



**ANALISIS FAKTOR GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL DALAM MENINGKATKAN KINERJA
KARYAWAN
(STUDI KASUS *HOME* INDUSTRI BOGOR MITRA MAKMUR)**

Skripsi

Diajukan oleh:

Aris Saeful Rachman
021118051

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR**

2023

e-mail : arissr244@gmail.com

**LEMBAR PERSETUJUAN
UJIAN SIDANG SKRIPSI**

Kami selaku Ketua Komisi dan Anggota Komisi telah melakukan bimbingan skripsi mulai tanggal: 14 / 12 / 2022 dan berakhir tanggal: 15 / 12 / 2022.

Dengan ini menyatakan bahwa,

Nama : Aris Saeful Rachman (L/P*)

NPM : 0211 18 051

Program Studi : Manajemen

Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia

Ketua Komisi : Dr. Ir. H. Radjab Tampubolon.

Anggota Komisi : Dewi Atika, S.E., M.Si.

Judul Skripsi : ANALISIS FAKTOR GAYA KEPEMIMINAN

TRANSFORMASIONAL DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN

(Studi Kasus *HOME* Industri Bogor Mitra Makmur)

Menyetujui bahwa nama tersebut di atas dapat disertakan mengikuti ujian sidang skripsi yang dilaksanakan oleh pimpinan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

Disetujui,

Ketua Komisi Pembimbing
(Dr. Ir. H. Radjab Tampubolon.)

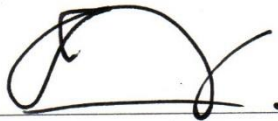


Anggota Komisi
(Dewi Atika, SE., M.Si)



Diketahui,

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





**ANALISIS FAKTOR GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL DALAM MENINGKATKAN KINERJA
KARYAWAN
(STUDI KASUS *HOME* INDUSTRI BOGOR MITRA MAKMUR)**

Skripsi

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

Bogor

Mengetahui,

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



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


**ANALISIS FAKTOR GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL DALAMMENINGKATKAN KINERJA
KARYAWAN
(STUDI KASUS *HOME* INDUSTRI BOGOR MITRA MAKMUR)**


Skripsi

Telah dinyatakan sidang dan dinyatakan lulus
Pada hari Senin 30 Januari 2023

Disetujui,

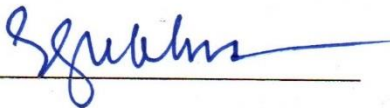
Ketua Penguji Sidang
(Dr. H. Hari Muharam, SE, MM, CSEP, CPMP,
C.Eshter)



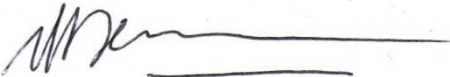


Anggota Penguji Sidang
(Dewi Taurusyanti, SE, M.M.)

Ketua Komisi Pembimbing
(Dr. Ir. H. Radjab Tampubolon).



Anggota Komisi Pembimbing
(Dewi Atika, SE., M.Si.)



Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Aris Saeful Rachman

Npm : 0211 18 051

Judul Skripsi : ANALISIS FAKTOR GAYA KEPEMIMPINAN *TRANSFORMASIONAL* DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS *HOME INDUSTRI BOGOR MITRA MAKMUR*)

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 dan dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka di bagian akhir skripsi ini.

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

Bogor, 30 Januari 2023



Aris Saeful Rachman
0211 18 051

© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, tahun
2023

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan 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.

2023

ABSTRAK

ARIS SAEFUL RACHMAN. 021118051. Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan *Transformasional* Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus *HOME* Industri Bogor Mitra Makmur). Skripsi Prodi Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan. Di Bawah Bimbingan Ketua Komisi Pembimbing Dr. Ir. H. Radjab Tampubolon dan Anggota Komisi Pembimbing Dewi Atika SE, MM. 2023.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana menganalisis faktor gaya kepemimpinan, dan mengetahui gaya kepemimpinan apa yang ada di perusahaan tersebut. Setelah peneliti menyebar kuisioner keseluruh karyawan yang di dapat adalah gaya kepemimpinan *transformasional*. Untuk mengetahui seberapa pengaruhnya gaya kepemimpinan tersebut terhadap kinerja karyawan di *HOME* Industri Bogor Mitra Makmur.

Penelitian ini mengenai gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karywan dengan jenis penelitian Deskriptif Kualitatif. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan bantuan Program SPSS *release 22 for windows*. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan *Importance Performance Analysis (IPA)*.

Berdasarkan hasil pengolahan data menunjukan bahwa gaya kepemimpinan *transformasional* pada *HOME* industri Bogor Mitra Makmur, berdasarkan hasil skor rata-rata empiric sebesar 84,08 sementara skor rata-rata teoritik sebesar 60. Dapat diartikan bahwa jawaban responden atas pernyataan pada instrument gaya kepemimpinan yaitu ($84,08 > 60$) sehingga dapat disimpulkan bahwa *HOME* industri Bogor Mitra Makmur adalah relatif baik. Kinerja karyawan pada *HOME* industri Bogor Mitra Makmur, berdasarkan hasil skor rata-rata empirik sebesar 83,84 sementara skor rata-rata teoritik sebesar 75. Dapat diartikan bahwa jawaban atas responden atas pernyataan pada instrument kinerja karyawan yaitu ($83,84 > 75$) sehingga dapat disimpulkan adalah relatif baik.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja Karyawan

PRAKATA

Puji syukur kehadiran KeTuhanan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmat-Nya yang telah diberikan kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“ANALISIS FAKTOR KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS *HOME* INDUSTRI BOGOR MITRA MAKMUR)”** adapun maksud dan tujuan penyusunan ini adalah dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan.

Dalam penulisan skripsi tentu tidak terlepas dari bimbingan, bantuan, dukungan serta motivasi dari beberapa pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap penulis. Maka pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima Kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Kedua orang tua, Ayahanda Atong Muslihat dan Ibunda Imarti yang telah memberikan do'a dan dukungannya baik moril dan materil.
2. Bapak Prof. Dr. rer. pol. Ir. H. Didik Notosudjono, M.Sc. Selaku Rektor Universitas Pakuan
3. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
4. Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan.
5. Bapak Dr. Radjab Tampubolon. Selaku Ketua Komisi Pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengarahkan penulis dalam penyusunan penulisan skripsi ini.
6. Ibu Dewi Atika, SE., MSi Selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengarahkan penulis dalam penulisan skripsi ini.
7. Bapak Dr. H. Hari Muharam, SE, MM, CSEP, CPMP, C.Eshter Selaku Ketua sidang penguji yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengarahkan penulis dalam penulisan skripsi ini.
8. Ibu Dewi Taurusyanti, SE., MM Selaku Anggota sidang penguji yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengarahkan penulis dalam penulisan skripsi ini.
9. Seluruh Staf Tata Usaha dan Petugas Perpustakaan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

10. Keluarga besar *HOME* Industri Bogor Mitra Makmur yang telah membantu dalam memberikan data dan gambaran umum perusahaan dalam menyelesaikan skripsi.
11. Adik Aliya Apriyanti Mardiah yang telah memberikan do'a dan banyak membantu dalam proses pembuatan skripsi ini.
12. Bibi Sulisna Cahya Lestari yang telah memberikan dukungan dan arahan.
13. Paman Dika Aditsa Wibowo yang telah memberikan dukungannya dan motivasi.
14. Yang Terkasih, Risca Arinta Rani yang selalu memberikan semangat , motivasi dan Do'a.
15. Sahabat rekan kerja Fardan Fazadin, Doni Yudistira, Hendriyawan, Nikolas, Ikbal Munandar, Reza Rojali, Diyas , Kiki Novendra, Ardiansyah
16. Teman-teman Ekstensi Manajemen angkatan 2018, dan teman-teman Ekstensi konsentrasi MSDM. Terimakasih atas dukungannya dalam penyusunan skripsi ini.
17. Serta kepada semua pihak yang terlibat dan tidak dapat disebutkan satu persatu semoga Allah membalas kebaikannya.

Bogor, 30 Januari 2023

Aris Saeful Rachman

DAFTAR ISI

JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	iii
LEMBAR PENGESAHAN DAN PERNYATAAN TELAH DI SIDANGKAN.....	iv
LEMBAR PERNYATAAN PELIMPAH HAK CIPTA	v
LEMBAR HAK CIPTA.....	vi
ABSTRAK	vii
PRAKATA.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.1.1 Gaya kepemimpinan Bogor Mitra Makmur	4
1.2 Identifikasi Masalah	6
1.3 Rumusan Masalah	7
1.4 Tujuan Penelitian.....	7
1.5 Manfaat Penelitian.....	7
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.2. Kepemimpinan	14
2.2.1 Definisi Kepemimpinan.....	14
2.2.2 Macam-Macam Gaya Kepemimpinan.....	15
2.3. Kinerja Pegawai	19
2.3.1 Definisi Kinerja	19
2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	20
2.3.3 Indikator Kinerja.....	21

BAB III. METODE PENELITIAN	30
3.1 Jenis Penelitian	30
3.2 Objek, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian	30
3.2.1 Objek Penelitian	30
3.2.2 Unit Analisis	31
3.2.3 Lokasi Penelitian	31
3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian	31
3.3.1 Jenis Data	31
3.3.2 Sumber Data Penelitian	32
3.4 Operasional Variabel.....	32
3.5 Metode Pengambilan Sample.....	37
3.6 Metode Pengumpulan Data	38
3.6.1 Data Primer	38
3.6.2 Data Sekunder.....	39
3.7 Metode Analisi Data.....	39
3.7.1 Uji Validalitas dan Uji Reabilitas	39
3.7.2 Analisis Deskriptif	43
3.7.3 Analisis Faktor.....	44
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	46
4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	46
4.1.1. Sejarah Singkat <i>HOME</i> Industri Bogor Mitra Makmur	46
4.1.2 Visi dan Misi <i>HOME</i> Industri Bogor Mitra Makmur.....	46
4.2 Profil Responden	47
4.3. Hasil Penelitian	50
4.3.1 Kondisi Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	50
4.3.2 <i>Importance Performance Analysis</i> Variabel Gaya Kepemimpinan <i>Transformasional</i>	74
4.3.3 Kinerja Karyawan Bogor Mitra Makmur.....	78
4.3.4 <i>Importance Performance Analysis</i> Variabel Kinerja Karyawan	106

BAB V. SIMPULAN DAN SARAN.....	111
5.1 Simpulan.....	111
5.2 Saran.....	112
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN.....	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Penelitian Sebelumnya.....	22
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	34
Tabel 3.2 Skala Likert untuk gaya kepemimpinan.....	36
Tabel 3.3 Skala Likert untuk kinerja karyawan.	36
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan	39
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	40
Tabel 3.6 Hasil Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	42
Tabel 3.7 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan	42
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	46
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	47
Tabel 4.3 Karakteristik Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan	48
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	49
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Mengenai Pemimpin (direktur) membuat saya senang bila saya berada disekitar dia	50
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengenai Pemimpin direktur memeberikan perhatian secara Pribadi kepada mereka yang kelihatan terabaikan	51
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Mengenai Pemimpin (Direktur) membuat saya merasa nyaman ketika saya berdiskusi dalam setiap permasalahan	52
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Mengenai Pemimpin membuat saya bangga bergaul dengan dia (Direktur).....	53
Tabel 4.9 Tanggapan Responden Mengenai Pemimpin membuat saya bangga bergaul dengan dia (Direktur).....	54

Tabel 4.10 Tanggapan Responden Mengenai Pemimpin (Direktur) memberikan motivasi kepada saya untuk bekerja lebih baik.....	55
Tabel 4.11 Tanggapan Responden Mengenai Pemimpin (Direktur) menumbuhkan rasa percaya diri saya dalam melakukan pekerjaan	56
Tabel 4.12 Tanggapan Responden Mengenai Pemimpin (Direktur) memberikan keyakinan kepada saya bahwa tujuan perusahaan akan tercapai.....	57
Tabel 4.13 Tanggapan Responden Mengenai Pemimpin (Direktur) membangkitkan antusiasme saya untuk melakukan pekerjaan.	58
Tabel 4.14 Tanggapan Responden Mengenai Pemimpin (Direktur) melakukan komunikasi tentang pekerjaan dengan jelas.....	59
Tabel 4.15 Tanggapan Responden Mengenai Pemimpin (Direktur) mendorong saya untuk menggunakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan.	60
Tabel 4.16 Tanggapan Responden Mengenai Pemimpin (Direktur) mendorong saya untuk selalu inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan.....	61
Tabel 4.17 Tanggapan Responden Mengenai Pemimpin (Direktur) saya bersemangat untuk mendengarkan ide/gagasan saya.....	62
Tabel 4.18 Tanggapan Responden Mengenai Pemimpin (Direktur) mendorong saya untuk menyelesaikan masalah pekerjaan secara rasional/logis	63
Tabel 4.19 Tanggapan Responden Mengenai Pemimpin (Direktur) menyelesaikan masalah dari berbagai sudut pandang.	64
Tabel 4.20 Tanggapan Responden Mengenai Pemimpin (Direktur) berupaya meningkatkan pengembangan diri saya	65
Tabel 4.21 Tanggapan Responden Mengenai Pemimpin (Direktur) memperlakukan saya sebagai individu pribadi, bukan hanya sebagai anggota dari suatu keompok kerja.....	66

Tabel 4.22 Tanggapan Responden Mengenai Pemimpin (Direktur) bersedia mendengarkan kesulitan dan keluhan yang saya alami.	67
Tabel 4.23 Tanggapan Responden Mengenai Pemimpin (Direktur) memberikan nasihat yang sangat penting bagi pengembangan diri saya.	68
Tabel 4.24 Tanggapan Responden Mengenai Pemimpin (Direktur) saya memperlakukan pegawai sebagai individu yang masing-masing memiliki kebutuhan, kemampuan, dan aspirasi yang berbeda.....	69
Tabel 4.25 Hasil dan Rata-Rata Tanggapan Responden dari Gaya Kepemimpinan Transformasional	70
Tabel 4.26 Analisis Hasil Distribusi Frekuensi.	71
Tabel 4.27 Rata-rata Rekapitulasi Hasil kuisisioner Gaya Kepemimpinan Transformasional	72
Tabel 4.28 Tanggapan responden mengenai Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan	77
Tabel 4.29 Tanggapan responden mengenai Kuantitas kerja yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan anda.	78
Tabel 4.30 Tanggapan responden mengenai Kuantitas kerja saya sudah sesuai dengan standar kerja yang diharapkan oleh perusahaan	79
Tabel 4.31 Tanggapan responden mengenai Selama bekerja, hasil pekerjaan saya lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu.....	80
Tabel 4.32 Tanggapan responden mengenai Hasil kinerja saudara terkadang melebihi target yang diberikan perusahaan.....	81
Tabel 4.33 Tanggapan responden mengenai Saya mengerjakan sesuatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat, dan teliti.	82

Tabel 4.34 Tanggapan responden mengenai Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang sayakerjakan saat ini.....	83
Tabel 4.35 Tanggapan responden mengenai Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya mampu melaksanakan tugas dengan baik.....	84
Tabel 4.36 Tanggapan responden mengenai Saya menyadari pentingnya akurasi dalam menyelesaikan pekerjaan.	85
Tabel 4.37 Tanggapan responden mengenai Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat saya capai dengan baik dan optimal.	86
Tabel 4.38 Tanggapan responden mengenai Saya proaktif dalam mencari tata kerja baru yang di anggap lebih efektif dan efisien dalam menyelesaikan pekerjaan.....	87
Tabel 4.39 Tanggapan responden mengenai Seluruh pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang di rencanakan.	88
Tabel 4.40 Tanggapan responden mengenai Saya membuat target waktu untuk penyelesaian pekerjaan dan kegiatan.....	89
Tabel 4.41 Tanggapan responden mengenai. Saya merasa bersalah apabila pekerjaan yang menjadi tugas saya terlambat untuk di selesaikan.....	90
Tabel 4.42 Tanggapan responden mengenai Saya bekerja sesuai dengan prosedur dan jadwal.....	91
Tabel 4.43 Tanggapan responden mengenai Kemampuan saya melebihi standar yang ditetapkan perusahaan.....	92
Tabel 4,44 Tanggapan responden mengenai Saya berusaha dengan lebih keras dari pada karyawan lain.	93
Tabel 4.45 Tanggapan responden mengenai Saya mempunyai komitmen dan tanggung jawab dalam pekerjaan.....	94

Tabel 4.45 Tanggapan responden mengenai Memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya secara efektif.....	95
Tabel 4.46 Tanggapan responden mengenai Peningkatan hasil dari setiap penggunaan sumber daya bekerja dengan peraturan perusahaan.....	96
Tabel 4.47 Tanggapan responden mengenai Menunjukkan kesediaan melakukan pekerjaan tanpa di perintah oleh atasan.	97
Tabel 4.48 Tanggapan responden mengenai Bersedia melakukan pekerjaan yang bukan menjadi tugas nya karena teman kerja tidak masuk.....	98
Tabel 4.49 Tanggapan responden mengenai Menyadari kesalahan dan memperbaiki kesalahan tersebut sebelum di tegur oleh atasan.....	99
Tabel 4.50 Tanggapan responden mengenai Tingkat penyelesaian tugas tanpa menunggu perintah atasan.....	99
Tabel 4.51 Tanggapan responden mengenai Semangat dalam menyelesaikan tugas-tugas baru yang diberikan oleh pemimpin	100
Tabel 4.52 Hasil dan Rata-rata tanggapan responden Terhadap Kinerja Karyawan .	102
Tabel 4.53 Analisis Hasil Distribusi Frekuensi	104
Tabel 4.54 Rata-rata Rekapitulasi Hasil kuisisioner Kinerja Karyawan.	105

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Rekapitulasi data produksi Bogor Mitra Makmur.....	2
Gambar grafik 1.2 Data hasil pra-survey kuisisioner gaya kepemimpinan Demokratis (data diolah)	4
Gambar grafik 1.3 Data hasil survey kuisisioner gaya kepemimpinan Otoriter (data diolah)	5
Gambar grafik 1.4 Data hasil pra-survey kuisisioner gaya kepemimpinan <i>Transformasional</i> (data diolah)	5
Gambar 3.5 Scoring	38
Gambar 3.6 Diagram kartesius.....	40
Gambar 4.1 Struktur Organisasi <i>HOME</i> Industri Bogor Mitra Makmur	46
Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.	46
Gambar 4.3 Karakteristik Responden berdasarkan Usia.....	47
Gambar 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	48
Gambar 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	49
Gambar 4.6 Histogram Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	73
Gambar 4.7 Hasil Matrik IPA Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	75
Gambar 4.8 Histogram Kinerja Karyawan.....	104
Gambar 4.9 Hasil Matrik IPA Kinerja Karyawan.....	107

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner Awal Penelitian.

Lampiran 2 Kuisisioner Penelitian.

Lampiran 3. Uji Validitas dan Reabilitas Gaya Kepemeimpinan *Transformasional*.

Lampiran 4. Uji Validitas dan Reabilitas Kinerja Karyawan.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

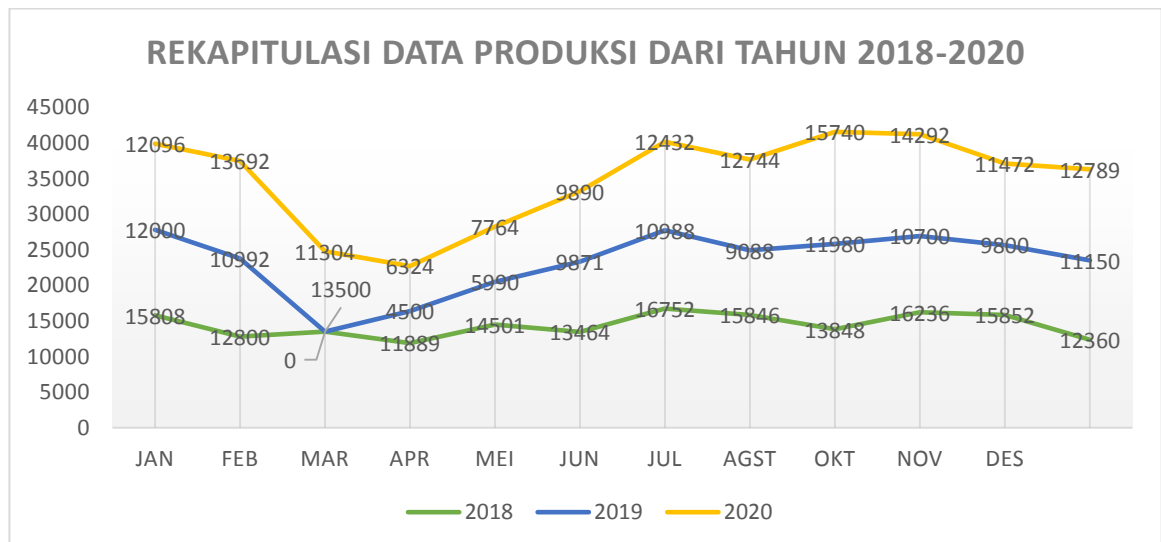
Perusahaan adalah suatu lembaga yang diorganisir dan dijalankan untuk menyediakan barang atau jasa agar dapat melayani permintaan konsumen akan kebutuhan. Dalam melaksanakan proses produksinya, suatu perusahaan membutuhkan faktor-faktor produksi yang menunjang tercapainya tujuan perusahaan, diantaranya yaitu; bahan baku, modal, mesin, dan manusia. Faktor manusia memegang peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan proses produksi, oleh karena itu pihak perusahaan harus selalu memperhatikan faktor manusia atau tenaga kerja tersebut dengan baik. Faktor tenaga kerja tersebut merupakan suatu faktor yang dapat menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Manusia sebagai tenaga kerja merupakan aset yang tidak dapat dinilai. Tumbuh dan berkembangnya suatu perusahaan sangat tergantung pada aset tersebut. Dalam dunia usaha yang semakin berkembang ini, perusahaan membutuhkan karyawan yang dapat bekerja dengan baik dan efisien agar produktivitas kerja dapat tercapai. produktivitas sendiri merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Di bidang industri, produktivitas kerja mempunyai arti ukuran yang relatif, sebagai ukuran yaitu seberapa baik kita menggunakan sumber daya dalam mencapai yang di inginkan.

Menurut Sutrisno (2014) “Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan”. dan Menurut Mangkunegara (2016) yang berpendapat kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Faktor pendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Dorongan akan kebutuhan dalam diri seseorang itu meliputi kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Dengan demikian penting bagi perusahaan untuk mengetahui tingkat kebutuhan yang mendorong para karyawannya dalam bekerja agar dapat mencapai produktivitas kerja yang tinggi. *HOME* industri pembuatan jasa helm merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang usaha produksi helm yang berada di daerah Kabupaten Bogor, Ciampea. dimana dalam melakukan proses produksi peranan karyawan sangat menentukan kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu.

Karyawan bagian produksi yang ada pada *HOME* industri jasa pembuatan helm ini berjumlah 100 orang. Dorongan mereka bekerja karena untuk memenuhi kebutuhan hidup, Tingkat kebutuhan seseorang antara satu dengan yang lain berbeda-beda, untuk itu penting bagi perusahaan untuk mengetahui dorongan kebutuhan apa sajakah sehingga produktivitas kerja dapat tercapai. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan adanya realisasi produksi yang masih belum bisa memenuhi permintaan produksi tiap tahunnya, tetapi meskipun belum bisa memenuhi permintaan produksi, para karyawan terus mengalami peningkatan dalam pencapaian hasil adapun yang diberikan oleh pihak pengusaha.



Gambar 1.1 Rekapitulasi data produksi Bogor Mitra Makmur

Terlihat pada gambar 1.1 grafik di atas pada tahun 2018 bulan januari pendapatan lebih tinggi di dibandingkan pada tahun 2019 bulan januari dan tahun 2020

januari, yaitu dengan pendapatan produksi pada tahun 2018 januari sebanyak 15808 pcs/helm sedangkan di tahun 2019 bulan januari hanya 12000 pcs/helm sedangkan di tahun 2020 berbeda sedikit yaitu 12096 pcs/helm. Pada tahun 2018 febuari dan tahun 2019 febuari menurun yaitu di tahun 2018 febuari total produksi sebanyak 12800 pcs/helm sedangkan di tahun 2019 febuari hanya 10992 pcs/helm, berbeda di tahun 2020 febuari mendapatkan total produksi sebanyak 13692 pcs/helm.

Pada tahun 2018 bulan maret mendapatkan total produksi sebanyak 13500 pcs/helm saja, di tahun 2019 bulan maret terjadi penurunan drastis yaitu hasil pendapatan total produksi hanya 0 pcs/helm karena terjadinya pandemi *corona virus* dan di tahun 2020 maret mendapatkan hasil produksi sebanyak 11304 pcs/helm. Dan pada bulan april tahun 2018 mendapatkan total produksi sebanyak 11889 pcs/helm dibandingkan dengan tahun 2019 april hanya mendapat total produksi sebanyak 4500 pcs/helm, sedangkan di tahun 2020 mendapat total produksi sebanyak 6324 pcs/helm.

Pada bulan Mei tahun 2018 mendapatkan total produksi sebanyak 14501 pcs/helm, sedangkan di tahun 2019 bulan Mei mendapatkan total produksi sebanyak 5990 pcs/helm saja sama dengan di tahun 2020 bulan Mei hanya mendapatkan 7764 pcs/helm.

Pada bulan Juni tahun 2018 mendapat total produksi sebanyak 13464 pcs/helm, dan pada tahun 2019 dan 2020 bulan Juni hanya mendapat 9871 pcs/helm di tahun 2019 dan 9890 pcs/helm ditahun 2020. Di bulan Juli 2019 mendapat total produksi sebanyak 16752 pcs/helm, di banding dengan tahun 2019 dan tahun 2020 bulan Juli. 10988 pcs/helm di tahun 2019 sedangkan 12432 pcs/helm.

Pada bulan Agustus 2018 mendapatkan hasil produksi sebanyak 15846 pcs/helm, sedangkan di tahun 2019 dan tahun 2020 hanya mendapat 9088 pcs/helm di tahun 2019, dan di tahun 2020 hanya mendapat total produksi 12744 pcs/helm. Pada bulan September 2018 mendapat hasil produksi sebanyak 13848 pcs/helm, dan pada tahun 2019 dan tahun 2020 sebanyak: 11980 pcs/helm di tahun 2019 dan 15740 pcs/helm di tahun 2020.

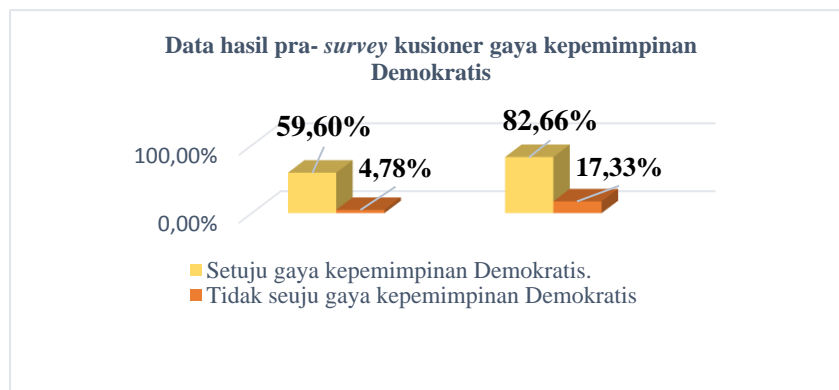
Pada bulan Oktober di tahun 2018 memiliki hasil produksi 16236 pcs/helm sedangkan di tahun 2019 dan tahun 2020 adalah 10700 pcs/helm di tahun 2019 dan

14292 pcs/helm di tahun 2020. Di bulan November 2018 memiliki hasil produksi sebanyak 15852 pcs/ helm, di tahun 2019 dan 2020 mempunyai hasil produksi sebanyak 9800 pcs/helm dan 11472 pcs/helm di tahun 2020. Pada tahun 2018 bulan Desember memiliki total produksi sebanyak 12360 pcs/helm, sedangkan di tahun 2019 dan tahun 2020 memiliki total produksi sebanyak 11150 pcs/helm di tahun 2019 dan di tahun 2020 12789 pcs/helm

HOME industri jasa pembuatan helm BOGOR MITRA MAKMUR ini adalah berupa pemenuhan terhadap kebutuhan fisiologis bagi para karyawan, yaitu dengan pemberian upah yang layak. Pemenuhan terhadap kebutuhan rasa aman yaitu dengan menyediakan tempat kerja yang aman dari keruntuhan, kebakaran, dan jaminan aman dari pemberhentian pekerjaan. Dalam upaya memenuhi kebutuhan para karyawannya yaitu dengan membina hubungan yang baik antara karyawan dengan rekan kerja ataupun dengan pemilik usaha.

1.1.1 Gaya kepemimpinan Bogor Mitra Makmur

Gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh direksi Bogor Mitra Makmur dapat di analisis dengan melihat penilaian dari hasil para responden terhadap direksi nya dari ke-3 indikator yaitu tipe gaya kepemimpinan demokratis, gaya kepemimpinan otoriter, dan gaya kepemimpinan *transformasional*. Sebagai berikut:

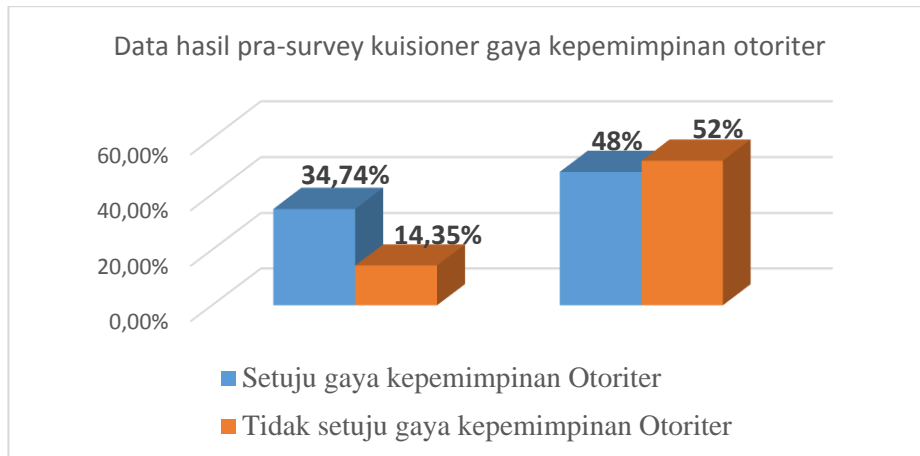


Gambar grafik 1.2 Data hasil pra-survey kuisisioner gaya kepemimpinan Demokratis (data diolah).

