliabilitas Diterima
3	< 0,6	Reliabilitas Kurang Baik

(Sugiyono, 2014)

- Uji reliabilitas gaya kepemimpinan

Uji reliabilitas dapat dilihat pada kolom *Cronboach's Alpha* bahwa data atau case yang valid berjumlah 15 dapat dilihat nilai *Cronboach's Alpha* untuk gaya kepemimpinan sebesar 0,920

Tabel 3.6

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

Sumber: output spss26

Tabel 3.7

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.920	15

Sumber: output spss26

Output case processing summary menjelaskan jumlah data yang valid untuk diproses data keluarkan (*exclude*) dan *reliability statistic* menunjukkan bahwa *Cronboach's Alpha* untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,920 yang bearti diterima, maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian telah reliabel.

- Uji Reliabilitas kinerja karyawan

Uji reliabilitas dapat dilihat pada kolom *Cronboach's Alpha* bahwa data atau case yang valid berjumlah 15 dapat dilihat nilai *Cronboach's Alpha* untuk gaya kepemimpinan sebesar 0,920

Tabel 3.8

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

Sumber: output spss26

Tabel 3.9

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.872	15

Sumber: output spss26

Output case processing summary menjelaskan jumlah data yang valid untuk diproses data keluarkan (*exclude*) dan *reliability statistic* menunjukkan bahwa *Cronboach's Alpha* untuk variabel kinerja karyawan sebesar 0,872 yang bearti diterima, maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian telah reliabel.

### 3.8 Metode Pengolahan/Analisis Data

#### 3.8.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan tentang ciri-ciri responden dan variabel penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan analisis deskriptif atas variabel independen variabel dependen yang selanjutnya dilakukan pengklasifikasian terhadap jumlah total skor responden. Dari jumlah skor jawaban responden yang diperoleh kemudian disusun kriteria penilaian. Untuk setiap item pernyataan. Tahap analisis dilakukan dengan menggunakan skala likert dengan bobot nilai 1 samapai 5.

#### 3.8.2 Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang diketahui. Analisis kuantitatif bertujuan untuk mencari pengaruh yang menjelaskan sebab-sebab dan fakta-fakta sosial yang terukur, menunjukkan pengaruh variabel serta menganalisis. Penelitian kuantitatif ini dilakukan dengan mengumpulkan data dan hasil analisis untuk mendapatkan informasi yang harus disimpulkan.

#### 3.8.3 Analisis korelasi rank spearman

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar tingkat keeratan atau kekuatan hubungan antara gaya kepemimpinan direktif dengan kinerja karyawan dengan menggunakan Rank Spearman, persamaan korelasi dinyatakan dalam rumus :

$$r_s = \frac{(6\sum di^2)}{(n(n^2 - 1))} \text{ dimana } d^2 = \sum [R(Xi) - R(Yi)]^2$$

Keterangan :

- $r_s$  = Nilai korelasi Rank Spearman
- n = Jumlah responden (data)
- di = Selisih setiap pasangan rank
- R = Ranking

Dari hasil perhitungan (r), maka di dapatkan suatu hasil sebagai berikut :

1. Bila nilai r = -1, artinya korelasinya negatif sempurna
2. Bila nilai r = 0, artinya tidak ada korelasi
3. Bila nilai r = 1, artinya korelasinya sangat kuat.

Table 0.10 Interval Kefisien Korelasi

Interval Koefisien	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 (2018)

### 3.8.4 Uji Hipotesis Korelasi

Untuk mengetahui apakah koefisien penelitian adanya signifikan atau tidak dan untuk mengetahui seberapa besar hubungan gaya kepemimpinan direktif terhadap kinerja karyawan makam perlu dilakukan uji hipotesis koefisien korelasi. Dalam penelitian ini uji signifikansi dilakukan dengan uji t sugiyono, (2016).

Rumusnya :

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

Keterangan:

- $t_{hitung}$  = nilai t
- r = koefisien korelasi antara gaya kepemimpinan direktif dengan kinerja karyawan
- n = jumlah responden
- $r^2$  = koefisien determinasi

hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut :

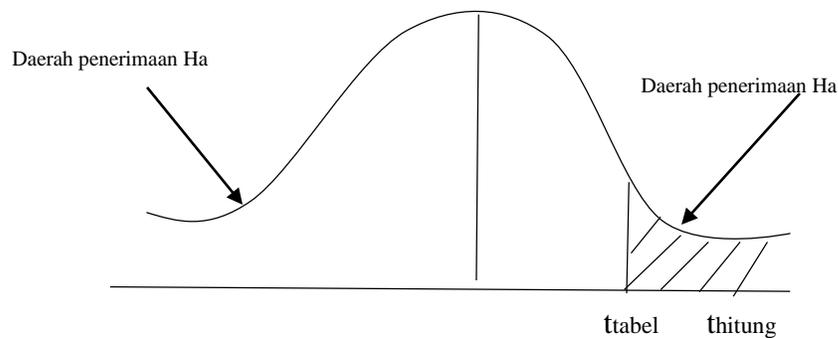
- a.  $H_0 : \rho \leq 0$ , Tidak terdapat hubungan positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan direktif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ramez Agung Makmur Sentosa Kabupaten Bogor.

- b.  $H_0 : \rho > 0$ , Terdapat hubungan positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan direktif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ramez Agung Makmur Sentosa Kabupaten Bogor.

Untuk melakukan pengujian dengan nilai  $t_{tabel}$ , digunakan taraf yaitu sebesar 5% atau 0,05 dan  $df = n - 2$ , kemudian nilai  $t_{hitung}$  dibandingkan dengan menggunakan uji satu arah maka kriteria hasil pengujian adalah :

- a. Terima  $H_0$  dan tolak  $H_a$  jika nilai  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  artinya, Tidak terdapat hubungan positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan direktif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ramez Agung Makmur Sentosa Kabupaten Bogor.
- b. Tolak  $H_0$  dan terima  $H_a$  jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  artinya, Terdapat hubungan positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan direktif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ramez Agung Makmur Sentosa Kabupaten Bogor

Gambar 3.2  
Kurva pengujian koefisien korelasi



Sumber : Sugiyono, (2015)

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

##### **4.1.1 Sejarah dan perkembangan PT Ramez Agung Makmur Sentosa**

PT ramez agung makmur sentosa adalah perusahaan swasta nasional yang bergerak di bidang jasa tour dan travel. Nama Ramez terinspirasi dari istilah anak pemilik perusahaan tersebut yaitu Ramez Al Faramawi sehingga memberikan nama tersebut untuk perusahaannya. Sedangkan Agung mengagungkan semuanya kepada yang maha kuasa, sedangkan makmur mencerminkan kemakmuran dalam menjalankan usaha tersebut sehingga ikhlas dalam menjalankan usaha bisnisnya. Sedangkan untuk Sentosa memberikan arti aman dan tentram dalam menjalankan usaha bisnis kami.

PT. Ramez agung makmur sentosa adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang pariwisata dalam menjalankan aktivitasnya sekarang ini terfokus di bidang Perjalanan religi Haji Plus, Umroh, Tour dan Travel Visa Internasional. Yang beralamat di alamat lama jln. pangrango kp tugu rt 01/06 desa tugu selatan kec cisarua kab bogor jawa barat pada tahun 2017 s/d 2020 dan pindah ke alamat kantor baru jln. pasir panjang, kp bungur rt05/05 desa megamendung kec megamendung kab bogor jawa barat pada tahun 2020 sampai sekarang. PT. Ramez agung makmur sentosa dirikan oleh Ressi Ipo dan H. Unus Bin Jahri, beliau mulai tertarik menekuni usaha wisata ini terutama dalam bidang ibadah umrah karena banyak permintaan dari jemaah yang menginginkan ibadah umrah, tetapi sulit untuk mendapatkan kantor travel yang terdekat di sekitar wilayah tersebut, mengingat beliau mempunyai latar belakang memimpin sebuah travel yang bergerak di bidang yang sama.

Sebagai sebuah perusahaan jasa yang berorientasi melayani jemaah Indonesia untuk berkunjung ke Tanah Suci guna menunaikan ibadah, kami berkomitmen memberikan pelayanan terbaik kepada para jemaah dengan Jaminan kenyamanan, keamanan, fasilitas, dan kepastian keberangkatan merupakan bentuk pengabdian kami kepada masyarakat muslim Indonesia. kami telah menyiapkan paket yang terbaik untuk perjalanan ibadah tersebut sedemikian rupa dengan satu alasan, yaitu jemaah bisa menunaikan ibadah dengan penuh rasa aman dan nyaman tanpa keraguan sedikitpun.

Sebagai komitmen legalitas perusahaan dalam melayani pelanggan dan jemaah secara aman dan profesional, saat ini perusahaan telah mengantongi izin resmi sebagai Biro Perjalanan Wisata dari kementerian pariwisata, lalu izin haji khusus dan umroh dari kementerian agama. Selain itu perusahaan juga tergabung dalam komunitas organisasi travel nasional dan menjalin kerja sama dengan PT Tirta Barokah Jakarta dan PT Tawakal Internasional Tangerang.

Di samping menyediakan paket perjalanan ibadah, kami pun menawarkan peluang kemitraan kepada seluruh anggota masyarakat secara luas yang tertarik mengembangkan bisnis di bidang tour and travel, khususnya travel umroh dan haji. Di mana peluang tersebut adalah Anda berkesempatan untuk menjadi agen maupun perwakilan/kantor cabang di setiap kota di mana Anda tinggal di seluruh Indonesia.

#### **4.1.2 Visi dan Misi PT Ramez Agung Makmur Sentosa**

Visi :

1. Menjadi penyelenggara Haji Khusus dan Umrah dengan pelayanan berkualitas dan bimbingan ibadah sesuai Al Qur'an dan Sunnah Shahihah.
2. Memberikan pelayanan Tour & Travel secara komperhensif dan integral dengan berorientasi kepada kepuasan pelanggan.

Misi :

1. Senantiasa berupaya untuk berpegang teguh kepada prinsip-prinsip ajaran Islam dalam semua aspek operasional perusahaan.
2. Memiliki Sumber Daya Insani yang bertaqwa, loyal kepada perusahaan, amanah, profesional serta ditopang oleh sistem IT yang handal dan mekanisme kerja kondusif, efektif dan efisien.
3. Inovatif, progresif dan bekerja keras untuk memberikan pelayanan terbaik kepada segenap pelanggan.
4. Senantiasa memberikan manfaat yang sebesar-besarnya dan berkesinambungan bagi segenap pemangku kepentingan Munatour.

Motto :

