

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. TIRTA SUKSES
PERKASA (CLUB) CABANG AIRMADIDI**

TUGAS AKHIR

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Sains Terapan (SST)
Pada Program Studi Manajemen Bisnis*

Oleh
Novira E. Lengkong
NIM: 11 053 030



POLITEKNIK NEGERI MANADO
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS
2015

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. TIRTA SUKSES
PERKASA (CLUB) CABANG AIRMADIDI**

TUGAS AKHIR

Oleh
Novira E. Lengkong
NIM: 11 053 030



POLITEKNIK NEGERI MANADO
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS
2015

Novira E. Lengkong : 11053030. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Sukses Perkasa (Club) Cabang Airmadidi.* Dibawah bimbingan Ibu Dr. Selfy Manueke, SE, MHRMgt&IR sebagai dosen pembimbing I dan Ibu Grace Rumimper, SH, MH sebagai dosen pembimbing II.

ABSTRAK

Gaya kepemimpinan merupakan perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi orang lain dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam upaya menciptakan kinerja karyawan yang baik pada PT. Tirta Sukses Perkasa (Club) Cabang Airmadidi, nampaknya masih terdapat banyak kendala. Salah satu kendala yang ditemukan pada perusahaan adalah tentang gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan, dimana atasan terkesan memaksakan kehendaknya dalam memimpin perusahaan tersebut. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Untuk mencapai tujuan penelitian maka metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dan metode analisis yang digunakan adalah analisis korelasi. Nilai koefisien korelasi $r = 0,66$ menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki hubungan yang kuat terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tirta Sukses Perkasa (Club) Cabang Airmadidi. Nilai koefisien determinasi $r^2 = 0,44$ menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan pada PT. Tirta Sukses Perkasa (Club) Cabang Airmadidi 44% dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan, sedangkan sisanya 56% dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil analisis uji F dimana Variabel Gaya Kepemimpinan dengan $F_{hitung} 43,23$ lebih besar dari $F_{tabel} 25,2004$ menjelaskan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tirta Sukses Perkasa (Club) Cabang Airmadidi. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tirta Sukses Perkasa (Club) Cabang Airmadidi.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan.

Novira E. Lengkong : 11053030. Leadership style influence on the performance of employees at PT. Tirta Sukses Perkasa (Club) Branch Airmadidi. Under the guidance of Mrs. Dr. Selfy Manueke, SE, MHRMgt & IR as a supervisor I and Mrs. Grace Rumimper, SH, MH as supervisor II.

ABSTRACT

Leadership style is a human behavior which is used to influence other people in doing a job in order to achieve certain goal. In an effort to produce a good performance of employees at PT. Tirta Sukses Perkasa (Club) Branch Airmadidi, it seems that there are still many obstacles. One of them is about the leadership style applied by the superiors in which the superiors tends to impose his will in leading the company. The purpose of this research is to analyze that the leadership style has a significant effect towards the employee performance. To achieve this objective, the research method used is quantitative research method and the analysis method used is correlation analysis. The correlation coefficient value of $r = 0,66$ indicates that Leadership Style has a strong relationship to the employee performance at PT. Tirta Sukses Perkasa (Club) Branch Airmadidi. The determination coefficient value of $r^2 = 0,44$ indicates that employee performance at PT. Tirta Sukses Perkasa (Club) Branch Airmadidi are 44% influenced by the leadership style, while the remaining 56% are influenced by other factors. The result of F-test analysis where the variable of Leadership Style is 43,23 F_{count} greater than 25,2004 F_{table} has explained that Leadership Style variable significantly influences the Employee Performance at PT. Tirta Sukses Perkasa (Club) Branch Airmadidi. This means that there is positive and significant effect between Leadership Style on Employee Performance at PT. Tirta Success Perkasa (Club) Branch Airmadidi.

Key words : Leadership Style, Employee Performance

MOTTO

Dan apa saja yang kamu minta dalam doa dengan penuh kepercayaan, kamu akan menerimanya.

(Matius 21 : 22)

Ia membuat segala sesuatu indah pada waktunya.

(Pengkhotbah 3 : 11a)

KU PERSEMBAHKAN KEPADA:

**Mama dan Papa yang selama ini berkorban mendidik dan membesarkanku,
Kakak dan Adik tersayang, serta
Anak tercinta Mikael Prayer yang menjadi penguatan dan inspirasiku.**

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Berdasarkan pembimbingan dan pemeriksaan yang telah dilakukan maka mahasiswa Politeknik Negeri Manado Jurusan Administrasi Bisnis yang disebut dibawah ini :

Nama : Novira E. Lengkong
NIM : 11 053 030
Program Studi : Manajemen Bisnis

Dinyatakan mampu dan tersedia materi pendukung untuk menyusun Tugas Akhir dengan judul : “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tirta Sukses Perkasa (Club) Cabang Airmadidi”

Manado, Agustus 2015

Disetujui,

Dosen Pembimbing 1,

Dosen Pembimbing 2,

Dr. Selfy Manueke, SE., MHRMgt&IR
NIP. 19630827 198903 2 003

Grace Rumimper, SH., MH
NIP. 19761104 200212 2 002

Ketua Panitia,

Dr. Ir. Efendy Rasjid, MSi., MM
NIP. 19670516 199403 1 003

LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Tugas Akhir oleh Novira E. Lengkong ini telah dipertahankan di depan dewan penguji pada tanggal 18 Agustus 2015.

Ketua/Penguji 1

Deky E.W. Mundung, SE., MM
NIP. 19730404 200212 1 001

Penguji 2,

Penguji 3,

Jeane Maramis, SE., MAP
NIP. 19580604 198903 2 002

Dr. Selfy Manueke, SE., MHRMgt&IR
NIP. 19630827 198903 2 003

Mengetahui,
Ketua Jurusan Administrasi Bisnis

Willem G. Pomantow, SE., MSi
NIP. 19651119 199003 1 003

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Novira E. Lengkong
NIM : 11 053 030
Jurusan : Administrasi Bisnis
Program Studi : Manajemen Bisnis
Program : Sarjana Terapan

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa Tugas Akhir yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan merupakan pengambilalihan tulisan atau pikiran orang lain yang saya akui sebagai tulisan atau pikiran saya sendiri.

Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan Tugas Akhir ini hasil jiplakan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Manado, Agustus 2015
Yang membuat pernyataan,

Novira E. Lengkong
11 053 030

BIOGRAFI

NamaLengkap : Novira E. Lengkong
NIM : 11 053 030
Tempat, Tanggal Lahir : Lembean, 01 Nopember 1993
Agama : Kristen Protestan
Alamat Tempat Tinggal : Desa Treman Jaga II Kecamatan Kauditan, Minut
RiwayatPendidikan : Tamat SD Negeri Treman (2000-2005)
: Tamat SMP Negeri 2 Kauditan (2005-2008)
: Tamat SMK Negeri 1 Bitung (2008-2011)
Nama Ayah : Wilhelmus Lengkong
Nama Ibu : Maritje Malugu
AlamatTempatTinggal
Orang Tua : Desa Treman Jaga II Kecamatan Kauditan, Minut



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur Penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas segala berkat, kasih karunia, hikmat dan tuntunan-Nya sehingga Penulis dapat menyelesaikan penulisan Tugas Akhir ini dengan baik.

Tujuan dari penulisan Tugas Akhir ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan Sarjana Sains Terapan Jurusan Administrasi Bisnis di Politeknik Negeri Manado.

Tugas Akhir ini tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tirta Sukses Perkasa (Club) Cabang Airmadidi. Dalam menyelesaikan Tugas Akhir ini, penulis mendapat banyak bimbingan, bantuan, motivasi serta dukungan dari berbagai pihak. Untuk itu penulis sangat berterima kasih kepada :

1. Bpk. Ir. Jemmy J. Rangan, MT selaku Direktur Politeknik Negeri Manado.
2. Bpk. Willem G. Pomantouw, SE., MSi selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Manado.
3. Ibu Juliet P. T. Makinggung, SE., MSi selaku Sekretaris Jurusan Administrasi Bisnis.
4. Bpk. Dr. Ir. Efendy Rasjid, MSi., MM selaku Ketua Panitia Tugas Akhir Politeknik Negeri Manado Jurusan Administrasi Bisnis tahun 2015.
5. Bpk. Jemmy R. Winokan, SE., MSi selaku Sekretaris Panitia Tugas Akhir Politeknik Negeri Manado Jurusan Administrasi Bisnis tahun 2015.

6. Ibu. Martine M. Y. Lapod, SE, MSi selaku Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Manado.
7. Ibu Dr. Selfy Manueke, SE,. MHRMgt&IR selaku Dosen Pembimbing 1 Tugas Akhir Penulis.
8. Ibu Grace Rumimper, SH,. MH selaku Dosen Pembimbing 2 Tugas Akhir Penulis.
9. Pimpinan dan Seluruh karyawan PT. Tirta Sukses Perkasa (Club) Cabang Airmadidi yang telah banyak membantu Penulis dalam mengumpulkan data, informasi, ilmu pengetahuan, nasihat-nasihat, wawasan dan kerja sama.
10. Kedua orang tua tercinta, kakak-kakak, adik, mama Anneke & papa Hartje, tante Sisca & om Harry, serta keluarga besar lainnya yang sangat membantu baik dalam doa dan materi serta memberikan motivasi dan semangat yang positif selama Penulis menyusun Tugas Akhir ini.
11. Teman terdekat Penulis, teman seperjuangan khususnya Cicilia Polar dan Yunitalees Rompas yang selalu ada, membantu dan memberikan motivasi, serta seluruh teman-teman dari Progam Studi Manajemen Bisnis angkatan 2011 Jurusan Administrasi Bisnis yang selalu memberikan motivasi positif, tempat bertukar ide dan pendapat saat penyusunan Tugas Akhir ini.
12. Seluruh Dosen dan staf pengajar Jurusan Administrasi Bisnis di Politeknik Negeri Manado.
13. Semua pihak yang berperan penting yang turut membantu selama penulisan Tugas Akhir ini yang tidak sempat Penulis sebutkan satu per satu.

Penulis menyadari bahwa Tugas Akhir ini masih terdapat banyak kekurangan. Untuk itu jika dalam Tugas Akhir ini terdapat kesalahan baik dalam segi pengetikan, pengertian, tata bahasa yang tidak sesuai dan lainnya, mohon dipahami dan juga Penulis mengharapkan adanya kritik yang membangun dari pembaca, saran juga sanggahan untuk dapat memperbaiki Tugas Akhir ini.

Kiranya Tugas Akhir ini dapat bermanfaat bagi Institusi Politeknik Negeri Manado bahkan bagi para pembaca sekalian. Terima kasih.

Manado, Agustus 2015

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
MOTTO	iv
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	v
LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN	vi
PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN	vii
BIOGRAFI	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Pembatasan Masalah	4
1.3 Rumusan Masalah	5
1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	5
1.4.1 Tujuan Penelitian	5
1.4.2 Manfaat Penelitian	5
BAB II KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS	7
2.1 Konsep Gaya Kepemimpinan	7
2.1.1 Pengertian Kepemimpinan	7
2.1.2 Pengertian Gaya Kepemimpinan	8
2.1.3 Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan	9
2.1.4 Gaya Kepemimpinan Diktator	10
2.2 Konsep Kinerja	11

2.2.1	Pengertian Kinerja	11
2.2.2	Indikator Kinerja	12
2.2.3	Penilaian Kinerja	13
2.3	Hubungan Antar Variabel	14
2.3.1	Hubungan Antar Variabel	14
2.4	Penelitian Terdahulu	15
2.5	Kerangka Pikir	16
2.5	Hipotesis	17
BAB III	METODOLOGI PENELITIAN	18
3.1	Tempat dan Waktu Penelitian	18
3.2	Jenis dan Metode Penelitian	18
3.2.1	Jenis Penelitian	18
3.2.2	Metode Penelitian	18
3.3	Jenis Data dan Metode Pengumpulan Data	19
3.4	Populasi dan Sampel	20
3.5	Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	21
3.5.1	Definisi Operasional Variabel	21
3.5.2	Skala Pengukuran	23
3.6	Metode Analisis	24
3.6.1	Uji Validitas dan Reabilitas	24
1.	Uji Validitas	24
2.	Uji Reliabilitas	25
3.6.2	Analisis Korelasi	25
3.6.3	Pengujian Hipotesis	27
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN	28
4.1	Gambaran Umum Perusahaan	28
4.1.1	Sejarah Singkat Perusahaan	28
4.1.2	Visi dan Misi Perusahaan	30
4.1.3	Logo Perusahaan	30
4.1.4	Lokasi Perusahaan	31