Sumber: hasil total keseluruhan data survey kuisisioner

Dapat disimpulkan pada grafik 1.2 di atas menjelaskan presentasi dalam survey kuisisioner gaya kepemimpinan demokratis bahwa presentase setuju secara keseluruhan sebesar 82,66% dan tidak setuju sebesar 17,33%. Pernyataan untuk kuisisioner gaya kepemimpinan (1) Direksi terlibat bersama-sama dengan bawahan untuk membuat keputusan. (2) Direksi banyak kesempatan bagi bawahan untuk menyampaikan

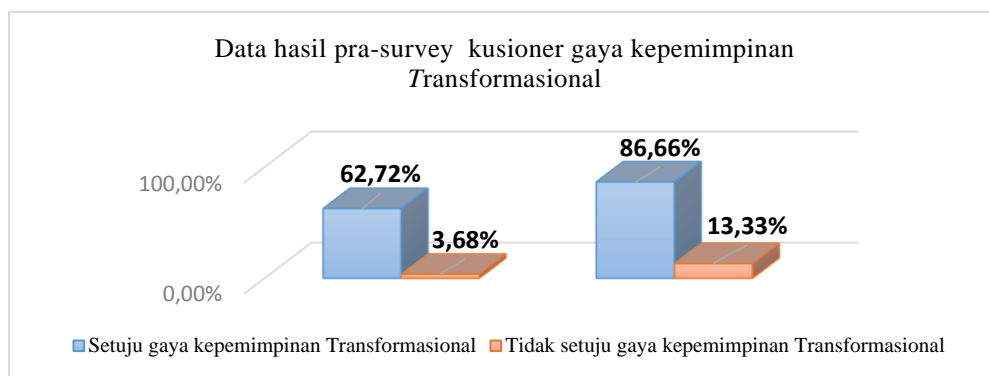
saran, pertimbangan atau pendapat. (3) Direksi Tugas-tugas kepada bawahan dalam menilai lebih bersifat permintaan dari pada instruktif. (4) Terdapat suasana saling percaya, saling hormat menghormati dan saling harga menghargai (5) Direksi meminta kesetiaan para bawahan secara wajar (6) Direksi memperhatikan perasaan dalam bersikap dan bertindak, dari uraian pernyataan tersebut yang paling banyak di pilih oleh responden adalah setuju.



Gambar grafik 1.3 Data hasil survey kuisisioner gaya kepemimpinan Otoriter (data diolah).

Sumber: hasil total keseluruhan data survey kuisisioner.

Pada grafik 1.3 tersebut menyatakan bahwa presentase dalam gaya kepemimpinan Otoriter menunjukkan 34,74% responden menyatakan Setuju sedangkan responden yang lain dengan presentase 14,35% menyatakan bahawa Tidak setuju. (1) Semua keputusan di tetapkan oleh Direksi tanpa harus meminta persetujuan dari bawahan. (2) Direksi terlalu bergantung pada kekuasaan formalnya. (3) Direksi tidak memberikan kesempatan bagi bawahan untuk saran pertimbangan atau pendapat (4) Direksi Lebih banyak kritik daripada pujian. (5) Direksi kurang memperhatikan perasaan dan kesejahteraan karyawan. (6) Direksi dalam tindakan menggunakan pendekatan yang menganut unsur paksaan dan hukuman. Dari uraian pertanyaan tersebut yang paling banyak di pilih responden adalah tidak setuju.



Gambar grafik 1.4 Data hasil pra-survey kuisisioner gaya kepemimpinan *Transformasional* (data diolah)

Sumber: hasil total keseluruhan data survey kuisisioner

Pada grafik 1.4 di atas menjelaskan bahwa presentase dalam gaya kepemimpinan *Transformasional* menunjukan 62,72% responden menyatakan Setuju sedangkan responden lain juga menjawab dengan 3,68% menyatakan tidak setuju. (1) Direksi memberikan motivasi kepada saya untuk bekerja lebih baik. (2) Direksi menumbuhkan rasa percaya diri saya dalam melakukan pekerjaan. (3) Direksi memberikan keyakinan kepada saya bahwa tujuan perusahaan akan tercapai. (4) Direksi membangkitkan antusiasme saya untuk melakukan pekerjaan (5) Direksi saya memperlakukan pegawai sebagai individu yang masing-masing memiliki kebutuhan, kemampuan, dan aspirasi yang berbeda. (6) Direksi menanamkan rasa bangga saya selama bergabung bersamanya. Dari uraian pernyataan tersebut yang paling banyak di pilih oleh responden adalah setuju.

Dari hasil *survey* pendahuluan tersebut di peroleh informasi bahwa gaya kepemimpinan yang paling disetujui oleh karyawan adalah gaya kepemimpinan transformasional. Berdasarkan skripsi dengan judul “**Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (STUDI KASUS HOME INDUSTRI BOGOR MITRA MAKMUR)**”.

1.2 Identifikasi Masalah

1. Terdapat hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan.
2. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Bogor Mitra Makmur.
3. Sebaliknya gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bogor Mitra Makmur.
4. Terdapat hubungan kinerja karyawan dengan gaya kepemimpinan.
5. Kurang nya tanggung jawab pada peran seorang karyawan.
6. Kurang nya ketepatan waktu dan kurang cepat dalam mengerjakan pekerjaan.
7. Dalam kualitas pekerjaan sehingga mengurangi kinerja karyawan.

8. Mungkin kualitas pekerjaan dan kuantitas hasil dalam produktifitas tersebut merupakan suatu hal yang menjadi masalah dalam produktifitas.

1.3 Rumusan Masalah

1. Bagaimana kepemimpinan di *HOME* Industri Bogor Mitra Makmur ?
2. Bagaimana kinerja karyawan di *HOME* Industri Bogor Mitra Makmur ?
3. Analisis faktor Kepemimpinan kinerja di *HOME* Industri Bogor Mitra Makmur ?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mencari atau memperoleh jalan keluar untuk membahas permasalahan yang telah diidentifikasi, yaitu:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis gaya kepemimpinan transformasional yang terjadi pada *HOME* Industri Bogor Mitra Makmur
2. Untuk mengetahui dan menganalisa kinerja karyawan *HOME* Industri Bogor Mitra Makmur
3. Untuk mengetahui dan menganalisis faktor kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan *HOME* Industri Bogor Mitra Makmur

1.5 Manfaat Penelitian

Dari penelitian yang penulis lakukan ini diharapkan dapat memberikan berbagai kegunaan sebagai berikut:

1. Kegunaan praktis dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan dapat digunakan sebagai masukan bagi pihak perusahaan dalam menerapkan gaya kepemimpinan pada karyawan
2. Bagi peneliti,
Seluruh kegiatan serta hasil penelitian dapat lebih mempertajam kemampuan analisis dalam mencermati dan mengkritik fenomena yang dijadikan objek penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Menurut para ahli manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

Menurut Sedarmayanti (2017) MSDM adalah “Suatu pendekatan dalam mengelola masalah manusia berdasarkan tiga prinsip dasar, yaitu:

1. Sumber daya manusia adalah harta/aset paling berharga dan penting yang dimiliki organisasi/perusahaan karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia.
2. Keberhasilan sangat mungkin dicapai, jika kebijakan prosedur dan peraturan yang berkaitan manusia dari perusahaan saling berhubungan dan menguntungkan semua pihak yang terlibat dalam perusahaan.
3. Budaya dan nilai organisasi perusahaan serta perilaku manajerial yang berasal dari budaya tersebut akan memberi pengaruh besar terhadap pencapaian hasil terbaik.”

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) menyatakan bahwa “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 bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.”

Menurut Schuler dalam Edy Sutrisno (2016) manajemen sumber daya manusia adalah “pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.”

Berdasarkan definisi diatas maka, dapat dikatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu dan digunakan secara efisien, efektif, dan adil bagi kepentingan semua pihak yang terlibat dalam perusahaan. Berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan sebagian besar tergantung

pada manusianya. Dalam manajemen sumber daya manusia, pegawai adalah aset (kekayaan) utama instansi maupun perusahaan, sehingga harus dipelihara dengan baik. Oleh karena itu, tenaga kerja ini harus mendapatkan perhatian khusus dan merupakan sasaran dari manajemen sumber daya manusia untuk mendapatkan, mengembangkan, memelihara dan memanfaatkan karyawan sesuai dengan fungsi atau tujuan perusahaan.

2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) Menyatakan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu:

1. Fungsi perencanaan (*Planning*)
Merupakan fungsi penetapan program-program pengelolaan sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan.
2. Fungsi pengorganisasian (*Organizing*)
Merupakan fungsi penyusunan dan pembentukan suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antar para pekerja dan tugas-tugas yang harus dikerjakan, termasuk menetapkan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab.
3. Fungsi pengarahan (*Directing*)
Merupakan fungsi pemberian dorongan pada para pekerja agar dapat mampu bekerja secara efektif dan efisien.

Menurut Kasmir (2016), fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari:

1. Analisis Jabatan (*Job Analysis*)
Proses menganalisis kebutuhan suatu pekerjaan dengan cara mengumpulkan dan mengevaluasi informasi tentang uraian pekerjaan, persyaratan suatu pekerjaan, dan standar pencapaiannya.
2. Perencanaan Sumber Daya Manusia (*Human Resource Planning*)
Perencanaan Sumber Daya Manusia adalah proses meramalkan dan merencanakan tenaga kerja, baik kualitas maupun kuantitas guna memenuhi kebutuhan tenaga kerja dalam suatu waktu tertentu.
3. Penarikan Pegawai (*Recruitment*)
Penarikan Pegawai adalah kegiatan untuk menarik sejumlah pelamar agar tertarik dan melamar ke perusahaan sesuai dengan kualifikasi yang diinginkan.
4. Seleksi (*Selection*)
Seleksi adalah proses untuk memilih calon karyawan yang sesuai dengan persyaratan atau standar yang telah ditetapkan.

5. **Pelatihan dan Pengembangan (*Training and Development*)**
Pelatihan dan Pengembangan adalah proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah dan mengembangkan keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya.
6. **Evaluasi Kinerja (*Performance Evaluation*)**
Evaluasi Kinerja adalah proses yang dilakukan secara sistematis untuk menilai keseluruhan kinerja pegawai dalam jangka waktu atau periode tertentu.
7. **Kompensasi (*Compensation*)**
Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan.
8. **Jenjang Karir (*Career Path*)**
Jenjang Karir adalah tingkat jabatan atau kepangkatan yang ada di suatu perusahaan.
9. **Keselamatan dan Kesehatan (*Safety and Health*)**
Keselamatan dan Kesehatan adalah aktivitas perlindungan karyawan secara menyeluruh dan upaya untuk menjaga agar karyawan tetap sehat selama bekerja.
10. **Hubungan Industrial (*Industrial Relation*)**
Hubungan Industrial adalah hubungan kerja antara pemilik, manajemen, karyawan, dan pemerintah yang diikat dalam suatu perjanjian kerja dalam suatu waktu, dan wilayah tertentu.
11. **Pemutusan Hubungan Kerja (*Separation*)**
Pemutusan Hubungan Kerja adalah putusnya perikatan atau perjanjian antara perusahaan dengan karyawan/pekerja secara resmi sejak dikeluarkan surat pemberhentian kerja yang berakibat putusnya hak dan kewajiban masing-masing pihak.

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut 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 karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).
3. Pengarahan
Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan menguraikan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
4. Pengendalian
Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan mau mentaati peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
5. Pengadaan
Pengendalian (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
6. Pengembangan
Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
7. Kompensasi
Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.
8. Pengintegrasian
Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.
9. Pemeliharaan
Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerjasama sampai pensiun.
10. Kedisiplinan
Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.
11. Pemberhentian
Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

Dari teori diatas maka fungsi dari manajemen sumber daya manusia didalam suatu perusahaan sangat penting dan berpengaruh dalam aktivitas perusahaan. Fungsi manajemen sumber daya manusia sendiri yaitu meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian, dengan itu perusahaan akan memperoleh karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Dari beberapa fungsi yang dikemukakan oleh para ahli diatas, maka disimpulkan bahwa seperti aspek manajemen lainnya, manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi-fungsi penting dalam sebuah perusahaan. Fungsi-fungsi tersebut mampu membantu memecahkan masalah-masalah kepegawaian bila dilaksanakan selaras dan seimbang.

2.1.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sedarmayanti (2017) bahwa tujuan MSDM adalah sebagai berikut, antara lain:

1. Memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan SDM untuk memastikan organisasi/perusahaan memiliki SDM bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi, dilengkapi sarana untuk menghadapi perubahan.
2. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur SDM untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan.
3. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi.
4. Menyediakan sarana komunikasi antara pegawai dan manajemen organisasi.
5. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi/perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek SDM.
6. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan.

Menurut Edy Sutrisno (2016) bahwa tujuan MSDM adalah sebagai berikut, antara lain:

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerjaan yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerjaan 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 arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
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.

Menurut Simamora (2015) tujuan MSDM dapat dibedakan menjadi empat tujuan:

1. Tujuan sosial
Manajemen sumber daya manusia bertujuan agar organisasi dapat bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan maupun tantangan masyarakat, serta meminimalkan dampak negatif dari tuntutan itu terhadap organisasi.
2. Tujuan Organisasional
Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memiliki sasaran formal organisasi yang dibuat untuk membentuknya mencapai tujuan.
3. Tujuan Fungsional
Merupakan tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
4. Tujuan Pribadi
Manajemen sumber daya manusia berperan serta untuk mencapai tujuan pribadi dari setiap anggota organisasi. Oleh sebab itu, aktivitas sumber daya manusia yang dibentuk oleh pihak manajemen haruslah terfokus pada pencapaian keharmonisan antara pengetahuan, kemampuan, kebutuhan, dan minat karyawan dengan organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki kontribusi produktif orang-orang atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial. Ada empat tujuan manajemen

SDM yaitu 1) Tujuan organisasional ditujukan untuk dapat memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi. 2) Tujuan fungsional ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. 3) Tujuan sosial ditujukan untuk merespon kebutuhan masyarakat melalui tindakan meminimasi dampak negatif terhadap organisasi. 4) Tujuan personal ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi.

2.2. Kepemimpinan

2.2.1 Definisi Kepemimpinan

Pada dasarnya kepemimpinan merupakan salah satu fungsi manajemen yang strategis, karena kepemimpinan dapat menggerakkan, memberdayakan dan mengarahkan sumber daya secara efektif dan efisien kearah pencapaian tujuan. Keberadaan kepemimpinan menjadi lebih penting untuk mengembangkan visi dan misi organisasi masa depan.

Menurut Taryaman (2016) 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 Umi dan Hartono (2016) Kepemimpinan merupakan kemampuan yang mempengaruhi dan menggerakkan bawahannya sedemikian rupa sehingga para bawahannya dapat bekerja dengan baik, bersemangat tinggi dan mempunyai disiplin serta tanggung jawab yang tinggi pula terhadap pimpinan.

Veithzal Rivai Zainal (2017) Kepemimpinan adalah seni mempengaruhi dan mengarahkan orang lain dengan cara kepatuhan, kepercayaan, kehormatan, dan kerjasama yang bersemangat dalam mencapai tujuan bersama.

Berdasarkan pengertian-pengertian menurut Taryaman tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan seni ataupun kemampuan untuk mempengaruhi orang lain maupun kelompok bawahan agar bisa mencapai tujuan bersama, menurut Umi dan Hartono bahwa kepemimpinan memiliki kemampuan untuk menggerakkan bawahan agar dapat bekerja dengan baik dan menurut Veithzal Rivai Zainal kepemimpinan juga merupakan seni untuk mempengaruhi dan mengarahkan orang lain dengan cara seorang pemimpin kepada bawahan untuk mencapai tujuan bersama.

2.2.2 Macam-Macam Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan (*leadership style*) akan sangat berpengaruh terhadap efektifitas pemimpin. Menurut pendapat Siagian dalam Busro (2018) terdapat 5 gaya kepemimpinan, yaitu:

1. Gaya kepemimpinan Otokratis: Gaya kepemimpinan yang cenderung memiliki ciri-ciri pemimpin yang berkuasa sepenuhnya dalam organisasi dan tidak memperhatikan kebutuhan pegawainya karena mengidentifikasi tujuan pribadi dengan tujuan organisasi.
2. Gaya kepemimpinan Militeristis: Gaya kepemimpinan dalam mengarahkan pegawainya dengan menggunakan perintah bergantung pada jabatannya, serta menuntut disiplin yang tinggi dan kaku kepada pegawainya.
3. Gaya kepemimpinan Paternalistis: Gaya kepemimpinan yang mengayomi karena menganggap pegawainya tidak bisa mengambil keputusan sendiri selalu bergantung kepada pimpinan dan selalu melindungi.
4. Gaya kepemimpinan Karismatis: Memiliki daya penarik yang sangat besar karena umumnya memiliki pengikut yang anggotanya dalam skala besar dan keikutsertaan anggota bersifat buta serta sangat setia kepada pemimpinnya.
5. Gaya kepemimpinan Demokratis: Kepemimpinan yang mengutamakan diskusi dan berusaha mengutamakan kerja sama dalam mencapai tujuan organisasi, pemimpin yang memiliki karakter untuk menerima saran dan kritik serta mengerti kebutuhan pegawainya.

Menurut pendapat Mulyadi (2015) terdapat 3 macam gaya kepemimpinan, yaitu:

1. Gaya kepemimpinan Otokratis: Kepemimpinan yang memusatkan pimpinan sebagai penentu kebijakan dalam semua kegiatan, pegawai berperan sebagai pelaksana kegiatan dengan arahan dari pimpinan sehingga peran anggota organisasi menjadi pasif.
2. Gaya kepemimpinan Demokratis: Kepemimpinan yang mengutamakan pengambilan kebijakan dengan diskusi kelompok, pemimpin menghargai pendapat setiap anggota organisasi dan memberikan alternatif prosedur jika terjadi hambatan dalam pelaksanaan kebijakan.
3. Gaya kepemimpinan kebebasan (*Laissez Faire*): Kebebasan penuh diberikan kepada anggota organisasi dengan partisipasi yang sangat minim dari pimpinan, sehingga pemimpin hanya menempatkan dirinya sebagai pengawas tanpa banyak mengatur suatu kebijakan.

Menurut Robbins (2016) mengidentifikasi 4 jenis gaya kepemimpinan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan Kharismatik: Gaya kepemimpinan yang memicu para pengikutnya dengan memperlihatkan kemampuan heroik atau luar biasa ketika mereka mengamati perilaku tertentu pemimpin mereka
2. Gaya kepemimpinan Transaksional: Gaya kepemimpinan yang memandu atau memotivasi para pengikutnya menuju ke sasaran yang ditetapkan dengan memperjelas persyaratan peran dan tugas.
3. Gaya kepemimpinan Transformasional: Gaya kepemimpinan yang menginspirasi para pengikut untuk melampaui kepentingan pribadi mereka dan mampu membawa dampak yang mendalam dan luar biasa pada pribadi para pengikut.
4. Gaya kepemimpinan Visioner: Gaya kepemimpinan yang mampu menciptakan dan mengartikulasikan visi yang realistis, kredibel, dan menarik mengenai masa depan organisasi atau unit organisasi yang tengah tumbuh dan membaik.

Berdasarkan uraian diatas terdapat macam-macam gaya kepemimpinan yaitu gaya kepemimpinan otokratis dimana seorang pemimpin memiliki kendali penuh untuk menentukan kebijakan dan prosedur tanpa partisipasi dari bawahan jadi semua kekuasaan yang memutuskan hanya pemimpin, gaya kepemimpinan militeristis lebih banyak menggunakan sistem perintah, sangat keras, kurang bijaksana dan menghendaki kepatuhan mutlak dari bawahan, gaya kepemimpinan demokratis dimana seorang pemimpin mempengaruhi bawahan agar bersedia bekerjasama dengan cara melakukan suatu kegiatan secara bersama-sama antara pemimpin dan bawahan, gaya kepemimpinan paternalistis adalah seorang pemimpin yang sangat mengayomi bawahan dan diwarnai oleh sikap menolong bawahan, gaya kepemimpinan kebebasan dimana seorang pemimpin memberikan kebebasan yang besar kepada bawahan baik dalam pekerjaan ataupun pengambilan keputusan, gaya kepemimpinan kharismatik dimana seorang pemimpin menonjolkan kharisma untuk menarik dan menginspirasi pengabdian oleh orang lain, gaya kepemimpinan transaksional dimana seorang pemimpin memfokuskan perhatiannya pada transaksi interpersonal antara pemimpin dengan karyawan yang melibatkan hubungan pertukaran yang akan membuat karyawan sangat termotivasi untuk menjalankan tugas yang diberikan, gaya kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan transformasional dimana seorang pemimpin yang menguasai situasi dengan menyampaikan visi yang jelas tentang tujuan yang mampu membuat pegawai merasa berenergi dan gaya kepemimpinan visioner seorang pemimpin yang mampu menciptakan, merumuskan, mengkomunikasikan pemikiran-pemikiran ideal yang berasal dari dirinya yang akan mendorong organisasi untuk tumbuh dan membaik.

2.2.3 Pengertian Gaya Kepemimpinan Transformasional

Gaya atau cara yang dimiliki oleh seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap tindakan apa yang akan mereka lakukan untuk mengatur dan menjalankan suatu perusahaan. Gaya kepemimpinan transformasional adalah tipe pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka dan memiliki kemampuan mempengaruhi yang luar biasa. Aspek utama dari kepemimpinan transformasional adalah penekanan pada pembangunan pengikut.

Gary Yukl (2013) Gaya kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang mana pemimpin mengubah dan memotivasi para pengikut sehingga mereka merasakan kekaguman, kesetiaan, kepercayaan dan penghormatan terhadap pemimpin. Kepemimpinan transformasional menyerukan nilai-nilai moral dari pada pengikut dalam upaya untuk meningkatkan kesadaran mereka untuk mereformasi institusi.

The followers of transformational leadership associate with a self-defining and satisfying relationship with an individual or group. The idealized and behavioral charisma of the transformational leaders motivates the followers to identify with the leader (Jyoti & Bhau, 2015).

Robbins (2016) Kepemimpinan transformasional bersifat lebih dari sebuah kharisma karena pemimpin transformasional berusaha menanamkan kepada bawahannya kemampuan mempertanyakan pandangan yang telah ada serta pandangan yang dimiliki oleh pemimpin. Pemimpin transformasional merupakan pemimpin yang menginspirasi bawahan untuk mencapai hasil yang luar biasa.

Modiani (2012) Kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan untuk memberikan inspirasi dan memotivasi para pengikutnya untuk mencapai hasil-hasil yang lebih besar daripada yang direncanakan secara orisinal dan untuk imbalan internal.

Kesimpulannya bahwa gaya kepemimpinan transformasional adalah suatu cara yang dipergunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan, mendorong, dan mengendalikan bawahannya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi secara efisien dan efektif yang dimana memiliki kemampuan memberikan inspirasi dan motivasi para pengikutnya untuk keberhasilan bersama.

2.2.4 Indikator-Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional

Ada beberapa indikator gaya kepemimpinan transformasional menurut Robbins (2016):

1. Kharisma

Kharisma dianggap sebagai kombinasi dari pesona dan daya tarik pribadi yang berkontribusi terhadap kemampuan luar biasa untuk membuat orang lain mendukung visi dan juga mempromosikannya dengan bersemangat. Pemimpin karismatik adalah pemimpin yang mewujudkan atmosfer motivasi atas dasar komitmen dan identitas emosional pada visi, filosofi, dan gaya mereka dalam diri bawahan

2. Motivasi Inspiratif

Motivasi inspiratif menggambarkan pemimpin bergairah dalam mengkomunikasikan masa depan organisasi yang idealis. Pemimpin menggunakan komunikasi verbal atau penggunaan simbol-simbol yang ditujukan untuk memacu semangat bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan akan arti penting visi dan misi organisasi sehingga seluruh bawahannya terdorong untuk memiliki visi yang sama. Kesamaan visi ini memacu bawahan untuk bekerja sama mencapai tujuan jangka panjang dengan optimis. Sehingga pemimpin tidak saja membangkitkan semangat individu tapi juga semangat tim.

3. Stimulasi Intelektual

Stimulasi intelektual menggambarkan pemimpin mampu mendorong pegawai untuk memecahkan masalah lama dengan cara yang baru. Pemimpin berupaya mendorong perhatian dan kesadaran bawahan akan permasalahan yang dihadapi. Pemimpinan kemudian berusaha mengembangkan kemampuan bawahan untuk menyelesaikan permasalahan dengan pendekatan-pendekatan atau perspektif baru.

4. Perhatian yang Individual

Perhatian yang individual menggambarkan bahwa pimpinan selalu memperhatikan pegawainya, memperlakukan pegawai secara individual, melatih dan menasehati. Pemimpin mengajak pegawai untuk jeli melihat kemampuan orang lain. Pemimpin memfokuskan pegawai untuk mengembangkan kelebihan pribadi.

Menurut Rivai dan Sagala (2013) indikator gaya kepemimpinan transformasional, yaitu:

1. Kharisma: Memberikan visi dan misi, menanamkan kebanggaan, memperoleh *respect* dan kepercayaan.
2. Inspirasi: Mengkomunikasikan harapan yang tinggi, menggunakan lambing-lambang untuk memfokuskan upaya mengungkapkan maksud-maksud penting dalam cara yang sederhana.
3. Rangsangan Individual: Menggalakkan kecerdasan, rasionalitas dan pemecahan masalah secara teliti.

4. Pertimbangan yang diindividualkan: Memberikan perhatian pribadi, memperlakukan setiap karyawan secara individu, melatih/*coach* dan menasehati.

Menurut Gary Yukl (2013) indikator gaya kepemimpinan transformasional, yaitu:

1. Pengaruh ideal: Perilaku yang membangkitkan emosi dan identifikasi yang kuat dari pengikut terhadap pemimpin
2. Pertimbangan Individual: Meliputi pemberian dorongan, dukungan dan pelatihan terhadap pengikut.
3. Motivasi Inspirasional: Meliputi penyampaian visi yang menarik, untuk memfokuskan bawahan dan model perilaku yang tepat.
4. Stimulasi Intelektual: Perilaku yang meningkatkan kesadaran pengikut yang membangkitkan emosi dan identifikasi yang kuat dari pengikut untuk memandang masalah dari perspektif yang baru.

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini diambil dari teori Robbins (2016) yang meliputi: kharisma, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan perhatian yang individual. Penerapan gaya kepemimpinan transformasional yang tepat dapat menghasilkan kinerja pegawai yang tinggi, motivasi kerja bagi pegawai, hasil kerja yang lebih besar, dan imbalan internal. Hal ini karena gaya kepemimpinan transformasional dapat membantu para pegawai menjadi lebih percaya untuk mencapai sasaran-sasaran yang ada dan bekerja sesuai dengan arah yang akan mengarah ke pencapaian sasaran yang lebih tinggi di masa yang akan datang.

2.3. Kinerja Pegawai

2.3.1 Definisi Kinerja

Kinerja merupakan prestasi kerja atau hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepada seorang pegawai.

Wibowo (2016) Kinerja adalah sebagai hasil kerja atau prestasi kerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi.

Sutrisno (2016) 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 telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Mangkunegara (2017) Pengertian Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

Berdasarkan beberapa teori di atas menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai dalam suatu instansi maupun organisasi, sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan instansi dalam upaya mencapai visi, misi, tujuan instansi dan untuk mengukur prestasi kinerja pegawai.

2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Masram (2017) Kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Efektivitas dan efisiensi, bila suatu tujuan tertentu 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 efisien.
2. Otoritas (wewenang) adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki oleh seorang anggota organisasi kepada anggota lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja dengan kontribusinya.
3. Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.
4. Inisiatif yaitu yang berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Menurut Mangkunegara (2017) terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

1. Faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi.
2. Faktor psikologis, terdiri dari persepsi attitude (sikap), personality, pembelajaran motivasi.
3. Faktor organisasi, terdiri dari sumberdaya, kepemimpinan, penghargaan, dan struktur job design.

Berdasarkan uraian diatas bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dapat diperoleh melalui efektivitas dan efisiensi, wewenang sesuatu agar tercapai tujuan tertentu, disiplin, inisiatif, faktor individual, faktor psikologis dan faktor organisasi.

2.3.3 Indikator Kinerja

Menurut Robbins (2016) menyebutkan indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan
2. Kuantitas kerja seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing
3. 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
4. Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi
5. Kemandirian merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya
6. Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana pegawai memiliki komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap perusahaan

Menurut Edison (2016) Indikator yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Target
Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.
2. Kualitas
Kualitas adalah elemen penting, karena kualitas yang dihasilkan menjadi kekuatan dalam mempertahankan loyalitas pelanggan.
3. Waktu Penyelesaian
Penyelesaian yang tepat waktu membuat kepastian distribusi dan penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan.
4. Taat Asas
Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dipertanggung jawabkan.

Menurut Mangkunegara (2017) indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai ada empat, yaitu:

1. Kualitas kerja seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan
2. Kuantitas Kerja seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing
3. Pelaksanaan tugas seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan

4. Tanggung jawab yaitu kesadaran dan kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

Berdasarkan uraian diatas menurut para ahli, indikator kinerja kerja karyawan sangat menentukan pencapaian tujuan perusahaan. Dengan indikator penilaian kinerja kualitas dimana seorang pegawai mengerjakan tugas sesuai dengan yang diberikan oleh perusahaan, kuantitas yaitu seberapa lama seorang pegawai mengerjakan tugas yang diberikan, ketepatan waktu dimana karyawan harus bisa menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai waktu yang ditentukan, kerjasama yang dilakukan oleh seorang pegawai dengan pegawai lain, tanggung jawab dimana seorang pegawai memiliki kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan baik dan benar, target dimana seorang pegawai melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan, taat asas dimana seorang pegawai melakukan pekerjaan harus secara benar, transparan, maka dengan indikator tersebut terukur pula kinerja perusahaan tersebut.

2.3.4. Penilaian Kinerja Pegawai

Menurut Susilowati, et.al (2018) Penilaian kinerja merupakan kegiatan mutlak harus dilakukan untuk mengetahui hasil kerja yang dilakukan seorang pegawai. Menurut Kasmir (2017) Penilaian kinerja adalah suatu sistem yang dilakukan secara periodik untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja individu. Menurut Hasibuan (2019) Penilaian kinerja adalah menilai rasio dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan. Penilaian kinerja yang dilakukan oleh seorang pimpinan atau atasan kepada bawahan untuk mengevaluasi kinerja pegawai yang dilakukan secara sistem periodik, dimana menilai rasio dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan

2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran.