Bimbingan Ibadah Umroh & Haji Sesuai Sunnah dengan Fasilitas & Layanan Terbaik

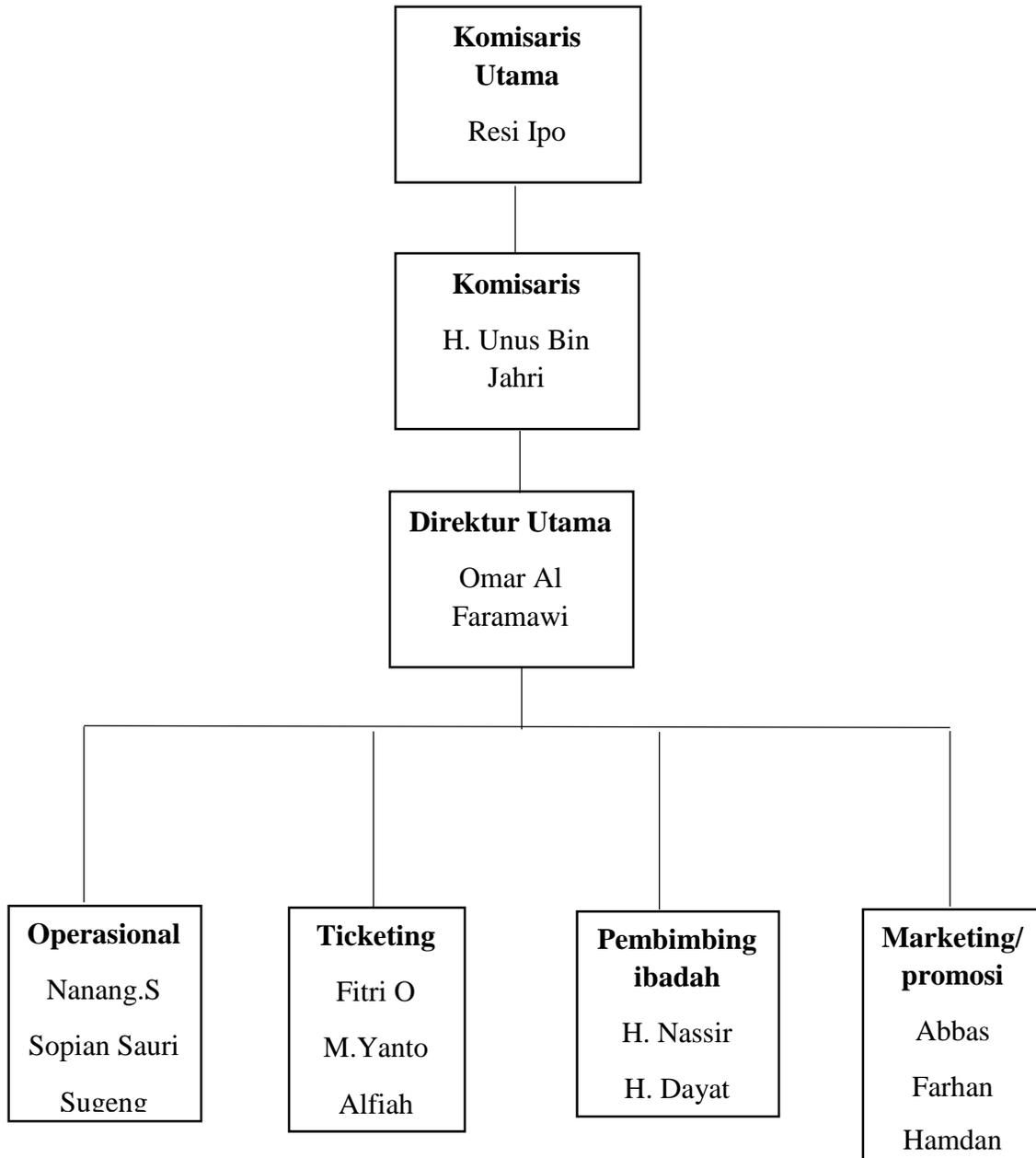
#### **3 (Tiga) Komitmen PT Ramez Agung Makmur Sentosa**

1. Komitmen Ibadah
  - a. Melaksanakan ibadah Haji dan Umrah sesuai Sunnah Rasulullah Saw
  - b. Dalam pelaksanaan ibadah selalu didampingi oleh ustadz pembimbing ibadah yang berpengalaman
2. Komitmen Tarbiyah
  - a. Pengajian rutin selama di Tanah Suci
  - b. Bimbingan dzikir dan doa yang shahih serta tadarus Al Qur'an
  - c. Konsultasi Agama, keluarga & Masalah aktual lainnya
  - d. Pengajian rutin pasca ibadah
3. Komitmen Da'wah

- a. Komponen biaya haji dan Umrah sudah termasuk dana dakwah
  - b. Memberangkatkan para da'i pedalaman untuk menunaikan ibadah Haji
- Pemberian beasiswa dan santunan sosial lainnya.

#### 4.1.3 Struktur Organisasi

Gambar 4.1 Struktur Organisasi  
PT Ramez Agung Makmur Sentosa Kabupaten Bogor



## 4.2 Profil Responden

Profil responden yang diteliti terbagi menjadi 4 (empat) kriteria yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia dan pendidikan terakhir. Berikut ini hasil data profil responden yang merupakan karyawan pada PT Ramez Agung Makmur Sentosa Kabupaten Bogor.

### 4.2.1 Jenis kelamin

Tabel 4.1. Profil Karyawan Berdasarkan Janis Kelamin

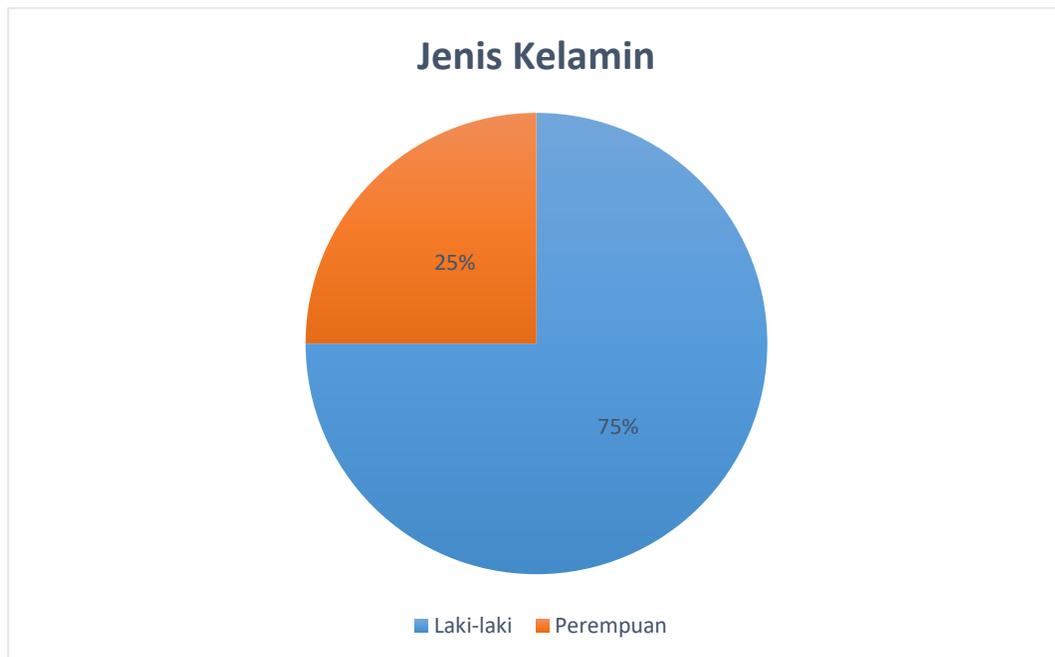
No	Kategori	Jumlah responden	Presentase
1	Laki-laki	21	75
2	Perempuan	7	25
	Jumlah	28	100

Sumber : Data kuesioner, diolah 2022

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa jenis kelamin responden karyawan pada PT Ramez Agung Makmur Sentosa Kabupaten Bogor paling banyak yaitu pada karyawan berjenis kelamin laki-laki sebanyak 21 orang dengan persentase 75% dari 28 responden.

Gambar 4.2

Tingkat Presentase Berdasarkan Jenis Kelamin



Sumber : Data kuesioner, diolah 2022

### 4.2.2 Usia

## 4.2. Profil karyawan berdasarkan usia

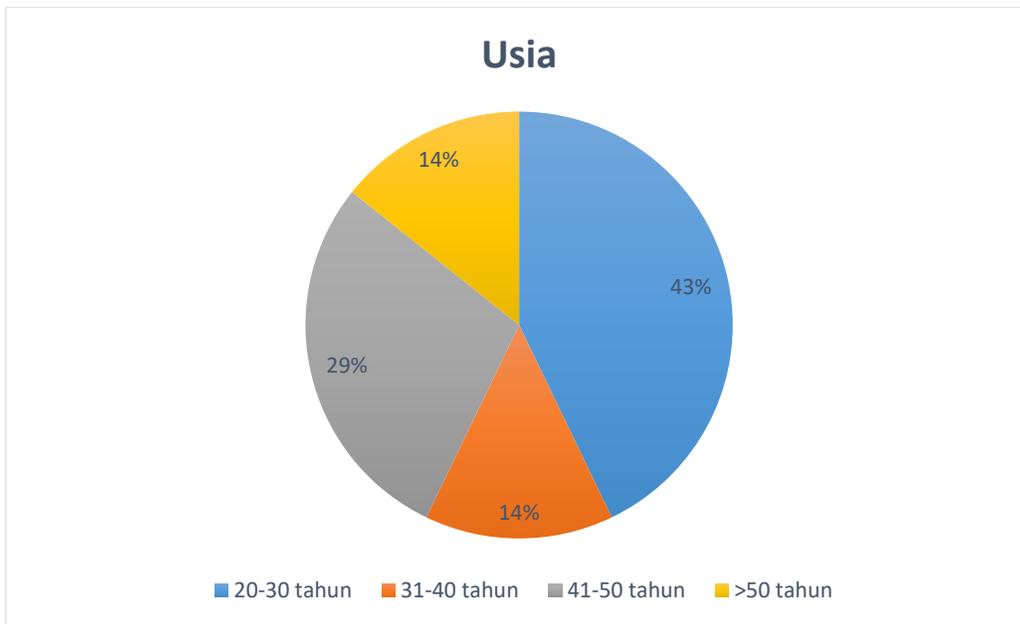
No	Kategori	Jumlah Responden	Presentase
1	20-30 tahun	12	43
2	31-40 tahun	4	14
3	41-50 tahun	8	29
4	>50 tahun	4	14
	Jumlah	28	100

Sumber : Data kuesioner, diolah 2022

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa usia responden karyawan pada PT Ramez Agung Makmur Sentosa Kabupaten Bogor paling banyak yaitu pada karyawan yang berusia 20-30 tahun sebanyak 12 orang dengan persentase 42,9% dari 28 responden.

Gambar 4.3

Tingkat Presentase Usia



Sumber : Data kuesioner, diolah 2022

#### 4.2.3 Pendidikan terakhir

Tabel 4.3. Profil karyawan berdasarkan pendidikan terakhir

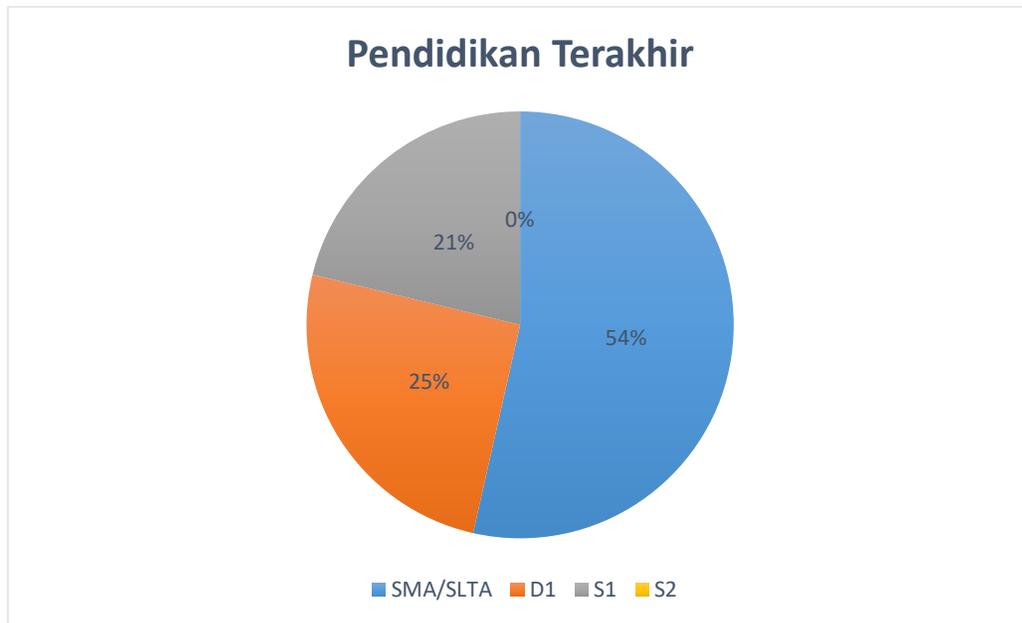
No	Kategori	Jumlah Responden	Presentase
1	SMA/SLTA	15	53
2	D1	7	25
3	S1	6	21
4	S2	0	0
	Jumlah	28	100

Sumber : Data kuesioner, diolah 2022

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa pendidikan terakhir responden karyawan pada PT Ramez Agung Makmur Sentosa Kabupaten Bogor paling banyak yaitu pada karyawan yang berpendidikan SMA/SLTA sebanyak 15 orang dengan presentase 53% dari 28 responden.

Gambar 4.4

Tingkat Presentase Berdasarkan Pendidikan Terakhir



Sumber : Data kuesioner, diolah 2022

- Pembahasan

Berikut di bawah ini dijelaskan secara terperinci mengenai indikator dari gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan pada PT Ramez Agung Makmur Sentosa. Dimana hasil dari setiap indikator akan mempunyai skor yang kemudian akan di olah lebih lanjut dengan menggunakan program spss26.