4.1.5 Sumber daya Perusahaan	32
4.1.6 Struktur Organisasi Perusahaan	34
4.2 Hasil Analisis	41
4.2.1 Karakteristik Responden	41
1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	41
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	42
3. Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi Kerja...	43
4.2.2 Hasil Analisis Deskriptif Statistik	44
1. Deskripsi Gaya Kepemimpinan (X)	45
2. Deskripsi Kinerja Karyawan (Y)	45
4.2.3 Total Skor Jawaban	46
1. Total Skor Gaya Kepemimpinan (X)	46
2. Total Skor Kinerja Karyawan (Y)	47
4.2.4 Uji Validitas dan Reliabilitas	48
1. Uji Validitas	48
2. Uji Reliabilitas	50
4.2.5 Hasil Analisis Korelasi	51
1. Analisis Output	52
2. Uji Hipotesis	53
4.2.6 Pembahasan	54
1. Gaya Kepemimpinan (X)	54
2. Kinerja Karyawan (Y).....	58
3. Pengeruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	60
BAB V PENUTUP	62
5.1 Kesimpulan	62
5.2 Saran	62
DAFTAR PUSTAKA	64
LAMPIRAN.....	

DAFTAR TABEL

Tabel	Teks	Hal
1.	Tinjauan Penelitian Terdahulu	15
2.	Kisi-kisi Instrumen Gaya Kepemimpinan (X)	22
3.	Kisi-kisi Instrumen Kinerja Karyawan (Y)	23
4.	Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi	26
5.	Jumlah Karyawan Berdasarkan Jabatan	32
6.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	42
7.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	42
8.	Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi Kerja	43
9.	Deskripsi Variabel Penelitian Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan	44
10.	Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X)	48
11.	Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)	49
12.	Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X) dan Kinerja Karyawan (Y)	50
13.	Hasil Analisis Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	51
14.	Summary Output Variabel Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan	53
15.	Skor Rata-rata Gaya Kepemimpinan (X)	54
16.	Skor Rata-rata Kinerja Karyawan (Y)	58

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Teks	Hal
1.	Kerangka Pikir Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.....	16
2.	Gedung PT. Tirta Sukses Perkasa (Club) Cabang Airmadidi	28
3.	Logo PT. Tirta Sukses Perkasa (Club) Cabang Airmadidi .	30
4.	Peta Lokasi	31
5.	Struktur Organisasi Perusahaan	35
6.	Total Skor Gaya Kepemimpinan	46
7.	Total Skor Kinerja Karyawan	47

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Teks	Hal
1.	Kuesioner Penelitian	
2.	Skor Gaya Kepemimpinan (X)	
3.	Skor Kinerja Karyawan (Y)	
4.	Total Skor Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan	
5.	Tabel Statistik r (Product Moment)	

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam dunia usaha yang semakin maju mengikuti perkembangan zaman, setiap perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumberdaya manusia dan mengelolah sumberdaya manusia itu dengan baik. Pengelolaan sumberdaya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan perusahaan. Karyawan merupakan aset utama perusahaan dan mempunyai peran penting yang strategis di dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas perusahaan. Salah satu dari aktivitas perusahaan dipengaruhi oleh sistem pola hubungan yang terjadi di dalamnya, baik hubungan dengan sesama karyawan maupun dengan atasan.

Pola hubungan yang terjadi antara atasan dengan bawahan dapat menyebabkan karyawan merasa senang atau tidak senang bekerja di perusahaan tersebut, untuk itulah dalam organisasi selalu dilakukan perencanaan dan pengelolaan sumberdaya manusia untuk mendapatkan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat. Salah satu sasaran pengelolaan sumberdaya manusia pada fungsi manajemen organisasi adalah menyangkut masalah kepemimpinan, seseorang yang ditunjuk sebagai pemimpin maupun yang diakui oleh anggota sebagai orang yang pantas memimpin mereka, dialah yang menjalankan fungsi organisasi tersebut. Cara dan pola tingkah laku pemimpin diartikan oleh bawahan yang bekerjasama dengannya sebagai gaya kepemimpinan.

Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2007). Dari definisi ini, terlihat bahwa kepemimpinan adalah bagian penting dari manajemen, dimana seorang pemimpin harus dapat menciptakan integrasi yang serasi dengan para bawahannya juga termasuk dalam membina kerja sama, mengarahkan dan mendorong gairah kerja para bawahan, mempengaruhi dan memberikan sikap serta perilaku individu dan kelompok, sehingga membentuk gaya kepemimpinan yang pemimpin terapkan.

Perilaku seorang pemimpin adalah pengaruh yang akan menimbulkan pemahaman tersendiri yang akan berpengaruh terhadap kondisi psikologis bawahan, ada bawahan yang melihat, mengamati dan meniru perilaku pemimpin yang ditunjukkan atasannya dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan harapannya. Apabila perilaku kepemimpinan yang ditampilkan atasan dirasakan sebagai sesuatu yang diharapkan bawahan, maka akan berpengaruh dan memiliki dampak yang lebih baik terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, apabila perilaku kepemimpinan yang ditampilkan atasan sebagai sesuatu yang tidak sesuai dengan harapannya maka akan berpengaruh kurang baik terhadap kinerja karyawan.

Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Dalam konteks kepemimpinan, kinerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai prestasi kerja bagi karyawan itu sendiri dan juga untuk keberhasilan perusahaan.

PT. Tirta Sukses Perkasa merupakan Perusahaan yang bergerak di industri Air Minum Dalam Kemasan (AMDK) dengan Merek Dagang “Air Mineral Club”.

Seiring dengan kegiatan PT. Tirta Sukses Perkasa ini, perubahan kehidupan sosial, ekonomi dan budaya masyarakat sekitarpun menjadi berkembang. Perkembangan-perkembangan yang terjadi tentunya semakin menuntut perusahaan untuk lebih memperbaiki hal-hal yang terkait dalam perusahaan. Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam semua aspek yaitu sumberdaya manusianya, karena dalam menghadapi arus globalisasi yang semakin maju sangat dibutuhkan sumberdaya manusia atau karyawan yang berkualitas dan profesional dalam bidang kerjanya, sehingga dapat meningkatkan mutu dan kinerja karyawan.