2.4.1 Penelitian Sebelumnya

Tabel 1.1
Penelitian Sebelumnya

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Yusmedi Nurfaizal (2015) Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Transfasional Dan Transaksional Terhadap Komitmen Tenaga Kerja UMKM Yang Dimediasi Kepuasan Kerja	Variabel: Gaya kepemimpinan transformasional Variabel: Gaya kepemimpinan transaksional	Variabel (X1) gaya kepemimpinan transformasional variabel (X2) gaya kepemimpinan transaksional Variabel(X3) kepuasan kerja Variabel(Y) komitmen organisasi	metode <i>porpusive</i> sampling	Persamaan regresi dari hubungan linier variabel gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional terhadap kepuasan kerja tenaga kerja adalah sebagai berikut : $Y = -1,750 + 0,860X1 + 0,205X2$ t hit (4,353) (0,800) Persamaan regresi linier di atas menggambarkan pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional terhadap kepuasan kerja tenaga kerja pada usaha Bandol di Desa Kebanaran Kecamatan Karanglewas Kabupaten Banyumas. Hasil pengujian regresi dengan uji F diperoleh F hitung sebesar 38,609, sedangkan F tabel untuk tingkat signifikansi 95% dan $\alpha = 0,05$ sebesar 4,03. Jadi F hitung > F tabel, sehingga dapat diartikan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja tenaga
2	Komang Yuli Pridarsanti (2013)	(X1) Kinerja karyawan	Motivasi Kerja (X1)	Regresi Linier Berganda	Variabel motivasi kerja, kompetensi kerja dan persepsi peranan

	<p>Analisis Faktor</p> <p>-</p> <p>Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada Pegawai Direktorat Jenderal Perbendaharaan Kementerian Keuangan di Kota Semarang</p>		<p>Kompetensi Kerja (X2)</p> <p>Persepsi</p> <p>Peranan (X3)</p> <p>Kinerja Karyawan (Y)</p>		<p>mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan Pada Pegawai Direktorat Jenderal Perbendaharaan Kementerian Keuangan di Kota Semarang.</p>
3	<p>Biatna Dulbert Tampubolon (2007)</p> <p>Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang TELAH Menerapkan SNI 19-9001-2001</p>	<p>Gaya kepemimpinan (X1)</p> <p>Etos kerja (X2)</p> <p>Kinerja (Y)</p>	<p>Variabel X1</p> <p>sikap, gerakan, tingkah laku, sikap yang elok, gerak-gerik yang bagus, kekuatan, kesanggupan untuk berbuat baik</p> <p>Variabel X2</p> <p>a. Mempunyai penilaian yang sangat positif terhadap hasil kerja manusia. b. Menempatkan pandangan tentang kerja, sebagai suatu hal yang amat luhur bagi eksistensi manusia. c. Kerja yang dirasakan sebagai aktivitas yang bermakna bagi kehidupan manusia. d. Kerja dihayati sebagai suatu proses yang membutuhkan ketekunan dan sekaligus sarana yang penting dalam mewujudkan cita-cita. e. Kerja dilakukan sebagai bentuk ibadah.</p> <p>Variabel Y</p> <p>Tujuan, Standar, Umpan Balik, Alat</p>	<p>Regresi dan korelasi berganda</p>	<p>Nilai F-hitung > F-Signifikan atau $111,283 > 0,000$, untuk $\alpha = 0,05$. Kemudian dapat diamati, bahwa parameter penduga ganda tersebut telah memenuhi beberapa asumsi "BLUE" (Penduga yang Best Linier Unbiased Estimator). Perhatikan dan Probability (p) < α atau $p < 0,000 < 0,05$. Yang memberikan arti dari kedua variabel independent variabel tidak terjadi homoskedasitas, ($t_{hitung} > t_{signifikan}$ atau $19,433 > 0,000$). Dengan demikian, penduga parameter tersebut diatas dapat dipastikan secara parsial mampu memprediksikan perubahan yang positif terhadap kinerja pegawai.</p>

			atau Sarana, Kompetensi, Motif, Peluang		
4	Suryadi (2018) Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Berintegritas di Provinsi Lampung	Pengaruh Budaya Organisasi (X1) Terhadap Gaya Kepemimpinan (Y)	Variabel X1 norma, nilai-nilai, sikap dan kepercayaan Variabel Y tanggung jawab, kepercayaan, komunikasi, pengambilan keputusan dan empati.	Kuantitatif	hasil penelitian DI setiap sekolah pada variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan kepala sekolah. Pengaruh yang kuat ditunjukkan pada sekolah SMPN 1 Metro dengan koefisien determinasi 0,787 atau sama dengan 78,7 % tingkat pengaruhnya. Selanjutnya peringkat kedua adalah SMPN 2 Bandar Lampung dengan koefisien determinasi 0,680 atau sama dengan 68%, sedangkan yang ketiga adalah SMPN 1 Bandar Lampung 0,598 atau sama dengan 58,9% dan terakhir SMPN 4 Metro dengan 0,594 atau tingkat pengaruhnya sama dengan 59,4%.
5	Oslan Simarmata (2015) Analisis Faktor Kepemimpinan Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada PT. Industri Karet Deli Medan	Kepemimpinan (X1) Kompensasi (X2) Budaya Organisasi (X3) Produktivitas tenaga kerja (Y)	Variabel X1 1.Kebijakan perusahaan 2.Kelengkapan sarana 3.Memberikan solusi 4.Peraturan 5.Pelatihan 6.Pengawasan 7. Komunikasi 8. Sanksi Variabel X2 1. Standard Upah 2.Kebijakan pengupahan 3.Tunjangan isteri, anak 4.Upah lembur 5. Incentif 6. Cuti 7. Jamsostek	Kualitatif	Untuk semua hasil penelitian memiliki hasil pengujian semua skor item dan skor total dikatakan valid, dan skor reliabel antar item. Data terdistribusi normal mengikuti garis diagonal, dan tidak terjadi mulikolinearitas y, dan tidak terjadi heterokedastisitas y. Faktor kepemimpinan berpengaruh nyata positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Secara simultan dengan $\alpha = 0,05$ untuk menguji dua sisi menjadi 0,025 dicapai F hitung = 20,438 dengan sig. = 0,000 < 0,025 diduga signifikan sehingga secara bersama-sama mempengaruhi faktor kepemimpinan (, faktor kompensasi (, dan faktor budaya organisasi

			8. Hadiah 9. Skala upah Variabel X3 1. Merasa memiliki 2. Solidaritas social 3. Suka dan duka 4. Komunikasi 5. Hubungandiluar jamkerja 6. Hadir tepat waktu 7. Tanggungjawab 8. Kreatifitas 9. Prestasi Variabel Y 1. Output (O) yaitu jumlah produksi satu bulan. 2. Input (I) yaitu jumlah tenagakerja per satuan waktu per hari kerja (OHK) selama satu bulan kerja		(berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja, dan melihat koefisien determinasi menunjukkan bahwa secara simultan faktor kepemimpinan, kompensasi dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja sebesar 40% sedangkan pemborosan 60% lebih masih mempengaruhi faktor-faktor lain yang belum diuji dalam penelitian ini.
--	--	--	--	--	--

Berdasarkan hasil dari beberapa penelitian terdahulu diatas, dapat dilihat terdapat beberapa persamaan dan perbedaan yang ada dalam penelitian ini dengan peneltian terdahulu, berikut persamaan dan perbedaan tersebut:

1. Yusmedi Nurfaizal (2015): Dalam penelitian ini memiliki persamaan dalam indikator pada gaya kepemimpinan transformasional, metode yang di gunakan adalah metode *porpusive* sampling tetapi memiliki perbedaan dalam unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini dan lokasi penelitian pun dilakukan di jenis perusahaan yang berbeda.
2. Komang Yuli Pridarsanti (2013): Dalam penelitian ini memiliki persamaan indikator kinerja pegawai, metode yang digunakan model regresi linear berganda tetapi memiliki perbedaan lokasi yaitu Direktorat Jenderal Perbendaharaan Kementerian Keuangan.

3. Biatna Dulbert Tampubolon (2007): Dalam penelitian ini memiliki persamaan dalam indikator pada gaya kepemimpinan dan hanya saja penelitian ini meliputi etos dalam kinerja karyawan, metode yang di gunakan penelitian tersebut adalah regresi dan korelasi berganda.
4. Suryadi (2018): Dalam penelitian ini memiliki sebuah perbedaan dalam menganalisis nya akan tetapi penelitian tersebut meliputi tentang etos dalam kinerja pegawai. Metode yang di gunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, dan perbedaan juga dalam lokasi penganalisis yaitu di area sekolahan
5. Oslen Simarmata (2015): Dalam penelitian ini memiliki perbedaan dalam penganalisisan yaitu dimana yang akan diteliti oleh peneliti tersebut tentang gaya kepemimpinan kompensasi dan produktifitas kinerja karyawan, dalam metode yang di terapkan adalah kualitatif.

Robbins (2016) Kepemimpinan transformasional bersifat lebih dari sebuah kharisma karena pemimpin transformasional berusaha menanamkan kepada bawahannya kemampuan mempertanyakan pandangan yang telah ada serta pandangan yang dimiliki oleh pemimpin. Pemimpin transformasional merupakan pemimpin yang menginspirasi bawahan untuk mencapai hasil yang luar biasa.

Dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional adalah suatu cara yang dipergunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan, mendorong, dan mengendalikan bawahannya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi secara efisien dan efektif yang dimana memiliki kemampuan memberikan inspirasi dan motivasi para pengikutnya untuk keberhasilan bersama.

Seorang pemimpin yang transformasional adalah seseorang yang sangat menginspirasi dan menguasai situasi dengan menyampaikan visi dan misi secara jelas tentang tujuan dari suatu instansi maupun organisasi. Biasanya, pemimpin transformasional dimiliki oleh seseorang yang penting, berpengaruh dan memiliki jabatan yang tinggi tetapi pemimpin transformasional juga tidak hanya bisa dimiliki oleh orang yang berpengaruh saja, juga bisa pada pemimpin yang biasa saja tetapi memiliki ciri khas yang berbeda dengan mengubah potensi menjadi energi nyata dan dipengaruhi oleh jiwa yang berkharisma. Indikator pada Gaya Kepemimpinan Transformasional adalah:

1. Kharisma adalah pesona dan daya tarik seorang pemimpin yang menyebabkan bawahannya termotivasi untuk mengikutinya.
2. Motivasi inspiratif, seorang pemimpin yang bergairah dalam mengkomunikasikan masa depan.
3. Stimulasi intelektual, pemimpin yang mendorong bawahannya dalam masalah yang dihadapi.
4. Perhatian yang individual, seorang pemimpin yang memperlakukan bawahannya dengan perhatian individual.

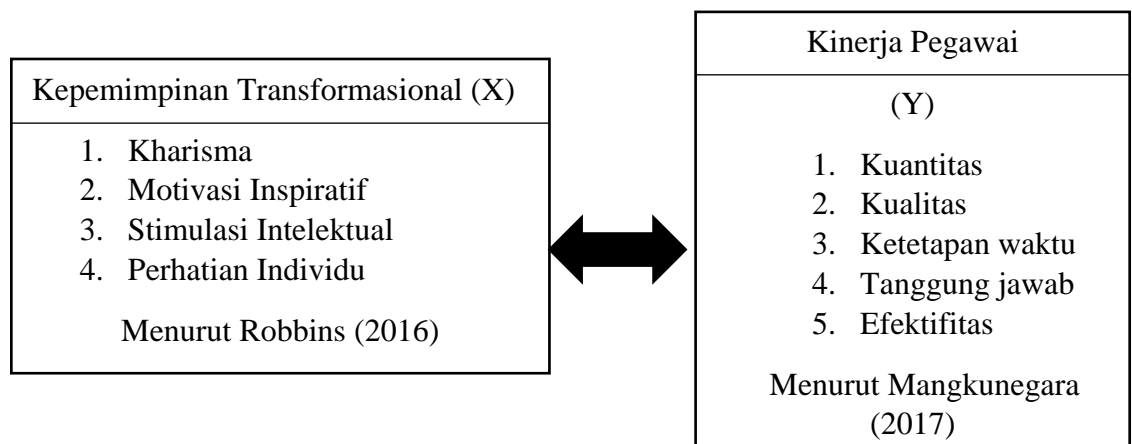
Mangkunegara (2017) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan pegawai.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai dalam suatu instansi maupun organisasi, sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan instansi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan instansi. Dan untuk mengukur prestasi kinerja pegawai. Kinerja memiliki arti yang luas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja juga adalah siklus berkelanjutan dalam memperbaiki kinerja dengan penetapan tujuan. Adapun indikator pada Kinerja sebagai berikut:

1. Kuantitas kerja, seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya, kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing
2. Kualitas kerja, seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan
3. Pelaksanaan tugas, seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat dan tidak ada kesalahan
4. Tanggung Jawab yaitu kesadaran dan kewajiban melakukan pekerjaan dengan baik

2.4.2 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja pegawai tidak dapat dipisahkan, karena gaya kepemimpinan transformasional memiliki hubungan dengan kinerja pegawai. Pernyataan sesuai dengan hasil penelitian Yusmedi Nurfaizal (2015), Komang Yuli Pridarsanti (2013), Biatna Dulbert Tampubolon (2007), Suryadi (2018), Oslen Simarmata (2015) yang menyatakan bahwa adanya hubungan positif antara variabel gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi gaya kepemimpinan transformasional dapat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai pada Bogor Mitra Makmur. Jadi pola pemikiran yang terbentuk adalah sebagai berikut:



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai oleh peneliti adalah jenis deskriptif dengan penelitian kualitatif. Deskriptif kualitatif adalah jenis penelitian yang mempelajari tentang masalah-masalah yang ada di sekitar dan tata cara yang berlaku. Di dalam penelitian ini terdapat upaya mendiskripsikan, mencatat, menganalisis dan menginterpretasikan kondisi yang saat ini terjadi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh informasi mengenai permasalahan yang sedang berlangsung. Pada hakikatnya penelitian deskriptif kualitatif adalah suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta atau fenomena yang diselidiki.

3.2 Objek, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian

3.2.1 Objek Penelitian

Penelitian ini membahas mengenai tentang menganalisis gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Bogor Mitra Makmur. Subjek penelitian dalam penelitian ini adalah karyawan Bogor Mitra Makmur dan objek dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan, alasan dipilihnya perusahaan Bogor Mitra Makmur ini adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan data empirik Bogor Mitra Makmur merupakan perusahaan yang dinilai memiliki kinerja belum optimal.
2. Data perusahaan yang diteliti dalam penelitian ini relatif mudah diperoleh.
3. Lokasi perusahaan ini terjangkau bagi peneliti, sehingga menguntungkan bagi peneliti untuk memaksimalkan data yang diperoleh.

3.2.2 Unit Analisis

Pada penelitian ini penulis menggunakan metode populasi atau seluruh karyawan karena jumlah karyawan di perusahaan Bogor Mitra Makmur hanya 100 orang yang akan di jadikan responden penelitian tersebut. Penulis menganalisis faktor gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

3.2.3 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini diambil di perusahaan Bogor Mitra Makmur yang berlokasi di Jalan raya Warung Borong Desa Bojongrangkas Kecamatan Ciampea Gang Mawar Asri rt05/02

3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1 Jenis Data

Jenis penelitian data penelitian yang penulis gunakan yaitu data kuantitatif dan data kualitatif. Melalui penelitian ini diharapkan dapat mengetahui gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan.

1. Data kualitatif

Menurut Sugiyono (2018) data kualitatif adalah data yang berbentuk kalimat, kata atau gambar. Data kualitatif merupakan deskripsi komentar observer terhadap kegiatan pada saat proses pembelajaran berlangsung dan komentar pengamat terhadap rencana pelaksanaan pembelajaran yang dilihat oleh peneliti. Data kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah yang berbentuk informasi berupa fenomena yang terjadi di perusahaan dan data jumlah karyawan yang diperoleh dari hasil kuisioner dengan pihak Bogor Mitra Makmur.

2. Data kuantitatif

Menurut Sugiyono (2018) data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, atau data kuantitatif yang diangkakan (*scoring*). Jadi data kuantitatif merupakan data yang memiliki kecenderungan dapat dianalisis dengan cara atau Teknik statistik. Data tersebut dapat berupa angka atau skor dan biasanya diperoleh dengan menggunakan alat pengumpulan data yang jawabannya berupa rentang skor atau pertanyaan yang diberi bobot.

3.3.2 Sumber Data Penelitian

Sumber data dalam penelitian ini adalah:

Jenis data yang diteliti oleh peneliti adalah jenis data primer dan data sekunder yang diperoleh sebagai berikut:

1. Data primer

Sumber data yang berasal dari objek penelitian. Data primer diperoleh dari penyebaran kuesioner, dan hasil survey lapangan. Wawancara yaitu pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan secara lisan mengenai komponen skripsi kepada pimpinan perusahaan. Kuesioner yaitu pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan secara tertulis kepada responden berkenaan dengan informasi yang diperlukan. Dokumentasi yaitu dengan mencatat dokumen yang dimiliki perusahaan yang tidak bersifat rahasia yang berhubungan dengan penelitian.

2. Data sekunder

Sumber data yang berasal dari bahan tertulis yang berada di lapangan dan mempunyai hubungan dengan objek penelitian. Data sekunder diperoleh dari berbagai pihak baik dari dalam perusahaan atau pihak lain, atau studi pustaka yang ada hubungannya dengan penelitian ini dan mendukung data primer, seperti rekapitulasi data produksi, visi misi perusahaan, data struktur organisasi perusahaan, dan data jumlah karyawan.

3.4 Operasional Variabel

Definisi operasional variabel penelitian menurut Sugiyono (2015) adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Definisi variabel-variabel penelitian harus dirumuskan untuk menghindari kesesatan dalam mengumpulkan data. Dalam penelitian ini, definisi operasional variabelnya adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1

Operasional Variabel

Variabel	Sub variabel	Indikator	Skala Ukuran
Gaya kepemimpinan Transformasional (X)	1. Kharisma	1. Pemimpin membuat saya senang bila saya berada disekitar dia 2. Pemimpin memeberikan perhatian secara pribadi kepada merekayang kelihatan terabaikan 3. Pemimpin membuat saya merasa nyaman ketika saya berdiskusi dalam setiap permasalahan 4. Pemimpin membuat saya bangga bergaul dengan dia (Pemimpin) 5. Pemimpin mendorong saya untuk lebih kreatif	Ordinal
	2. Motivasi inspiratif	6. Pemimpin memberikan motivasi kepada saya untuk bekerja lebih baik. 7. Pemimpin menumbuhkan rasa percaya diri saya dalam melakukan pekerjaan. 8. Pemimpin memberikan keyakinan kepada saya bahwa tujuan perusahaan akan tercapai. 9. Pemimpin membangkitan antusiasme saya untuk melakukan pekerjaan. 10. Pemimpin melakukan komunikasi tentang pekerjaan	Ordinal

		dengan jelas.	
	3. Stimulasi Intelektual	<p>11. Pemimpin mendorong saya untuk menggunakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan.</p> <p>12. Pemimpin mendorong saya untuk selalu inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan.</p> <p>13. Pemimpin saya bersemangat untuk mendengarkan ide/gagasan saya.</p> <p>14. Pemimpin mendorong saya untuk menyelesaikan masalah pekerjaan secara rasional/logis.</p> <p>15. Pemimpin menyelesaikan masalah dari berbagai sudut pandang.</p>	Ordinal
	4. Perhatian individu	<p>16. Pemimpin berupaya meningkatkan pengembangan diri saya</p> <p>17. Pemimpin memperlakukan saya sebagai individu pribadi, bukan hanya sebagai anggota dari suatu keompok kerja.</p> <p>18. Pemimpin bersedia mendengarkan kesulitan dan keluhan yang saya alami.</p> <p>19. Pemimpin memberikan nasihat yang sangat penting bagi</p>	Ordinal

		<p>pengembangan diri saya.</p> <p>20. Pemimpin saya memperlakukan pegawai sebagai individu yang masing-masing memiliki kebutuhan, kemampuan, dan aspirasi yang berbeda.</p>	
Kinerja karyawan (Y)	1. Kuantitas	<p>1. Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan.</p> <p>2. Kuantitas kerja yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan anda.</p> <p>3. Kuantitas kerja saya sudah sesuai dengan standar kerja yang diharapkan oleh perusahaan .</p> <p>4. Selama bekerja, hasil pekerjaan saya lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu.</p> <p>5. Hasil kinerja saudara terkadang melebihi target yang diberikan perusahaan .</p>	Ordinal
	2. Kualitas	<p>1. Saya mengerjakan sesuatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat, dan teliti.</p> <p>2. Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang saya kerjakan saat ini.</p> <p>3. Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya mampu melaksanakan tugas dengan baik.</p> <p>4. Saya menyadari pentingnya akurasi dalam menyelesaikan</p>	Ordinal

		pekerjaan. 5. Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat saya capai dengan baik dan optimal.	
	3. Ketetapan Waktu	1. Saya <i>proaktif</i> dalam mencari tata kerja baru yang di anggap lebih efektif dan efisien dalam menyelesaikan pekerjaan. 2. Seluruh pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang di rencanakan. 3. Saya membuat target waktu untuk penyelesaian pekerjaan dan kegiatan. 4. Saya merasa bersalah apabila pekerjaan yang menjadi tugas saya terlambat untuk di selesaikan. 5. Saya bekerja sesuai dengan prosedur dan jadwal.	Ordinal
	4. Efektifitas	1. Kemampuan saya melebihi standar yang ditetapkan perusahaan. 2. Saya berusaha dengan lebih keras dari pada karyawan lain. 3. Saya mempunyai komitmen dan tanggung jawab dalam pekerjaan. 4. Memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya secara efektif	Ordinal

		5. Peningkatan hasil dari setiap penggunaan sumber daya Bekerja dengan peraturan perusahaan	
	5. Inisiatif	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menunjukkan kesediaan melakukan pekerjaan tanpa di perintah oleh atasan. 2. Bersedia melakukan pekerjaan yang bukan menjadi tugas nya karena teman kerja tidak masuk. 3. Menyadari kesalahan dan memperbaiki kesalahan tersebut sebelum di tegur oleh atasan. 4. Tingkat penyelesaian tugas tanpa menunggu perintah atasan 5. Semangat dalam menyelesaikan tugas-tugas baru yang diberikan oleh pemimpin 	Ordinal

3.5 Metode Pengambilan Sample

Pada penelitian ini penulis menggunakan metode penarikan sampel secara simple *random* sampling dengan metode sampling jenuh atau sensus yang merupakan Teknik dengan penentuan sampel dengan menggunakan semua anggota populasi sebagai sampel. Untuk menentukan jumlah sample yang akan diteliti maka digunakan rumus *slovin* sebagai berikut:

$$100 = \frac{100}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

n : ukuran sample yang di cari

N : ukuran populasi.

e : *margin of error* besaran kesalahan yang diharapkan atau ditetapkan.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Melalui metode pengumpulan data yang digunakan untuk melengkapi data, memenuhi data dan menyusun data penelitian ini melalui jenis data primer dan data sekunder.

3.6.1 Data Primer

a. Observasi

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengamati secara langsung terhadap objek penelitian dan bertujuan untuk memperoleh gambaran secara langsung terhadap pemecahan masalah dengan meneliti catatan perusahaan yang berhubungan dengan penelitian yang akan dilakukan.

b. Kuisisioner

Daftar pertanyaan yang disiapkan oleh peneliti dimana tiap pertanyaan berkaitan dengan masalah penelitian. Kuisisioner tersebut pada akhirnya diberikan kepada responden untuk dimintakan jawaban. Dari prosedur pengumpulan data dengan cara kuisisioner, penulis menggunakan skala likert sebagai berikut:

Tabel 3.2 Skala Likert untuk gaya kepemimpinan.

Jawaban Responden	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat tidak Setuju	1

Dan untuk kinerja karyawan, penulis menggunakan skala likert sebagai berikut :

Tabel 3.3 Skala Likert untuk kinerja karyawan.

Jawaban Responden	Skor
Selalu	5
Sering	4
Kadang-kadang	3
Pernah	2
Tidak pernah	1

3.6.2 Data Sekunder

Metode pengumpulan data sekunder yaitu data yang diperoleh atau dikumpulkan dari sumber-sumber yang ada. Data ini diperoleh dari buku-buku atau laporan-laporan terdahulu yang berkaitan dengan rekapitulasi data produksi kerjaan kinerja karyawan.

3.7 Metode Analisa Data

3.7.1 Uji Validitas dan Uji Reabilitas

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2018) Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. uji validitas dilakukan dengan menghitung korelasi (r) antara skor masing-masing pertanyaan dengan skor total. Setelah itu dilakukan perbandingan antara nilai r_{hitung} dan r_{tabel} , dengan menggunakan rumus *Pearson Product Moment*:

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

Keterangan :

r = Koefisien korelasi antara variabel gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan

X = Skor butir pertanyaan

Y = Total Skor

$\sum X$ = Jumlah nilai dalam gaya kepemimpinan (x)

$\sum Y$ = Jumlah nilai dalam kinerja karyawan (y)

n = Jumlah sampel yang akan diuji

Kriteria pengujian adalah: Apabila diketahui : Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka data dapat dinyatakan valid.

Kriteria keputusan pengujian validasi responden dengan menggunakan taraf signifikan sebagai berikut:

- a. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka data dinyatakan valid.
- b. Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka data dinyatakan tidak valid.

Uji validitas dapat dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Nilai r_{hitung} diambil dari output IBM SPSS 22 pada tabel correlations. Sedangkan nilai r_{tabel} diambil dari distribusi nilai r_{tabel} .

1. Validitas Gaya Kepemimpinan Trasformasional.

Uji validitas variabel lingkungan kerja terhadap 4 indikator yang dijabarkan dalam 20 dimensi pernyataan mengenai gaya kepepemimpinan dengan menggunakan perhitungan program SPSS 22. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka uji validitas instrumen dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Indikator	Nomor Soal	<i>r</i>hitung	<i>Table</i> <i>n</i> = 30 <i>a</i> = 5%	Keterangan	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X)					
Kharisma	1	0,553	0,195	<i>r</i> hitung > <i>r</i> tabel	Valid
	2	0,584	0,195	<i>r</i> hitung > <i>r</i> tabel	Valid
	3	0,543	0,195	<i>r</i> hitung > <i>r</i> tabel	Valid
	4	0,620	0,195	<i>r</i> hitung > <i>r</i> tabel	Valid
	5	0,612	0,195	<i>r</i> hitung > <i>r</i> tabel	Valid
Motivasi inspirasi	6	0,508	0,195	<i>r</i> hitung > <i>r</i> tabel	Valid
	7	0,355	0,195	<i>r</i> hitung > <i>r</i> tabel	Valid
	8	0,503	0,195	<i>r</i> hitung > <i>r</i> tabel	Valid
	9	0,499	0,195	<i>r</i> hitung > <i>r</i> tabel	Valid
	10	0,539	0,195	<i>r</i> hitung > <i>r</i> tabel	Valid
Stimulasi intelektual	11	0,461	0,195	<i>r</i> hitung > <i>r</i> tabel	Valid
	12	0,361	0,195	<i>r</i> hitung > <i>r</i> tabel	Valid
	13	0,537	0,195	<i>r</i> hitung > <i>r</i> tabel	Valid
	14	0,435	0,195	<i>r</i> hitung > <i>r</i> tabel	Valid
	15	0,539	0,195	<i>r</i> hitung > <i>r</i> tabel	Valid
Perhatian individu	16	0,443	0,195	<i>r</i> hitung > <i>r</i> tabel	Valid
	17	0,243	0,195	<i>r</i> hitung > <i>r</i> tabel	Valid
	18	0,507	0,195	<i>r</i> hitung > <i>r</i> tabel	Valid
	19	0,447	0,195	<i>r</i> hitung > <i>r</i> tabel	Valid
	20	0,420	0,195	<i>r</i> hitung > <i>r</i> tabel	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2022.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan hasil uji validitas terhadap variabel gaya kepemimpinan transformasional dengan sampel yang diteliti sebanyak 100 responden dan digambarkan dalam 20 pernyataan, bahwa hasil uji validitas semua pernyataan dinyatakan valid dengan koefisien rhitung > 0,195.

2. Validitas Kinerja Karyawan

Uji validitas variabel kinerja karyawan terhadap 5 indikator yang dijabarkan dalam 25 dimensi pernyataan mengenai lingkungan kerja dengan menggunakan perhitungan program SPSS 22. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka uji validitas instrumen dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Indikator	Nomor Soal	<i>r</i>hitung	<i>Table</i> n = 30 α = 5%	Keterangan	Kesimpulan
Kinerja Karyawan (X)					
Kuantitas	1	0,415	0,195	<i>r</i> hitung > <i>r</i> tabel	Valid
	2	0,371	0,195	<i>r</i> hitung > <i>r</i> tabel	Valid
	3	0,424	0,195	<i>r</i> hitung > <i>r</i> tabel	Valid
	4	0,489	0,195	<i>r</i> hitung > <i>r</i> tabel	Valid
	5	0,335	0,195	<i>r</i> hitung > <i>r</i> tabel	Valid
Kualitas	6	0,341	0,195	<i>r</i> hitung > <i>r</i> tabel	Valid
	7	0,367	0,195	<i>r</i> hitung > <i>r</i> tabel	Valid
	8	0,414	0,195	<i>r</i> hitung > <i>r</i> tabel	Valid
	9	0,317	0,195	<i>r</i> hitung > <i>r</i> tabel	Valid
	10	0,319	0,195	<i>r</i> hitung > <i>r</i> tabel	Valid
Ketepatan Waktu	11	0,390	0,195	<i>r</i> hitung > <i>r</i> tabel	Valid
	12	0,514	0,195	<i>r</i> hitung > <i>r</i> tabel	Valid
	13	0,534	0,195	<i>r</i> hitung > <i>r</i> tabel	Valid
	14	0,535	0,195	<i>r</i> hitung > <i>r</i> tabel	Valid
	15	0,528	0,195	<i>r</i> hitung > <i>r</i> tabel	Valid
Efektifitas	16	0,369	0,195	<i>r</i> hitung > <i>r</i> tabel	Valid
	17	0,535	0,195	<i>r</i> hitung > <i>r</i> tabel	Valid
	18	0,559	0,195	<i>r</i> hitung > <i>r</i> tabel	Valid
	19	0,578	0,195	<i>r</i> hitung > <i>r</i> tabel	Valid

	20	0,511	0,195	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Inisiatif	21	0,534	0,195	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	22	0,428	0,195	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	23	0,428	0,195	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	24	0,484	0,195	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	25	0,350	0,195	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data Primer di olah, 2022

Berdasarkan table diatas menunjukkan hasil uji validitas terhadap variabel kinerja karyawan dengan sampel yang diteliti sebanyak 100 responden dan digambarkan dalam 25 pernyataan, bahwa hasil uji validitas semua pernyataan dinyatakan valid dengan koefisien $r_{hitung} > 0,195$.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2018) instrumen yang reliabel bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda, instrumen yang reliabel berarti instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama, uji reliabilitas kuesioner menggunakan prosedur yang sama dengan uji validitas. Reliabel artinya konsisten atau stabil, suatu alat ukur dikatakan reliabel apabila hasil alat ukur tersebut konsisten sehingga dapat dipercaya.