#### 4.2.4 Gaya Kepemimpinan PT Ramez Agung Makmur Sentosa

Sebuah perusahaan didalam perkembangannya tergantung bagaimana karyawan yang ada didalamnya. Gaya kepemimpinan menyangkut perasaan positif karyawan dalam menjalankan perasaannya. Dengan terciptanya gaya kepemimpinan yang baik bagi karyawannya diharapkan akan membantu terciptanya tujuan yang akan dicapai perusahaan. Di bawah ini adalah hasil tanggapan responden mengenai variabel gaya kepemimpinan pada PT ramez agung makmur sentosa yang diperoleh dari hasil kuesioner

yang disebarikan pada responden melalui tabel. Total dari nilai jawaban setiap butir pertanyaan kemudian dibuatkan rentang skala untuk mengetahui tanggapan total responden. Dengan rumus antara lain :

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi X Responden}} \times 100$$

## 1. SIFAT

Tabel 4.4. Tanggapan responden mengenai “Atasan Memberikan intruksi yang jelas kepada karyawan“

Keterangan	Skor	Jumlah	Skor Total	Presentase
Sangat setuju	5	4	20	14,3
Setuju	4	13	52	46,4
Ragu-ragu	3	9	27	32,1
Tidak setuju	2	2	4	7,2
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		28	103	100

Sumber : Data Kuesioner, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 4 responden (14,3%) dari jumlah responden sebanyak 28 orang menjawab sangat setuju, 13 responden (46,4%) menjawab setuju, 9 responden (32,1%) menjawab ragu-ragu, 2 responden (7,2%) menjawab tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi tanggapan responden mengenai indikator sifat melalui pertanyaan atasan memberikan intruksi yang jelas kepada karyawan ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 46,4% yang artinya responden setuju dengan pertanyaan tersebut.

Tabel 4.5. Tanggapan responden mengenai “Pimpinan meminta karyawan bekerja secara individu kepada karyawan”

Keterangan	Skor	Jumlah	Skor Total	Presentase
Sangat setuju	5	4	20	20,8
Setuju	4	8	32	33,3
Ragu-ragu	3	12	36	37,6
Tidak setuju	2	4	8	8,3
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		28	96	100

Sumber : Data Kuesioner, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 4 responden (20,8%) dari jumlah responden sebanyak 28 orang menjawab sangat setuju, 8 responden (33,3%) menjawab setuju, 12 responden (37,6%) menjawab ragu-ragu, 4 responden (8,3%)

menjawab tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi tanggapan responden mengenai indikator sifat melalui pertanyaan Pimpinan meminta karyawan bekerja secara individu kepada karyawan ada pada tanggapan ragu-ragu dengan nilai sebesar 37,6% yang artinya responden masih ragu-ragu dengan pertanyaan tersebut.

Tabel 4.6. Tanggapan responden mengenai “Atasan Memberikan arahan langsung kepada karyawan”

Keterangan	Skor	Jumlah	Skor Total	Presentase
Sangat setuju	5	4	20	21,6
Setuju	4	7	28	29,4
Ragu-ragu	3	13	39	41,6
Tidak setuju	2	4	8	8,4
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		28	95	100

Sumber : Data Kuesioner, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 4 responden (21,6%) dari jumlah responden sebanyak 28 orang menjawab sangat setuju, 7 responden (29,4%) menjawab setuju, 13 responden (41,6%) menjawab ragu-ragu, 4 responden (8,4%) menjawab tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi tanggapan responden mengenai indikator sifat melalui pertanyaan Atasan Memberikan arahan langsung kepada karyawan ada pada tanggapan ragu-ragu dengan nilai sebesar 41,6% yang artinya responden masih ragu-ragu dengan pertanyaan tersebut.

Dari ke 3 pernyataan tentang indikator sifat di atas dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang paling dominan dengan skor tertinggi adalah “Atasan Memberikan intruksi yang jelas kepada karyawan” dengan total skor sebesar 103 yang terdapat pada tabel . dengan begitu atasan memberikan intruksi yang jelas kepada karyawan.

## 2. KEBIASAAN

Tabel 4.7. Tanggapan responden mengenai “Pimpinan meminta para karyawan untuk mempertahankan prestasi kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah	Skor Total	Presentase
Sangat setuju	5	1	5	5,4
Setuju	4	9	36	39,2
Ragu-ragu	3	14	43	46,7
Tidak setuju	2	4	8	8,7
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		28	92	100

Sumber : Data Kuesioner, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 1 responden (5,4,4%) dari jumlah responden sebanyak 28 orang menjawab sangat setuju, 9 responden (39,2%) menjawab setuju, 14 responden (46,7%) menjawab ragu-ragu, 4 responden (8,7%) menjawab tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi tanggapan responden mengenai indikator kebiasaan melalui pertanyaan Pimpinan meminta para karyawan untuk mempertahankan prestasi kerja ada pada tanggapan ragu-ragu dengan nilai sebesar 46,7% yang artinya responden masih ragu-ragu dengan pertanyaan tersebut.

Tabel 4.8. Tanggapan responden mengenai “Pimpinan memberikan perintah pada karyawan secara jelas atau rinci”

Keterangan	Skor	Jumlah	Skor Total	Presentase
Sangat setuju	5	8	40	35
Setuju	4	13	52	46
Ragu-ragu	3	7	21	19
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		28	113	100

Sumber : Data Kuesioner, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 8 responden (35%) dari jumlah responden sebanyak 28 orang menjawab sangat setuju, 13 responden (46%) menjawab setuju, 7 responden (19%) menjawab ragu-ragu. Maka dapat dilihat nilai tertinggi tanggapan responden mengenai indikator kebiasaan melalui pertanyaan Pimpinan memberikan perintah pada karyawan secara jelas atau rinci ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 46% yang artinya responden setuju dengan pertanyaan tersebut.

Tabel 4.9. Tanggapan responden mengenai “Pimpinan mendorong para karyawan agar pekerjaan sesuai jadwal”

Keterangan	Skor	Jumlah	Skor Total	Presentase
Sangat setuju	5	2	10	10,6
Setuju	4	11	44	46,8
Ragu-ragu	3	10	30	31,9
Tidak setuju	2	5	10	10,6
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		28	94	100

Sumber : Data Kuesioner, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 2 responden (10,6%) dari jumlah responden sebanyak 28 orang menjawab sangat setuju, 11 responden (46,8%) menjawab setuju, 10 responden (31,9%) menjawab ragu-ragu, 5 responden (10,6%) menjawab tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi tanggapan responden mengenai

indikator kebiasaan melalui pertanyaan Pimpinan mendorong para karyawan agar pekerjaan sesuai jadwal ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 46,8% yang artinya responden setuju dengan pertanyaan tersebut.

Dari ke 3 pernyataan tentang indikator kebiasaan di atas dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang paling dominan dengan skor tertinggi adalah “Pimpinan memberikan perintah pada karyawan secara jelas atau rinci” dengan total skor sebesar 113 yang terdapat pada tabel . dengan begitu Pimpinan memberikan perintah pada karyawan secara jelas atau rinci.

### 3. TEMPERAMEN

Tabel 4.10. Tanggapan responden mengenai “Selalu meminta Memenuhi SOP perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah	Skor Total	Presentase
Sangat setuju	5	2	10	10,7
Setuju	4	10	40	43,2
Ragu-ragu	3	11	33	35,4
Tidak setuju	2	5	10	10,7
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		28	93	100

Sumber : Data Kuesioner, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 2 responden (10,6%) dari jumlah responden sebanyak 28 orang menjawab sangat setuju, 10 responden (43,4%) menjawab setuju, 11 responden (35,4%) menjawab ragu-ragu, 5 responden (10,6%) menjawab tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi tanggapan responden mengenai indikator temperamen melalui pertanyaan Pimpinan mendorong para karyawan agar pekerjaan sesuai jadwal ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 43,4% yang artinya responden setuju dengan pertanyaan tersebut.

Tabel 4.11. Tanggapan responden mengenai “Bersedia atas sanksi dikarenakan melanggar aturan”

Keterangan	Skor	Jumlah	Skor Total	Presentase
Sangat setuju	5	2	10	10,1
Setuju	4	11	44	46,3
Ragu-ragu	3	11	33	34,7
Tidak setuju	2	4	8	8,4
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		28	95	100

Sumber : Data Kuesioner, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 2 responden (10,1%) dari jumlah responden sebanyak 28 orang menjawab sangat setuju, 11 responden (46,3%) menjawab setuju, 11 responden (34,7%) menjawab ragu-ragu, 4 responden (8,4%) menjawab tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi tanggapan responden mengenai indikator temperamen melalui pertanyaan Bersedia atas sanksi dikarenakan melanggar aturan ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 46,3% yang artinya responden setuju dengan pertanyaan tersebut.

Tabel 4.12. Tanggapan responden mengenai “Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kerja pimpinan”

Keterangan	Skor	Jumlah	Skor Total	Presentase
Sangat setuju	5	3	15	16,1
Setuju	4	8	32	34,4
Ragu-ragu	3	12	36	38,7
Tidak setuju	2	5	10	10,7
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		28	93	100

Sumber : Data Kuesioner, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 3 responden (16,1%) dari jumlah responden sebanyak 28 orang menjawab sangat setuju, 8 responden (34,4%) menjawab setuju, 12 responden (38,7%) menjawab ragu-ragu, 5 responden (10,7%) menjawab tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi tanggapan responden mengenai indikator temperamen melalui pertanyaan Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kerja pimpinan ada pada tanggapan ragu-ragu dengan nilai sebesar 38,7% yang artinya responden masih ragu-ragu dengan pertanyaan tersebut.

Dari ke 3 pernyataan tentang indikator kebiasaan di atas dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang paling dominan dengan skor tertinggi adalah “Bersedia atas sanksi dikarenakan melanggar aturan” dengan total skor sebesar 95 yang terdapat pada tabel . dengan begitu Pimpinan memberikan perintah bersedia atas sanksi dikarenakan melanggar aturan.

#### 4. WATAK

Tabel 4.13. Tanggapan responden mengenai “Pimpinan jarang melibatkan karyawan dalam saran atau pendapat”

Keterangan	Skor	Jumlah	Skor Total	Presentase
Sangat setuju	5	6	30	30
Setuju	4	8	32	32
Ragu-ragu	3	10	30	30
Tidak setuju	2	4	8	8

Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		28	100	100

Sumber : Data Kuesioner, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 6 responden (30%) dari jumlah responden sebanyak 28 orang menjawab sangat setuju, 8 responden (32%) menjawab setuju, 10 responden (30%) menjawab ragu-ragu, 4 responden (8%) menjawab tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi tanggapan responden mengenai indikator watak melalui pertanyaan Pimpinan jarang melibatkan karyawan dalam saran atau pendapat ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 32% yang artinya responden setuju dengan pertanyaan tersebut.

Tabel 4.14. Tanggapan responden mengenai “Semua keputusan ada di tangan pemimpin”

Keterangan	Skor	Jumlah	Skor Total	Presentase
Sangat setuju	5	2	10	10,4
Setuju	4	13	52	54,2
Ragu-ragu	3	8	24	25
Tidak setuju	2	5	10	10,4
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		28	96	100

Sumber : Data Kuesioner, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 2 responden (10,4%) dari jumlah responden sebanyak 28 orang menjawab sangat setuju, 13 responden (54,2%) menjawab setuju, 8 responden (25%) menjawab ragu-ragu, 5 responden (10,4%) menjawab tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi tanggapan responden mengenai indikator watak melalui pertanyaan Semua keputusan ada di tangan pemimpin ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 54,2% yang artinya responden setuju dengan pertanyaan tersebut.

Tabel 4.15. Tanggapan responden mengenai “Pimpinan memberikan standar untuk setiap pekerjaan yang diperintahkan”

Keterangan	Skor	Jumlah	Skor Total	Presentase
Sangat setuju	5	3	15	15,4
Setuju	4	11	44	45,6
Ragu-ragu	3	10	30	30,8
Tidak setuju	2	4	8	8,2
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		28	97	100

Sumber : Data Kuesioner, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 3 responden (15,4%) dari jumlah responden sebanyak 28 orang menjawab sangat setuju, 11 responden (45,6%) menjawab setuju, 10 responden (30,8%) menjawab ragu-ragu, 4 responden (8,2%) menjawab tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi tanggapan responden mengenai indikator watak melalui pertanyaan Pimpinan memberikan standar untuk setiap pekerjaan yang diperintahkan ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 45,6% yang artinya responden setuju dengan pertanyaan tersebut.