Dalam upaya menciptakan kinerja karyawan yang baik pada PT. Tirta Sukses Perkasa (Club) Cabang Airmadidi, nampaknya masih terdapat banyak kendala yang dihadapi sehingga ada kesulitan untuk mencapai tujuan organisasi. Kendala-kendala yang ditemukan pada perusahaan adalah adanya kecenderungan dimana karyawan merasa tidak senang dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasannya sehingga muncul kekecewaan pada karyawan. Gaya kepemimpinan diktator yang diterapkan, dimana pimpinan sering memberikan tugas pada karyawan tanpa melihat atau mempertimbangkan apakah karyawan tersebut mampu atau tidak melaksanakan tugas/pekerjaan yang diberikan. Pimpinan sering membebankan tugas/pekerjaan pada bawahannya, yang seharusnya pekerjaan tersebut dikerjakan oleh pimpinan itu sendiri, dan juga pimpinan seakan lebih menekankan keinginannya dalam memimpin perusahaan. Dengan perilaku atau gaya kepemimpinan tersebut mengakibatkan karyawan bekerja dalam tekanan, membuat mereka jenuh dan bekerja dalam keadaan yang tidak nyaman. Tentunya hal ini berpengaruh terhadap konsentrasi kerja yang juga

berdampak pada kinerja karyawan. Sesuai dengan pengamatan yang penulis lakukan dilapangan, kinerja karyawan yang ada pada PT. Tirta Sukses Perkasa (Club) Cabang Airmadidi masih belum maksimal, karena untuk setiap pekerjaan yang ditugaskan pada karyawan tersebut, ada yang tidak dapat menyelesaikannya sesuai waktu yang ditentukan. Dari setiap pekerjaan yang sudah ditentukan untuk diselesaikan dalam satu hari, nyatanya ada beberapa karyawan yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan tersebut dan membutuhkan waktu tambahan untuk dapat menyelesaikannya.

Oleh karena itu, untuk meningkatkan kembali kinerja karyawan pada PT. Tirta Sukses Perkasa (Club) Cabang Airmadidi, maka salah satu faktor yang perlu diperhatikan adalah menyangkut gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin pada perusahaan yaitu bagaimana agar gaya kepemimpinan yang diterapkan dapat menunjang kinerja karyawannya agar menjadi lebih baik lagi. Berdasarkan hal tersebut maka penulis tertarik mengambil Judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tirta Sukses Perkasa (Club) Cabang Airmadidi”**.

1.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang, maka dalam penelitian ini penulis membatasi masalah yang akan diteliti yaitu mengenai Gaya Kepemimpinan Diktator yang diterapkan pimpinan perusahaan pada PT. Tirta Sukses Perkasa (Club) Cabang Airmadidi.

1.3 Rumusan Masalah

Dari latar belakang dan pembatasan masalah di atas, maka rumusan masalah yang akan diteliti dan dianalisis dalam penelitian ini adalah “Seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tirta Sukses Perkasa (Club) Cabang Airmadidi?”

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Dari rumusan di atas, maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menganalisa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Sukses Perkasa (Club) Cabang Airmadidi.

1.4.2 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain:

- a. Dapat menerapkan ilmu khususnya dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia yang telah diterima selama di bangku kuliah ke dalam dunia usaha dan dunia industri.
- b. Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang bermanfaat bagi perusahaan, lebih khususnya sebagai pertimbangan bagi pimpinan perusahaan dalam pengelolaan sumberdaya manusianya melalui gaya kepemimpinan yang berdampak pada kinerja karyawan perusahaan.

- c. Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana di Politeknik Negeri Manado dan sebagai bahan informasi juga perbandingan bagi peneliti selanjutnya khususnya pada penelitian mengenai gaya kepemimpinan serta dampaknya terhadap kinerja karyawan.

BAB II

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS

2.1 Konsep Gaya Kepemimpinan

2.1.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan (*Leadership*) merupakan ilmu terapan dari ilmu-ilmu sosial, sebab prinsip-prinsip dan rumusannya diharapkan dapat mendatangkan manfaat bagi kesejahteraan manusia. Ada banyak pengertian yang dikemukakan oleh para pakar menurut sudut pandang masing-masing, definisi-definisi tersebut menunjukkan adanya beberapa kesamaan.

Menurut Ordway Tead (dalam Herlambang, 2013) Kepemimpinan adalah perpaduan perilaku yang dimiliki seseorang sehingga orang tersebut mempunyai kemampuan untuk mendorong orang lain bersedia dan dapat menyelesaikan tugas-tugas tertentu yang dipercayakan kepadanya. Menurut Georgy R. Terry (dalam Herlambang, 2013) Kepemimpinan adalah hubungan yang tercipta dari adanya pengaruh yang dimiliki seseorang terhadap orang lain sehingga orang lain tersebut secara sukarela mau dan bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Sedangkan, menurut Rivai (2005), definisi kepemimpinan secara luas adalah meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja

sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi.

Dari definisi-definisi di atas, terlihat bahwa kepemimpinan adalah bagian penting dari manajemen, dimana seorang pemimpin harus dapat menciptakan integrasi yang serasi dengan para bawahannya juga termasuk dalam membina kerja sama, mengarahkan dan mendorong gairah kerja para bawahan, mempengaruhi dan memberikan sikap serta perilaku individu dan kelompok, sehingga membentuk gaya kepemimpinan yang pemimpin terapkan.

2.1.2 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Permasalahan yang terus berkembang dalam kepemimpinan adalah mengenai gaya kepemimpinan bagaimanakah yang efektif untuk diterapkan oleh seorang pemimpin terhadap bawahannya, dengan kata lain apa yang membuat seorang pemimpin menjadi sukses.

Gaya kepemimpinan merupakan perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi orang lain seperti yang ia lihat (Thoha, 2003). Kebanyakan orang menganggap gaya kepemimpinan merupakan tipe kepemimpinan. Hal ini antara lain dinyatakan oleh Siagian (2003) bahwa gaya kepemimpinan seseorang adalah identik dengan tipe kepemimpinan orang yang bersangkutan. Sementara itu, pendapat lain menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya (Nawawi, 2003).

2.1.3 Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin itu mempunyai sifat, kebiasaan, tempramen, watak, dan kepribadian tersendiri yang unik dan khas, hingga tingkah laku dan gaya yang membedakan dirinya dengan orang lain. Menurut Arep dan Tanjung (2003) ada empat macam gaya kepemimpinan yang lazim digunakan, yaitu:

1. Kepemimpinan Demokrasi, adalah suatu gaya kepemimpinan yang menitikberatkan kepada kemampuan untuk menciptakan kepercayaan.
2. Kepemimpinan Diktator atau Otokrasi, adalah suatu gaya kepemimpinan yang menitikberatkan kepada kesanggupan untuk memaksakan keinginannya yang mampu mengumpulkan pengikut-pengikutnya untuk mengumpulkan kepentingan pribadinya dan atau golongannya dengan kesediaan untuk menerima segala risiko apapun.
3. Kepemimpinan Paternalistik, adalah bentuk antara gaya demokrasi dan diktator. Yang pada dasarnya kehendak pemimpin yang harus berlaku, namun dengan jalan atau melalui unsur-unsur demokrasi.
4. Kepemimpinan *Free Rein* atau *Laissez Faire*, yakni salah satu gaya kepemimpinan yang 100% menyerahkan sepenuhnya seluruh kebijaksanaan pengoperasian MSDM kepada bawahannya dengan hanya berpegang kepada ketentuan pokok yang ditetapkan oleh atasan mereka. Pimpinan disini hanya sekedar mengawasi dari atas dan menerima laporan kebijaksanaan pengoperasian yang telah dilaksanakan oleh bawahannya.