Dalam penelitian ini untuk menguji reliabilitas dapat digunakan menggunakan rumus koefisien reliabilitas *alfa cronbach*:

$$r_i = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

Dimana:

K = mean kuadrat antara subjek

$\sum S_i^2$ = mean kuadrat kesalahan

S_t^2 = varians total

Rumus untuk varians total dan varians item:

$$S_t^2 = \frac{\sum X_t^2}{n} - \frac{(\sum X_t)^2}{n^2}$$

$$S_i^2 = \frac{JK_i}{n} - \frac{JK_s}{n^2}$$

Dimana:

JK_i = jumlah kuadrat seluruh skor item

JK_s = jumlah kuadrat subjek

Hasil uji reliabilitas terhadap variabel gaya kepemimpinan *transformatif* dan variabel kinerja karyawan dengan menggunakan uji Cronbach's Alpha sebagai berikut:

a. Uji Realibilitas Variabel Gaya Kepemimpinan *Transformatif*.

Tabel Hasil Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan *Transformatif*.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.780	20

Berdasarkan diatas, dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha Gaya Kepemimpinan *Transformatif* dimana nilai 0,780 ini berada pada interval 0,7-1,0 yang artinya memiliki reliabilitas yang baik serta semua butir pernyataan pada variabel Gaya Kepemimpinan *Transformatif* itu dinyatakan reliabel.

b. Uji Realibilitas Variabel Kinerja Karyawan.

Tabel Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.832	25

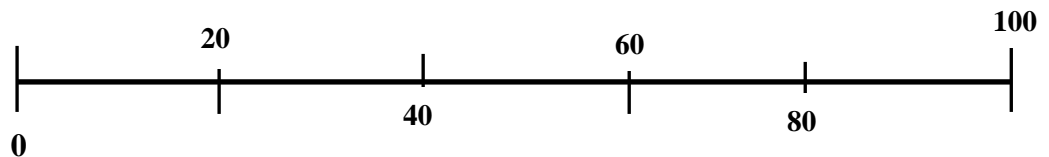
Berdasarkan diatas, dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha Kinerja Karyawan dimana nilai 0,832 ini berada pada interval 0,8-1,0 yang artinya memiliki reliabilitas yang baik serta semua butir pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan itu dinyatakan reliabel.

3.7.2 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan suatu metode analisis statistik yang bertujuan untuk memberikan deskripsi atau gambaran mengenai subjek penelitian berdasarkan data variabel yang diperoleh dari kelompok subjek tertentu. Untuk menganalisis jawaban pengaruh gaya kepemimpinan *transformatif* terhadap kinerja karyawan, maka peneliti menggunakan metode deskriptif yang berkenaan dengan bagaimana cara mendeskripsikan,

menggambarkan, menjabarkan, atau menguraikan data sehingga mudah dipahami. Setelah diketahui tanggapan total responden, maka langkah selanjutnya adalah menghitung nilai rata-rata indeks variabel bebas dan tidak bebas untuk mengetahui bagaimana keadaan variabelnya.

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



Gambar 3.5 Scoring

3.7.3 Analisis Faktor

Metode *Importance Performance Analysis* (IPA) disebutkan oleh James (2013), merupakan alat bantu dalam menganalisis atau yang digunakan untuk membandingkan sampai sejauh mana antara kinerja dibandingkan terhadap tingkat kepuasan yang diinginkan.

Importance Performance Analysis (IPA) Analisis Tingkat Kesesuaian Analisis *Importance Performance Analysis* (IPA) pertama kali diperkenalkan oleh Martilla dan James (1977). *Importance-Performance Analysis* (IPA), merupakan alat bantu dalam menganalisis atau yang digunakan untuk membandingkan sampai sejauh mana antara kinerja/pelayanan yang dapat dirasakan oleh pengguna dibandingkan terhadap tingkat kepuasan yang diinginkan. Tingkat kesesuaian merupakan hasil perbandingan antara skor kinerja pelaksanaan dengan skor kepentingan, sehingga tingkat kesesuaian inilah yang akan menentukan skala prioritas yang akan dipakai dalam penanganan faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Analisis diawali dengan sebuah kuisioner yang disebarakan kepada karyawan, setiap item pertanyaan memiliki dua jawaban dalam skala Likert, Tingkat kesesuaian inilah yang akan menentukan urutan prioritas peningkatan faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan *trasformasional*. Pada penelitian ini terdiri dari 2 buah variable yang mewakili oleh huruf X dan Y, dimana X merupakan gaya kepemimpinan perusahaan yang dapat memberikan kepuasan bagi karyawan Bogor Mitra Makmur, sedangkan Y merupakan kinerja karyawan perusahaan.

rumus yang digunakan:

$$Tki = \frac{Xi}{Yi} \times 100\%$$

Keterangan : Tki = Tingkat kesesuaian responden

Xi = skor penilaian gaya kepemimpinan transformasional

Yi = skor penilaian kinerja karyawan

Kinerja karyawan (Y)

I BUTUH KURANG PENTING	II TIDAK BUTUH TIDAK PENTING
III TIDAK BUTUH PENTING	IV PENTING BUTUH

Gaya kepemimpinan (X)

GAMBAR 3.6 DIAGRAM KARTESIUS.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1. Sejarah Singkat *HOME* Industri Bogor Mitra Makmur

HOME Industri Bogor Mitra Makmur merupakan perusahaan rumahan yang memproduksi helm motor untuk berkendara di jalan raya dengan nama produk Maz, Asca, dan Premier, melakukan produksi secara terus menerus. Selain memproduksi perusahaan rumahan ini juga bertindak sebagai distributor untuk ke agen-agen helm. *HOME* Industri Bogor Mitra Makmur berdiri sejak tahun 2017. *HOME* Industri Bogor Mitra Makmur berlokasi di Jalan raya Warung Borong Desa Bojongrangkas Kecamatan Ciampea Gang Mawar Asri RT.05/RW.02.

Proses produksi dimulai dari biji plastik lalu di proses hingga menjadi batok helm yang setengah jadi kemudian batok tersebut masuk ketahap amplas kasar (*Sandpaper*) dengan menggunakan mesin khusus, setelah itu masuk ke dalam tahap pengecatan warna (*Painting*) untuk setelah nya masuk ke tahap pemasangan stiker (*Decal*). Setelah selesai pemasangan stiker lalu masuk ketahap *quality control (QC)* untuk pemeriksaan apakah ada stiker benar-benar terpasang dengan rapih atau tidak, kemudian masuk ketahap pencucian (*Washing*) untuk membersihkan sisa-sisa stiker yang menempel di batok helm tersebut. Setelah pencucian batok akan di keringkan menggunakan *oven* yang bertujuan untuk mengeringkan dan sehingga bisa langsung masuk pengecatan untuk di pernis, dan kemudian masuk ke bagian perakitan (*Assembling*) yang dimana batok helm akan di rakit dengan teliti agar helm yang akan digunakan aman dan nyaman helm ini sudah memiliki izin Standarisasi Nasional Indonesia (SNI) sehingga layak digunakan dan layak untuk dipasarkan.

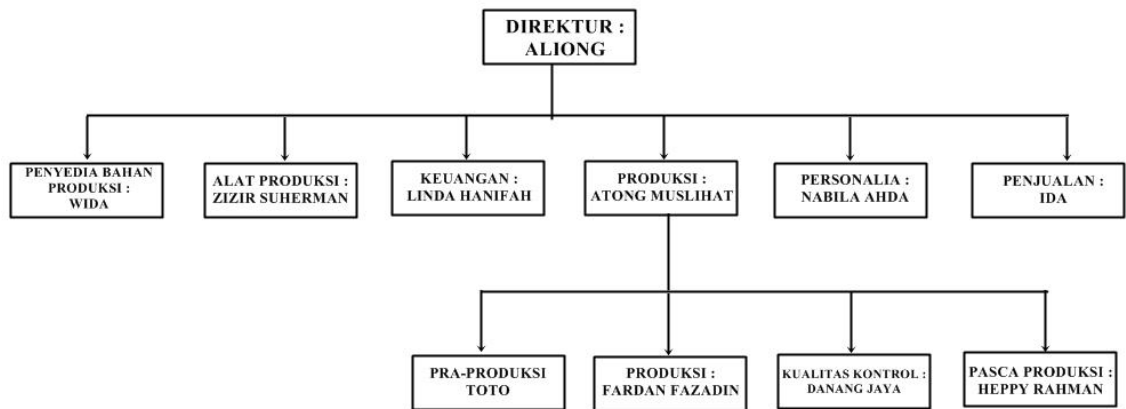
4.1.2 Visi dan Misi *HOME* Industri Bogor Mitra Makmur

Visi : Menjadi produsen helm terkemuka di tanah air dengan mengedepankan konsistensi dalam kualitas dan inovasi keamanan sempurna bagi pengguna sepeda motor.

Misi : Memproduksi secara bertanggung jawab & mengedepankan kepuasan konsumen dengan senantiasa menjaga kualitas produk.

4.1.3 Struktur Organisasi *HOME* Industri Bogor Mitra Makmur

Struktur organisasi merupakan salah satu yang harus dipenuhi oleh perusahaan untuk terselenggaranya pelaksanaan pekerjaan dengan baik. Struktur organisasi tersebut akan memberikan gambaran mengenai susunan dan wewenang pada masing-masing bagian yang ada di dalam perusahaan. Selain itu, struktur organisasi juga berguna dalam pengorganisasian antar bagian serta pengawasan dalam rangka pencapaian tujuan yang ingin dicapai perusahaan. Sebagai berikut struktur *HOME* Industri Bogor Mitra Makmur



Gambar 4.1 Struktur Organisasi *HOME* Industri Bogor Mitra Makmur.

Sumber : Data HOME Industri Bogor Mitra Makmur

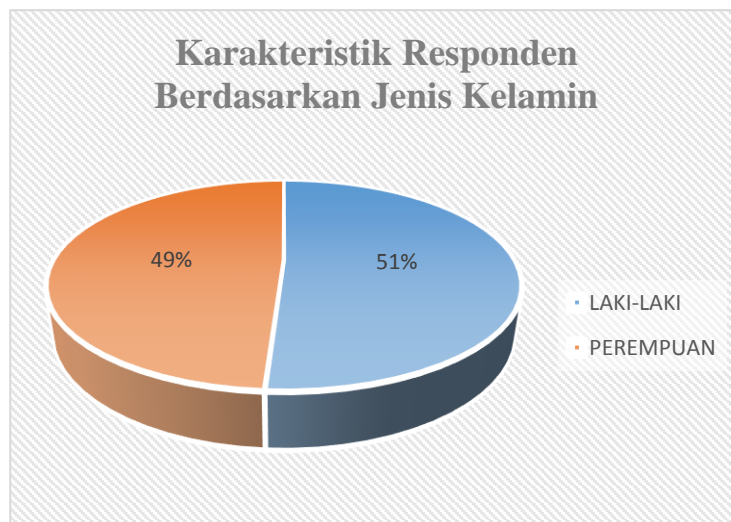
4.2 Profil Responden

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase(%)
Laki-laki	51	51%
Perempuan	49	49%
Jumlah	100	100%

Sumber : data primer diolah 2022



Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Berdasarkan Tabel 4.1 dan gambar 4.2 di atas, dapat dilihat bahwa reponden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 51 orang reponden dengan presentase 51% lebih banyak jika di bandingkan dengan responden berjenis kelamin perempuan yaitu 49 orang dengan presentase 49%. Sehingga jumlah karyawan *HOME* industry Bogor Mitra Makmur banyak didominasi oleh laki-laki.

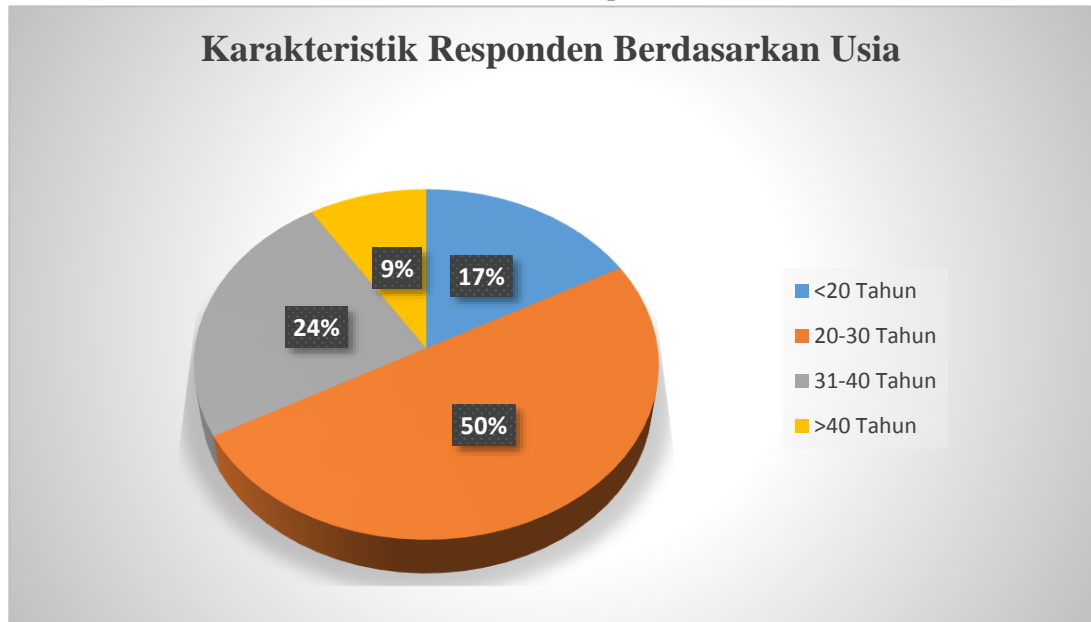
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

Usia	Frekuensi	Presentase(%)
<20 Tahun	17	17%
20-30 Tahun	50	50%
31-40 Tahun	24	24%
>40 Tahun	9	9%
Jumlah	100	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Gambar 4.3 Karakteristik Responden berdasarkan Usia.



Berdasarkan tabel 4.2 dan gambar 4.3 di atas, dapat dilihat bahwa responden dengan rentang usia dalam jumlah tertinggi adalah 20-30 tahun adalah sebanyak 50 orang dengan total presentase 50%, 31-40 tahun sebanyak 24 orang dengan presentase 24%, <20 tahun sebanyak 17 orang dengan presentase 17%, kemudian untuk jumlah responden terendah adalah >40 tahun sebanyak 9 orang dengan presentase adalah 9%. Sehingga dapat diketahui bahwa rata-rata karyawan *HOME* industri bogor mitra makmur pada penelitian ini, mayoritas didominasi oleh reponden yang memiliki usia 20-30 tahun .

3. Karakteristik Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3 Karakteristik Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan.

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Presentase %
SD	1	1%
SMP	19	19%
SMA/SMK	80	80%
D3	0	0%
S1	0	0%
Jumlah	100	100

Sumber : data Primer diolah, 2022



Gambar 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.

Berdasarkan tabel 4.3 dan gambar 4.4 di atas, dapat dilihat bahwa responden dengan pendidikan yang memiliki jumlah responden paling banyak adalah tingkat SMA/SMK adalah sebanyak 80 orang dengan presentase 80%, tingkat SMP sebanyak 19 orang dengan presentase 19%, sementara D3 dan S1 tidak ada responden dan presentase 0%. Dan jumlah responden terendah yaitu adalah tingkat SD jumlah responden 1 orang dengan presentase 1%. Sehingga dapat diketahui bahwa rata-rata karyawan yang bekerja di perusahaan *HOME* industri Bogor Mitra Makmur pada penelitian ini, mayoritas di dominasi oleh responden dengan tingkat pendidikan terakhir adalah SMA/SMK.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.

Lama Bekerja	Frekuensi	Presentase %
1 – 5 Bulan	2	2%
5 – 10 Bulan	26	26%
1 – 5 Tahun	72	72%
Jumlah	100	100

Sumber : data Primer diolah, 2022



Gambar 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.

Berdasarkan tabel 4.4 dan gambar 4.5 di atas, dapat dilihat yang memiliki jumlah responden tertinggi adalah bekerja dalam 1-5 tahun sebanyak 72 orang dengan persentase 72%, kemudian untuk responden dengan lama bekerja 5-10 bulan adalah sebanyak 26 orang dengan persentase 26%, sedangkan untuk jumlah terendah adalah bekerja 1-5 bulan yaitu sebanyak 5 orang dengan persentase 2%. Sehingga, dapat diketahui bahwa rata-rata karyawan bagian produksi pada *HOME* Industri Bogor Mitra Makmur pada penelitian ini mayoritas didominasi oleh responden dengan lama bekerja 1-5 tahun.

4.3. Hasil Penelitian

4.3.1 Kondisi Gaya Kepemimpinan Transformasional

Berikut di bawah ini adalah penilaian dari responden karyawan melalui kuesioner mengenai kepemimpinan direktur dalam meningkatkan kinerja karyawan pada *HOME* Industri Bogor Mitra Makmur. Penilaian terhadap variabel gaya kepemimpinan terdiri dari 20 dimensi yang berasal dari 4 indikator kepemimpinan kerja. Dinilai dengan jawaban responden menggunakan analisa frekuensi yang dapat disajikan dalam tabel berikut:

1. Kharisma

- a. Pemimpin (direktur) membuat saya senang bila saya berada disekitar dia.

Tabel 4.5 Tanggapan Responden Mengenai

“Pemimpin (direktur) membuat saya senang bila saya berada disekitar dia.”

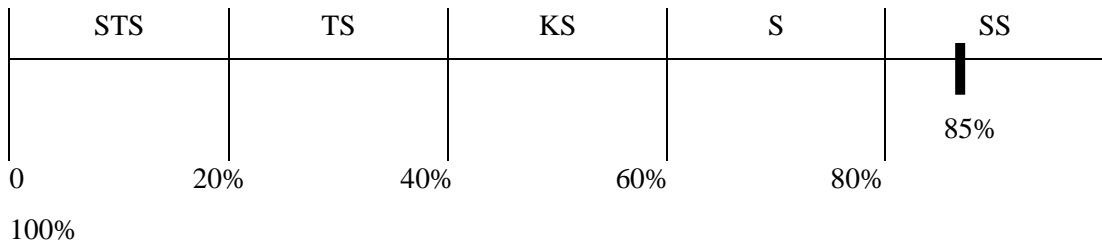
No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	5	34	170	34
2.	Setuju	4	57	228	57
3.	Kurang Setuju	3	9	27	9
4.	Tidak Setuju	2	0	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			100	425	100
Total Tanggapan Responden	85%				

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan tersebut adalah Setuju yaitu sebanyak 57 responden dengan persentase 57%, kemudian sangat Setuju sebanyak 34 responden dengan persentase 34%, dan jawaban terendah yaitu kurang setuju sebanyak 9 responden dengan persentase 9% .

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total jawaban reponden}}{\text{skor tertinggi reponden}} \times 100$$

$$\frac{425}{5(100)} \times 100\% = 85\%$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai Pemimpin (direktur) membuat saya senang bila saya berada disekitar dia. adalah 85% yang menunjukkan kategori “Sangat Baik”.

B. Pemimpin direktur memeberikan perhatian secara Pribadi kepada mereka yang kelihatan terabaikan.

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengenai

“Pemimpin direktur memeberikan perhatian secara Pribadi kepada mereka yang kelihatan terabaikan.”

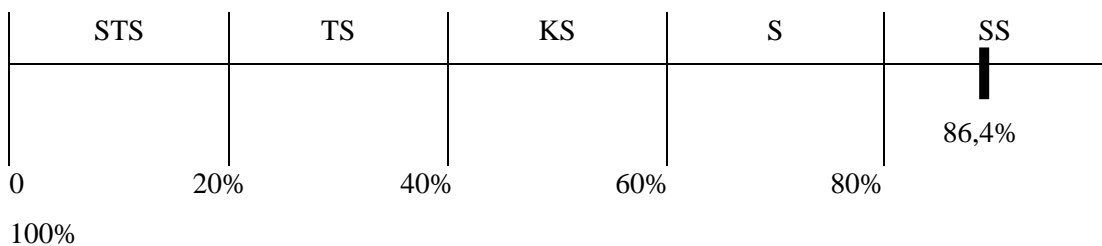
No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	5	48	240	48
2.	Setuju	4	39	156	39
3.	Kurang Setuju	3	10	30	10
4.	Tidak Setuju	2	3	6	3
5.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			100	432	100
Total Tanggapan Responden	86,4%				

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan tersebut adalah Sangat Setuju yaitu sebanyak 48 responden dengan persentase 48%, kemudian Setuju sebanyak 39 responden dengan persentase 39%, kurang setuju sebanyak 10 responden dengan presentase 10% dan jawaban terendah yaitu tidak setuju sebanyak 3 responden dengan persentase 3 % .

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total jawaban reponden}}{\text{skor tertinggi reponden}} \times 100$$

$$\frac{432}{5(100)} \times 100\% = 86,4\%$$



Jadi, total tanggapan responden Pemimpin direktur memeberikan perhatian secara Pribadi kepada mereka yang kelihatan terabaikan. adalah 86,4% yang menunjukkan kategori “Sangat Baik”.

C. Pemimpin (Direktur) membuat saya merasa nyaman ketika saya berdiskusi dalam setiap permasalahan

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Mengenai

“Pemimpin (Direktur) membuat saya merasa nyaman ketika saya berdiskusi dalam setiap permasalahan.”

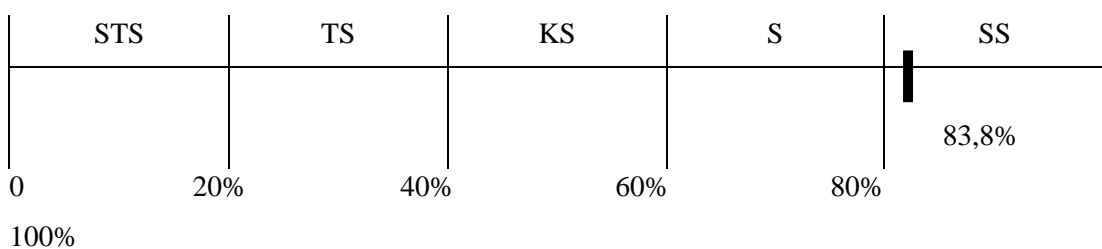
No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	5	33	165	33
2.	Setuju	4	56	224	56
3.	Kurang Setuju	3	10	30	10
4.	Tidak Setuju	2	1	2	1
5.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			100	419	100
Total Tanggapan Responden	83,8%				

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan tersebut adalah Setuju yaitu sebanyak 56 responden dengan persentase 56%, kemudian sangat setuju sebanyak 33 responden dengan persentase 33%, kurang setuju sebanyak 10 responden dengan persentase 10% dan jawaban terendah yaitu tidak setuju sebanyak 1 responden dengan persentase 1 % .

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total jawaban reponden}}{\text{skor tertinggi reponden}} \times 100$$

$$\frac{432}{5(100)} \times 100\% = 83,8\%$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai Pemimpin (Direktur) membuat saya merasa nyaman ketika saya berdiskusi dalam setiap permasalahan adalah 83,8% yang menunjukkan kategori “Sangat Baik”.

D. Pemimpin membuat saya bangga bergaul dengan dia (Direktur)

Tabel 4.8 Tanggapan Responden Mengenai
 “Pemimpin membuat saya bangga bergaul dengan dia (Direktur).”

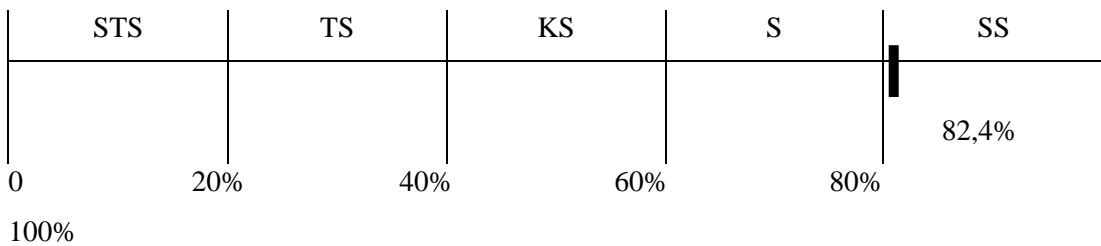
No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	5	32	160	32
2.	Setuju	4	51	204	51
3.	Kurang Setuju	3	14	42	14
4.	Tidak Setuju	2	3	6	3
5.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			100	412	100
Total Tanggapan Responden	82,8%				

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan tersebut adalah Setuju yaitu sebanyak 51 responden dengan persentase 51%, kemudian sangat setuju sebanyak 32 responden dengan persentase 32%, kurang setuju sebanyak 14 responden dengan presentase 14% dan jawaban terendah yaitu tidak setuju sebanyak 3 responden dengan persentase 3 % .

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total jawaban reponden}}{\text{skor tertinggi reponden}} \times 100$$

$$\frac{412}{5(100)} \times 100\% = 82,4\%$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai Pemimpin membuat saya bangga bergaul dengan dia (Direktur) adalah 83,8% yang menunjukkan kategori “Sangat Baik”.

E. Pemimpin membuat saya bangga bergaul dengan dia (Direktur)

Tabel 4.9 Tanggapan Responden Mengenai
 “Pemimpin membuat saya bangga bergaul dengan dia (Direktur).”

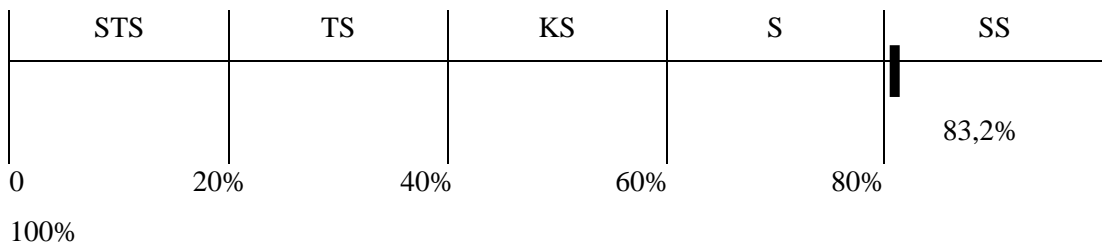
No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	5	32	160	32
2.	Setuju	4	55	220	55
3.	Kurang Setuju	3	11	33	11
4.	Tidak Setuju	2	1	2	1
5.	Sangat Tidak Setuju	1	1	1	1
Jumlah			100	416	100
Total Tanggapan Responden	83,2%				

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan tersebut adalah Setuju yaitu sebanyak 55 responden dengan persentase 55%, kemudian sangat setuju sebanyak 32 responden dengan persentase 32%, kurang setuju sebanyak 11 responden dengan presentase 11% dan jawaban terendah yaitu sangat tidak setuju sebanyak 1 responden dengan persentase 1 % .

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total jawaban reponden}}{\text{skor tertinggi reponden}} \times 100$$

$$\frac{416}{5(100)} \times 100\% = 83,2\%$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai Pemimpin membuat saya bangga bergaul dengan dia (Direktur) adalah 83,2% yang menunjukkan kategori “Sangat Baik”.

2. Motivasi Inspiratif

A. Pemimpin (Direktur) memberikan motivasi kepada saya untuk bekerja lebih baik.

Tabel 4.10 Tanggapan Responden Mengenai

“Pemimpin (Direktur) memberikan motivasi kepada saya untuk bekerja lebih baik..”

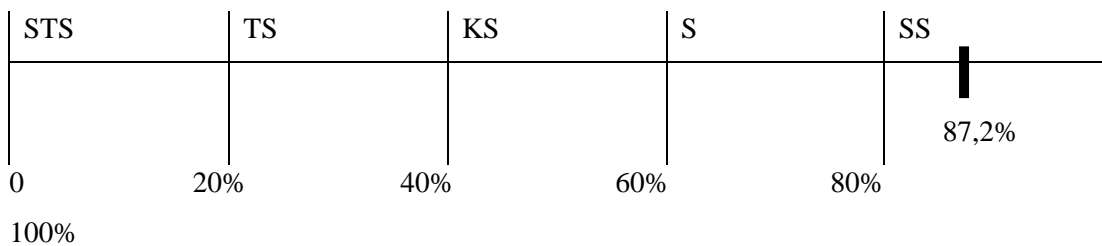
No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	5	46	230	46
2.	Setuju	4	45	180	45
3.	Kurang Setuju	3	8	24	8
4.	Tidak Setuju	2	1	2	1
5.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			100	436	100
Total Tanggapan Responden	87,2%				

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan tersebut adalah Sangat Setuju yaitu sebanyak 46 responden dengan persentase 46%, kemudian setuju sebanyak 45 responden dengan persentase 45%, kurang setuju sebanyak 8 responden dengan persentase 8%.

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total jawaban reponden}}{\text{skor tertinggi reponden}} \times 100$$

$$\frac{436}{5(100)} \times 100\% = 87,2\%$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai Pemimpin (Direktur) memberikan motivasi kepada saya untuk bekerja lebih baik. adalah 87,2% yang menunjukkan kategori “Sangat Baik”.

B. Pemimpin (Direktur) menumbuhkan rasa percaya diri saya dalam melakukan pekerjaan.

Tabel 4.11 Tanggapan Responden Mengenai

“Pemimpin (Direktur) menumbuhkan rasa percaya diri saya dalam melakukan pekerjaan.”

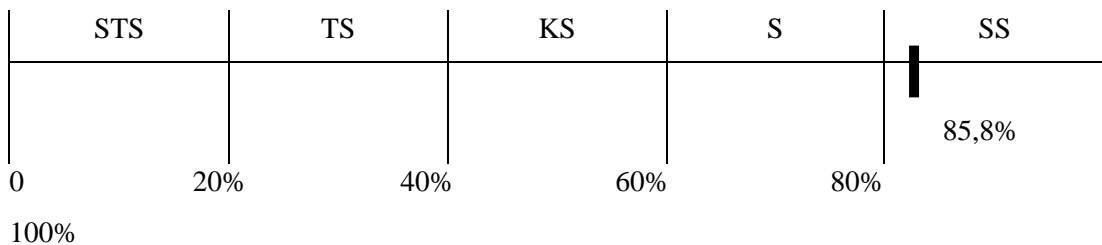
No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	5	36	180	36
2.	Setuju	4	54	216	54
3.	Kurang Setuju	3	11	33	11
4.	Tidak Setuju	2	0	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			100	429	100
Total Tanggapan Responden		85,8%			

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.11 diatas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan tersebut adalah Setuju yaitu sebanyak 54 responden dengan persentase 54%, kemudian Sangat Setuju sebanyak 36 responden dengan persentase 36%, kurang setuju sebanyak 11 responden dengan presentase 11%.