Dari ke 3 pernyataan tentang indikator kebiasaan di atas dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang paling dominan dengan skor tertinggi adalah “Pimpinan jarang melibatkan karyawan dalam saran atau pendapat” dengan total skor sebesar 100 yang terdapat pada tabel . dengan begitu Pimpinan jarang melibatkan karyawan dalam saran atau pendapat.

## 5. KEPRIBADIAN

Tabel 4.16. Tanggapan responden mengenai “Pimpinan bersikap tegas dalam mengambil keputusan kepada karyawan”

Keterangan	Skor	Jumlah	Skor Total	Presentase
Sangat setuju	5	1	5	5,2
Setuju	4	13	52	53,6
Ragu-ragu	3	12	36	37,1
Tidak setuju	2	2	4	4,1
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		28	97	100

Sumber : Data Kuesioner, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 1 responden (5,2%) dari jumlah responden sebanyak 28 orang menjawab sangat setuju, 13 responden (53,6%) menjawab setuju, 12 responden (37,1%) menjawab ragu-ragu, 4 responden (4,1%) menjawab tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi tanggapan responden mengenai indikator Kepribadian melalui pertanyaan Pimpinan bersikap tegas dalam mengambil keputusan kepada karyawan ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 53,6% yang artinya responden setuju dengan pertanyaan tersebut.

Tabel 4.17. Tanggapan responden mengenai “Meminta menyelesaikan tugas sebaik-baiknya yang sudah diperintahkan”

Keterangan	Skor	Jumlah	Skor Total	Presentase
Sangat setuju	5	4	20	19,4
Setuju	4	13	52	50,5
Ragu-ragu	3	9	27	26,2
Tidak setuju	2	2	4	3,9

Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		28	103	100

Sumber : Data Kuesioner, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 4 responden (19,4%) dari jumlah responden sebanyak 28 orang menjawab sangat setuju, 13 responden (50,5%) menjawab setuju, 9 responden (26,2%) menjawab ragu-ragu, 2 responden (3,9%) menjawab tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi tanggapan responden mengenai indikator Kepribadian melalui pertanyaan Meminta menyelesaikan tugas sebaik-baiknya yang sudah diperintahkan ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 53,6% yang artinya responden setuju dengan pertanyaan tersebut.

Tabel 4.18. Tanggapan responden mengenai “Pimpinan memberikan perintah atau tugas khusus kepada karyawan”

Keterangan	Skor	Jumlah	Skor Total	Presentase
Sangat setuju	5	3	15	15,8
Setuju	4	9	36	37,9
Ragu-ragu	3	12	36	37,9
Tidak setuju	2	4	8	8,4
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		28	95	100

Sumber : Data Kuesioner, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 3 responden (15,8%) dari jumlah responden sebanyak 28 orang menjawab sangat setuju, 9 responden (37,9%) menjawab setuju, 12 responden (37,9%) menjawab ragu-ragu, 4 responden (8,4%) menjawab tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi tanggapan responden mengenai indikator Kepribadian melalui pertanyaan Pimpinan memberikan perintah atau tugas khusus kepada karyawan ada pada tanggapan setuju dan ragu-ragu dengan nilai sebesar 37,9% yang artinya responden setuju dan ada juga yang masih ragu-ragu dengan pertanyaan tersebut.

Dari ke 3 pernyataan tentang indikator kebiasaan di atas dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang paling dominan dengan skor tertinggi adalah “Meminta menyelesaikan tugas sebaik-baiknya yang sudah diperintahkan” dengan total skor sebesar 103 yang terdapat pada tabel . dengan begitu Pimpinan Meminta menyelesaikan tugas sebaik-baiknya yang sudah diperintahkan.

Maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki nilai dominan yang sangat tinggi adalah pada indikator kebiasaan “Pimpinan memberikan perintah pada karyawan secara jelas atau rinci” dengan skor 113, dimana pimpinan memberikan perintah kepada karyawannya secara jelas dan rinci.

Untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan yang dialami karyawan PT Ramez Agung Makmur Sentosa Kabupaten Bogor dilihat dari tanggapan responden melalui penyebaran kuesioner mengenai gaya kepemimpinan kepada 28 orang karyawan dengan 15 item pernyataan. Berikut adalah rekapitulasi jawaban responden mengenai gaya kepemimpinan sebagai berikut :

Tabel 4.19. Hasil Rekapitulasi Rata-Rata Tanggapan Responden Terhadap Gaya Kepemimpinan Direktif

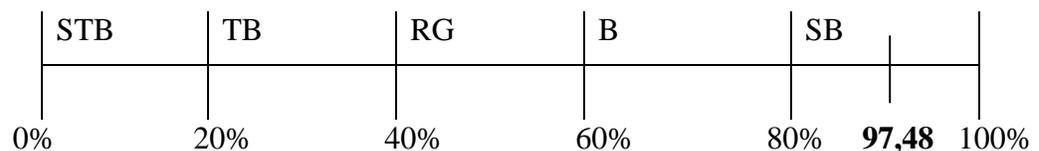
No	Pernyataan	Total Skor
<b>SIFAT</b>		
1	Atasan Memberikan intruksi yang jelas kepada karyawan	103
2	Pimpinan meminta karyawan bekerja secara individu kepada karyawan	96
3	Atasan Memberikan arahan langsung kepada karyawan	95
Total		294
Rata-rata Perindikator		98
<b>KEBIASAAN</b>		
4	Pimpinan meminta para karyawan untuk mempertahankan prestasi kerja	92
5	Pimpinan memberikan perintah pada karyawan secara jelas atau rinci	113
6	Pimpinan mendorong para karyawan agar pekerjaan sesuai jadwal	94
Total		299
Rata-rata Perindikator		99,7
<b>TEMPERAMEN</b>		
7	Selalu meminta Memenuhi SOP perusahaan	93
8	Bersedia atas sanksi dikarenakan melanggar aturan	95
9	Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kerja pimpinan	93
Total		281
Rata-rata Perindikator		93,7
<b>WATAK</b>		
10	Pimpinan jarang melibatkan karyawan dalam saran atau pendapat	100
11	Semua keputusan ada di tangan pemimpin	96
12	Pimpinan memberikan standar untuk setiap pekerjaan yang diperintahkan	97
Total		293
Rata-rata Perindikator		97,7
<b>KEPRIBADIAN</b>		
13	Pimpinan bersikap tegas dalam mengambil keputusan kepada karyawan	97

14	Meminta menyelesaikan tugas sebaik-baiknya yang sudah diperintahkan	103
15	Pimpinan memberikan perintah atau tugas khusus kepada karyawan	95
Total		295
Rata-rata Perindikator		98,3
<b>Hasil Rata-rata</b>		<b>97,48</b>

Berdasarkan tabel 4.19 hasil rekapitulasi dan rata-rata tanggapan responden variabel gaya kepemimpinan direktif pada PT Ramez Agung Makmur Sentosa Kabupaten Bogor menunjukkan hasil rata – rata dari lima indikator yang digambarkan ke dalam 15 pernyataan dengan melibatkan 28 responden didapat nilai rata-rata sebesar 97,48%. Dimana total tanggapan responden tersebut berada pada interval (80%-100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan direktif pada PT Ramez Agung Makmur Sentosa Kabupaten Bogor dalam kategori sangat baik. Indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi tanggapan responden terdapat pada indikator kebiasaan dengan rata-rata sebesar 99,7. Sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator temperamen dengan rata-rata sebesar 93,7. Untuk sub indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi terdapat pada butir pertanyaan ke-5 dengan pernyataan dengan total sebesar 113. sedangkan untuk sub indikator yang memiliki nilai terendah terdapat pada butir pernyataan ke-4 dengan pernyataan 92.

Berdasarkan hasil tersebut, maka diketahui skor rata-rata sebesar 97,48 maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument variabel gaya kepemimpinan direktif pada PT Ramez Agung Makmur Sentosa Kabupaten Bogor Sangat Baik.

Secara kontinum dapat digambarkan seperti berikut:



#### 4.2.5 Kinerja Karyawan PT Ramez Agung Makmur Sentosa Kabupaten Bogor

Seorang pemimpin tentunya memiliki tanggung jawab yang besar dalam memimpin organisasi setiap organisasi pasti memiliki tujuan organisasi untuk mewujudkan itu di butuhkan pemimpin dan sumber daya manusia yang baik, untuk mencapai tujuan organisasi tentu saja dibutuhkan pemimpin yang baik artinya mampu mempengaruhi bawahan memotivasi dan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik

apabila itu terpenuhi tentu saja para bawahan akan menghasilkan kinerja yang baik di dalam perusahaan.

Di bawah ini adalah hasil tanggapan responden mengenai variabel kinerja karyawan pada PT Ramez Agung Makmur Sentosa Kabupaten Bogor yang diperoleh melalui pernyataan yang ada dalam kuesioner yang disebarkan kepada responden Total dari nilai jawaban setiap butir pernyataan kemudian dibuatkan rentang skala untuk mengetahui tanggapan total responden, dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi X Responden}} \times 100$$

## 1. KUALITAS KERJA

Tabel 4.20. Tanggapan responden mengenai “Saya melakukan pekerjaan lebih dari yang diharapkan”

Sumber : Data Kuesioner, diolah 2022

Keterangan	Skor	Jumlah	Skor Total	Presentase
Sangat setuju	5	8	40	35,1
Setuju	4	15	60	52,6
Ragu-ragu	3	4	12	10,5
Tidak setuju	2	1	2	1,8
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		28	114	100

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 8 responden (35,1%) dari jumlah responden sebanyak 28 orang menjawab sangat setuju, 15 responden (52,6%) menjawab setuju, 4 responden (10,5%) menjawab ragu-ragu, 1 responden (1,8%) menjawab tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi tanggapan responden mengenai indikator Kualitas kerja melalui pertanyaan Saya melakukan pekerjaan lebih dari yang diharapkan ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 52,6% yang artinya responden setuju dengan pertanyaan tersebut.

Tabel 4.21. Tanggapan responden mengenai “Saya berusaha meningkatkan keterampilan kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah	Skor Total	Presentase
Sangat setuju	5	3	15	15,5

Setuju	4	12	48	49,5
Ragu-ragu	3	8	24	24,7
Tidak setuju	2	5	10	10,3
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		28	97	100

Sumber : Data Kuesioner, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 3 responden (15,5%) dari jumlah responden sebanyak 28 orang menjawab sangat setuju, 12 responden (49,5%) menjawab setuju, 8 responden (24,7%) menjawab ragu-ragu, 5 responden (10,3%) menjawab tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi tanggapan responden mengenai indikator Kualitas kerja melalui pertanyaan Saya berusaha meningkatkan keterampilan kerja ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 49,5% yang artinya responden setuju dengan pertanyaan tersebut.

Tabel 4.22. Tanggapan responden mengenai “Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur standar perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah	Skor Total	Presentase
Sangat setuju	5	1	5	5,3
Setuju	4	12	48	51,1
Ragu-ragu	3	12	36	38,3
Tidak setuju	2	2	4	4,3
Sangat tidak setuju	1	1	1	1,1
Jumlah		28	94	100

Sumber : Data Kuesioner, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 1 responden (5,3%) dari jumlah responden sebanyak 28 orang menjawab sangat setuju, 12 responden (51,1%) menjawab setuju, 12 responden (38,3%) menjawab ragu-ragu, 2 responden (4,3%) menjawab tidak setuju, 1 responden 1,1% menjawab sangat tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi tanggapan responden mengenai indikator Kualitas kerja melalui Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur standar perusahaan pertanyaan ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 51,1% yang artinya responden setuju dengan pertanyaan tersebut.

Dari ke 3 pernyataan tentang indikator kebiasaan di atas dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang paling dominan dengan skor tertinggi adalah “Saya melakukan pekerjaan

lebih dari yang diharapkan” dengan total skor sebesar 114 yang terdapat pada tabel . dengan begitu karyawan melakukan pekerjaan lebih dari yang diharapkan.