2.1.4 Gaya Kepemimpinan Diktator

Menurut Sondang (2002) Kepemimpinan Diktator atau biasa disebut Kepemimpinan Otokrasi/Otoriter adalah suatu kepemimpinan dimana seorang pemimpin bertindak sebagai diktator, pemimpin adalah penguasa, semua kendali ada di tangan pemimpin. Ciri-ciri seorang pemimpin yang otoriter ialah seorang pemimpin yang:

1. Menganggap organisasi sebagai milik pribadi
2. Mengidentikan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi
3. Menganggap bahwa sebagai alat semata-mata
4. Tidak mau menerima kritik, saran dan pendapat
5. Terlalu tergantung pada kekuasaan formalnya
6. Dalam tindaknya penggerakannya sering mempergunakan approach yang mengandung unsur paksaan dan puntif (bersikap menghukum)

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2005) Kepemimpinan Otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau kalau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijakan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan. Falsafah pimpinan ialah "bawahan adalah untuk pemimpin/atasan". Bawahan hanya bertugas sebagai pelaksana keputusan yang telah ditetapkan pimpinan. Pemimpin menganggap dirinya orang yang paling berkuasa, paling pintar, dan paling

cakap. Pengarahan bawahan dilakukan dengan memberikan instruksi perintah, ancaman hukuman, serta pengawasan dilakukan secara ketat. Orientasi kepemimpinannya difokuskan hanya untuk peningkatan produktivitas kerja karyawan dengan memperhatikan perasaan dan kesejahteraan bawahan. Pimpinan menganut sistem manajemen tertutup (*closed management*) kurang menginformasikan keadaan perusahaan pada bawahannya.

2.2 Konsep Kinerja

2.2.1 Pengertian Kinerja

Handoko (2002) mengistilahkan kinerja (*performance*) dengan prestasi kerja yaitu proses melalui mana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.

Marihot Tua Efendi (2002) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai peranannya dalam organisasi. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai seseorang baik kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Selain itu kinerja seseorang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, dan motivasi karyawan. Hasil kerja seseorang akan memberikan umpan balik bagi orang itu sendiri untuk selalu aktif melakukan pekerjaannya secara baik dan diharapkan akan menghasilkan mutu pekerjaan yang baik pula. Pendidikan mempengaruhi kinerja seseorang karena dapat memberikan

wawasan yang lebih luas untuk berinisiatif dan berinovasi dan selanjutnya berpengaruh terhadap kinerjanya.

2.2.2 Indikator Kinerja

Robbins (2006) mengemukakan bahwa kinerja karyawan dapat diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut:

1. **Kualitas.** Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. **Kuantitas.** Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
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 (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. **Kemandirian.** Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya sesuai dengan komitmen kerja.

Dari beberapa pengertian tentang kinerja di atas, semuanya tidak terlepas dari hasil atau prestasi yang dicapai oleh karyawan dalam bekerja.

2.2.3 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) memainkan peranan yang sangat penting dalam peningkatan motivasi di tempat kerja. Karyawan menginginkan dan memerlukan balikan berkenaan dengan prestasi mereka dan penilaian menyediakan kesempatan untuk memberikan balikan kepada mereka. Jika kinerja tidak sesuai dengan standar, maka penilaian memberikan kesempatan untuk meninjau kemajuan karyawan dan untuk menyusun rencana peningkatan kinerja. Penilaian kinerja merupakan upaya membandingkan prestasi aktual karyawan dengan prestasi kerja dengan yang diharapkan darinya (Dessler 2000). Dalam penilaian kinerja karyawan tidak hanya menilai hasil fisik, tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan kerja, kerajinan, kedisiplinan, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan level pekerjaan yang dijabatnya.

Menurut Dessler (2000) ada lima faktor dalam penilaian kinerja yang populer, yaitu:

1. Prestasi pekerjaan, meliputi: akurasi, ketelitian, keterampilan, dan penerimaan keluaran.
2. Kuantitas pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi.
3. Kepemimpinan yang diperlukan, meliputi: membutuhkan saran, arahan atau perbaikan.
4. Kedisiplinan, meliputi: kehadiran, sanksi, warkat, regulasi, dapat dipercaya/ diandalkan dan ketepatan waktu.

5. Komunikasi, meliputi: hubungan antar karyawan maupun dengan pimpinan, media komunikasi.

2.3 Hubungan antar Variabel

2.3.1 Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan pada dasarnya adalah proses mempengaruhi orang lain. Selain itu kepemimpinan juga berarti kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau sekelompok orang untuk tujuan tertentu. Gaya kepemimpinan (*leadership styles*) merupakan berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja. Dari pengertian tersebut terungkap bahwa apa yang dilakukan oleh atasan mempunyai pengaruh terhadap bawahan, yang dapat membangkitkan semangat dan kegairahan kerja maupun sebaliknya. Hal ini juga sesuai dengan penelitian Suharyanto (2011) mengenai “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Universitas PGRI Adi Buana Surabaya” yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan.

Gaya Kepemimpinan mengandung arti kemampuan mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu. Untuk alasan itulah, dalam upaya peningkatan kinerja karyawan organisasi harus lebih memperhatikan gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam perusahaan.