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total jawaban reponden}}{\text{skor tertinggi reponden}} \times 100$$

$$\frac{429}{5(100)} \times 100\% = 85,8\%$$



100%

Jadi, total tanggapan responden mengenai Pemimpin (Direktur) menumbuhkan rasa percaya diri saya dalam melakukan pekerjaan. adalah 85,8% yang menunjukkan kategori “Sangat Baik”.

C. Pemimpin (Direktur) memberikan keyakinan kepada saya bahwa tujuan perusahaan akan tercapai

Tabel 4.12 Tanggapan Responden Mengenai

“Pemimpin (Direktur) memberikan keyakinan kepada saya bahwa tujuan perusahaan akan tercapai.”

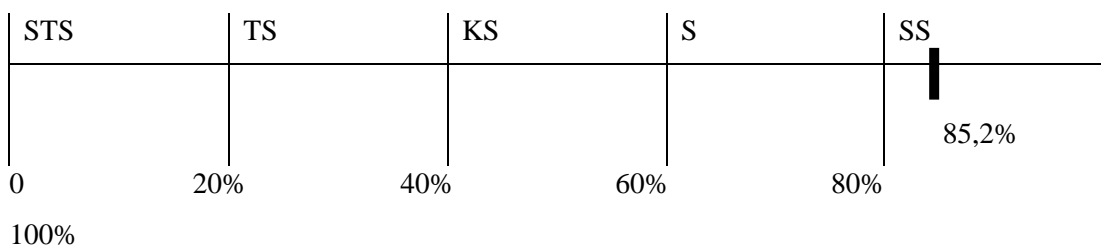
No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	5	35	175	35
2.	Setuju	4	58	232	58
3.	Kurang Setuju	3	5	15	5
4.	Tidak Setuju	2	2	4	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			100	426	100
Total Tanggapan Responden		85,2%			

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan tersebut adalah Setuju yaitu sebanyak 58 responden dengan persentase 58% , kemudian Sangat Setuju sebanyak 35 responden dengan persentase 35% , kurang setuju sebanyak 5 responden dengan presentase 5% , dan Tidak Setuju sebanyak 2 responden dengan presentase 2%.

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total jawaban reponden}}{\text{skor tertinggi reponden}} \times 100$$

$$\frac{426}{5(100)} \times 100\% = 85,2 \%$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai kerja Pemimpin (Direktur) memberikan keyakinan kepada saya bahwa tujuan perusahaan akan tercapai adalah 85,2% yang menunjukkan kategori “Sangat Baik”.

D. Pemimpin (Direktur) membangkitkan antusiasme saya untuk melakukan pekerjaan..

Tabel 4.13 Tanggapan Responden Mengenai
 “Pemimpin (Direktur) membangkitkan antusiasme saya untuk melakukan pekerjaan.”

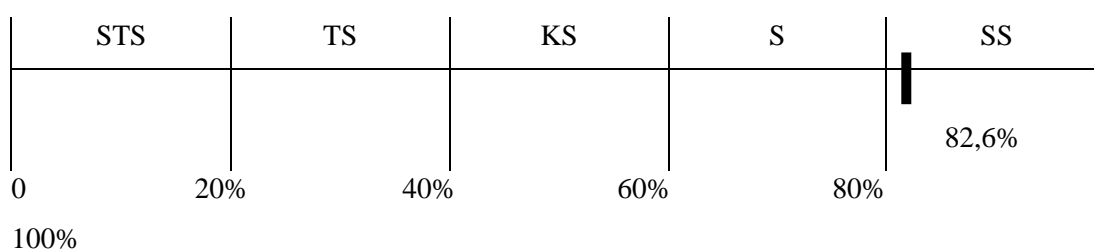
No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	5	30	150	30
2.	Setuju	4	56	224	56
3.	Kurang Setuju	3	11	33	11
4.	Tidak Setuju	2	3	6	3
5.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			100	413	100
Total Tanggapan Responden	82,6%				

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan tersebut adalah Setuju yaitu sebanyak 56 responden dengan persentase 56% , kemudian Sangat Setuju sebanyak 30 responden dengan persentase 30% , kurang setuju sebanyak 11 responden dengan presentase 11% , dan Tidak Setuju sebanyak 3 responden dengan presentase 3%

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total jawaban reponden}}{\text{skor tertinggi reponden}} \times 100$$

$$\frac{413}{5(100)} \times 100\% = 82,6\%$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai Pemimpin (Direktur) membangkitkan antusiasme saya untuk melakukan pekerjaan adalah 82,6% yang menunjukkan kategori “Sangat Baik”.

E. Pemimpin (Direktur) melakukan komunikasi tentang pekerjaan dengan jelas.

Tabel 4.14 Tanggapan Responden Mengenai

“Pemimpin (Direktur) melakukan komunikasi tentang pekerjaan dengan jelas.”

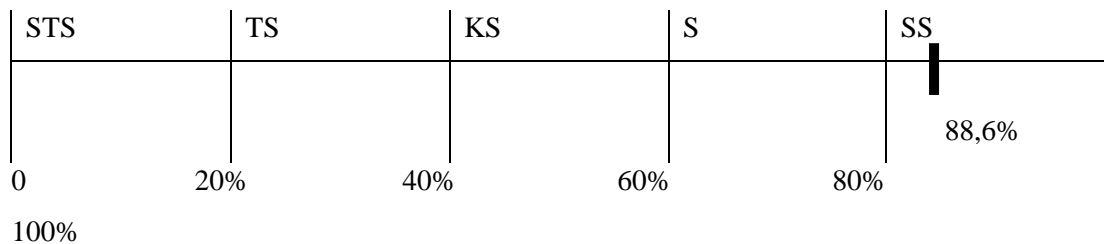
No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	5	51	255	51
2.	Setuju	4	41	164	41
3.	Kurang Setuju	3	8	24	8
4.	Tidak Setuju	2	0	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			100	443	100
Total Tanggapan Responden	88,6%				

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.14 diatas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan tersebut adalah Sangat Setuju yaitu sebanyak 51 responden dengan persentase 51%, kemudian setuju sebanyak 41 responden dengan persentase 41% , kurang setuju sebanyak 8 responden dengan presentase 8%.

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total jawaban reponden}}{\text{skor tertinggi reponden}} \times 100$$

$$\frac{443}{5(100)} \times 100\% = 88,6 \%$$



Jadi, total tanggapan responden Pemimpin (Direktur) melakukan komunikasi tentang pekerjaan dengan jelas. adalah 88,6% yang menunjukkan kategori “Sangat Baik”.

3. Stimulasi Intelektual.

A. Pemimpin (Direktur) mendorong saya untuk menggunakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 4.15 Tanggapan Responden Mengenai

“Pemimpin (Direktur) mendorong saya untuk menggunakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan.”

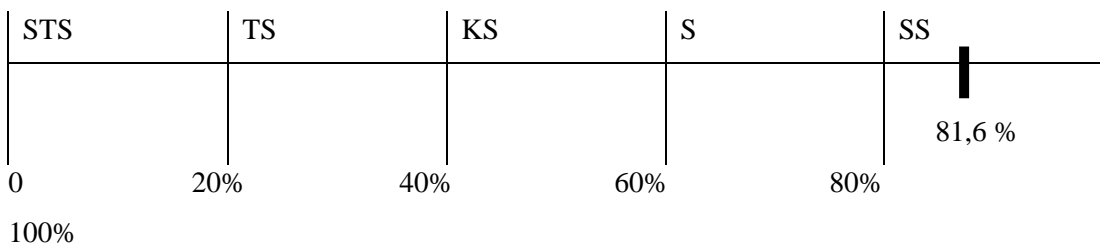
No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	5	36	160	36
2.	Setuju	4	56	224	56
3.	Kurang Setuju	3	8	24	8
4.	Tidak Setuju	2	0	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			100	408	100
Total Tanggapan Responden		81,6%			

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan tersebut adalah Setuju yaitu sebanyak 56 responden dengan persentase 56%, kemudian Sangat Setuju sebanyak 36 responden dengan persentase 36%, kurang setuju sebanyak 8 responden dengan presentase 8%.

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total jawaban reponden}}{\text{skor tertinggi reponden}} \times 100$$

$$\frac{408}{5(100)} \times 100\% = 81,6 \%$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai Pemimpin (Direktur) mendorong saya untuk menggunakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan. adalah 81,6 % yang menunjukkan kategori “Sangat Baik”.

B. Pemimpin (Direktur) mendorong saya untuk selalu inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 4.16 Tanggapan Responden Mengenai

“Pemimpin (Direktur) mendorong saya untuk selalu inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan.”

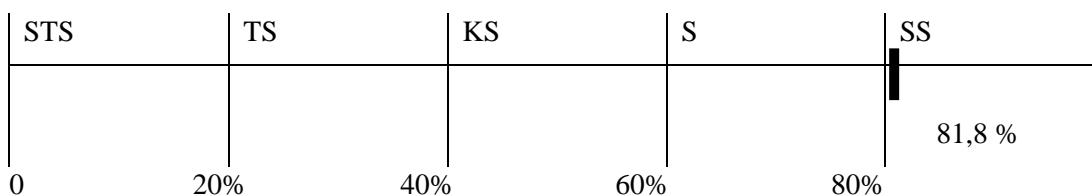
No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	5	22	110	22
2.	Setuju	4	65	260	65
3.	Kurang Setuju	3	12	36	12
4.	Tidak Setuju	2	1	2	1
5.	Sangat Tidak Setuju	1	0	409	0
Jumlah			100		100
Total Tanggapan Responden	81,8%				

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.16 di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan tersebut adalah Setuju yaitu sebanyak 65 responden dengan persentase 65%, kemudian Sangat Setuju sebanyak 22 responden dengan persentase 22%, kurang setuju sebanyak 12 responden dengan presentase 12%, dan Tidak Setuju sebanyak 1 reponden dengan presentase 1%.

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total jawaban reponden}}{\text{skor tertinggi reponden}} \times 100$$

$$\frac{409}{5(100)} \times 100\% = 81,8\%$$



100

Jadi, total tanggapan responden mengenai Pemimpin (Direktur) mendorong saya untuk selalu inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan. adalah 81,8% yang menunjukkan kategori “Sangat Baik”.

C. Pemimpin (Direktur) saya bersemangat untuk mendengarkan ide/gagasan saya.

Tabel 4.17 Tanggapan Responden Mengenai

“Pemimpin (Direktur) saya bersemangat untuk mendengarkan ide/gagasan saya..”

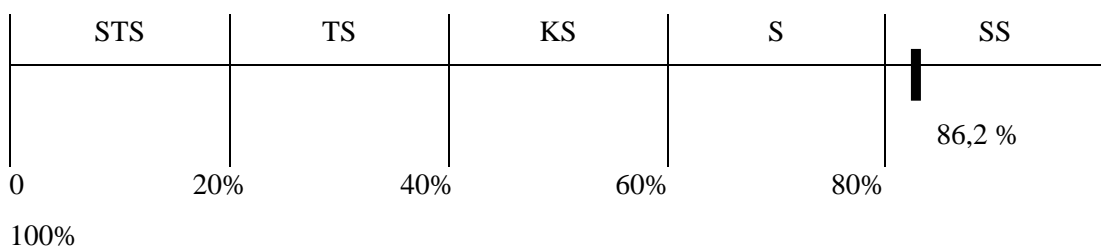
No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	5	47	235	47
2.	Setuju	4	41	164	41
3.	Kurang Setuju	3	10	30	10
4.	Tidak Setuju	2	1	2	1
5.	Sangat Tidak Setuju	1	0	431	0
Jumlah			100		100
Total Tanggapan Responden	86,2%				

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.17 di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan tersebut adalah Sangat Setuju yaitu sebanyak 47 responden dengan persentase 47%, kemudian setuju sebanyak 41 responden dengan persentase 41%, kurang setuju sebanyak 10 responden dengan persentase 10%, dan Tidak Setuju sebanyak 1 responden dengan persentase 1%, dan Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 responden dengan persentase 0%.

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total jawaban reponden}}{\text{skor tertinggi reponden}} \times 100$$

$$\frac{431}{5(100)} \times 100\% = 86,2 \%$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai Pemimpin (Direktur) saya bersemangat untuk mendengarkan ide/gagasan saya. adalah 86,2% yang menunjukkan kategori “Sangat Baik”.

D. Pemimpin (Direktur) mendorong saya untuk menyelesaikan masalah pekerjaan secara rasional/logis.

Tabel 4.18 Tanggapan Responden Mengenai

“Pemimpin (Direktur) mendorong saya untuk menyelesaikan masalah pekerjaan secara rasional/logis..”

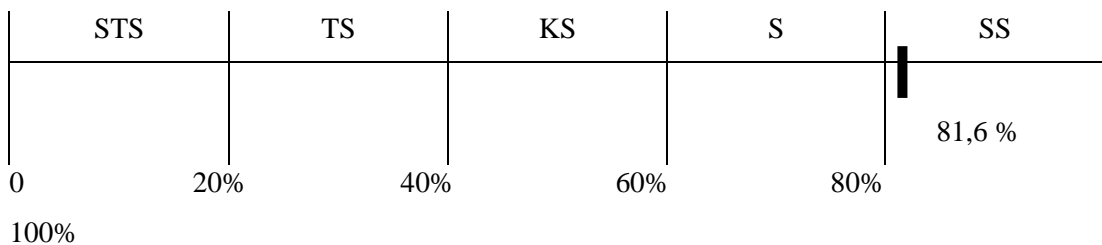
No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	5	22	110	22
2.	Setuju	4	65	260	65
3.	Kurang Setuju	3	12	36	12
4.	Tidak Setuju	2	1	2	1
5.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			100	408	100
Total Tanggapan Responden	81,6%				

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.18 di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan tersebut adalah Setuju yaitu sebanyak responden 65 dengan persentase 65%, kemudian Sangat Setuju sebanyak 22 responden dengan persentase 22% , kurang setuju sebanyak 12 responden dengan presentase 12%, dan Tidak Setuju sebanyak 2 responden dengan presentase 2% .

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total jawaban reponden}}{\text{skor tertinggi reponden}} \times 100$$

$$\frac{408}{5(100)} \times 100\% = 81,6\%$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai Pemimpin (Direktur) mendorong saya untuk menyelesaikan masalah pekerjaan secara rasional/logis. adalah 81,6% yang menunjukkan kategori “Sangat Baik”.

E. Pemimpin (Direktur) menyelesaikan masalah dari berbagai sudut pandang..

Tabel 4.19 Tanggapan Responden Mengenai
 “Pemimpin (Direktur) menyelesaikan masalah dari berbagai sudut pandang.”

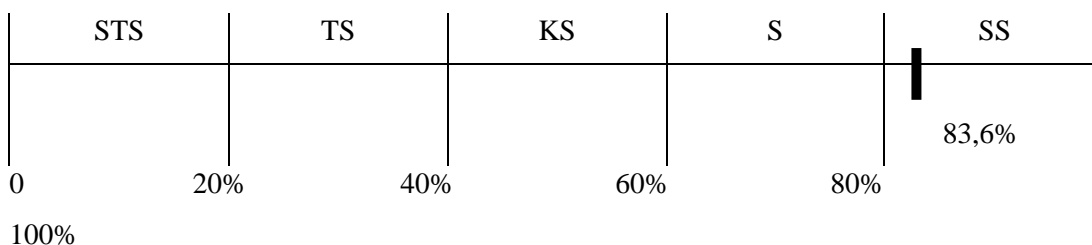
No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	5	32	160	32
2.	Setuju	4	55	220	55
3.	Kurang Setuju	3	12	36	12
4.	Tidak Setuju	2	1	2	1
5.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			100	418	100
Total Tanggapan Responden	83,6%				

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.19 di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan tersebut adalah Setuju yaitu sebanyak responden 55 dengan persentase 55% , kemudian Sangat Setuju sebanyak 32 responden dengan persentase 32%, kurang setuju sebanyak 12 responden dengan presentase 12%, dan Tidak Setuju sebanyak 1 responden dengan presentase 1%.

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total jawaban reponden}}{\text{skor tertinggi reponden}} \times 100$$

$$\frac{418}{5(100)} \times 100\% = 83,6\%$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai Pemimpin (Direktur) menyelesaikan masalah dari berbagai sudut pandang. adalah 83,6% yang menunjukkan kategori “Sangat Baik”.

4. Perhatian Individu.

A. Pemimpin (Direktur) berupaya meningkatkan pengembangan diri saya.

Tabel 4.20 Tanggapan Responden Mengenai

“Pemimpin (Direktur) berupaya meningkatkan pengembangan diri saya..”

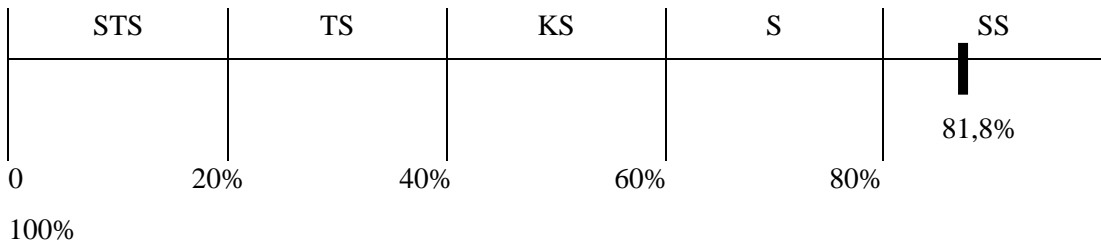
No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	5	32	160	32
2.	Setuju	4	51	201	51
3.	Kurang Setuju	3	15	45	15
4.	Tidak Setuju	2	1	2	1
5.	Sangat Tidak Setuju	1	1	1	1
Jumlah			100	409	100
Total Tanggapan Responden	81,8%				

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.20 di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan tersebut adalah Setuju yaitu sebanyak 51 responden dengan persentase 51%, kemudian Sangat Setuju sebanyak 32 responden dengan persentase 32%, Kurang Setuju sebanyak 15 responden dengan persentase 15%, Tidak Setuju sebanyak 1 responden dengan persentase 1%, dan Sangat Tidak Setuju 1 responden dengan persentase 1%.

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total jawaban reponden}}{\text{skor tertinggi reponden}} \times 100$$

$$\frac{409}{5(100)} \times 100\% = 81,8\%$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai Pemimpin (Direktur) berupaya meningkatkan pengembangan diri saya. adalah 81,8% yang menunjukkan kategori “Sangat Baik”.

B. Pemimpin (Direktur) memperlakukan saya sebagai individu pribadi, bukan hanya sebagai anggota dari suatu keompok kerja.

Tabel 4.21 Tanggapan Responden Mengenai

“Pemimpin (Direktur) memperlakukan saya sebagai individu pribadi, bukan hanya sebagai anggota dari suatu keompok kerja..”

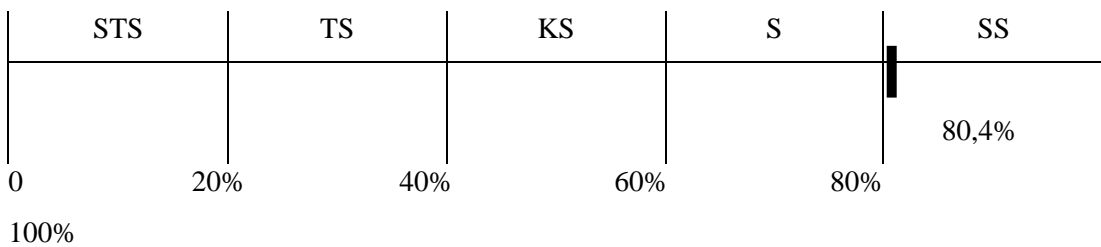
No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	5	24	120	24
2.	Setuju	4	57	228	57
3.	Kurang Setuju	3	16	48	16
4.	Tidak Setuju	2	3	6	3
5.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			100	402	100
Total Tanggapan Responden	80,4%				

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.21 diatas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan tersebut adalah Setuju yaitu sebanyak 57 responden dengan persentase 57%, kemudian Sangat Setuju sebanyak 24 responden dengan persentase 24%, kurang setuju sebanyak 16 responden dengan presentase 16%, dan Tidak Setuju sebanyak 3 responden dengan presesntase 3%.

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total jawaban reponden}}{\text{skor tertinggi reponden}} \times 100$$

$$\frac{402}{5(100)} \times 100\% = 80,4\%$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai Pemimpin (Direktur) memperlakukan saya sebagai individu pribadi, bukan hanya sebagai anggota dari suatu keompok kerja. adalah 80,4% yang menunjukkan kategori “Sangat Baik”.

C. Pemimpin (Direktur) bersedia mendengarkan kesulitan dan keluhan yang saya alami.

Tabel 4.22 Tanggapan Responden Mengenai

“Pemimpin (Direktur) bersedia mendengarkan kesulitan dan keluhan yang saya alami.”

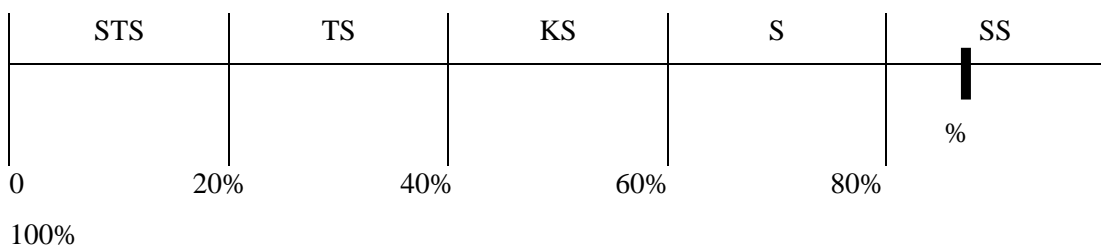
No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	5	23	115	23
2.	Setuju	4	59	236	59
3.	Kurang Setuju	3	16	48	16
4.	Tidak Setuju	2	2	4	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			100	403	100
Total Tanggapan Responden	80,6%				

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.22 di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan tersebut adalah Setuju yaitu sebanyak 59 responden dengan persentase 59%, kemudian Sangat Setuju sebanyak 23 responden dengan persentase 23%, kurang setuju sebanyak 16 responden dengan presentase 16%, dan Tidak Setuju sebanyak 2 responden dengan presentase 2%.

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total jawaban reponden}}{\text{skor tertinggi reponden}} \times 100$$

$$\frac{403}{5(100)} \times 100\% = 80,6 \%$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai Pemimpin (Direktur) bersedia mendengarkan kesulitan dan keluhan yang saya alami. adalah 80,6% yang menunjukkan kategori “Sangat Baik”.

D. Pemimpin (Direktur) memberikan nasihat yang sangat penting bagi pengembangan diri saya.

Tabel 4.23 Tanggapan Responden Mengenai

“Pemimpin (Direktur) memberikan nasihat yang sangat penting bagi pengembangan diri saya.”

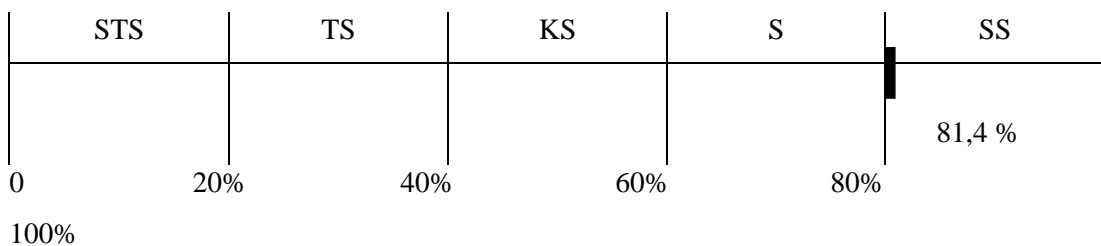
No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	5	25	125	
2.	Setuju	4	58	232	
3.	Kurang Setuju	3	16	48	
4.	Tidak Setuju	2	1	2	
5.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			100	407	100
Total Tanggapan Responden		81,4%			

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.23 diatas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan tersebut adalah Setuju yaitu sebanyak 58 responden dengan persentase 58%, kemudian Sangat Setuju sebanyak 25 responden dengan persentase 25%, kurang setuju sebanyak 16 responden dengan persentase 16%, dan Tidak Setuju sebanyak 1 responden dengan persentase 1%.

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total jawaban reponden}}{\text{skor tertinggi reponden}} \times 100$$

$$\frac{407}{5(100)} \times 100\% = 81,4\%$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai Pemimpin (Direktur) memberikan nasihat yang sangat penting bagi pengembangan diri saya. adalah 81,4% yang menunjukkan kategori “Sangat Baik”.

E. Pemimpin (Direktur) saya memperlakukan pegawai sebagai individu yang masing-masing memiliki kebutuhan, kemampuan, dan aspirasi yang berbeda.

Tabel 4.24 Tanggapan Responden Mengenai

“Pemimpin (Direktur) saya memperlakukan pegawai sebagai individu yang masing-masing memiliki kebutuhan, kemampuan, dan aspirasi yang berbeda.

.”

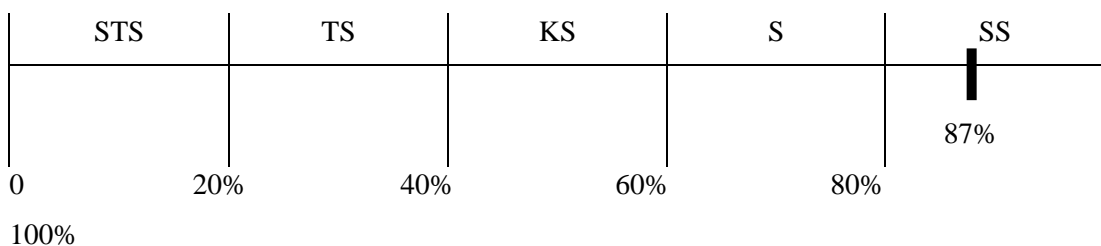
No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	5	49	245	49
2.	Setuju	4	37	148	37
3.	Kurang Setuju	3	14	42	14
4.	Tidak Setuju	2	0	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			100	435	100
Total Tanggapan Responden			87%		

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.24 di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan tersebut adalah Sangat Setuju yaitu sebanyak 49 responden dengan persentase 49%, kemudian setuju sebanyak 37 responden dengan persentase 37%, kurang setuju sebanyak 14 responden dengan presentase 14%.

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total jawaban reponden}}{\text{skor tertinggi reponden}} \times 100$$

$$\frac{435}{5(100)} \times 100\% = 87\%$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai adalah 87% yang menunjukkan kategori “Sangat Baik”.

Tabel 4.25 Hasil dan Rata-Rata Tanggapan Responden dari Gaya Kepemimpinan Transformasional

NO	Indikator	Skor Total	Tanggapan Responden	Rata-rata perindikator
Gaya Kepemimpinan Transformasional				
1	Kharisma			
	1. Pemimpin (Direktur) membuat saya senang bila saya berada disekitar dia	425	85%	84,24%
	2. Pemimpin (Direktur) memeberikan perhatian secara pribadi kepada merekayang kelihatan terabaikan	432	86,4%	
	3. Pemimpin (Direktur) membuat saya merasa nyaman ketika saya berdiskusi dalam setiap permasalahan	419	83,8%	
	4. Pemimpin membuat saya bangga bergaul dengan dia (Direktur)	412	82,8%	
	5. Pemimpin (Direktur) mendorong saya untuk lebih kreatif.	416	83,2%	
2	Motivasi inspiratif			
	1. Pemimpin (Direktur) memberikan motivasi kepada saya untuk bekerja lebih baik.	436	87,2%	85,88%
	2.Pemimpin (Direktur) menumbuhkan rasa percaya diri saya dalam melakukan pekerjaan.	429	85,8%	
	3. Pemimpin (Direktur) memberikan keyakinan kepada saya bahwa tujuan perusahaan akan tercapai.	426	85,2%	
	4.Pemimpin (Direktur) membangkitan antusiasme saya untuk melakukan pekerjaan.	413	82,6%	
	5. Pemimpin (Direktur) melakukan komunikasi tentang pekerjaan dengan jelas.	443	88,6%	
3	Stimulasi Intelektual			
	1. Pemimpin (Direktur) mendorong saya untuk menggunakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan.	408	81,6%	82,96%
	2. Pemimpin (Direktur) mendorong saya untuk selalu inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan.	409	82,8%	
	3. Pemimpin (Direktur) saya bersemangat untuk mendengarkan ide / gagasan saya.	431	86,2%	
	4. Pemimpin (Direktur) mendorong saya untuk menyelesaikan masalah pekerjaan secara rasional/logis.	408	81,6%	
	5.Pemimpin(Direktur)menyelesaikan masalah dari berbagai sudut pandang.	418	83,6%	

4	Perhatian individu			
	1.Pemimpin (Direktur) berupaya meningkatkan pengembangan diri saya.	409	81,8%	
	2.Pemimpin (Direktur) memperlakukan saya sebagai individu pribadi, bukan hanya sebagai anggota dari suatu keompok kerja.	402	80,8%	82,32%
	3.Pemimpin (Direktur) bersedia mendengarkan kesulitan dan keluhan yang saya alami.	403	80,6%	
	4.Pemimpin (Direktur) memberikan nasihat yang sangat penting bagi pengembangan diri saya.	407	81,4%	
	5.Pemimpin (Direktur) saya memperlakukan pegawai sebagai individu yang masing-masing memiliki kebutuhan, kemampuan, dan aspirasi yang berbeda.	435	87%	
Rata-Rata Total Tanggapan Responden		83,85%		

Sumber : Data diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.25 di atas, hasil total tanggapan responden mengenai variabel gaya kepemimpinan transformasional dengan nilai rata-rata yaitu 83,85%. Dimana total tanggapan responden tersebut pada interval (80%-100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan pada *HOME industry* Bogor Mitra Makmur sangat baik. Hal ini ditunjukkan dengan adanya tanggapan “Setuju” dari para responden mengenai kahrisma, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan perhatian individu. Dari rata-rata tanggapan responden pada setiap indikator, persentase tanggapan dengan nilai tertinggi adalah indikator motivasi inspiratif yaitu sebesar 85,88%. Sedangkan persentase tanggapan dengan nilai terendah adalah indikator perhatian individu yaitu 82,32%.