## 2. KUANTITAS KERJA

Tabel 4.23. Tanggapan responden mengenai “Saya melaksanakan pekerjaan dengan baik dalam waktu yang cukup”

Keterangan	Skor	Jumlah	Skor Total	Presentase
Sangat setuju	5	4	20	20,2
Setuju	4	13	52	52,5
Ragu-ragu	3	6	18	18,2
Tidak setuju	2	4	8	8,1
Sangat tidak setuju	1	1	1	1,0
Jumlah		28	99	100

Sumber : Data Kuesioner, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 4 responden (20,2%) dari jumlah responden sebanyak 28 orang menjawab sangat setuju, 13 responden (52,5%) menjawab setuju, 6 responden (18,2%) menjawab ragu-ragu, 4 responden (8,1%) menjawab tidak setuju, 1 responden 1,0% menjawab sangat tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi tanggapan responden mengenai indikator Kuantitas kerja melalui pertanyaan Saya melaksanakan pekerjaan dengan baik dalam waktu yang cukup ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 52,5% yang artinya responden setuju dengan pertanyaan tersebut.

Tabel 4.24. Tanggapan responden mengenai “Saya selalu menetapkan target dalam bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah	Skor Total	Presentase
Sangat setuju	5	3	15	15,2
Setuju	4	13	52	52,5
Ragu-ragu	3	8	24	24,2
Tidak setuju	2	4	8	8,1
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		28	99	100

Sumber : Data Kuesioner, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 3 responden (15,2%) dari jumlah responden sebanyak 28 orang menjawab sangat setuju, 13 responden (52,5%) menjawab setuju, 8 responden (24,2%) menjawab ragu-ragu, 4 responden (8,1%) menjawab tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi tanggapan responden mengenai indikator Kuantitas kerja melalui pertanyaan Saya selalu menetapkan target dalam bekerja ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 52,5% yang artinya responden setuju dengan pertanyaan tersebut.

Tabel 4.25. Tanggapan responden mengenai “Saya langsung mengerjakan tugas baru setelah tugas lama selesai”

Keterangan	Skor	Jumlah	Skor Total	Presentase
Sangat setuju	5	5	25	24,3
Setuju	4	11	44	42,7
Ragu-ragu	3	10	30	29,1
Tidak setuju	2	2	4	3,9
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		28	103	100

Sumber : Data Kuesioner, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 5 responden (24,3%) dari jumlah responden sebanyak 28 orang menjawab sangat setuju, 11 responden (42,7%) menjawab setuju, 10 responden (29,1%) menjawab ragu-ragu, 2 responden (3,9%) menjawab tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi tanggapan responden mengenai indikator Kuantitas kerja melalui pertanyaan Saya langsung mengerjakan tugas baru setelah tugas lama selesai ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 42,7% yang artinya responden setuju dengan pertanyaan tersebut.

Dari ke 3 pernyataan tentang indikator kuantitas kerja di atas dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang paling dominan dengan skor tertinggi adalah “Saya langsung mengerjakan tugas baru setelah tugas lama selesai” dengan total skor sebesar 103 yang terdapat pada tabel . dengan begitu karyawan langsung mengerjakan tugas baru setelah tugas lama selesai.

### 3. KETEPATAN WAKTU

Tabel 4.26. Tanggapan responden mengenai “Saudara mengerjakan pekerjaan tepat waktu”

Keterangan	Skor	Jumlah	Skor Total	Presentase
Sangat setuju	5	3	15	15,6
Setuju	4	12	48	50,0
Ragu-ragu	3	8	24	25,0
Tidak setuju	2	4	8	8,3
Sangat tidak setuju	1	1	1	1,0
Jumlah		28	96	100

Sumber : Data Kuesioner, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 3 responden (15,6%) dari jumlah responden sebanyak 28 orang menjawab sangat setuju, 12 responden (50,0%) menjawab setuju, 8 responden (25,0%) menjawab ragu-ragu, 4 responden (8,3%) menjawab tidak setuju dan 1 responden (1,0%) menjawab sangat tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi tanggapan responden mengenai indikator Ketepatan waktu melalui pertanyaan Saudara mengerjakan pekerjaan tepat waktu ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 50,0% yang artinya responden setuju dengan pertanyaan tersebut.

Tabel 4.27. Tanggapan responden mengenai “Saudara dalam melaksanakan pekerjaan selalu berupaya tepat waktu”

Keterangan	Skor	Jumlah	Skor Total	Presentase
Sangat setuju	5	1	5	5,3
Setuju	4	13	52	54,7
Ragu-ragu	3	11	33	34,7
Tidak setuju	2	2	4	4,2
Sangat tidak setuju	1	1	1	1,1
Jumlah		28	95	100

Sumber : Data Kuesioner, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 1 responden (5,3%) dari jumlah responden sebanyak 28 orang menjawab sangat setuju, 13 responden (54,7%) menjawab setuju, 11 responden (34,7%) menjawab ragu-ragu, 2 responden (4,2%) menjawab tidak setuju dan 1 responden (1,1%) menjawab sangat tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi tanggapan responden mengenai indikator Ketepatan waktu melalui pertanyaan Saudara dalam melaksanakan pekerjaan selalu berupaya tepat waktu ada pada

tanggapan setuju dengan nilai sebesar 54,7% yang artinya responden setuju dengan pertanyaan tersebut.

Tabel 4.28. Tanggapan responden mengenai “Saudara selalu bekerja sesuai dengan waktu yang ditentukan”

Keterangan	Skor	Jumlah	Skor Total	Presentase
Sangat setuju	5	1	5	5,1
Setuju	4	14	56	56,6
Ragu-ragu	3	12	36	36,4
Tidak setuju	2	1	2	2,0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		28	99	100

Sumber : Data Kuesioner, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 1 responden (5,1%) dari jumlah responden sebanyak 28 orang menjawab sangat setuju, 14 responden (56,6%) menjawab setuju, 12 responden (36,4%) menjawab ragu-ragu, 1 responden (2,0%) menjawab tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi tanggapan responden mengenai indikator Ketepatan waktu melalui pertanyaan Saudara selalu bekerja sesuai dengan waktu yang ditentukan ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 56,6% yang artinya responden setuju dengan pertanyaan tersebut.

Dari ke 3 pernyataan tentang indikator ketepatan waktu di atas dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang paling dominan dengan skor tertinggi adalah “Saudara selalu bekerja sesuai dengan waktu yang ditentukan” dengan total skor sebesar 99 yang terdapat pada tabel . dengan begitu karyawan selalu bekerja sesuai dengan waktu yang ditentukan.

#### 4. EFEKTIVITAS

Tabel 4.29. Tanggapan responden mengenai “Kemampuan saya melebihi standar yang ditetapkan”

Keterangan	Skor	Jumlah	Skor Total	Presentase
Sangat setuju	5	2	10	10,9
Setuju	4	10	40	43,5
Ragu-ragu	3	11	33	35,9
Tidak setuju	2	4	8	8,7

Sangat tidak setuju	1	1	1	1,1
Jumlah		28	92	100

Sumber : Data Kuesioner, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 2 responden (10,9%) dari jumlah responden sebanyak 28 orang menjawab sangat setuju, 10 responden (43,5%) menjawab setuju, 11 responden (35,9%) menjawab ragu-ragu, 4 responden (8,7%) menjawab tidak setuju dan 1 responden (1,1%) menjawab sangat tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi tanggapan responden mengenai indikator Efektivitas melalui pertanyaan Kemampuan saya melebihi standar yang ditetapkan ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 43,5% yang artinya responden setuju dengan pertanyaan tersebut.

Tabel 4.30. Tanggapan responden mengenai “Saya berusaha bekerja dengan lebih keras dari pada yang lain”

Keterangan	Skor	Jumlah	Skor Total	Presentase
Sangat setuju	5	3	15	14,3
Setuju	4	18	72	68,6
Ragu-ragu	3	4	12	11,4
Tidak setuju	2	3	6	5,7
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		28	105	100

Sumber : Data Kuesioner, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 3 responden (14,3%) dari jumlah responden sebanyak 28 orang menjawab sangat setuju, 18 responden (68,6%) menjawab setuju, 4 responden (11,4%) menjawab ragu-ragu, 3 responden (5,7%) menjawab tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi tanggapan responden mengenai indikator Efektivitas melalui pertanyaan Saya berusaha bekerja dengan lebih keras dari pada yang lain ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 43,5% yang artinya responden setuju dengan pertanyaan tersebut.

Tabel 4.31. Tanggapan responden mengenai “Saya mempunyai komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah	Skor Total	Presentase
Sangat setuju	5	5	25	25,0
Setuju	4	12	48	48,0

Ragu-ragu	3	7	21	21,0
Tidak setuju	2	2	4	4,0
Sangat tidak setuju	1	2	2	2,0
Jumlah		28	100	100

Sumber : Data Kuesioner, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 5 responden (25,0%) dari jumlah responden sebanyak 28 orang menjawab sangat setuju, 12 responden (48,0%) menjawab setuju, 7 responden (21,0%) menjawab ragu-ragu, 2 responden (4,0%) menjawab tidak setuju dan 2 responden (2,0) menjawab sangat tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi tanggapan responden mengenai indikator Efektivitas melalui pertanyaan Saya mempunyai komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 48,0% yang artinya responden setuju dengan pertanyaan tersebut.

Dari ke 3 pernyataan tentang indikator ketepatan waktu di atas dapat disimpulkan bahwa pernyataan mengenai “Saya berusaha bekerja dengan lebih keras dari pada yang lain” yang paling dominan dengan skor tertinggi adalah dengan total skor sebesar 105 yang terdapat pada tabel . dengan begitu karyawan berusaha bekerja dengan lebih keras dari pada yang lain.

## 5. KEMANDIRIAN

Tabel 4.32. Tanggapan responden mengenai “Mampu memilih dan melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda dengan karyawan yang lain”

Keterangan	Skor	Jumlah	Skor Total	Presentase
Sangat setuju	5	2	10	10,5
Setuju	4	13	52	54,7
Ragu-ragu	3	7	21	22,1
Tidak setuju	2	6	12	12,6
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		28	95	100

Sumber : Data Kuesioner, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 2 responden (10,5%) dari jumlah responden sebanyak 28 orang menjawab sangat setuju, 13 responden (54,7%) menjawab setuju, 7 responden (22,1%) menjawab ragu-ragu, 6 responden (12,6%) menjawab tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi tanggapan responden mengenai

indikator Kemandirian melalui pertanyaan Mampu memilih dan melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda dengan karyawan yang lain ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 54,7% yang artinya responden setuju dengan pertanyaan tersebut.

Tabel 4.33. Tanggapan responden mengenai “Mampu mengerjakan tugas secara mandiri yang diperintahkan”

Keterangan	Skor	Jumlah	Skor Total	Presentase
Sangat setuju	5	2	10	11,5
Setuju	4	9	36	41,4
Ragu-ragu	3	9	27	31,0
Tidak setuju	2	6	12	13,8
Sangat tidak setuju	1	2	2	2,3
Jumlah		28	87	100

Sumber : Data Kuesioner, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 2 responden (11,5%) dari jumlah responden sebanyak 28 orang menjawab sangat setuju, 9 responden (41,4%) menjawab setuju, 9 responden (31,0%) menjawab ragu-ragu, 6 responden (13,8%) menjawab tidak setuju dan 2 responden (2,3) menjawab sangat tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi tanggapan responden mengenai indikator Kemandirian melalui pertanyaan Mampu mengerjakan tugas secara mandiri yang diperintahkan ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 41,4% yang artinya responden setuju dengan pertanyaan tersebut.

Tabel 4.34. Tanggapan responden mengenai “Memiliki pengetahuan yang luas yang dapat membantu karyawan lain dalam pengambilan keputusan”

Keterangan	Skor	Jumlah	Skor Total	Presentase
Sangat setuju	5	4	20	23,3
Setuju	4	7	28	32,6
Ragu-ragu	3	6	18	20,9
Tidak setuju	2	9	18	20,9
Sangat tidak setuju	1	2	2	2,3
Jumlah		28	86	100

Sumber : Data Kuesioner, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 4 responden (23,3%) dari jumlah responden sebanyak 28 orang menjawab sangat setuju, 7 responden (32,6%) menjawab setuju, 6 responden (20,9%) menjawab ragu-ragu, 9 responden (20,9%) menjawab tidak setuju dan 2 responden (2,3) menjawab sangat tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi tanggapan responden mengenai indikator Kemandirian melalui pertanyaan Memiliki pengetahuan yang luas yang dapat membantu karyawan lain dalam pengambilan keputusan ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 32,6% yang artinya responden setuju dengan pertanyaan tersebut.