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel. 1
Tinjauan Penelitian Terdahulu

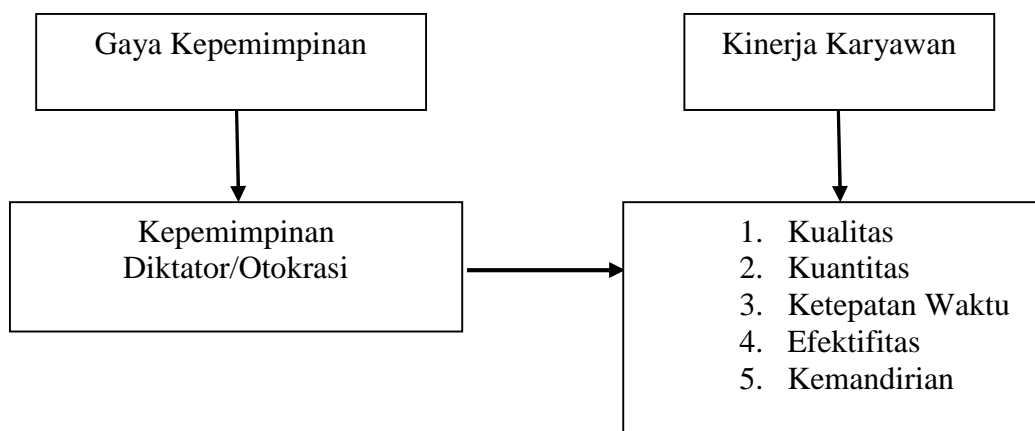
No	Nama dan Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Suharyanto (2011) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Universitas PGRI Adi Buana Surabaya	Gaya Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Kinerja (Y)	Berdasarkan uji analisis yang dilakukan, ditemukan bahwa secara simultan Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
2.	Teguh Rhiman Handoko (2012) Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pondok Serrata	Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2), Disiplin Kerja (X3) dan Kinerja (Y)	Berdasarkan penelitian menunjukkan tingkat Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian memberikan saran dengan budaya organisasi yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan.
3.	Hendriawan (2014) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dwimitra Multiguna Sejahtera Di Kabupaten Konawe Sulawesi Tenggara	Gaya Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Kinerja (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan (X ₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel Budaya Organisasi (X ₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	Yenni Sari Ketaren (2010) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Sinembah Tanjung Hilir Kabupaten Deli Serdang	Kepemimpinan (X) dan Kinerja (Y)	Hasil penelitian menunjukan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan dan kinerja karyawan.

Persamaan penelitian-penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah penelitian ini sama-sama meneliti tentang variabel Gaya Kepemimpinan apakah berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian-penelitian sebelumnya dijelaskan dengan tujuan apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan.

Perbedaan penelitian-penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah dalam penelitian sebelumnya membahas tentang variabel-variabel budaya organisasi dan disiplin kerja, sedangkan dalam penelitian ini peneliti hanya meneliti variabel gaya kepemimpinan dan kinerja. Alasan tidak dibahasnya beberapa variabel tersebut karena pada penelitian ini hanya berfokus pada permasalahan yang terjadi pada PT. Tirta Sukses Perkasa (Club) Cabang Airmadidi saja mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

2.5 Kerangka Pikir

Gambar.1
Model Penelitian Hubungan Antar Variabel



2.6 Hipotesis

Dari kerangka konseptual di atas, maka hipotesis yang akan diuji dirumuskan sebagai berikut :

“Diduga gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Sukses Perkasa (Club) Cabang Airmadidi”.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat diadakannya penelitian ini adalah PT. Tirta Sukses Perkasa (Club) Cabang Airmadidi. Waktu pelaksanaan kegiatan penelitian ini dimulai pada bulan Februari 2015 – Agustus 2015. Mulai dari pengajuan judul penelitian, bimbingan Proposal Tugas Akhir, Ujian Proposal Tugas Akhir, bimbingan Tugas Akhir dan Ujian Tugas Akhir.

3.2 Jenis Penelitian dan Metode Penelitian

3.2.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Jenis penelitian ini memiliki 2 variabel yaitu, variabel independen/ variabel yang mempengaruhi dan variabel dependen/ variabel yang dipengaruhi. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, sebagai variabel bebas (*independen*) terhadap kinerja karyawan sebagai variabel terikat (*dependen*).

3.2.2 Metode Penelitian

Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Metode Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Metode ini mengadakan penelitian langsung ke perusahaan untuk memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan yang terkait

dengan permasalahan yang sedang terjadi di lapangan mengenai gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan.

b. Metode Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan bahan-bahan dari berbagai literatur yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan terhadap dan kinerja karyawan, baik dari kantor maupun dari luar kantor.

3.3 Jenis Data dan Metode Pengumpulan Data

Data adalah serangkaian informasi, bukti-bukti, atau keterangan atas suatu objek yang memiliki karakteristik tertentu. Untuk memperoleh data yang lengkap dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan dua jenis data yaitu:

1. Data Primer adalah data hasil kuesioner dari karyawan mengenai gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan yang diolah langsung oleh Penulis.
2. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari perusahaan sebagai data-data tambahan atau dari sumber-sumber terkait seperti literatur, studi pustaka, referensi dan internet yang berkaitan dan mendukung penelitian ini.

Sedangkan Metode Pengumpulan Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kuesioner (*Questioner*)

Pengumpulan data dengan cara membuat daftar pertanyaan yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan beserta indikator-indikatornya.

2. Kajian Pustaka

Penulis mencari referensi-referensi yang terkait dengan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dari sumber-sumber seperti buku-buku literatur melalui studi pustaka dan situs internet yang berkaitan dan mendukung penelitian ini.

3.4 Populasi dan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan kriteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan pada PT. Tirta Sukses Perkasa (Club) Cabang Airmadidi yang berjumlah 58 karyawan.

Metode sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Sampling Jenuh*. Dimana Teknik *Sampling Jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono 2013). Untuk itu penelitian ini merupakan penelitian populasi karena jumlah populasi yang ada dijadikan sampel.

3.5 Definisi Operasional Variabel dan Pengukurannya

Variabel penelitian merupakan suatu atribut dari sekelompok objek yang diteliti yang mempunyai variasi antara satu dengan yang lain dalam kelompok tersebut (Umar, 2002). Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu: gaya kepemimpinan yang disimbol X dan kinerja karyawan, sebagai variabel terikat yang disimbol Y. Dalam penelitian ini, variabel-variabel penelitian dijabarkan kedalam sub-variabel atau bagian dari variabel. Sub variabel ini dikembangkan menjadi bagian yang lebih kecil yaitu indikator.

3.5.1 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel bertujuan untuk menjelaskan makna variabel yang sedang diteliti dan merupakan petunjuk tentang bagaimana suatu variabel di ukur, sehingga peneliti dapat mengetahui baik buruknya pengukuran tersebut. Adapun definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah:

a. Gaya Kepemimpinan (X)

Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya (Nawawi, 2003).