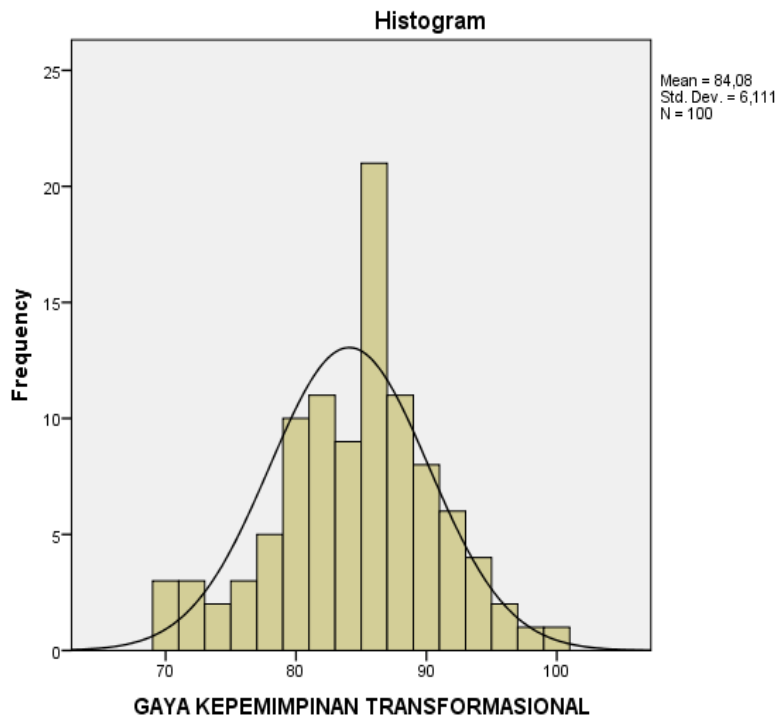
Analisis Hasil Distribusi Frekuensi.

Statistic

Gaya Kepemimpinan *Transformasional*.

N	Valid	100
	Missing	0
Mean		84,08
Std. Error of Mean		,611
Median		85,00
Mode		86
Std. Deviation		6,111
Variance		37,347
Range		29
Minimum		70
Maximum		99
Sum		8408

Sumber : Output SPSS 22



Gambar 4.6 Histogram Gaya Kepemimpinan *Transformasional*.

Untuk mengetahui bagaimana lingkungan kerja karyawan yang berada di *HOME* Industri Bogor Mitra Makmur, maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, digunakan hasil rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut:

$$\text{Skor teoritik} = \frac{\text{skor Terendah} (\sum \text{item pernyataan}) + \text{Skor Tertinggi} (\sum \text{item pernyataan})}{2}$$

$$\text{Skor teoritik : } X = \frac{1(20) + 5(20)}{2} = 60$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 84,08 dan skor rata-rata teoritik sebesar 60. Skor rata-rata empirik lebih besar daripada skor rata-rata teoritik, sehingga dapat dikatakan Gaya Kepemimpinan *Transformasional* di *HOME* Industri Bogor Mitra Makmur tergolong dalam kategori nilai baik ($84,08 > 60$)

4.3.2 *Importance Performance Analysis* Variabel Gaya Kepemimpinan *Transformasional*

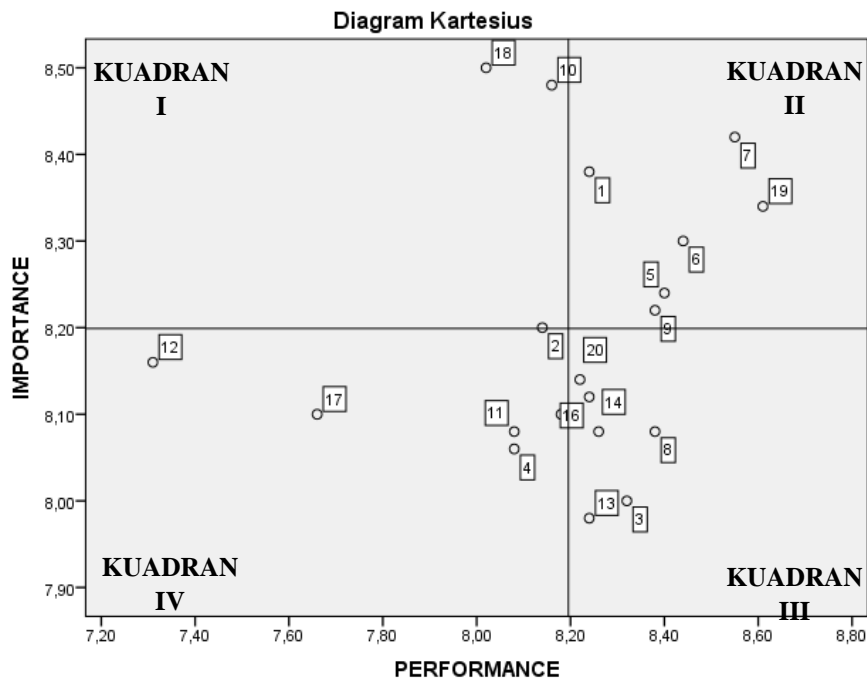
Untuk mengetahui kondisi faktor Gaya Kepemimpinan *Transformasional* dilakukan analisis dengan menggunakan metode IPA (*Importance Performance Analysis*). Hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.27 Rata-rata Rekapitulasi Hasil kuisioner Gaya Kepemimpinan *Transformasional*

NO	PERNYATAAN	Penting / <i>Importance(X)</i>	Berpengaruh / <i>Performance (Y)</i>	Skor
1	Pemimpin (Direktur) membuat saya senang bila saya berada disekitar dia	8,38	8,24	69,00
2	Pemimpin (Direktur) memeberikan perhatian secara pribadi kepada merekayang kelihatan terabaikan	8,20	8,14	66,72
3	Pemimpin (Direktur) membuat saya merasa nyaman ketika saya berdiskusi dalam setiap permasalahan	8,00	8,32	66,53
4	Pemimpin membuat saya bangga bergaul dengan dia (Direktur)	8,06	8,08	65,11
5	Pemimpin (Direktur) mendorong saya untuk lebih kreatif	8,24	8,40	69,16
6	Pemimpin (Direktur) memberikan motivasi kepada saya untuk bekerja lebih baik.	8,30	8,44	69,99
7	Pemimpin (Direktur) menumbuhkan rasa percaya diri saya dalam melakukan pekerjaan.	8,42	8,55	71,99

8	Pemimpin (Direktur) memberikan keyakinan kepada saya bahwa tujuan perusahaan akan tercapai.	8,08	8,38	67,67
9	Pemimpin (Direktur) membangkitkan antusiasme saya untuk melakukan pekerjaan.	8,22	8,38	68,83
10	Pemimpin (Direktur) melakukan komunikasi tentang pekerjaan dengan jelas.	8,48	8,16	69,14
11	Pemimpin (Direktur) mendorong saya untuk menggunakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan.	8,08	8,08	65,27
12	Pemimpin (Direktur) mendorong saya untuk selalu inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan.	8,16	7,31	59,61
13	Pemimpin (Direktur) saya bersemangat untuk mendengarkan ide/gagasan saya.	7,98	8,24	65,74
14	Pemimpin (Direktur) mendorong saya untuk menyelesaikan masalah pekerjaan secara rasional/logis.	8,08	8,26	66,71
15	Pemimpin (Direktur) menyelesaikan masalah dari berbagai sudut pandang.	8,10	8,18	66,24
16	Pemimpin (Direktur) berupaya meningkatkan pengembangan diri saya.	8,12	8,24	66,88
17	Pemimpin (Direktur) memperlakukan saya sebagai individu pribadi, bukan hanya sebagai anggota dari suatu kelompok kerja.	8,10	7,66	62,07
18	Pemimpin (Direktur) bersedia mendengarkan kesulitan dan keluhan yang saya alami.	8,50	8,02	68,13
19	Pemimpin (Direktur) memberikan nasihat yang sangat penting bagi pengembangan diri saya.	8,34	8,61	71,81
20	Pemimpin (Direktur) saya memperlakukan pegawai sebagai individu yang masing-masing memiliki kebutuhan, kemampuan, dan aspirasi yang berbeda.	8,14	8,22	66,88
Jumlah		163,94	163,88	1343,51
Rata – rata		8,31	38,62	34,43

Sumber : Data diolah, 2022.



Gambar 4.7 Hasil Matrik IPA Gaya Kepemimpinan *Transformasional*.

1. Kuadran I (Concentrance Here /Penting dan Tidak Berpengaruh)

Faktor-faktor yang masuk pada kuadran I terdapat dua faktor yaitu (10) Pemimpin (Direktur) melakukan komunikasi tentang pekerjaan dengan jelas. (18) Pemimpin (Direktur) memperlakukan saya sebagai individu pribadi, bukan hanya sebagai anggota dari suatu keompok kerja. Hal ini menjadi prioritas bagi pihak perusahaan untuk diperbaiki terus-menerus.

2. Kuadran II (Keep Up The Good Work/Penting dan Berpengaruh)

Faktor-faktor yang masuk pada kuadran II terdapat enam faktor yaitu (1) Pemimpin (Direktur) membuat saya senang bila saya berada disekitar dia. (5) Pemimpin (Direktur) mendorong saya untuk lebih kreatif. (6) Pemimpin (Direktur) memberikan motivasi kepada saya untuk bekerja lebih baik. (7) Pemimpin (Direktur) menumbuhkan rasa percaya diri saya dalam melakukan pekerjaan. (9) Pemimpin (Direktur) membangkitan antusiasme saya untuk melakukan pekerjaan. (19) Pemimpin (Direktur) bersedia mendengarkan kesulitan dan keluhan yang saya alami.

3. Kuadran III (Low Priority/Tidak Penting dan Tidak Berpengaruh)

Faktor-faktor yang masuk pada kuadran III terdapat enam faktor yaitu (3) Pemimpin (Direktur) membuat saya merasa nyaman ketika saya berdiskusi dalam setiap permasalahan. (8) Pemimpin (Direktur) memberikan keyakinan kepada saya bahwa tujuan perusahaan akan tercapai. (13) Pemimpin (Direktur) saya bersemangat untuk mendengarkan ide/gagasan saya. (14) Pemimpin (Direktur) mendorong saya untuk menyelesaikan masalah pekerjaan secara rasional/logis. (15) Pemimpin (Direktur) menyelesaikan masalah dari berbagai sudut pandang. (20) Pemimpin (Direktur) memberikan nasihat yang sangat penting bagi pengembangan diri saya

4. Kuadran IV (Possible Overkill/Tidak Penting dan Berpengaruh)

Faktor-faktor yang masuk pada kuadran IV terdapat enam faktor yaitu (2) Pemimpin (Direktur) memeberikan perhatian secara pribadi kepada merekayang kelihatan terabaikan. (4) Pemimpin membuat saya bangga bergaul dengan dia (Direktur). (11) Pemimpin (Direktur) mendorong saya untuk menggunakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan. (12) Pemimpin (Direktur) mendorong saya untuk selalu inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan. (16) Pemimpin (Direktur) berupaya meningkatkan pengembangan diri saya (17) Pemimpin (Direktur) memperlakukan saya sebagai individu pribadi, bukan hanya sebagai anggota dari suatu keompok kerja.,

4.3.3 Kinerja Karyawan Bogor Mitra Makmur.

Penilaian terhadap variabel kinerja karyawan terdiri dari 25 dimensi yang berasal dari 5 indikator kinerja karyawan. Dinilai dengan jawaban responden menggunakan analisa frekuensi yang dapat disajikan dalam tabel berikut:

1. Kuantitas

- a. Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan

Tabel 4.28 Tanggapan responden mengenai
“Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan”

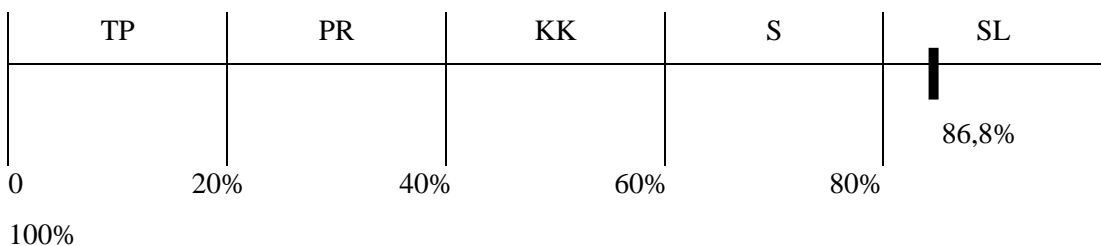
No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	46	230	46
2.	Sering	4	43	172	43
3.	Kadang – kadang	3	10	30	10
4.	Pernah	2	1	2	1
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			100	434	100
Total Tanggapan Responden			86,8%		

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.28 diatas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan tersebut adalah Selalu yaitu sebanyak 46 responden dengan persentase 46%, kemudian Sering sebanyak 43 responden dengan persentase 43%, kadang-kadang sebanyak 10 responden dengan presentase 10%, dan Pernah sebanyak 2 reponden dengan presentase 2%.

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total jawaban reponden}}{\text{skor tertinggi reponden}} \times 100$$

$$\frac{434}{5(100)} \times 100\% = 86,8 \%$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan telah sesuai dengan standar kuantitas adalah 86,8% yang menunjukkan kategori “Sangat Baik”.

b. Kuantitas kerja yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan anda.

Tabel 4.29 Tanggapan responden mengenai
 “Kuantitas kerja yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan anda.”

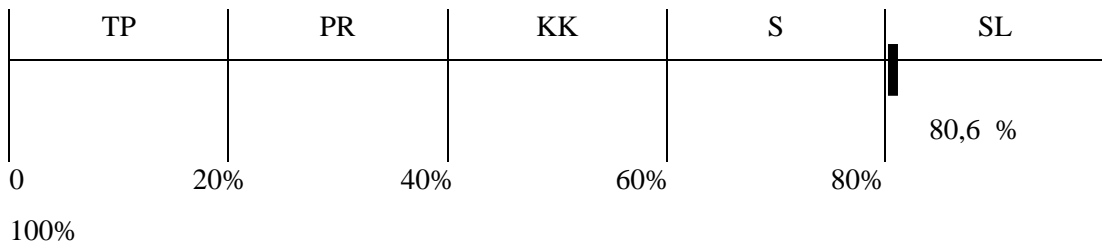
No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	24	120	24
2.	Sering	4	66	264	66
3.	Kadang – kadang	3	6	12	6
4.	Pernah	2	3	6	3
5.	Tidak Pernah	1	1	1	1
Jumlah			100	403	100
Total Tanggapan Responden			80,6%		

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel 4. diatas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan tersebut adalah Sering yaitu sebanyak 66 responden dengan persentase 66%, kemudian Selalu sebanyak 24 responden dengan persentase 24%, kadang-kadang sebanyak 12 responden dengan presentase 12%, Pernah sebanyak 3 reponden dengan presentase 3%, dan Tidak pernah sebanyak 1 responden dengan presentase 1%.

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total jawaban reponden}}{\text{skor tertinggi reponden}} \times 100$$

$$\frac{403}{5(100)} \times 100\% = 80,6 \%$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai kuantitas kerja yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan anda telah sesuai dengan standar kuantitas adalah 80,6% yang menunjukkan kategori “Sangat Baik”.

- c. Kuantitas kerja saya sudah sesuai dengan standar kerja yang diharapkan oleh perusahaan

Tabel 4.30 Tanggapan responden mengenai
“Kuantitas kerja saya sudah sesuai dengan standar kerja yang diharapkan oleh perusahaan”

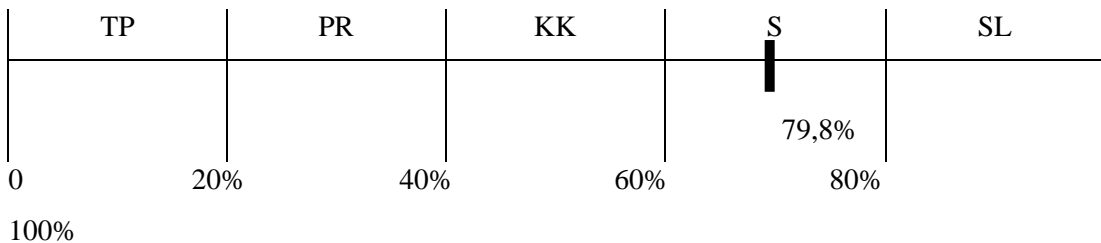
No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	22	110	22
2.	Sering	4	60	240	60
3.	Kadang – kadang	3	15	45	15
4.	Pernah	2	2	4	2
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			100	399	100
Total Tanggapan Responden			79,8%		

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.30 diatas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan tersebut adalah Sering yaitu sebanyak 60 responden dengan persentase 60%, kemudian Selalu sebanyak 22 responden dengan persentase 22%, kadang-kadang sebanyak 15 responden dengan presentase 15%, dan Pernah sebanyak 2 reponden dengan presentase 2%.

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total jawaban reponden}}{\text{skor tertinggi reponden}} \times 100$$

$$\frac{399}{5(100)} \times 100\% = 79,8 \%$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai kuantitas kerja saya sudah sesuai dengan standar kerja yang diharapkan oleh perusahaan telah sesuai dengan standar kuantitas adalah 79.8% yang menunjukkan kategori “Baik”.

- d. Selama bekerja, hasil pekerjaan saya lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu.

Tabel 4.31 Tanggapan responden mengenai

“Selama bekerja, hasil pekerjaan saya lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu.”

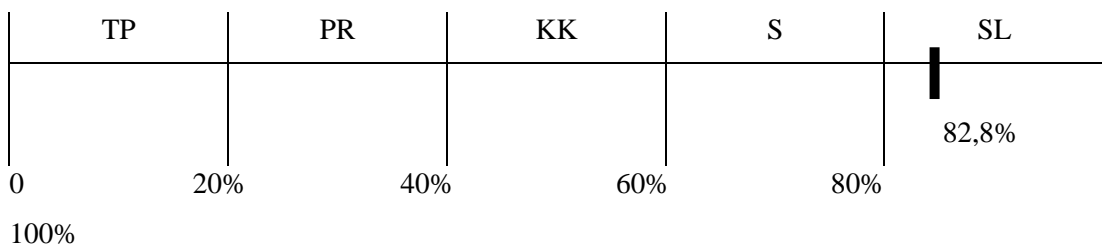
No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	31	155	31
2.	Sering	4	55	220	55
3.	Kadang – kadang	3	11	33	11
4.	Pernah	2	3	6	3
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			100	414	100
Total Tanggapan Responden			82,8%		

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.31 diatas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan tersebut adalah Sering yaitu sebanyak 55 responden dengan persentase 55%, kemudian Selalu sebanyak 31 responden dengan persentase 31%, kadang-kadang sebanyak 11 responden dengan presentase 11%, dan Pernah sebanyak 6 reponden dengan presentase 6%.

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total jawaban reponden}}{\text{skor tertinggi reponden}} \times 100$$

$$\frac{414}{5(100)} \times 100\% = 82,8\%$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai selama bekerja, hasil pekerjaan saya lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu. telah sesuai dengan standar kuantitas adalah 82,8% yang menunjukkan kategori “Sangat Baik”.

e. Hasil kinerja saudara terkadang melebihi target yang diberikan perusahaan .

Tabel 4.32 Tanggapan responden mengenai
 “Hasil kinerja saudara terkadang melebihi target yang diberikan perusahaan.”

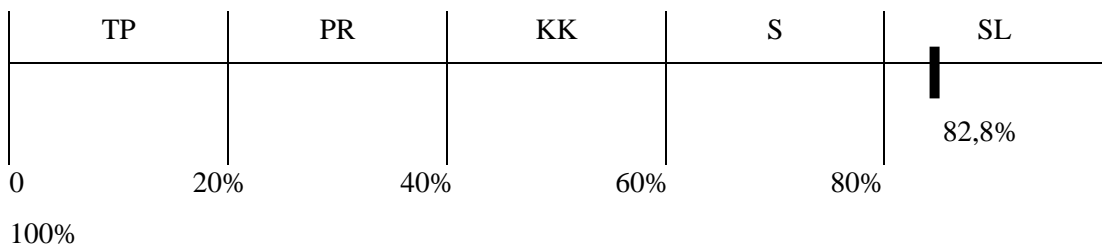
No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	35	175	35
2.	Sering	4	45	180	45
3.	Kadang – kadang	3	19	57	19
4.	Pernah	2	1	2	1
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			100	414	100
Total Tanggapan Responden			82,8%		

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.32 diatas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan tersebut adalah Sering yaitu sebanyak 45 responden dengan persentase 45%, kemudian Selalu sebanyak 35 responden dengan persentase 35%, kadang-kadang sebanyak 19 responden dengan presentase 19%, dan Pernah sebanyak 2 reponden dengan presentase 2%.

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total jawaban reponden}}{\text{skor tertinggi reponden}} \times 100$$

$$\frac{414}{5(100)} \times 100\% = 82,8 \%$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai telah sesuai dengan standar kuantitas adalah 82,8% yang menunjukkan kategori “Sangat Baik”.

2. Kualitas

A. Saya mengerjakan sesuatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat, dan teliti.

Tabel 4.33 Tanggapan responden mengenai

“Saya mengerjakan sesuatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat, dan teliti.”

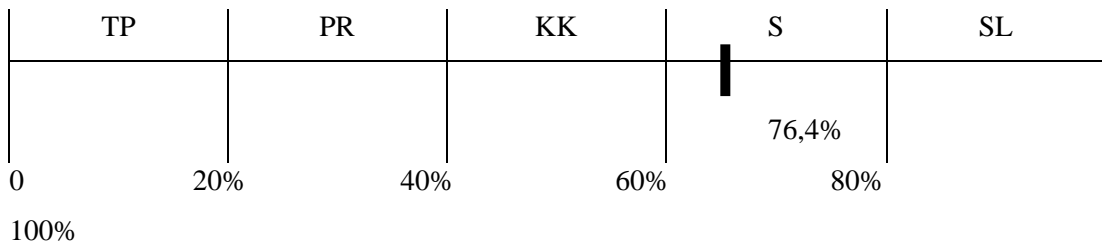
No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	36	135	36
2.	Sering	4	56	224	56
3.	Kadang – kadang	3	7	21	7
4.	Pernah	2	1	2	1
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			100	382	100
Total Tanggapan Responden			76,4%		

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.33 diatas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan tersebut adalah Sering yaitu sebanyak 56 responden dengan persentase 56%, kemudian Selalu sebanyak 36 responden dengan persentase 36%, kadang-kadang sebanyak 21 responden dengan presentase 21%, dan Pernah sebanyak 2 reponden dengan presentase 2%.

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total jawaban reponden}}{\text{skor tertinggi reponden}} \times 100$$

$$\frac{382}{5(100)} \times 100\% = 76,4\%$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai Saya mengerjakan sesuatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat, dan teliti. telah sesuai dengan standar kuantitas adalah 76,4% yang menunjukkan kategori “Sangat Baik”.

B. Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang saya kerjakan saat ini.

Tabel 4.34 Tanggapan responden mengenai

“Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang saya kerjakan saat ini.”

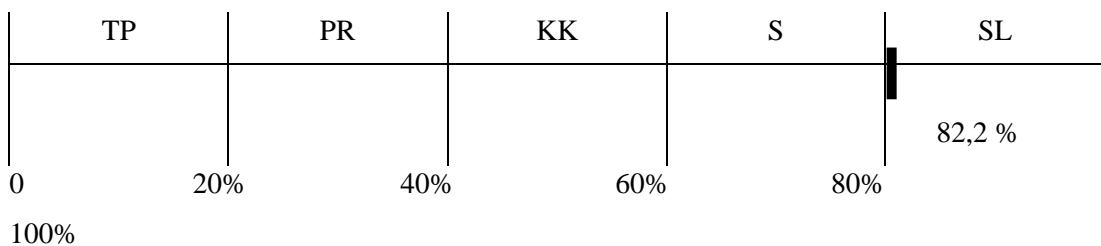
No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	24	120	24
2.	Sering	4	65	260	65
3.	Kadang – kadang	3	9	27	9
4.	Pernah	2	2	4	2
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			100	411	100
Total Tanggapan Responden			82,2%		

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.34 diatas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan tersebut adalah Sering yaitu sebanyak 65 responden dengan persentase 65%, kemudian Selalu sebanyak 24 responden dengan persentase 24%, kadang-kadang sebanyak 9 responden dengan persentase 9%, dan Pernah sebanyak 2 responden dengan persentase 2%.

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total jawaban reponden}}{\text{skor tertinggi reponden}} \times 100$$

$$\frac{411}{5(100)} \times 100\% = 82,2 \%$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang saya kerjakan saat ini. telah sesuai dengan standar kuantitas adalah 82,2% yang menunjukkan kategori “Sangat Baik”.

C. Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya mampu melaksanakan tugas dengan baik.

Tabel 4.35 Tanggapan responden mengenai

“Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya mampu melaksanakan tugas dengan baik.”

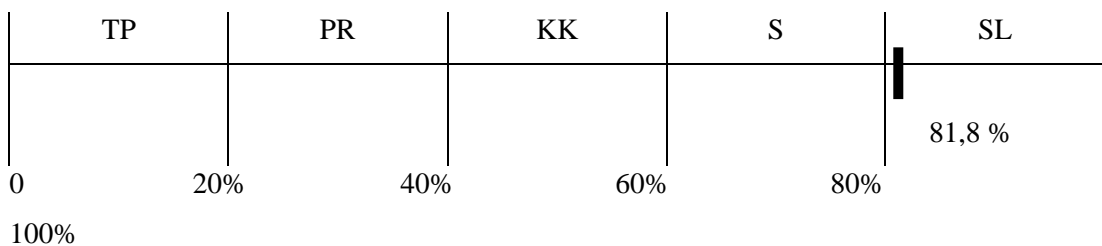
No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	24	120	24
2.	Sering	4	63	252	63
3.	Kadang – kadang	3	11	33	11
4.	Pernah	2	2	4	2
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			100	409	100
Total Tanggapan Responden			81,8%		

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.35 diatas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan tersebut adalah Sering yaitu sebanyak 63 responden dengan persentase 63%, kemudian Selalu sebanyak 24 responden dengan persentase 24%, kadang-kadang sebanyak 11 responden dengan presentase 11%, dan Pernah sebanyak 4 reponden dengan presentase 4%.

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total jawaban reponden}}{\text{skor tertinggi reponden}} \times 100$$

$$\frac{409}{5(100)} \times 100\% = 81,8 \%$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya mampu melaksanakan tugas dengan baik telah sesuai dengan standar kuantitas adalah 81,8% yang menunjukkan kategori “Sangat Baik”.

D. Saya menyadari pentingnya akurasi dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 4.36 Tanggapan responden mengenai
 “Saya menyadari pentingnya akurasi dalam menyelesaikan pekerjaan.”

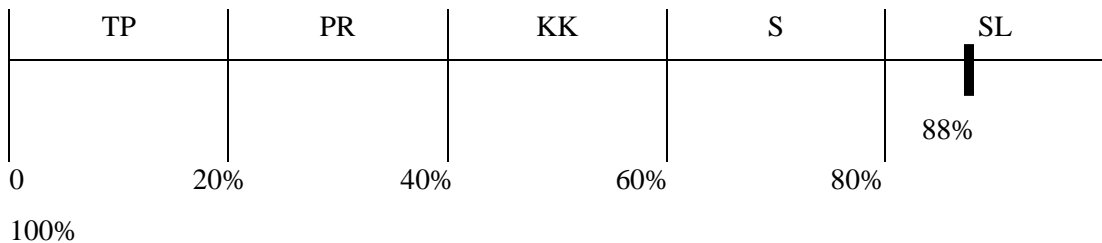
No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	34	170	34
2.	Sering	4	54	216	54
3.	Kadang – kadang	3	12	48	12
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			100	440	100
Total Tanggapan Responden			88%		

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.36 diatas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan tersebut adalah Sering yaitu sebanyak 54 responden dengan persentase 54%, kemudian Selalu sebanyak 34 responden dengan persentase 34%, kadang-kadang sebanyak 12 responden dengan presentase 12%.

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total jawaban reponden}}{\text{skor tertinggi reponden}} \times 100$$

$$\frac{440}{5(100)} \times 100\% = 88\%$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai Saya menyadari pentingnya akurasi dalam menyelesaikan pekerjaan. telah sesuai dengan standar kuantitas adalah 88% yang menunjukkan kategori “Sangat Baik”.

E. Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat saya capai dengan baik dan optimal.

Tabel 4.37 Tanggapan responden mengenai
 “Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat saya capai dengan baik dan optimal.”

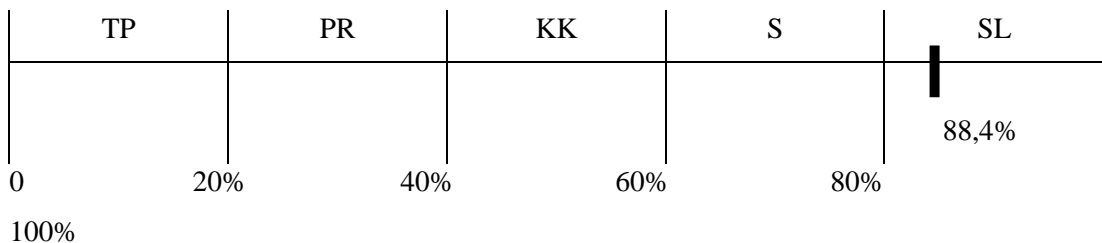
No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	36	180	36
2.	Sering	4	50	200	50
3.	Kadang – kadang	3	14	42	14
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			100	422	100
Total Tanggapan Responden			88,4%		

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.37 diatas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan tersebut adalah Sering yaitu sebanyak 50 responden dengan persentase 50%, kemudian Sering sebanyak 36 responden dengan persentase 36%, kadang-kadang sebanyak 14 responden dengan presentase 14%.

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total jawaban reponden}}{\text{skor tertinggi reponden}} \times 100$$

$$\frac{422}{5(100)} \times 100\% = 88,4 \%$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat saya capai dengan baik dan optimal telah sesuai dengan standar kuantitas adalah 88,4% yang menunjukkan kategori “Sangat Baik”.

3. Ketetapan Waktu

A. Saya *proaktif* dalam mencari tata kerja baru yang di anggap lebih efektif dan efisien dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 4.38 Tanggapan responden mengenai

“Saya *proaktif* dalam mencari tata kerja baru yang di anggap lebih efektif dan efisien dalam menyelesaikan pekerjaan.”