Dari ke 3 pernyataan tentang indikator kemandirian di atas dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang paling dominan dengan skor tertinggi adalah Mampu memilih dan melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda dengan karyawan yang lain dengan total skor sebesar 95 yang terdapat pada tabel . dengan begitu karyawan Mampu memilih dan melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda dengan karyawan yang lain.

Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan memiliki nilai dominan yang sangat tinggi adalah pada indikator kualitas kerja “Saya melakukan pekerjaan lebih dari yang diharapkan” dengan skor 114, dimana. Karyawan melakukan pekerjaan lebih dari yang diharapkan.

Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan yang dialami karyawan PT Ramez Agung Makmur Sentosa Kabupaten Bogor dilihat dari tanggapan responden melalui penyebaran kuesioner mengenai kinerja karyawan kepada 28 orang karyawan dengan 15 item pernyataan. Berikut adalah rekapitulasi jawaban responden mengenai gaya kepemimpinan sebagai berikut :

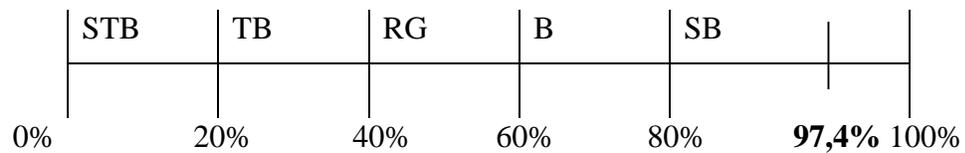
Tabel 4.35. Hasil Rekapitulasi Rata-Rata Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Total Skor
<b>KUALITAS KERJA</b>		
1	Saya melakukan pekerjaan lebih dari yang diharapkan	114
2	Saya berusaha meningkatkan keterampilan kerja	97
3	Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur standar perusahaan	94
Total		305
Rata-rata Perindikator		101,7
<b>KUANTITAS KERJA</b>		
4	Saya melaksanakan pekerjaan dengan baik dalam waktu yang cukup	99
5	Saya selalu menetapkan target dalam bekerja	99
6	Saya langsung mengerjakan tugas baru setelah tugas lama selesai	103
Total		301
Rata-rata Perindikator		100,3
<b>KETEPATAN WAKTU</b>		

7	Saudara mengerjakan pekerjaan tepat waktu	96
8	Saudara dalam melaksanakan pekerjaan selalu berupaya tepat waktu	95
9	Saudara selalu bekerja sesuai dengan waktu yang ditentukan	99
Total		290
Rata-rata Perindikator		96,7
<b>EFEKTIVITAS</b>		
10	Kemampuan saya melebihi standar yang ditetapkan	92
11	Saya berusaha bekerja dengan lebih keras dari pada yang lain	105
12	Saya mempunyai komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja	100
Total		297
Rata-rata Perindikator		99
<b>KEMANDIRIAN</b>		
13	Mampu memilih dan melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda dengan karyawan yang lain	95
14	Mampu mengerjakan tugas secara mandiri yang diperintahkan	87
15	Memiliki pengetahuan yang luas yang dapat membantu karyawan lain dalam pengambilan keputusan	86
Total		268
Rata-rata Perindikator		89,3
<b>Hasil Rata-rata</b>		<b>97,4</b>

Berdasarkan tabel 4.35 hasil rekapitulasi dan rata-rata tanggapan responden variabel kinerja karyawan pada PT Ramez Agung Makmur Sentosa Kabupaten Bogor menunjukkan hasil rata – rata dari lima indikator yang digambarkan ke dalam 15 pernyataan dengan melibatkan 28 responden didapat nilai rata-rata sebesar 97,4%. Dimana total tanggapan responden tersebut berada pada interval (80%-100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada PT Ramez Agung Makmur Sentosa Kabupaten Bogor dalam kategori sangat baik. Indikator yang memiliki nilai rata- rata tertinggi tanggapan responden terdapat pada indikator kualitas kerja dengan rata-rata sebesar 101,7. Sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator kemandirian dengan rata-rata sebesar 89,3. Untuk sub indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi terdapat pada butir pertanyaan ke-1 dengan pernyataan dengan total sebesar 114. sedangkan untuk sub indikator yang memiliki nilai terendah terdapat pada butir pernyataan ke-15 dengan pernyataan 86.

Berdasarkan hasil tersebut, maka diketahui skor rata-rata sebesar 97,4 maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument variabel kinerja karyawan pada PT Ramez Agung Makmur Sentosa Kabupaten Bogor Sangat Baik. Secara kontinum dapat digambarkan seperti berikut ;



### 4.3 Analisis / Pembahasan Hubungan Gaya Kepemimpinan Direktif Terhadap Kinerja Karyawan

#### 4.3.1 Analisis korelasi rank spearman

Tabel 4.36 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman

<b>Correlations</b>			gaya kepemimpinan direktif	kinerja karyawan
Spearman's rho	gaya kepemimpinan	Correlation Coefficient	1.000	.887**
		Sig. (1-tailed)	.	.000
		N	28	28
	kinerja karyawan	Correlation Coefficient	.887**	1.000
		Sig. (1-tailed)	.000	.
		N	28	28

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

Sumber: data primer, diolah 2022

Berdasarkan hasil output diatas, terlihat bahwa ada hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan, dimana hubungannya dapat dikatakan sangat kuat dan positif melalui hasil korelasi *rank spearman* sebesar 0,887.

Table 4.37 Hasil Analisis Kefisien Korelasi Rank Spearman

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
<b>0,80 - 1,000</b>	<b>Sangat Kuat</b>

Sumber: Sugiyono (2018)

#### 4.3.2 Uji Hipotesis korelasi

Untuk mengetahui apakah koefisien korelasi signifikan atau tidak maka dilakukan uji hipotesis koefisien korelasi, pada penelitian ini uji signifikan dilakukan dengan uji t rumusnya sebagai berikut:

1. Hipotesis Statistik

a.  $H_0 : \rho \leq 0$ , Tidak terdapat hubungan positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan direktif terhadap kinerja karyawan.

b.  $H_0 : \rho > 0$ , Terdapat hubungan positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan direktif terhadap kinerja karyawan.

2. Menentukan T Hitung

$$th = \frac{r\sqrt{n} - 2}{\sqrt{1 - r^2}}$$
$$th = \frac{0,887\sqrt{28} - 2}{\sqrt{1 - 0,887^2}}$$
$$th = \frac{0,887(3,2915)}{\sqrt{0,2132}}$$
$$th = \frac{2,9195}{0,4617}$$
$$th = 6,323$$

3. Menentukan Nilai T Tabel

Nilai t tabel dapat dicari dengan menggunakan tabel distribusi dengan cara : taraf signifikan  $\alpha = 5\%$  atau 0,05 dan derajat kebebasan (df)  $n-2$  atau  $28-2 = 26$  maka diperoleh t tabel sebesar 1,705

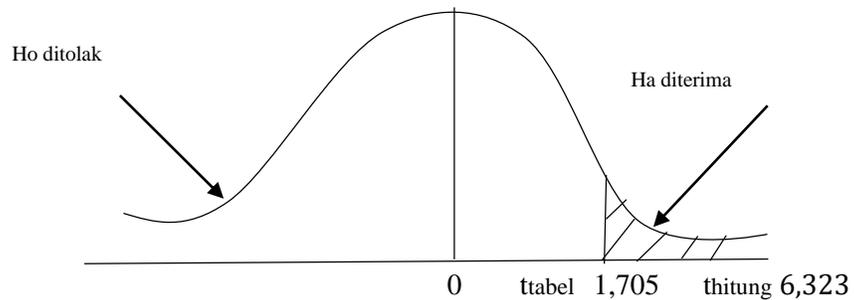
Gambar 4.7 Distribusi Nilai T tabel

20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84634	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81678	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80374	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77066	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518

Berdasarkan hasil uji statistik bisa diketahui nilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$  yaitu  $6,323 > 1,705$  dan pada variabel independent gaya kepemimpinan dan variabel dependent kinerja karyawan dapat dilihat dari hasil output SPSS (tabel 4.36) diperoleh nilai sig. 0,000 yaitu  $< 0,005$  yang artinya diketahui bahwa antara variabel x dan y terdapat hubungan yang signifikan. Dapat disimpulkan bahwa

terdapat hubungan positif dan signifikan dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Ramez Agung Makmur Sentosa Kabupaten Bogor.

Gambar 4.8  
Kurva pengujian koefisien korelasi



Sumber : Sugiyono, (2015)

Hasil uji hipotesis diperoleh  $T_{hitung} > T_{tabel}$  yaitu dengan nilai  $6,323 > 1,705$  yang berarti  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima. Jadi terdapat hubungan yang kuat antara Gaya Kepemimpinan Direktif terhadap Kinerja Karyawan pada PT Ramez Agung Makmur Sentosa Kabupaten Bogor.

#### **4.4 Pembahasan**

Berdasarkan tujuan penelitian, penulis akan membahas hasil dari penelitian sebagai berikut :

##### **4.4.1 Untuk mengetahui gaya kepemimpinan pada PT Ramez Agung Makmur Sentosa Kabupaten Bogor.**

Berdasarkan hasil tabel analisis data pada variabel gaya kepemimpinan terdapat 4 indikator dengan 4 pernyataan dengan persentase yang tinggi yaitu, Sifat dengan pernyataan mengenai “Atasan Memberikan intruksi yang jelas kepada karyawan”, dimana sekitar 13 responden dengan persentase 46,4% menjawab setuju terhadap pemimpin yang dimana tingkat dalam memberikan arahan masih terpenuhi bagi sebagian responden. hal ini menunjukkan bahwa pemimpin berperan penting terhadap memberikan intruksinya kepada karyawan.

Kebiasaan dengan pernyataan mengenai “Pimpinan memberikan perintah pada karyawan secara jelas atau rinci”, dimana sekitar 13 responden dengan persentase 46% masih menjawab setuju artinya bahwa bawahan masih memberikan jawabannya mengenai pemimpin yang dimana pimpinan melakukan perintah kepada bawahnya secara rinci dan jelas.

Watak dengan pernyataan mengenai “Semua keputusan ada di tangan pemimpin”, dimana 13 responden dengan persentase 54,2 menjawab setuju artinya bahwa bawahan masih memberikan tanggapannya mengenai pimpinan yang dimana setiap keputusan atau kebijakan ada ditangan pemimpin tanpa adanya saran atau masukan dari bawahan.

Kepribadian dengan pernyataan mengenai “Pimpinan bersikap tegas dalam mengambil keputusan kepada karyawan”, dimana sekitar 13 responden dengan persentase 53,6% menjawab setuju artinya bahwa bawahan masih memberikan jawabannya mengenai kepribadian pemimpin yang dimana setiap keputusan memiliki sikap tegas dalam memberikan arahan kepada bawahannya.

##### **4.4.2 Untuk mengetahui kinerja karyawan pada PT Ramez Agung Makmur Sentosa Kabupaten Bogor.**

Berdasarkan hasil analisis data pada tabel kinerja karyawan terdapat 4 indikator dengan 4 pernyataan dengan persentase yang tinggi yaitu, kualitas kerja dengan pernyataan “melakukan pekerjaan lebih dari yang diharapkan”, dimana sebanyak 15 responden menjawab setuju dengan persentase 52,6% yang artinya masih ada karyawan yang menjawab dalam menyelesaikan tugas dengan melakukan pekerjaan lebih yang diharapkan.

Selanjutnya indikator ketepatan waktu dengan pernyataan “selalu bekerja sesuai dengan waktu yang ditentukan”, dimana sebanyak 14 responden menjawab setuju dengan

persentase 56,6% yang artinya masih ada karyawan yang menjawab dalam menyelesaikan tugas dengan bekerja sesuai dengan waktu yang ditentukannya.

Selanjutnya indikator efektivitas dengan pernyataan “Kemampuan saya melebihi standar yang ditetapkan”, dimana sebanyak 18 responden menjawab setuju dengan persentase 68,6% yang artinya masih ada karyawan yang menjawab dalam kemampuan seorang karyawan melebihi standar yang ditetapkan.

Selanjutnya indikator kemandirian dengan pernyataan “Mampu memilih dan melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda dengan karyawan yang lain” dimana sebanyak 13 responden menjawab setuju dengan persentase 54,7% yang artinya masih ada karyawan yang menjawab dalam melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda.

#### 4.4.3. Untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan direktif terhadap kinerja karyawan pada PT Ramez Agung Makmur Sentosa Kabupaten Bogor.