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

Adapun dimensi dan indikator-indikator dari variable Gaya Kepemimpinan Diktator/Otoriter adalah sebagai berikut :

Tabel.2
Kisi-kisi Instrumen Gaya Kepemimpinan (X)

DIMENSI	INDIKATOR	ITEM
Kepemimpinan Diktator/Otoriter	- Pimpinan tidak memberikan arahan untuk setiap pekerjaan yang ditugaskan	I
	- Pimpinan bertindak sesuka hati	I
	- Pimpinan mengambil keputusan berdasarkan keinginannya sendiri	I
	- Pimpinan tidak suka menerima kritikan, saran dan pendapat dari bawahan	I
	- Pimpinan membebaskan pekerjaannya pada bawahan	I
	- Karyawan melakukan pekerjaan dengan paksaan	I
	- Pimpinan kurang membina hubungan informal dengan bawahan	I
	- Penilaian kinerja bawahan didasarkan pada pemenuhan keinginan atasan	I
Jumlah		8

b. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang pegawai sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab masing-masing pegawai selama periode waktu tertentu.

Adapun dimensi dan indikator-indikator dari variable Kinerja adalah sebagai berikut :

Tabel.3
Kisi-kisi Instrumen Kinerja (Y)

NO	DIMENSI	INDIKATOR	ITEM
1	Kualitas	- Menyelesaikan pekerjaan sesuai mekanisme	I
2	Kuantitas	- Bekerja keras	I
		- Bekerja secara tim	I
		- Memenuhi standar kerja yang ditentukan	I
3	Ketepatan waktu	- Tepat waktu tiba di kantor	I
		- Pulang kantor sesuai jam pulang kerja	I
		- Absensi selalu baik	I
		- Menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan	I
4	Efektifitas	- Mampu mewujudkan kreatifitas	I
		- Mampu mencapai prestasi dalam bekerja	I
5	Kemandirian	- Memperbaiki kesalahan dengan sukarela tanpa diperintah atasan	I
		- Berusaha dengan serius menyelesaikan pekerjaan sampai tuntas	I
Jumlah			12

3.5.2 Skala Pengukuran

Adapun skala pengukuran yang dipakai dalam menganalisa data Gaya Kepemimpinan (X) dan data Kinerja Karyawan (Y) yaitu butir-butir pernyataan tersebut dihimpun dalam paket instrumen penelitian berupa kuesioner yang disusun dalam bentuk skala *Likert* dengan lima alternatif jawaban yakni: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-ragu (RR), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Masing-masing jawaban secara berurutan diberi skor: 5,4,3,2,1.

3.6 Metode Analisis

Untuk menganalisis pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan (X) dan Kinerja Karyawan (Y) digunakan analisis korelasi. Analisis ini merupakan suatu metode statistik umum yang digunakan untuk meneliti hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Proses data dalam penelitian ini menggunakan program komputer *Excel*.

3.6.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Sebelum melakukan analisis data, terlebih dahulu melakukan pengujian kualitas data yang diperoleh. Uji kualitas data yang dilakukan untuk meyakini kualitas data yang diperoleh, yang terdiri dari pengujian validitas dan pengujian reliabilitas.

1) Uji Validitas

Untuk menguji instrument penelitian apakah valid atau tidak diketahui dengan mengkorelasikan antara skor butir dengan skor totalnya dengan memiliki nilai korelasi $r = 0,3$ (Sugiyono, 2004). Adapun uji validitas instrumen dimaksudkan untuk mengetahui ketepatan suatu alat ukur. Validitas mempunyai pengertian sebagai suatu ukuran yang menunjukkan tingkat validasi atau kesahihan suatu instrumen. Sebuah instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan atau dapat mengungkap data variabel yang diteliti secara tepat.

Cara melakukan uji validasi ini dengan analisis butir. Untuk menguji validasi setiap butir maka skor-skor yang ada pada butir yang dimaksud

di korelasikan dengan skor. Jika validitasnya lebih besar dari 0,30 maka instrument penelitian dapat dinyatakan valid.

2) Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah jawaban yang diberikan responden dapat dipercaya atau dapat diandalkan dengan menggunakan analisis reliabilitas melalui metode *Croanbarch alpha*, dimana suatu instrument dikatakan *reliable* bila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar 0.05 atau lebih.

Rumus koefisien reliabilitas *alpha croanbarch* adalah (Sugiyono,2004)

:

$$r_i = \frac{k\{1 - \sum si\}^2}{(k-1)st^2}$$

Keterangan :

K = mean kuadrat antara subjek

si^2 = mean kuadrat kesalahan

st^2 = varians total

Teknik atau rumus ini dapat digunakan untuk menentukan apakah suatu instrumen penelitian *reliable* atau tidak. Dengan kriteria suatu instrument penelitian dikatakan reliabel dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabel (r_{11}) > 0,6 (Siregar, 2010).

3.6.2 Analisis Korelasi

Penelitian korelasi bertujuan untuk menemukan ada tidaknya hubungan dan apabila ada, berapa eratnya hubungan serta berarti atau tidak hubungan itu (Arikunto, 2006). Untuk mengetahui besarnya derajat

hubungan antara variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan (X), dan variabel terikat yaitu Kinerja karyawan (Y) digunakan analisis korelasi dengan mengikuti *Formula Pearson*:

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

Dan untuk menguji kebenaran derajat r digunakan uji signifikansi antara X dan Y dengan menggunakan statistik t dengan rumus :

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

Kriteria yang digunakan untuk menentukan tinggi rendahnya hubungan yang terjadi antara variabel tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel.4
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi
Koefisien Korelasi

interval koefisien	tingkat hubungan
0,00 - 0,19	Sangat rendah
0,20 - 0,39	Rendah
0,40 - 0,59	Cukup
0,60 - 0,79	Kuat
0,80 - 1,00	Sangat Kuat

Sumber: metodologi penelitian Bisnis oleh Sugiyono, 2013

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui variasi hubungan variabel terikat yang disebabkan oleh variabel bebas dengan rumus sebagai berikut :

$$D = R^2 \cdot 100 \%$$

Dimana :

D = Koefisien Determinasi

R = Koefisien korelasi multiple

3.6.3 Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis pengaruh variabel bebas (X) Gaya Kepemimpinan terhadap variabel terikat (Y) Kinerja karyawan pada PT. Tirta Sukses Perkasa (Club) Cabang Airmadidi yang ditetapkan dalam penelitian ini, maka menerima atau menolak hipotesis didasarkan pada taraf signifikan 5% dengan menggunakan uji F :

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada taraf signifikan 5% maka Hipotesis diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Sukses Perkasa (Club) Cabang Airmadidi.
- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka berlaku kebalikannya Hipotesis ditolak, yang artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Sukses Perkasa (Club) Cabang Airmadidi.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

Gambar .2
Gedung PT. Tirta Sukses Perkasa (Club) Cab. Airmadidi



Sumber : PT. Tirta Sukses Perkasa

PT. Tirta Sukses Perkasa berada di bawah asuhan Indofood Asahi Group. Perusahaan ini sudah berdiri sejak tahun 1988 yang berpusat di Surabaya. Pabrik pertamanya berlokasi di Pandaan Kabupaten Pasuruan Provinsi Jawa Timur.