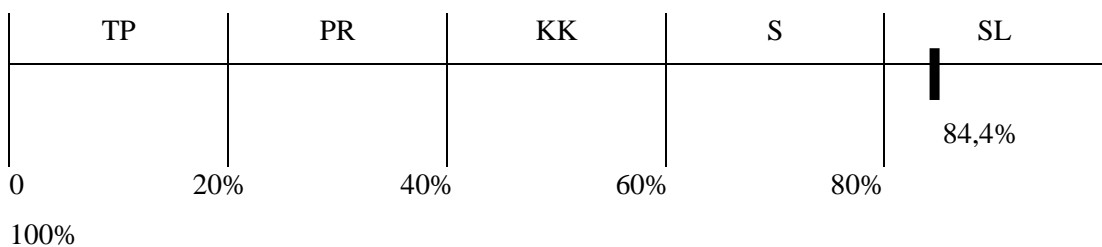
No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	36	180	36
2.	Sering	4	52	208	52
3.	Kadang – kadang	3	10	30	10
4.	Pernah	2	2	4	2
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			100	422	100
Total Tanggapan Responden			84,4%		

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.38 diatas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan tersebut adalah Sering yaitu sebanyak 52 responden dengan persentase 52%, kemudian Sering sebanyak 36 responden dengan persentase 36%, kadang-kadang sebanyak 10 responden dengan presentase 10%, dan Pernah sebanyak 2 responden dengan presentase 2%.

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total jawaban reponden}}{\text{skor tertinggi reponden}} \times 100$$

$$\frac{422}{5(100)} \times 100\% = 84,4 \%$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai Saya *proaktif* dalam mencari tata kerja baru yang di anggap lebih efektif dan efisien dalam menyelesaikan pekerjaan. telah sesuai dengan standar kuantitas adalah 84,4% yang menunjukkan kategori “Sangat Baik”.

B. Seluruh pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang di rencanakan.

Tabel 4.39 Tanggapan responden mengenai

“Seluruh pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang di rencanakan.”

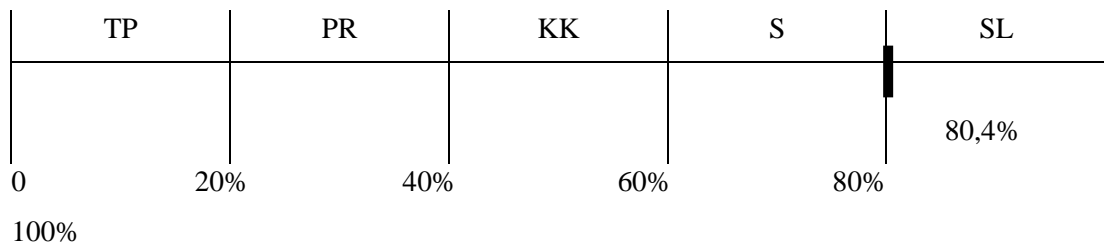
No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	21	105	21
2.	Sering	4	61	244	61
3.	Kadang – kadang	3	17	51	17
4.	Pernah	2	1	2	1
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			100	402	100
Total Tanggapan Responden			80,4%		

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.39 diatas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan tersebut adalah Sering yaitu sebanyak 61 responden dengan persentase 61%, kemudian Sering sebanyak 21 responden dengan persentase 21%, kadang-kadang sebanyak 17 responden dengan presentase 17%, dan Pernah sebanyak 2 responden dengan presentase 2%.

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total jawaban reponden}}{\text{skor tertinggi reponden}} \times 100$$

$$\frac{402}{5(100)} \times 100\% = 80,4\%$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai Seluruh pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang di rencanakan. telah sesuai dengan standar kuantitas adalah 80,4% yang menunjukkan kategori “Sangat Baik”.

C. Saya membuat target waktu untuk penyelesaian pekerjaan dan kegiatan.

Tabel 4.40 Tanggapan responden mengenai

“Saya membuat target waktu untuk penyelesaian pekerjaan dan kegiatan.”

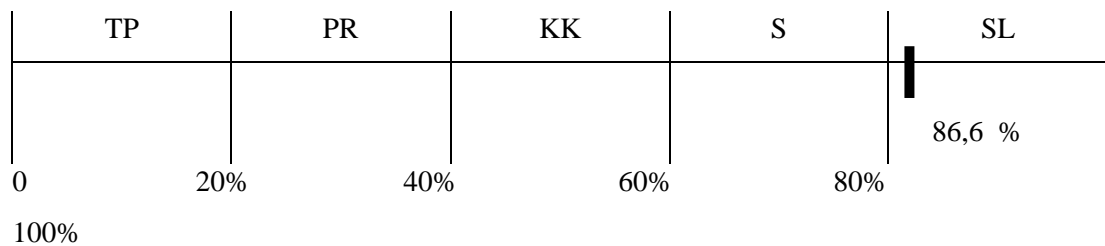
No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	48	240	48
2.	Sering	4	38	152	38
3.	Kadang – kadang	3	13	39	13
4.	Pernah	2	1	2	1
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			100	433	100
Total Tanggapan Responden			86,6%		

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.40 diatas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan tersebut adalah Selalu yaitu sebanyak 48 responden dengan persentase 48%, kemudian Sering sebanyak 38 responden dengan persentase 38%, kadang-kadang sebanyak 13 responden dengan presentase 13%, dan Pernah yaitu sebanyak 2 responden dengan presentase 2%.

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total jawaban reponden}}{\text{skor tertinggi reponden}} \times 100$$

$$\frac{433}{5(100)} \times 100\% = 86,6\%$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai Saya membuat target waktu untuk penyelesaian pekerjaan dan kegiatan. telah sesuai dengan standar kuantitas adalah 86,6% yang menunjukkan kategori “Sangat Baik”.

D. Saya merasa bersalah apabila pekerjaan yang menjadi tugas saya terlambat untuk di selesaikan.

Tabel 4.41 Tanggapan responden mengenai.

“Saya merasa bersalah apabila pekerjaan yang menjadi tugas saya terlambat untuk di selesaikan.”

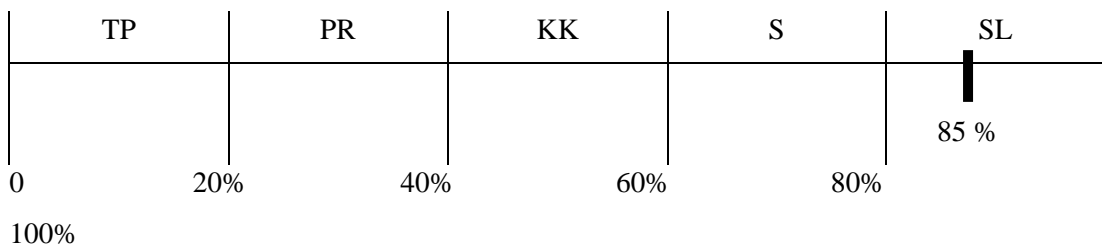
No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	32	160	32
2.	Sering	4	55	220	55
3.	Kadang – kadang	3	11	33	11
4.	Pernah	2	2	2	2
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			100	415	100
Total Tanggapan Responden			83%		

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.41 diatas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan tersebut adalah Sering yaitu sebanyak 55 responden dengan persentase 55%, kemudian Sering sebanyak 32 responden dengan persentase 32%, kadang-kadang sebanyak 33 responden dengan presentase 33%, dan Pernah sebanyak 2 responden dengan presentase 2%.

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total jawaban reponden}}{\text{skor tertinggi reponden}} \times 100$$

$$\frac{415}{5(100)} \times 100\% = 85\%$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai Saya merasa bersalah apabila pekerjaan yang menjadi tugas saya terlambat untuk di selesaikan. telah sesuai dengan standar kuantitas adalah 85% yang menunjukkan kategori “Sangat Baik”.

E. Saya bekerja sesuai dengan prosedur dan jadwal.

Tabel 4.42 Tanggapan responden mengenai

“Saya bekerja sesuai dengan prosedur dan jadwal”

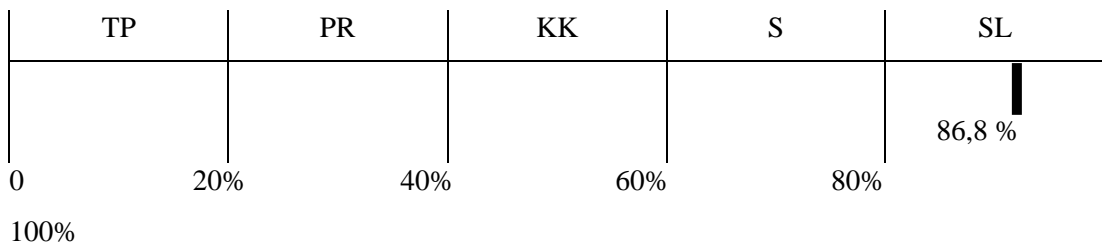
No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	53	265	53
2.	Sering	4	33	132	33
3.	Kadang – kadang	3	11	33	11
4.	Pernah	2	2	4	2
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			100	434	100
Total Tanggapan Responden			86,8%		

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.42 diatas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan tersebut adalah Selalu yaitu sebanyak 53 responden dengan persentase 53%, kemudian Sering sebanyak 33 responden dengan persentase 33%, kadang-kadang sebanyak 11 responden dengan presentase 11%.

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total jawaban reponden}}{\text{skor tertinggi reponden}} \times 100$$

$$\frac{434}{5(100)} \times 100\% = 86,8\%$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai Saya bekerja sesuai dengan prosedur dan jadwal. telah sesuai dengan standar kuantitas adalah 86,8% yang menunjukkan kategori “Sangat Baik”.

4. Efektifitas

A. Kemampuan saya melebihi standar yang ditetapkan perusahaan.

Tabel 4.43 Tanggapan responden mengenai
 “Kemampuan saya melebihi standar yang ditetapkan perusahaan.”

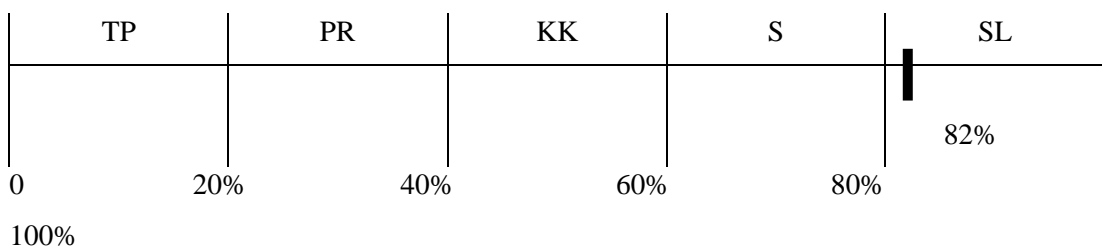
No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	30	150	30
2.	Sering	4	51	204	51
3.	Kadang – kadang	3	18	54	18
4.	Pernah	2	1	2	1
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			100	410	100
Total Tanggapan Responden			82%		

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.43 diatas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan tersebut adalah Sering yaitu sebanyak 51 responden dengan persentase 51%, kemudian Selalu sebanyak 30 responden dengan persentase 30%, kadang-kadang sebanyak 18 responden dengan presentase 18%, dan Pernah sebanyak 2 responden dengan presentase 2%.

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total jawaban reponden}}{\text{skor tertinggi reponden}} \times 100$$

$$\frac{410}{5(100)} \times 100\% = 82\%$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai Kemampuan saya melebihi standar yang ditetapkan perusahaan. telah sesuai dengan standar kuantitas adalah 82% yang menunjukkan kategori “Sangat Baik”.

B. Saya berusaha dengan lebih keras dari pada karyawan lain.

Tabel 4,44 Tanggapan responden mengenai
 “Saya berusaha dengan lebih keras dari pada karyawan lain.”

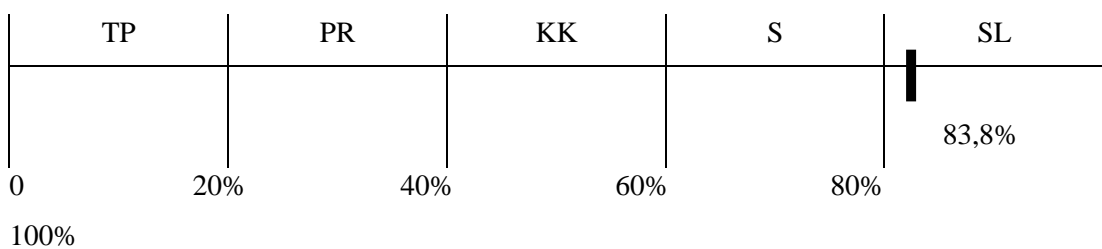
No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	41	205	41
2.	Sering	4	40	160	40
3.	Kadang – kadang	3	17	51	17
4.	Pernah	2	1	2	1
5.	Tidak Pernah	1	1	1	1
Jumlah			100	419	100
Total Tanggapan Responden			83,8%		

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.44 diatas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan tersebut adalah Selalau yaitu sebanyak 41 responden dengan persentase 41%, kemudian Sering sebanyak 40 responden dengan persentase 40%, kadang-kadang sebanyak 17 responden dengan presentase 17%, Pernah sebanyak 2 responden dengan presentase 2%, dan Tidak Pernah sebanyak 1 responden dengan presentase 1% .

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total jawaban reponden}}{\text{skor tertinggi reponden}} \times 100$$

$$\frac{419}{5(100)} \times 100\% = 83,8 \%$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai Saya berusaha dengan lebih keras dari pada karyawan lain. telah sesuai dengan standar kuantitas adalah 83,8% yang menunjukkan kategori “Sangat Baik”.

C. Saya mempunyai komitmen dan tanggung jawab dalam pekerjaan.

Tabel 4.45 Tanggapan responden mengenai

“Saya mempunyai komitmen dan tanggung jawab dalam pekerjaan.”

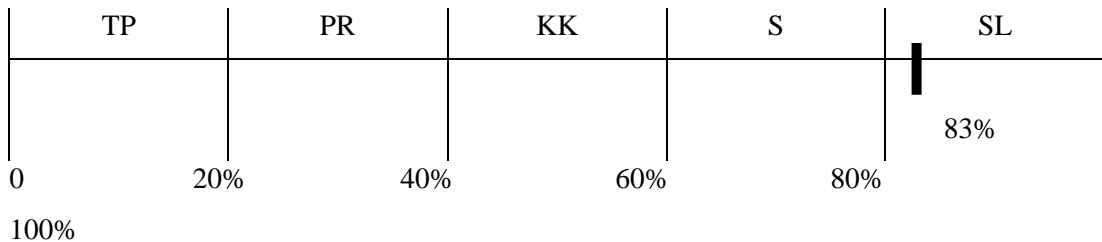
No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	34	170	34
2.	Sering	4	50	200	50
3.	Kadang – kadang	3	13	39	13
4.	Pernah	2	3	6	3
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			100	415	100
Total Tanggapan Responden			83%		

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.45 diatas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan tersebut adalah Sering yaitu sebanyak 50 responden dengan persentase 50%, kemudian Sering sebanyak 34 responden dengan persentase 34%, kadang-kadang sebanyak 14 responden dengan presentase 14%, dan Pernah sebanyak 3 responden dengan presentase 3%.

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total jawaban reponden}}{\text{skor tertinggi reponden}} \times 100$$

$$\frac{415}{5(100)} \times 100\% = 83\%$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai Saya mempunyai komitmen dan tanggung jawab dalam pekerjaan. telah sesuai dengan standar kuantitas adalah 83% yang menunjukkan kategori “Sangat Baik”.

D. Memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya secara efektif

Tabel 4.45 Tanggapan responden mengenai

“Memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya secara efektif.”

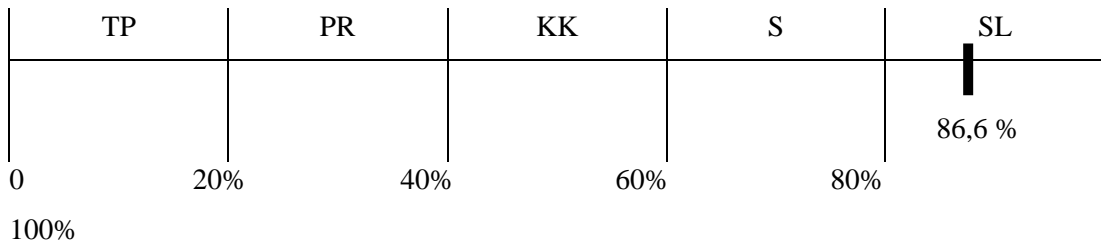
No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	47	235	47
2.	Sering	4	42	168	42
3.	Kadang – kadang	3	9	27	9
4.	Pernah	2	1	2	1
5.	Tidak Pernah	1	1	1	1
Jumlah			100	433	100
Total Tanggapan Responden			86,6%		

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.45 diatas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan tersebut adalah Selalu yaitu sebanyak 47 responden dengan persentase 47%, kemudian Sering sebanyak 42 responden dengan persentase 42%, kadang-kadang sebanyak 9 responden dengan presentase 9%,Pernah sebanyak 1 responden dengan presentase 1%, dan Tidak Pernah sebanyak 1 responden dengan presentase 1% .

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total jawaban reponden}}{\text{skor tertinggi reponden}} \times 100$$

$$\frac{433}{5(100)} \times 100\% = 86,6 \%$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai Memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya secara efektif telah sesuai dengan standar kuantitas adalah 86,6% yang menunjukkan kategori “Sangat Baik”.

E. Peningkatan hasil dari setiap penggunaan sumber daya bekerja dengan peraturan perusahaan

Tabel 4.46 Tanggapan responden mengenai
 “Peningkatan hasil dari setiap penggunaan sumber daya bekerja
 dengan peraturan perusahaan”

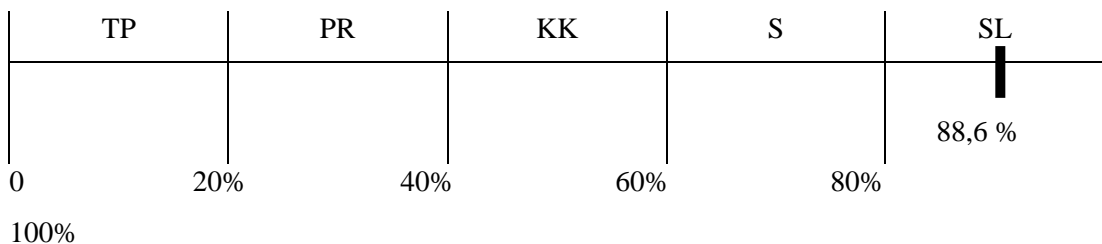
No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	41	205	41
2.	Sering	4	45	180	45
3.	Kadang – kadang	3	11	33	11
4.	Pernah	2	2	4	2
5.	Tidak Pernah	1	1	1	1
Jumlah			100	443	100
Total Tanggapan Responden		88,6%			

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.46 diatas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan tersebut adalah Sering yaitu sebanyak 45 responden dengan persentase 45%, kemudian Sering sebanyak 41 responden dengan persentase 41%, kadang-kadang sebanyak 11 responden dengan presentase 11%, Pernah sebanyak 2 responden dengan presentase 2%, dan Tidak Pernah sebanyak 1 responden dengan presentase 1%.

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total jawaban reponden}}{\text{skor tertinggi reponden}} \times 100$$

$$\frac{443}{5(100)} \times 100\% = 88,6\%$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai Peningkatan hasil dari setiap penggunaan sumber daya bekerja dengan peraturan perusahaan telah sesuai dengan standar kuantitas adalah 88,6% yang menunjukkan kategori “Sangat Baik”.

5. Inisiatif

A. Menunjukkan kesediaan melakukan pekerjaan tanpa di perintah oleh atasan.

Tabel 4.47 Tanggapan responden mengenai
 “Menunjukkan kesediaan melakukan pekerjaan tanpa di perintah oleh atasan.”

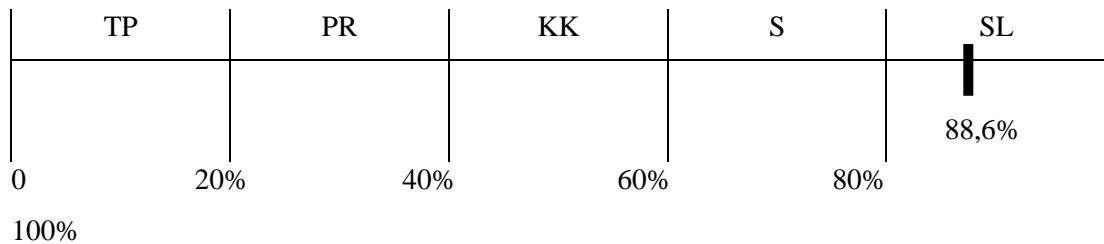
No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	53	265	53
2.	Sering	4	40	160	40
3.	Kadang – kadang	3	5	15	5
4.	Pernah	2	1	2	1
5.	Tidak Pernah	1	1	1	1
Jumlah			100	443	100
Total Tanggapan Responden			88,6%		

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.47 diatas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan tersebut adalah Selalu yaitu sebanyak 53 responden dengan persentase 53%, kemudian Sering sebanyak 40 responden dengan persentase 40%, kadang-kadang sebanyak 5 responden dengan presentase 5%, Pernah sebanyak 1 responden dengan presentase 1% dan Tidak Pernah 1 responden dengan presentase 1%.

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total jawaban reponden}}{\text{skor tertinggi reponden}} \times 100$$

$$\frac{443}{5(100)} \times 100\% = 88,6 \%$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai Menunjukkan kesediaan melakukan pekerjaan tanpa di perintah oleh atasan.telah sesuai dengan standar kuantitas adalah 88,6% yang menunjukkan kategori “Sangat Baik”.

B. Bersedia melakukan pekerjaan yang bukan menjadi tugas nya karena teman kerja tidak masuk.

Tabel 4.48 Tanggapan responden mengenai

“Bersedia melakukan pekerjaan yang bukan menjadi tugas nya karena teman kerja tidak masuk.”

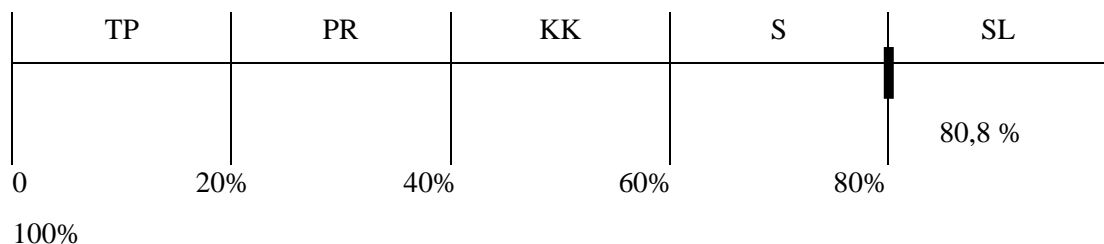
No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	26	130	26
2.	Sering	4	57	228	57
3.	Kadang – kadang	3	12	36	12
4.	Pernah	2	5	10	5
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			100	404	100
Total Tanggapan Responden			80,8%		

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.48 diatas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan tersebut adalah Sering yaitu sebanyak 57 responden dengan persentase 57%, kemudian Sering sebanyak 26 responden dengan persentase 26%, kadang-kadang sebanyak 12 responden dengan presentase 12%, dan Pernah sebanyak 5 responden dengan presentase 5%.

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total jawaban reponden}}{\text{skor tertinggi reponden}} \times 100$$

$$\frac{404}{5(100)} \times 100\% = 80,8 \%$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai Bersedia melakukan pekerjaan yang bukan menjadi tugas nya karena teman kerja tidak masuk telah sesuai dengan standar kuantitas adalah 80,8 % yang menunjukkan kategori “Sangat Baik”.

C. Menyadari kesalahan dan memperbaiki kesalahan tersebut sebelum di tegur oleh atasan.

Tabel 4.49 Tanggapan responden mengenai

“Menyadari kesalahan dan memperbaiki kesalahan tersebut sebelum di tegur oleh atasan.”

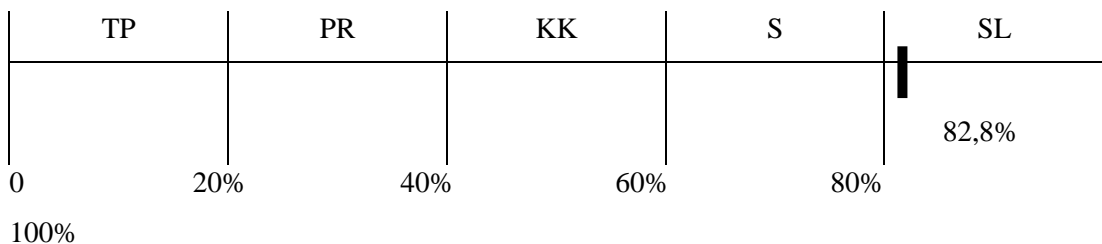
No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	30	150	30
2.	Sering	4	56	224	56
3.	Kadang – kadang	3	12	36	12
4.	Pernah	2	2	4	2
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			100	414	100
Total Tanggapan Responden			82,8%		

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.49 diatas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan tersebut adalah Sering yaitu sebanyak 56 responden dengan persentase 56%, kemudian Sering sebanyak 30 responden dengan persentase 30%, kadang-kadang sebanyak 12 responden dengan presentase 12%, dan Pernah sebanyak 2 responden dengan presentase 2%.

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total jawaban reponden}}{\text{skor tertinggi reponden}} \times 100$$

$$\frac{414}{5(100)} \times 100\% = 82,8\%$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai Menyadari kesalahan dan memperbaiki kesalahan tersebut sebelum di tegur oleh atasan.telah sesuai dengan standar kuantitas adalah 82,8% yang menunjukkan kategori “Sangat Baik”.

D. Tingkat penyelesaian tugas tanpa menunggu perintah atasan

Tabel 4.50 Tanggapan responden mengenai

“Tingkat penyelesaian tugas tanpa menunggu perintah atasan.”

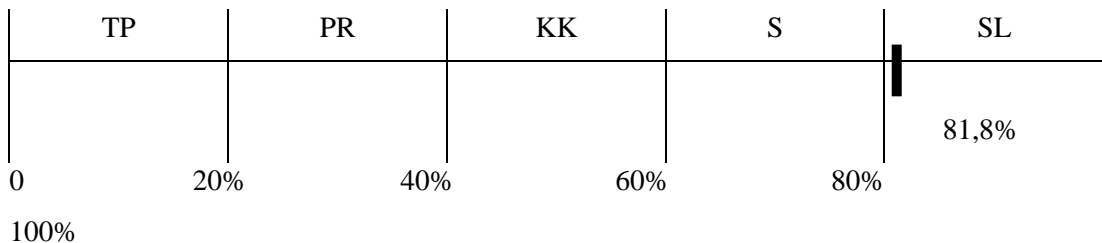
No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	23	115	23
2.	Sering	4	64	256	64
3.	Kadang – kadang	3	12	36	12
4.	Pernah	2	1	2	1
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			100	409	100
Total Tanggapan Responden			81,8%		

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.50 diatas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan tersebut adalah Selalu yaitu sebanyak 64 responden dengan persentase 64%, kemudian Sering sebanyak 23 responden dengan persentase 23%, kadang-kadang sebanyak 12 responden dengan presentase 12%, dan Pernah sebanyak 1 responden dengan presentase 1%.

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total jawaban reponden}}{\text{skor tertinggi reponden}} \times 100$$

$$\frac{409}{5(100)} \times 100\% = 81,8 \%$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai Tingkat penyelesaian tugas tanpa menunggu perintah atasan telah sesuai dengan standar kuantitas adalah 81,8% yang menunjukkan kategori “Sangat Baik”.

E. Semangat dalam menyelesaikan tugas-tugas baru yang diberikan oleh pemimpin

Tabel 4.51 Tanggapan responden mengenai

“Semangat dalam menyelesaikan tugas-tugas baru yang diberikan oleh pemimpin.”

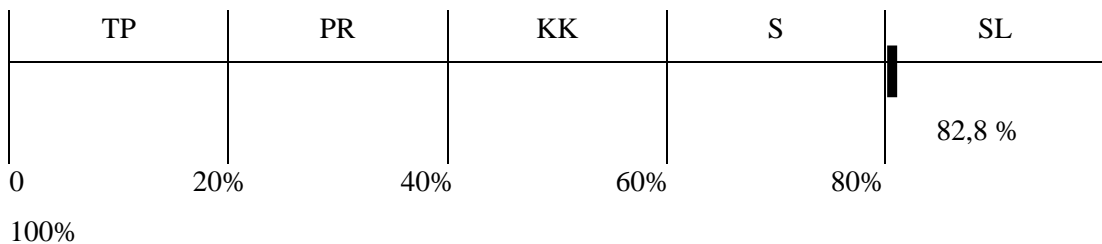
No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	34	170	34
2.	Sering	4	49	196	49
3.	Kadang – kadang	3	14	42	14
4.	Pernah	2	3	6	3
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			100	414	100
Total Tanggapan Responden			82,8%		

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.51 diatas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan tersebut adalah Sering yaitu sebanyak 49 responden dengan persentase 49%, kemudian Sering sebanyak 34 responden dengan persentase 34%, kadang-kadang sebanyak 14 responden dengan presentase 14%, dan Pernah sebanyak 3 responden dengan presentase 3%.

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total jawaban reponden}}{\text{skor tertinggi reponden}} \times 100$$

$$\frac{414}{5(100)} \times 100\% = 82,8\%$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai Semangat dalam menyelesaikan tugas-tugas baru yang diberikan oleh pemimpin telah sesuai dengan standar kuantitas adalah 82,8% yang menunjukkan kategori “Sangat Baik”.