Berdasarkan hasil uji hipotesis bisa diketahui dimana nilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$  yaitu  $6,323 > 1,705$  dan pada variabel independent gaya kepemimpinan Direktif dan variabel dependent kinerja karyawan diperoleh dengan nilai sig. 0,000 yaitu  $< 0,005$  yang artinya diketahui bahwa antara variabel x dan y terdapat hubungan yang signifikan. Dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan dari gaya kepemimpinan direktif terhadap kinerja karyawan pada PT Ramez Agung Makmur Setosa Kabupaten Bogor.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

1. Berdasarkan hasil perhitungan kuesioner Gaya Kepemimpinan, diketahui bahwa gaya kepemimpinan direktif sangat baik dengan nilai 97,48% sehingga dapat dikatakan gaya kepemimpinan direktif di PT Ramez Agung Makmur Sentosa Kabupaten Bogor Sangat Baik.
2. Berdasarkan hasil perhitungan kuesioner kinerja karyawan, diketahui bahwa kinerja karyawan sangat baik dengan nilai 97,4% sehingga dapat dikatakan kinerja karyawan di PT Ramez Agung Makmur Sentosa Kabupaten Bogor Sangat Baik.
3. Terdapat hubungan positif dan signifikan gaya kepemimpinan direktif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji hipotesis  $T_{hitung} > T_{tabel}$  yaitu  $6,323 > 1,705$ , pada variabel independent Gaya Kepemimpinan Direktif dan variabel dependent Kinerja Karyawan diperoleh dengan nilai sig. 0,000 yaitu  $< 0,005$  yang artinya diketahui bahwa antara variabel x dan y terdapat hubungan yang signifikan. Artinya bahwa ada hubungan positif dan signifikan gaya kepemimpinan direktif terhadap kinerja karyawan di PT Ramez Agung Makmur Sentosa Kabupaten Bogor.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan hasil analisis hubungan gaya kepemimpinan direktif terhadap kinerja karyawan di PT Ramez Agung Makmur Sentosa Kabupaten Bogor, maka penulis memberikan saran-saran yang mungkin berguna dan bisa menjadi masukan bagi perusahaan PT Ramez Agung Makmur Sentosa Kabupaten Bogor dan pihak akademis, yaitu sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan atau instansi
  - a. Gaya kepemimpinan direktif di PT Ramez Agung Makmur Sentosa Kabupaten Bogor cukup baik, diketahui gaya kepemimpinan direktif lebih sepenuhnya memberikan tugas, keputusan dan kebijakan yang dibuat oleh pemimpin tanpa adanya saran atau masukan dari bawahannya sehingga karyawan merasa belum bisa menjalankan tugasnya dengan baik, dengan ini bahwa pemimpin harus lebih memberikan tugas atau perintah dengan kemampuan yang dimiliki bawahannya sehingga karyawan merasa bisa menjalankan tugas atau perintahnya dengan baik.

b. Kinerja karyawan di PT Ramez Agung Makmur Sentosa Kabupaten Bogor diketahui cukup baik, yang dimana efektifitas dan kemandirian dalam pengelolaan tugas atau perintah masih rendah hal ini perlu adanya evaluasi terhadap hasil pekerjaan dan para karyawan dalam kegiatan pengerjaan tugas, akan lebih baik jika diadakan berupa pelatihan, peningkatan keterampilan, bimbingan secara berskala, peningkatan pengawasan intensif, sehingga akan menghasilkan kinerja lebih baik dan tinggi.

## 2. Bagi Akademik

Disarankan untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai variabel gaya kepemimpinan direktif terhadap kinerja karyawan pada objek penelitian yang lain dengan menggunakan indikator yang berbeda dan perlu dilakukannya penelitian lanjutan terhadap faktor lain diluar gaya kepemimpinan direktif yang mempengaruhi kinerja karyawan dari penelitian yang dilakukan oleh penulis.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P (2018). Manajemen sumber daya manusia (teori, konsep dan indikator),  
Riau : Zanafa Publishing
- Farida Agustin (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada  
PT. Gama Panca Makmur Di Tangerang
- Fahmi (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Prenada  
Media Group
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 26*.  
Semarang : Badan Penerbit-UNDIP
- Hasibuan, M. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. edisi revisi. Jakarta: bumi  
aksara.
- H. Suparyadi (2016). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: bumi askara.
- Luthfi Teddy (2021) Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan di Lingkungan PT. Antavaya  
Travel Area Bandung *urnal Ilmiah Manajemen* (E-ISSN : 2615-4978, P-ISSN : 2086-4620)  
vol XII No 3, November 2021
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan,  
Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mustaqim, Mustaqim. (2016). The Influence of Leadership Style and Motivation of  
Employee Job Satisfaction. *International Journal of Economics and Finance*, 8  
(10), 176-183.
- Nurlia, Rohma (2017) hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada  
Pt. Al-Ijarah Indonesia Finance Lampung. Undergraduate thesis, UIN Raden  
Intan Lampung.
- Novira E. Lengkong (2017) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan  
Pada Pt. Tirta Suksesperkasa (Club) Cabang Airmadidi
- Robbins, S. P., & Coutler, M. (2016). *Human Resources Management*. Edisi 16, Jilid 1.  
Jakarta : Salemba Empat.
- Rendyka Dio Siswanto, Djambur Hamid (2017) Pengaruh Gaya Kepemimpinan

Terhadap Kinerja Karyawan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya  
Malang

Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-8. Jakarta : Prenada  
Media Group.

Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta.

Sunyoto, D. (2017). Penelitian Sumber Daya Manusia. Jakarta: Buku Seru.

*Soulthan S Batubara (2020) Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan  
Pada Departemen Pengadaan Pt Inalum (Persero)*

Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.

Sinambela. L. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

\_\_\_\_\_. (2016). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D. Bandung:  
penerbit ALFABETA

Sumber internet

[https://www.google.com/search?client=firefox-b-  
d&q=menurut+hasibuan+gaya+kepemimpinan](https://www.google.com/search?client=firefox-b-d&q=menurut+hasibuan+gaya+kepemimpinan)

[https://repository.bsi.ac.id/index.php/unduh/item/218086/File\\_13-BAB-II.pdf](https://repository.bsi.ac.id/index.php/unduh/item/218086/File_13-BAB-II.pdf)

<https://www.pengadaan.web.id/2019/09/gaya-kepemimpinan.html>

<http://repositori.buddhidharma.ac.id/391/3/BAB%20II.pdf>

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Reshbi  
Alamat : Kp. Babakan Jampang (Bungur) Rt 05/05  
Des. Megamendung Kec. Megamendung  
Kab. Bogor, Jawa Barat  
Tempat tanggal lahir : Bogor, 16 November 1998  
Agama : Islam  
Pendidikan :  
▪ SD : SDN Jogjogan 02  
▪ SMP/MTS : MTS AL Hasani  
▪ SMK : SMK AL Ikhlas  
▪ Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

Bogor, 29 Juni 2022

Yang menyatakan,

Reshbi

## **LAMPIRAN**

## Lampiran 1

### DAFTAR PERNYATAAN / KUESIONER

*Assalamu'alaikum Wr. Wb*

Sehubungan dengan penelitian saya yang berjudul: **"PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT RAMEZ AGUNG MAKMUR SENTOSA KABUPATEN BOGOR."** maka saya memohon kesediaan bapak/ibu untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Semua informasi yang terkumpul akan disajikan secara umum (tidak secara individu) sebagai ringkasan dari hasil analisis yang akan dilaporkan atau dipublikasikan dan akan dijamin kerahasiaannya sesuai dengan kode etik penelitian.

Atas kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk mengisi kuesioner yang ada, saya ucapkan banyak terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb*

Bogor, Februari 2022

Hormat Saya,  
Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Pakuan

( Reshbi )

## IDENTITAS RESPONDEN

Berilah tanda silang (x) pada kotak yang disediakan

- Nama : \_\_\_\_\_
- Jenis kelamin :  Laki-laki       Perempuan
- Usia :  21-30 Tahun     31-40 Tahun     40-50 Tahun     >50 Tahun
- Pendidikan terakhir :  SLTA/SMA     D3     S1     S2

### PERTANYAAN

\*Keterangan

- STS : Sangat Tidak Setuju      diberi skor      = 1
- TS : Tidak Setuju                diberi skor      = 2
- RG : Ragu-Ragu                 diberi skor      = 3
- ST : Setuju                        diberi skor      = 4
- SS : Sangat Setuju                diberi skor      = 5

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
<b>VARIABEL GAYA KEPEMIMPINAN (X)</b>		SS	ST	RG	TS	STS
	<b>Sifat</b>					
1	Atasan Memberikan intruksi yang jelas kepada karyawan					
2	Pimpinan meminta karyawan bekerja secara individu kepada karyawan					
3	Atasan Memberikan arahan langsung kepada karyawan					
	<b>Kebiasaan</b>					
4	Pimpinan meminta para karywan untuk mempertahankan prestasi kerja					
5	Pimpinan memberikan perintah pada karyawan secara jelas atau rinci					
6	Pimpinan mendorong para karyawan agar pekerjaan sesuai jadwal					
	<b>Temperamen</b>					
7	Selalu meminta Memenuhi SOP perusahaan					
8	Bersedia atas sanksi dikarenakan melanggar aturan					
9	Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kerja pimpinan					
	<b>Watak</b>					

10	Pimpinan jarang melibatkan karyawan dalam saran atau pendapat				
11	Semua keputusan ada di tangan pemimpin				
12	Pimpinan memberikan standar untuk setiap pekerjaan yang diperintahkan				
	<b>Kepribadian</b>				
13	Pimpinan bersikap tegas dalam mengambil keputusan kepada karyawan				
14	Meminta menyelesaikan tugas sebaik-baiknya yang sudah diperintahkan				
15	Pimpinan memberikan perintah atau tugas khusus kepada karyawan				
<b>VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)</b>					
	<b>Kualitas Kerja</b>				
16	Saya melakukan pekerjaan lebih dari yang diharapkan				
17	Saya berusaha meningkatkan keterampilan kerja				
18	Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur standar perusahaan				
	<b>Kuantitas Kerja</b>				
19	Saya melaksanakan pekerjaan dengan baik dalam waktu yang cukup				
20	Saya selalu menetapkan target dalam bekerja				
21	Saya langsung mengerjakan tugas baru setelah tugas lama selesai				
	<b>Ketepatan Waktu</b>				
22	Saudara mengerjakan pekerjaan tepat waktu				
23	Saudara dalam melaksanakan pekerjaan selalu berupaya tepat waktu				
24	Saudara selalu bekerja sesuai dengan waktu yang ditentukan				
	<b>Efektifitas</b>				
25	Kemampuan saya melebihi standar yang ditetapkan				
26	Saya berusaha dengan lebih keras dari pada yang lain				
27	Saya mempunyai komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja				
	<b>Kemandirian</b>				
28	Mampu memilih dan melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda dengan karyawan yang lain				
29	Mampu mengerjakan tugas secara mandiri yang diperintahkan				
30	Memiliki pengetahuan yang luas yang dapat membantu karyawan lain dalam pengambilan keputusan				

Lampiran 2

Jawaban Kuesioner Gaya Kepemimpinan

No	Sifat			Kebiasaan			Temperamen			Watak			Kepribadian			Total
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	
1	4	3	3	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	59
2	3	5	5	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	59
3	4	2	2	2	4	2	2	2	2	5	2	2	4	4	2	41
4	4	5	5	2	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	44
5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	70
6	4	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	39
7	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	50
8	2	2	2	3	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	5	37
9	3	3	3	2	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	45
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	59
11	4	2	2	4	4	4	2	4	2	2	4	5	2	4	2	47
12	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	60
13	3	3	3	4	3	4	3	5	3	3	3	3	3	3	3	49
14	4	5	5	4	5	5	5	3	5	5	4	5	5	4	5	69
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	46
16	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	48
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
19	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	56
20	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	58
21	5	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	51
22	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	63
23	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	49
24	5	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	51
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
26	5	4	4	5	3	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	65
27	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	48
28	3	3	3	3	5	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	48

Lampiran 3

Jawaban Kuesioner Gaya Kinerja Karyawan

No	Kualitas Kerja			Kuantitas Kerja			Ketepatan Waktu			Efektivitas			Kemandirian			Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	4	4	4	4	3	4	5	4	2	4	4	5	2	3	2	54
2	4	4	3	2	2	4	4	3	4	3	4	4	4	3	2	50
3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	4	2	4	2	38
4	2	3	1	1	4	3	1	1	3	1	2	1	2	1	1	27
5	5	3	4	4	2	3	2	2	3	2	2	1	3	1	1	38
6	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	4	2	2	2	2	45
7	4	4	4	4	2	4	4	4	3	2	4	2	3	2	2	48
8	5	5	3	5	4	5	4	3	4	5	4	3	4	4	3	61
9	3	2	3	2	4	2	4	3	3	3	4	4	3	2	2	44
10	5	5	4	5	3	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	60
11	4	2	2	2	4	2	3	4	4	3	5	4	2	3	3	47
12	4	4	3	4	4	4	2	3	3	4	3	5	5	5	5	58
13	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	2	2	52
14	3	3	4	4	3	5	3	4	4	4	4	3	3	2	2	51
15	5	4	3	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	65
16	5	3	4	3	5	3	3	4	4	3	4	5	4	4	4	58
17	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	5	4	3	3	3	54
18	4	4	5	5	4	5	5	4	4	3	4	5	3	3	3	61
19	5	5	3	3	5	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	60
20	4	3	3	5	4	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	58
21	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	5	5	2	2	53
22	4	2	4	4	4	3	5	3	5	3	4	3	4	4	4	56
23	5	2	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	2	4	3	47
24	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	55
25	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	4	3	5	50
26	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	58
27	5	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	5	57
28	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	56

Lampiran 4

Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan

		Correlations															
		X01	X02	X03	X04	X05	X06	X07	X08	X09	X10	X11	X12	X13	X14	X15	Total
X01	Pearson Correlation	1	.190	.174	.376*	.384*	.323	.204	.138	.195	.143	.353	.214	.403*	1.000**	-.076	.471*
	Sig. (2-tailed)		.334	.375	.049	.044	.094	.298	.484	.321	.469	.066	.273	.033	.000	.702	.011
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28
X02	Pearson Correlation	.190	1	.979**	.161	.247	.496**	.753**	.401*	.674**	.450*	.451*	.522**	.606**	.190	.519**	.755**
	Sig. (2-tailed)	.334		.000	.414	.205	.007	.000	.034	.000	.016	.016	.004	.001	.334	.005	.000
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28
X03	Pearson Correlation	.174	.979**	1	.175	.250	.468*	.724**	.373	.691**	.475*	.427*	.500**	.577**	.174	.493**	.740**
	Sig. (2-tailed)	.375	.000		.374	.199	.012	.000	.051	.000	.011	.023	.007	.001	.375	.008	.000
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28
X04	Pearson Correlation	.376*	.161	.175	1	-.083	.708**	.385*	.430*	.477*	.198	.673**	.433*	.124	.376*	.296	.553**
	Sig. (2-tailed)	.049	.414	.374		.676	.000	.043	.023	.010	.313	.000	.021	.528	.049	.127	.002
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28
X05	Pearson Correlation	.384*	.247	.250	-.083	1	.266	.327	-.023	.202	.271	.089	.313	.326	.384*	.319	.406*
	Sig. (2-tailed)	.044	.205	.199	.676		.172	.089	.906	.302	.163	.653	.105	.091	.044	.098	.032
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28
X06	Pearson Correlation	.323	.496**	.468*	.708**	.266	1	.730**	.669**	.649**	.439*	.810**	.742**	.268	.323	.636**	.834**
	Sig. (2-tailed)	.094	.007	.012	.000	.172		.000	.000	.000	.019	.000	.000	.168	.094	.000	.000
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28
X07	Pearson Correlation	.204	.753**	.724**	.385*	.327	.730**	1	.643**	.906**	.682**	.691**	.771**	.608**	.204	.758**	.924**

	Sig. (2-tailed)	.298	.000	.000	.043	.089	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.001	.298	.000	.000
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28
X08	Pearson Correlation	.138	.401*	.373	.430*	-.023	.669**	.643**	1	.564**	.344	.622**	.702**	.122	.138	.391*	.643**
	Sig. (2-tailed)	.484	.034	.051	.023	.906	.000	.000		.002	.073	.000	.000	.537	.484	.040	.000
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28
X09	Pearson Correlation	.195	.674**	.691**	.477*	.202	.649**	.906**	.564**	1	.774**	.705**	.688**	.521**	.195	.677**	.881**
	Sig. (2-tailed)	.321	.000	.000	.010	.302	.000	.000	.002		.000	.000	.000	.004	.321	.000	.000
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28
X10	Pearson Correlation	.143	.450*	.475*	.198	.271	.439*	.682**	.344	.774**	1	.513**	.446*	.513**	.143	.455*	.680**
	Sig. (2-tailed)	.469	.016	.011	.313	.163	.019	.000	.073	.000		.005	.018	.005	.469	.015	.000
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28
X11	Pearson Correlation	.353	.451*	.427*	.673**	.089	.810**	.691**	.622**	.705**	.513**	1	.738**	.209	.353	.447*	.795**
	Sig. (2-tailed)	.066	.016	.023	.000	.653	.000	.000	.000	.000	.005		.000	.287	.066	.017	.000
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28
X12	Pearson Correlation	.214	.522**	.500**	.433*	.313	.742**	.771**	.702**	.688**	.446*	.738**	1	.301	.214	.523**	.797**
	Sig. (2-tailed)	.273	.004	.007	.021	.105	.000	.000	.000	.000	.018	.000		.119	.273	.004	.000
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28
X13	Pearson Correlation	.403*	.606**	.577**	.124	.326	.268	.608**	.122	.521**	.513**	.209	.301	1	.403*	.299	.606**
	Sig. (2-tailed)	.033	.001	.001	.528	.091	.168	.001	.537	.004	.005	.287	.119		.033	.122	.001
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28
X14	Pearson Correlation	1.000**	.190	.174	.376*	.384*	.323	.204	.138	.195	.143	.353	.214	.403*	1	-.076	.471*
	Sig. (2-tailed)	.000	.334	.375	.049	.044	.094	.298	.484	.321	.469	.066	.273	.033		.702	.011

	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28
X15	Pearson Correlation	-.076	.519**	.493**	.296	.319	.636**	.758**	.391*	.677**	.455*	.447*	.523**	.299	-.076	1	.659**
	Sig. (2-tailed)	.702	.005	.008	.127	.098	.000	.000	.040	.000	.015	.017	.004	.122	.702		.000
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28
Total	Pearson Correlation	.471*	.755**	.740**	.553**	.406*	.834**	.924**	.643**	.881**	.680**	.795**	.797**	.606**	.471*	.659**	1
	Sig. (2-tailed)	.011	.000	.000	.002	.032	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.011	.000	
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28

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

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

Sumber : Hasil output SPSS (lampiran 4)

Lampiran 5

Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Total
Y1	Pearson Correlation	1	.371	.426*	.510**	.106	.260	.249	.361	.146	.280	.333	.081	.222	.489*	.511*	.588**
	Sig. (2-tailed)		.052	.024	.006	.592	.181	.201	.059	.458	.149	.084	.681	.256	.008	.005	.001
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28
Y2	Pearson Correlation	.371	1	.309	.505**	-.090	.706*	.219	.091	.002	.484*	.214	.130	.390*	.136	.201	.518**
	Sig. (2-tailed)	.052		.110	.006	.651	.000	.264	.644	.991	.009	.275	.510	.040	.490	.306	.005
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28
Y3	Pearson Correlation	.426*	.309	1	.720**	-.222	.323	.527*	.381*	.045	.294	.308	.174	.248	.039	.195	.522**
	Sig. (2-tailed)	.024	.110		.000	.257	.094	.004	.045	.819	.129	.110	.375	.203	.844	.320	.004
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28
Y4	Pearson Correlation	.510*	.505*	.720*	1	-.083	.490*	.415*	.435*	.110	.600*	.213	.111	.394*	.282	.351	.674**
	Sig. (2-tailed)	.006	.006	.000		.676	.008	.028	.021	.577	.001	.278	.573	.038	.147	.067	.000
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28
Y5	Pearson Correlation	.106	-.090	-.222	-.083	1	-.009	.193	.258	.393*	.256	.197	.474*	.188	.528*	.447*	.414*
	Sig. (2-tailed)	.592	.651	.257	.676		.965	.326	.185	.038	.188	.315	.011	.337	.004	.017	.028
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28

Y6	Pearson Correlation	.260	.706*	.323	.490**	-.009	1	.252	.182	.123	.393*	.201	.161	.306	.160	.164	.517**
	Sig. (2-tailed)	.181	.000	.094	.008	.965		.196	.353	.534	.039	.304	.413	.113	.417	.404	.005
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28
Y7	Pearson Correlation	.249	.219	.527*	.415*	.193	.252	1	.549*	.383*	.419*	.558*	.442*	.174	.234	.157	.631**
	Sig. (2-tailed)	.201	.264	.004	.028	.326	.196		.003	.044	.027	.002	.018	.377	.231	.424	.000
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28
Y8	Pearson Correlation	.361	.091	.381*	.435*	.258	.182	.549*	1	.217	.468*	.599*	.473*	.130	.327	.338	.640**
	Sig. (2-tailed)	.059	.644	.045	.021	.185	.353	.003		.267	.012	.001	.011	.509	.090	.079	.000
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28
Y9	Pearson Correlation	.146	.002	.045	.110	.393*	.123	.383*	.217	1	.230	.345	.128	.387*	.240	.284	.420*
	Sig. (2-tailed)	.458	.991	.819	.577	.038	.534	.044	.267		.238	.072	.516	.042	.220	.144	.026
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28
Y10	Pearson Correlation	.280	.484*	.294	.600**	.256	.393*	.419*	.468*	.230	1	.494*	.517**	.598**	.450*	.437*	.779**
	Sig. (2-tailed)	.149	.009	.129	.001	.188	.039	.027	.012	.238		.007	.005	.001	.016	.020	.000
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28
Y11	Pearson Correlation	.333	.214	.308	.213	.197	.201	.558*	.599*	.345	.494*	1	.336	.139	.250	.400*	.606**
	Sig. (2-tailed)	.084	.275	.110	.278	.315	.304	.002	.001	.072	.007		.080	.480	.200	.035	.001
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28

Y12	Pearson Correlation	.081	.130	.174	.111	.474*	.161	.442*	.473*	.128	.517*	.336	1	.356	.576*	.411*	.624**
	Sig. (2-tailed)	.681	.510	.375	.573	.011	.413	.018	.011	.516	.005	.080		.063	.001	.030	.000
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28
Y13	Pearson Correlation	.222	.390*	.248	.394*	.188	.306	.174	.130	.387*	.598*	.139	.356	1	.334	.539*	.610**
	Sig. (2-tailed)	.256	.040	.203	.038	.337	.113	.377	.509	.042	.001	.480	.063		.082	.003	.001
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28
Y14	Pearson Correlation	.489*	.136	.039	.282	.528*	.160	.234	.327	.240	.450*	.250	.576**	.334	1	.766*	.676**
	Sig. (2-tailed)	.008	.490	.844	.147	.004	.417	.231	.090	.220	.016	.200	.001	.082		.000	.000
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28
Y15	Pearson Correlation	.511*	.201	.195	.351	.447*	.164	.157	.338	.284	.437*	.400*	.411*	.539**	.766*	1	.714**
	Sig. (2-tailed)	.005	.306	.320	.067	.017	.404	.424	.079	.144	.020	.035	.030	.003	.000		.000
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28
Total	Pearson Correlation	.588*	.518*	.522*	.674**	.414*	.517*	.631*	.640*	.420*	.779*	.606*	.624**	.610**	.676*	.714*	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.005	.004	.000	.028	.005	.000	.000	.026	.000	.001	.000	.001	.000	.000	.000
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28

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

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

Sumber : Hasil output SPSS (lampiran 5)

## Lampiran 6

**Tabel 3.6 Hasil Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.872	15

Sumber: output spss26 (lampiran 6)

## Lampiran 7

**Tabel 3.7 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.920	15

Sumber: output spss26 (lampiran 7)

## Lampiran 8

**Tabel 4.40 Analisis Koefisien Rank Spearman**

		Correlations	
		gaya kepemimpinan	kinerja karyawan
Spearman's rho	gaya kepemimpinan	Correlation Coefficient	1.000
		Sig. (1-tailed)	.
		N	28
	kinerja karyawan	Correlation Coefficient	.887**
		Sig. (1-tailed)	.000
		N	28

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