Tabel 4.52 Hasil dan Rata-rata tanggapan responden Terhadap Kinerja Karyawan

No	Indikator	Skor total	Tanggapan Responden	Rata-rata perindikator
Kinerja Karyawan				
1	Kuantitas			
	1. Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan.	434	86,8%	82,56%
	2. Kuantitas kerja yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan anda.	403	80,6%	
	3. Kuantitas kerja saya sudah sesuai dengan standar kerja yang diharapkan oleh perusahaan	399	79,8%	
	4. Selama bekerja, hasil pekerjaan saya lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu.	414	82,8%	
	5. Hasil kinerja saudara terkadang melebihi target yang diberikan perusahaan .	414	82,8%	
2	Kualitas			
	1. Saya mengerjakan sesuatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat, dan teliti.	382	76,2%	83,32%
	2. Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang saya kerjakan saat ini.	411	82,2%	
	3. Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya mampu melaksanakan tugas dengan baik.	409	81,8%	
	4. Saya menyadari pentingnya akurasi dalam menyelesaikan pekerjaan.	440	88%	
	5. Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat saya capai dengan baik dan optimal.	422	88,4%	
3	Ketepatan waktu			
	1. Saya <i>proaktif</i> dalam mencari tata kerja baru yang di anggap lebih efektif dan efisien dalam menyelesaikan pekerjaan.	422	84,4%	84,64%
	2. Seluruh pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang di rencanakan.	402	80,4%	
	3. Saya membuat target waktu untuk penyelesaian pekerjaan dan kegiatan.	433	86,6%	
	4. Saya merasa bersalah apabila pekerjaan yang menjadi tugas saya terlambat untuk di selesaikan.	415	85%	
	5. Saya bekerja sesuai dengan prosedur dan jadwal.	434	86,8%	
4	Efektifitas			
	1. Kemampuan saya melebihi standar yang ditetapkan perusahaan.	410	82%	84,84%
	2. Saya berusaha dengan lebih keras dari pada karyawan lain.	419	83,8%	
	3. Saya mempunyai komitmen dan tanggung jawab dalam pekerjaan.	415	83%	
	4. Memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya secara efektif	433	86,8%	
	5. Peningkatan hasil dari setiap penggunaan sumber daya Bekerja dengan peraturan perusahaan	443	88,6%	

5	Inisiatif			
	1. Menunjukkan kesediaan melakukan pekerjaan tanpa di perintah oleh atasan.	443	88,6%	83,36%
	2. Bersedia melakukan pekerjaan yang bukan menjadi tugas nya karena teman kerja tidak masuk.	404	80,8%	
	3. Menyadari kesalahan dan memperbaiki kesalahan tersebut sebelum di tegur oleh atasan.	414	82,8%	
	4. Tingkat penyelesaian tugas tanpa menunggu perintah atasan	409	81,8%	
	5. Semangat dalam menyelesaikan tugas-tugas baru yang diberikan oleh pemimpin	414	82,8%	
	Rata-Rata Total Tanggapan Responden		83,74%	

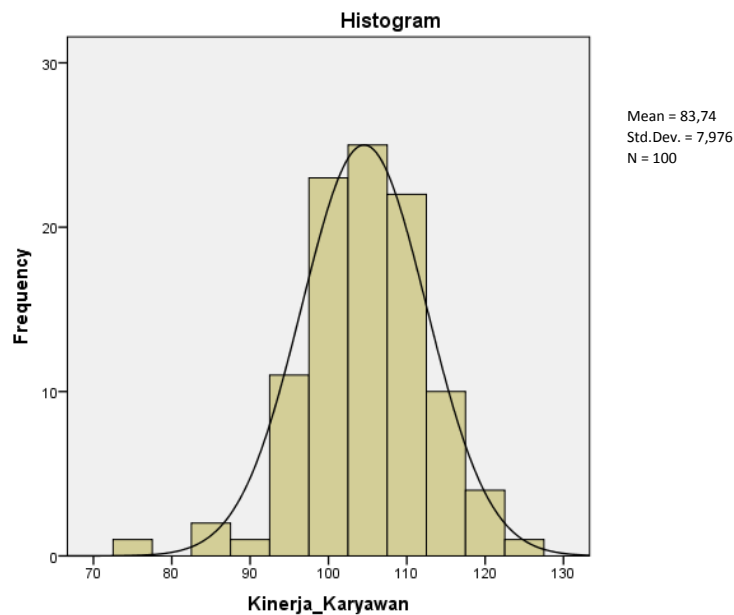
Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.52 di atas, hasil total tanggapan responden mengenai variabel kinerja karyawan dengan nilai rata-rata yaitu 83,74%. Dimana total tanggapan responden tersebut pada interval (80%-100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan pada *HOME industry* Bogor Mitra Makmur sangat baik. Hal ini ditunjukkan dengan adanya tanggapan “Setuju” dari para responden mengenai kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, efektifitas, dan inisiatif. Dari rata-rata tanggapan responden pada setiap indikator, persentase tanggapan dengan nilai tertinggi adalah indikator efektifitas yaitu sebesar 84,84%. Sedangkan persentase tanggapan dengan nilai terendah adalah indikator kuantitas yaitu 82,56%.

Tabel Analisis Hasil Distribusi Frekuensi

Statistics		
Kinerja_Karyawan		
N	Valid	100
	Missing	0
Mean		83,84
Std. Error of Mean		,798
Median		105,00
Mode		105
Std. Deviation		7,976
Variance		63,624
Range		50
Minimum		75
Maximum		90
Sum		8384

Sumber : Output SPSS 22



Gambar 4.8 Histogram Kinerja Karyawan.

Untuk mengetahui bagaimana lingkungan kerja karyawan yang berada di *HOME* Industri Bogor Mitra Makmur, maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, digunakan hasil rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut

$$\text{Skor teoritik} = \frac{\text{skor Terendah} (\sum \text{item pernyataan}) + \text{Skor Tertinggi} (\sum \text{item pernyataan})}{2}$$

$$\text{Skor teoritik : } X = \frac{1(25) + 5(25)}{2} = 75$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 83,74 dan skor rata-rata teoritik sebesar 75. Skor rata-rata empirik lebih besar daripada skor rata-rata teoritik, sehingga dapat dikatakan Kinerja Karyawan di *HOME* Industri Bogor Mitra Makmur tergolong dalam kategori nilai sangat baik ($83,74 > 75$).

4.3.4 Importance Performance Analysis Variabel Kinerja Karyawan.

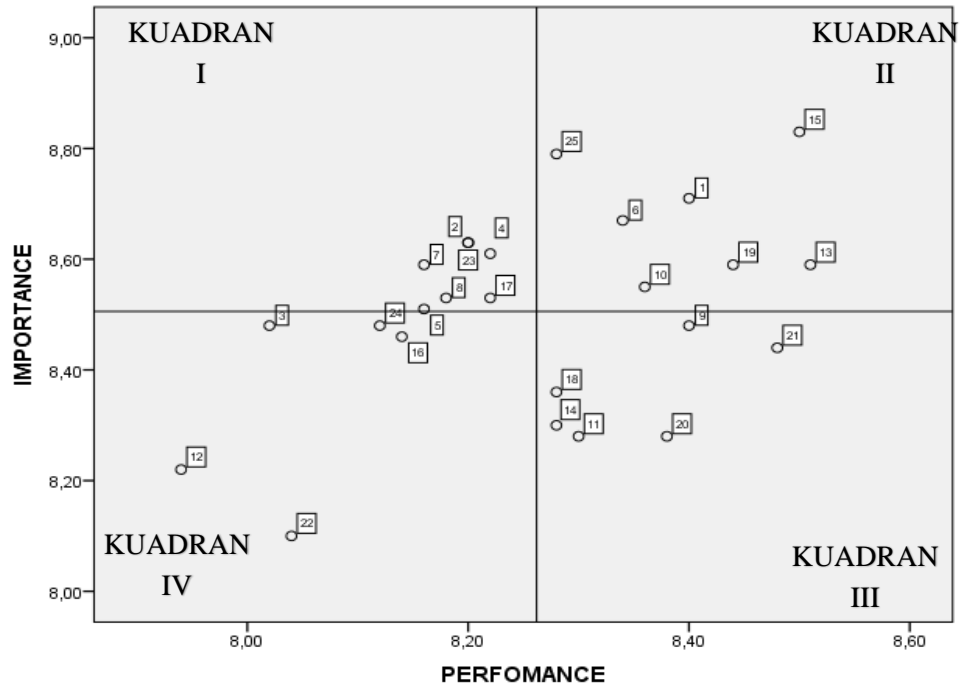
Untuk mengetahui kondisi faktor Kinerja Karyawan dilakukan analisis dengan menggunakan metode IPA (Importance Performance Analysis). Hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.53 Rata-rata Rekapitulasi Hasil kuisisioner Kinerja Karyawan.

No	Pernyataan	Penting / <i>Importance(X)</i>	Berpengaruh / <i>Performance (Y)</i>	Skor
1	Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan.	8,71	8,40	73,15
2	Kuantitas kerja yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan anda.	8,63	8,20	70,78
3	Kuantitas kerja saya sudah sesuai dengan standar kerja yang diharapkan oleh perusahaan .	8,48	8,02	67,97
4	Selama bekerja, hasil pekerjaan saya lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu.	8,61	8,22	70,79
5	Hasil kinerja saudara terkadang melebihi target yang diberikan perusahaan .	8,51	8,16	69,47
6	Saya mengerjakan sesuatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat, dan teliti.	8,67	8,34	72,31
7	Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang sayakerjakan saat ini.	8,59	8,16	70,11
8	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya mampu melaksanakan tugas dengan baik.	8,53	8,18	69,80
9	Saya menyadari pentingnya akurasi dalam menyelesaikan pekerjaan.	8,48	8,40	71,16
10	Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat saya capai dengan baik dan optimal.	8,55	8,36	71,48
11	Saya <i>proaktif</i> dalam mencari tata kerja baru yang di anggap lebih efektif dan efisien dalam menyelesaikan pekerjaan.	8,28	8,30	68,68

12	Seluruh pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang di rencanakan.	8,22	7,94	65,25
13	Saya membuat target waktu untuk penyelesaian pekerjaan dan kegiatan.	8,59	8,51	73,18
14	Saya merasa bersalah apabila pekerjaan yang menjadi tugas saya terlambat untuk di selesaikan.	8,30	8,28	68,68
15	Saya bekerja sesuai dengan prosedur dan jadwal.	8,83	8,50	75,03
16	Kemampuan saya melebihi standar yang ditetapkan perusahaan.	8,46	8,14	68,82
17	Saya berusaha dengan lebih keras dari pada karyawan lain.	8,53	8,22	70,14
18	Saya mempunyai komitmen dan tanggung jawab dalam pekerjaan.	8,36	8,28	69,17
19	Memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya secara efektif	8,59	8,44	72,50
20	Peningkatan hasil dari setiap penggunaan sumber daya bekerja dengan peraturan perusahaan	8,28	8,38	69,33
21	Menunjukkan kesediaan melakukan pekerjaan tanpa di perintah oleh atasan.	8,44	8,48	71,49
22	Bersedia melakukan pekerjaan yang bukan menjadi tugas nya karena teman kerja tidak masuk.	8,10	8,04	65,11
23	Menyadari kesalahan dan memperbaiki kesalahan tersebut sebelum di tegur oleh atasan.	8,63	8,20	70,78
24	Tingkat penyelesaian tugas tanpa menunggu perintah atasan	8,48	8,12	68,81
25	Semangat dalam menyelesaikan tugas-tugas baru yang diberikan oleh pemimpin	8,79	8,28	72,77
	Jumlah	212,65	206,50	1756,75
	Rata – rata	8,51	8,26	70,27

Sumber : Data diolah, 2022



Gambar 4.9 Hasil Matrik IPA Kinerja Karyawan.

1. Kuadran I (Concentrance Here /Penting dan Tidak Berpengaruh)

Faktor-faktor yang masuk pada kuadran I terdapat enam faktor yaitu (2) Kuantitas kerja yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan anda.(4) Selama bekerja, hasil pekerjaan saya lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu. (7) Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang sayakerjakan saat ini. (8) Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya mampu melaksanakan tugas dengan baik. (17) Saya berusaha dengan lebih keras dari pada karyawan lain. (23) Menyadari kesalahan dan memperbaiki kesalahan tersebut sebelum di tegur oleh atasan.

2. Kuadran II (Keep Up The Good Work/Penting dan Berpengaruh)

Faktor-faktor yang masuk pada kuadran II terdapat tujuh faktor yaitu (1) Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan. (6) Saya mengerjakan sesuatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat, dan teliti.(10) Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat saya capai dengan baik dan optimal. (13) Saya membuat target waktu untuk penyelesaian pekerjaan dan kegiatan. (15) Saya bekerja sesuai dengan prosedur dan jadwal. (19) Memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya secara efektif (25) Semangat dalam menyelesaikan tugas-tugas baru yang diberikan oleh pemimpin.

3. Kuadran III (Low Priority/Tidak Penting dan Tidak Berpengaruh)

Faktor-faktor yang masuk pada kuadran III terdapat enam faktor yaitu (9) Saya menyadari pentingnya akurasi dalam menyelesaikan pekerjaan. (11) Saya *proaktif* dalam mencari tata kerja baru yang di anggap lebih efektif dan efisien dalam menyelesaikan pekerjaan. (14) Saya merasa bersalah apabila pekerjaan yang menjadi tugas saya terlambat untuk di selesaikan. (18) Saya mempunyai komitmen dan tanggung jawab dalam pekerjaan. (20) Peningkatan hasil dari setiap penggunaan sumber daya bekerja dengan peraturan perusahaan. (21) Menunjukkan kesediaan melakukan pekerjaan tanpa di perintah oleh atasan.

4. Kuadran IV (Possible Overkill/Tidak Penting dan Berpengaruh)

Faktor-faktor yang masuk pada kuadran IV terdapat lima faktor yaitu (3) Kuantitas kerja saya sudah sesuai dengan standar kerja yang diharapkan oleh perusahaan . (12) Seluruh pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang di rencanakan. (16) Kemampuan saya melebihi standar yang ditetapkan perusahaan. (22) Bersedia melakukan pekerjaan yang bukan menjadi tugas nya karena teman kerja tidak masuk. (24) Tingkat penyelesaian tugas tanpa menunggu perintah atasan.

4.4 Hasil Pembahasan.

4.4.1 Hasil Pembahasan Item Tertinggi dan Terrendah Pada Analisis Deskriptif.

- a. Item tertinggi pada variabel X (gaya kepemimpinan *transformasional*) adalah item motivasi inspiratif dengan skor total rata-rata 85,88%. Keadaan ini dimungkinkan karena karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih produktif, apabila pemimpin perusahaan memberikan motivasi inspiratif.

Sedangkan item yang tertingi di variabel Y (kinerja karyawan) adalah item efektifitas dengan skor total rata-rata 84,84%. Keadaan ini pula di mungkinkan perusahaan memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya secara efektif.

- b. Item terendah pada variabel X (gaya kepemimpinan *transformasional*) adalah item perhatian individu dengan skor total rata-rata 82,32%. Kemungkinan rendahnya perhatian individu yang di alami para karyawan perusahaan yang mengakibatkan produksi turun.

Sedangkan item terendah di variabel Y (kinerja karyawan) adalah item kuantitas dengan skor total rata-rata 82,56%. Rendahnya kuantitas yang mengakibatkan kurangnya teliti dalam pengecekan ulang sebelum di produksi secara masal.

4.4.2 Hasil Pembahasan Item Tertinggi Di Gaya Kepemimpinan *Transformasional* dan Kinerja Karyawan Pada Analisis IPA (*Importance Performance Analysis*).

- a. Item tertinggi pada analisis IPA pada variabel X (gaya kepemimpinan *transformasional*) adalah item perhatian individu dengan skor total 71,81% pada kuadran II dengan nomor 19. Sedangkan item tertinggi pada variabel Y (kinerja karyawan) adalah item ketepatan waktu dengan skor total 73,18% pada kuadran II nomor 13.
- b. Item terendah pada analisis IPA pada variabel X gaya kepemimpinan adalah stimulasi intelektual dengan skor total 59,61% pada kuadran IV nomor 12. Sedangkan item terendah pada variabel Y kinerja karyawan adalah inisiatif dengan skor total 65,11% pada kuadran IV dengan nomor 22.

4.4.3 Perbandingan Hasil Penelitian Terdahulu.

Penelitian ini berkesesuaian dengan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Yusmedi nurfaizal (2015) yang berdampak positif pada gaya kepemimpinan *transformasional* dalam penelitian ini, sedangkan pada penelitian terdahulu oleh Komang yuli pridarsanti (2013) itu pun juga berdampak positif dalam kinerja karyawan. Namun tidak sesuai dengan penelitian sebelumnya yang berdampak negatif seperti Biatna dulbert tampubolon (2007), Suryadi (2018), dan Oslen simarmata (2015).

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di *HOME* industri Bogor Mitra Makmur kabupaten Bogor, untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan *transformatif* dan kinerja karyawan di perusahaan tersebut maka peneliti memberikan simpulan sebagai berikut :

5.1 Simpulan.

1. Berdasarkan nilai skor rata-rata empirik sebesar 84,08 dan skor rata-rata teoritik sebesar 60. Maka diartikan gaya kepemimpinan *transformatif* adalah relatif baik.
2. Berdasarkan nilai skor rata-rata empirik sebesar 83,84 sementara skor rata-rata teoritik sebesar 75. maka diartikan dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah relatif baik.
3. Berdasarkan hasil pengolahan data deskriptif dan Importance Performance Analysis (IPA), Item tertinggi adalah sebagai berikut :
 - a) Deskriptif
Gaya kepemimpinan *Transformatif* Item motivasi inspiratif dengan skor total rata-rata tertinggi adalah 85,88. Kinerja karyawan Item efektifitas dengan skor total rata-rata tertinggi adalah 84,84.
 - b) Importance Performance Analysis (IPA)
Gaya kepemimpinan *Transformatif* (IPA) Item tertinggi dalam metode IPA ini adalah item perhatian individu dengan skor total 71,81 di tunjukan pada kuadran II nomor 19. Kinerja Karyawan (IPA) Item tertinggi dalam metode IPA ini adalah item ketepatan waktu dengan skor total 73,18 ini di tunjukan pada II nomor 13.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan yang diperoleh, maka peneliti memberikan saran-saran yang mungkin dapat berguna dan bisa menjadi bahan masukan serta pertimbangan bagi *HOME* Industri Bogor Mita Makmur dan bagi akademik, yaitu sebagai berikut:

1. Pada hal ini Berdasarkan hasil pengolahan data deskriptif dan Importance Performance Analysis (IPA), pada hal ini terdapat item terendah adalah sebagai berikut :
 - 1) Deskriptif
Item terendah pada (X) gaya kepemimpinan *transformatif* adalah item perhatian individu dengan skor total 82,32. Sedangkan item terendah pada (Y) kinerja karyawan adalah item kuantitas dengan skor total 82,56. Oleh karena itu peneliti menyarankan agar perusahaan lebih perhatian kembali kepada seluruh karyawan nya tidak hanya itu dari sisi kuantitas juga harus terjamin.
 - 2) Importance Performance Analysis (IPA)
Item terendah pada (X) gaya kepemimpinan *transformatif* adalah item stimulasi intelektual pada kuadran IV nomor 12 dengan skor total 59,61. Sedangkan item terendah pada (Y) kinerja karyawan adalah item inisiatif pada kuadran IV nomor 22 dengan skor total 65,11. Oleh karena itu peneliti menyarankan agar pemimpin (direktur) harus meningkatkan kembali kesadaran tim akan sebuah masalah yang mereka hadapi dan mampu memaksimalkan menyakinkan nilai nilai positif.
 - 3) Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dengan metode, variabel dan objek yang berbeda, untuk menambah khasanah ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- _____. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- _____. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- _____. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- _____. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media
- Bintoro, D., & Daryanto, D. (2017). Manajemen penilaian kinerja karyawan. *Yogyakarta: Gava Media*, 15.
- Busro, Muhammad. 2018. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Edison, Emron. 2016 Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta. Bandung
- Edy, Sutrisno. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- _____. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-8. Jakarta : Prenada Media Group.
- _____. (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- _____. (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Farida, Umi dan Hartono, Sri. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia II. Ponorogo: Umpo Ponorogo Press
- Hasibuan, Malayu S. P. (2019). Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta : Bumi Aksara.
- _____. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Jyoti, J. & Bhau, S., 2015. Impact of transformational leadership on job performance: Mediating role of leader– member exchange and relational identification. *SAGE Open*, 5(4), pp. 1-13.
- Kasmir. (2017). Analisis Laporan Keuangan. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- _____. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Masram 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo. Zifatama Publisher.

- Modiani, Tria. 2012. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.PLN Persero UPJ Semarang. *Jurnal Administrasi Bisnis Mulyadi, D.* 2015. *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung: Alfabeta
- Prof. Dr. Veithzal Rivai Zainal, SE., MM., MBA., CRGP., CRMP (2017). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik*.
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta : Salemba Empat.
- _____, Timothy A. Judge. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta : Salemba Empat.
- _____, Timothy A. Judge. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta : Salemba Empat
- _____, Timothy A. Judge. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta : Salemba Empat.
- _____, Timothy A. Judge. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta : Salemba Empat.
- _____, Timothy A. Judge. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sedarmayanti, S. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Penerbit PT. Refika Aditama.
- _____. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung. Sitti. 2016.
- Simamora, Henry (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY
- Susilowati, et all (2018). *Penilaian Kinerja Keuangan Pemerintah Daerah Kota Bogor Periode Tahun 2012 - 2016*, 2(2), 2–9.
- Taryaman, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Veithzal Rivai, Ella Jauvani Sagala Terbitan: Rajawali, (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Rajawali Pers, Jakarta
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.
- Yukl, Gary.(2013) *Leadership In Organizations*. Penerbit: Pearson
- _____. (2013) *Leadership In Organizations*. Penerbit: Pearson

LAMPIRAN

Yayasan Pakuan Siliwangi
UNIVERSITAS PAKUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Pakuan P.O. Box 452 Telp. (0251) 8314918 Bogor 16143

KUESIONER AWAL PENELITIAN

Hal: Pengisian Kuisisioner

Kepada Yth.

Bapak/Ibu Karyawan Bogor Mitra Makmur

Di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb Sehubungan dengan penelitian saya yang berjudul: ” Analisis Faktor Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi kasus *HOME* Industri Bogor Mitra Makmur).” maka saya memohon kesediaan bapak/ibu untuk mengisi kuesioner awal 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

Hormat Saya,

Aris Saeful Rachman

Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Pakuan

GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS						
NO	PERNYATAAN	5 SS	4 S	3 RR	2 TS	1 STS
1	Direksi terlibat bersama-sama dengan bawahan untuk membuat keputusan					
2	Direksi melakukan aktivitas kerja bersama dengan bawahan					
3	Direksi kebijaksanaan dibuat bersama antara Direksi dan bawahan					
4	Direksi banyak kesempatan bagi bawahan untuk menyampaikan saran, pertimbangan atau pendapat.					
5	Direksi Tugas-tugas kepada bawahan dalam menilai lebih bersifat permintaan dari pada instruktif					
6	Direksi mendorong prestasi sempurna para bawahan dalam batas kemampuan masing masing					
7	Direksi meminta kesetiaan para bawahan secara wajar					
8	Direksi memperhatikan perasaan dalam bersikap dan bertindak					
9	Terdapat suasana saling percaya, saling hormat menghormati dan saling harga menghargai					
10	Tanggung jawab keberhasilan organisasi dipikul bersama Direksi dan bawahan					

GAYA KEPEMIMPINAN OTORITER						
NO	PERNYATAAN	5 SS	4 S	3 RR	2 TS	1 STS
1	Direksi dalam memerintah harus selalu di patuhi walaupun tanpa mendiskusikan dengan bawahannya					
2	Semua keputusan di tetapkan oleh Direksi tanpa harus meminta persetujuan dari bawahan					
3	Direksi terlalu bergantung pada kekuasaan formalnya					
4	Direksi dalam tindakan menggunakan pendekatan yang menganut unsur paksaan dan hukuman					
5	Direksi kurang memperhatikan perasaan dan kesejahteraan karyawan					
6	Direksi selalu melakukan pengawasan terhadap sikap, tingkah laku, perbuatan atau kegiatan bawahan					
7	Direksi tidak memberikan kesempatan bagi bawahan untuk saran pertimbangan atau pendapat					
8	Direksi Tugas - tugas bagi bawahan dibagikan secara instruktif					
9	Direksi Lebih banyak kritik daripada pujian					
10	Direksi menuntut kesetiaan mutlak tanpa syarat					

GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL						
NO	PERNYATAAN	5 SS	4 S	3 RR	2 TS	1 STS
1	Direksi memberikan motivasi kepada saya untuk bekerja lebih baik.					
2	Direksi menumbuhkan rasa percaya diri saya dalam melakukan pekerjaan.					
3	Direksi memberikan keyakinan kepada saya bahwa tujuan perusahaan akan tercapai.					
4	Direksi membangkitkan antusiasme saya untuk melakukan pekerjaan.					
5	Direksi melakukan komunikasi tentang pekerjaan dengan jelas.					
6	Direksi memberikan petunjuk kepada saya bagaimana menyelesaikan suatu pekerjaan.					
7	Direksi menanamkan rasa bangga saya selama bergabung bersamanya.					
8	Direksi memperlakukan saya sebagai individu pribadi, bukan hanya sebagai anggota dari suatu keompok kerja					
9	Direksi berupaya meningkatkan pengembangan diri saya.					
10	Direksi saya memperlakukan pegawai sebagai individu yang masing-masing memiliki kebutuhan, kemampuan, dan aspirasi yang berbeda.					

Yayasan Pakuan Siliwangi
UNIVERSITAS PAKUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Pakuan P.O. Box 452 Telp. (0251) 8314918 Bogor 16143

KUESIONER PENELITIAN

ANALISIS FAKTOR KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS *HOME* INDUSTRI BOGOR MITRA MAKMUR)

Dengan hormat,

Sehubungan dengan skripsi tentang penelitian yang sedang saya lakukan dengan judul :
“**ANALISIS FAKTOR KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS *HOME* INDUSTRI BOGOR MITRA MAKMUR)**”.

Saya mohon kesediaan Bapak,Ibu,Saudara/i sebagai responden untuk mengisi kuesioner ini sebagai data yang dipergunakan dalam penelitian tersebut. Atas kesediaan dan kerjasama Bapak,Ibu dan Saudara/i saya mengucapkan terimakasih

Hormat saya

Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis
UNIVERSITAS PAKUAN BOGOR
(ARIS SAEFUL RACHMAN)
PETUNJUK PENGISIAN

1. Kuesioner ini semata-mata untuk keperluan akademis, dimohon bantuannya untuk menjawab dengan jujur.
2. Dimohonkan untuk menjawab pernyataan yang telah tersedia. Beri jawaban atas pernyataan berikut ini sesuai dengan pendapat anda, dengan cara memberi tanda (√) pada kolom yang tersedia.

Keterangan:

Nilai 1 : Sangat Tidak Setuju (STS)

Nilai 2 : Tidak Setuju (TS)

Nilai 3 : Netral (N)

Nilai 4 : Setuju (S)

Nilai 5 : Sangat Setuju (SS)

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Divisi/Bagian :
3. Jenis Kelamin :
4. Usia :
5. Status :
6. Pendidikan Terakhir :
7. Lama Bekerja :

1. Kuisioner Gaya Kepemimpinan Transformasional

Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X)

No	Pernyataan	Skala				
		5	4	3	2	1
KHARISMA						
1	Pemimpin (Direktur) membuat saya senang bila saya berada disekitar dia					
2	Pemimpin (Direktur) memeberikan perhatian secara pribadi kepada merekayang kelihatan terabaikan					
3	Pemimpin (Direktur) membuat saya merasa nyaman ketika saya berdiskusi dalam setiap permasalahan					
4	Pemimpin membuat saya bangga bergaul dengan dia (Direktur)					
5	Pemimpin (Direktur) mendorong saya untuk lebih kreatif					

MOTIVASI INSPIRATIF		5	4	3	2	1
1	Pemimpin (Direktur) memberikan motivasi kepada saya untuk bekerja lebih baik.					
2	Pemimpin (Direktur) menumbuhkan rasa percaya diri saya dalam melakukan pekerjaan.					
3	Pemimpin (Direktur) memberikan keyakinan kepada saya bahwa tujuan perusahaan akan tercapai.					
4	Pemimpin (Direktur) membangkitan antusiasme saya untuk melakukan pekerjaan.					
5	Pemimpin (Direktur) melakukan komunikasi tentang pekerjaan dengan jelas.					

STIMULASI INTELEKTUAL		5	4	3	2	1
1	Pemimpin (Direktur) mendorong saya untuk menggunakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan.					
2	Pemimpin (Direktur) mendorong saya untuk selalu inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan.					
3	Pemimpin (Direktur) saya bersemangat untuk mendengarkan ide/gagasan saya.					
4	Pemimpin (Direktur) mendorong saya untuk menyelesaikan masalah pekerjaan secara rasional/logis.					
5	Pemimpin (Direktur) menyelesaikan masalah dari berbagai sudut pandang.					

PERHATIAN INDIVIDU		5	4	3	2	1
1	Pemimpin (Direktur) berupaya meningkatkan pengembangan diri saya.					
2	Pemimpin (Direktur) memperlakukan saya sebagai individu pribadi, bukan hanya sebagai anggota dari suatu kelompok kerja.					
3	Pemimpin (Direktur) bersedia mendengarkan kesulitan dan keluhan yang saya alami.					
4	Pemimpin (Direktur) memberikan nasihat yang sangat penting bagi pengembangan diri saya.					
5	Pemimpin (Direktur) saya memperlakukan pegawai sebagai individu yang masing-masing memiliki kebutuhan, kemampuan, dan aspirasi yang berbeda.					

2. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Skala				
		5	4	3	2	1
KUANTITAS						
1	Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan.					
2	Kuantitas kerja yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan anda.					
3	Kuantitas kerja saya sudah sesuai dengan standar kerja yang diharapkan oleh perusahaan .					
4	Selama bekerja, hasil pekerjaan saya lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu.					
5	Hasil kinerja saudara terkadang melebihi target yang diberikan perusahaan .					

KUALITAS		5	4	3	2	1
1	Saya mengerjakan sesuatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat, dan teliti.					
2	Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang saya kerjakan saat ini.					
3	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya mampu melaksanakan tugas dengan baik.					
4	Saya menyadari pentingnya akurasi dalam menyelesaikan pekerjaan.					
5	Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat saya capai dengan baik dan optimal.					

KETETAPAN WAKTU		5	4	3	2	1
1	Saya <i>proaktif</i> dalam mencari tata kerja baru yang di anggap lebih efektif dan efisien dalam menyelesaikan pekerjaan.					
2	Seluruh pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang di rencanakan.					
3	Saya membuat target waktu untuk penyelesaian pekerjaan dan kegiatan.					
4	Saya merasa bersalah apabila pekerjaan yang menjadi tugas saya terlambat untuk di selesaikan.					
5	Saya bekerja sesuai dengan prosedur dan jadwal.					
EFEKTIFITAS		5	4	3	2	1

1	Kemampuan saya melebihi standar yang ditetapkan perusahaan.					
2	Saya berusaha dengan lebih keras dari pada karyawan lain.					
3	Saya mempunyai komitmen dan tanggung jawab dalam pekerjaan.					
4	Memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya secara efektif					
5	Peningkatan hasil dari setiap penggunaan sumber daya bekerja dengan peraturan perusahaan					

INISIATIF		5	4	3	2	1
1	Menunjukkan kesediaan melakukan pekerjaan tanpa di perintah oleh atasan.					
2	Bersedia melakukan pekerjaan yang bukan menjadi tugas nya karena teman kerja tidak masuk.					
3	Menyadari kesalahan dan memperbaiki kesalahan tersebut sebelum di tegur oleh atasan.					
4	Tingkat penyelesaian tugas tanpa menunggu perintah atasan					
5	Semangat dalam menyelesaikan tugas-tugas baru yang diberikan oleh pemimpin					