PT. Tirta Sukses Perkasa merupakan Perusahaan yang bergerak di industri Air Minum Dalam Kemasan (AMDK) dengan Merek Dagang “**Air Mineral Club**” dimana sudah lebih dari 24 tahun telah memenuhi kebutuhan masyarakat lokal (Jawa Timur) akan air minum yang sehat, terpercaya dan bermutu. Dan kini "Air Mineral Club" sudah banyak dipercaya bukan hanya oleh masyarakat Jawa Timur saja, namun juga dipercaya oleh masyarakat Indonesia dan Internasional.

Karena PT. Tirta Sukses Perkasa (Club) semakin berkembang maka PT. Tirta Sukses Perkasa (Club) mulai membuka cabang diberbagai kota, dan salah satunya PT. Tirta Sukses Perkasa membuka cabang di Sulawesi utara, dimana posisi Plant terletak di Jalan Arnold Mononutu lingkungan VI di wilayah Kelurahan Airmadidi Bawah Kecamatan Airmadidi Kabupaten Minahasa Utara Provinsi Sulawesi Utara. Luas lahan perusahaan 6,168 m² dengan peruntukan bangunan pabrik, bangunan kantor, gudang, mess, kantor, jalan/drainase, tempat parkir dan peruntukan lainnya. Pada tahap operasi PT. Tirta Sukses Perkasa berjumlah 58 orang ditambah dengan karyawan dari Perusahaan *Outsourcing* yakni Duta Makmur Bersama dengan jumlah karyawan sebanyak 56 orang.

PT. Tirta Sukses Perkasa melaksanakan proses produksi dengan bahan baku utama yang digunakan adalah Air dan Bahan Baku penolong adalah plastik dan karton. Tujuan pemasaran hasil produksi PT. Tirta Sukses Perkasa adalah toko-toko, warung, masyarakat, perumahan. Daerah pemasaran lokal ke Sulawesi Utara, Ternate dan Gorontalo. Pengangkutan hasil produksi PT. Tirta Sukses Perkasa menggunakan kendaraan milik perusahaan untuk area dalam kota dan jasa Perusahaan Ekspedisi untuk area luar kota.

Seiring dengan kegiatan PT. Tirta Sukses Perkasa ini, perubahan kehidupan sosial, ekonomi dan budaya masyarakat sekitarpun menjadi berkembang, hal ini dapat terjadi karena terbukanya kesempatan kerja dan usaha, perekonomian masyarakat lokal yang meningkat, dan daya tarik

berinvestasi di daerah sekitar akan berdampak positif dengan kegiatan industri dari PT. Tirta Sukses Perkasa.

4.1.2 Visi Dan Misi Perusahaan

a. Visi:

CLUB telah menjadi bagian dari keluarga sehat Indonesia selama lebih dari 25 tahun. Sebagai penyedia air minum dalam kemasan sejak didirikan tahun 1988, kini CLUB menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari hidup sehat masyarakat Indonesia.

b. Misi:

CLUB selalu ingin melakukan program untuk menyehatkan konsumen Indonesia, diantaranya program CKSI (CLUB untuk Keluarga Sehat Indonesia) dan CuAI (CLUB untuk Anak Indonesia).

4.1.3 Logo Perusahaan

Logo perusahaan merupakan suatu identitas perusahaan yang melambangkan jati diri perusahaan disamping itu juga logo perusahaan dapat menjiwai dan menambah semangat dalam melaksanakan suatu visi dan misi perusahaan.

Gambar.3
Logo PT. Tirta Sukses Perkasa

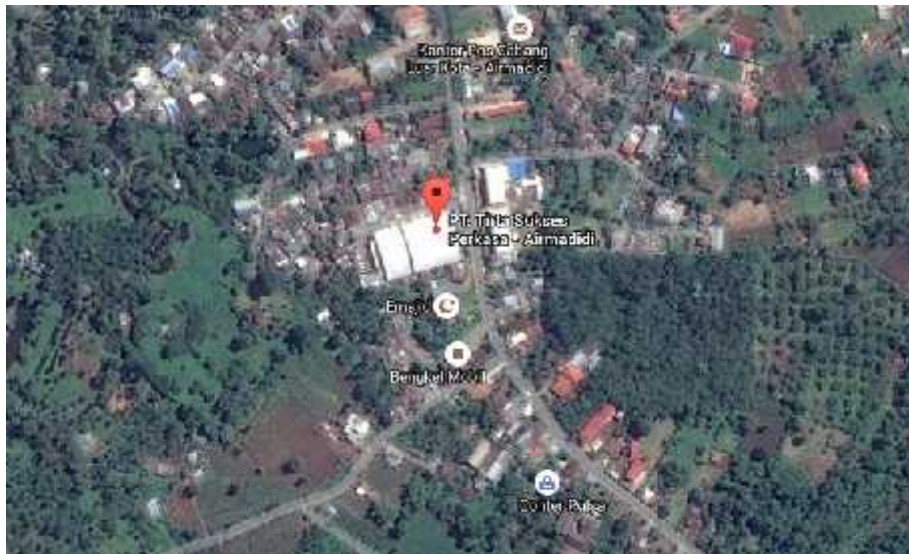


Sumber : PT. Tirta Sukses Perkasa

4.1.4 Lokasi Perusahaan

Alamat : Jl. Arnold Mononutu Ling.VI Kelurahan Airmadidi bawah
Kecamatan Airmadidi, Minahasa Utara – Sulawesi Utara.
Telephone : (0431) 892321 , Fax (0431) 892322

Gambar.4
Peta Lokasi PT. Tirta Sukses Perkasa



Sumber : Google

4.1.5 Sumber Daya Perusahaan

Pada PT. Tirta Sukses Perkasa terdapat sumber daya manusia yang ada di perusahaan. Datanya dapat dilihat pada tabel yang ada di bawah ini :

Tabel.5
Jumlah karyawan PT. Tirta Sukses Perkasa (Club) Cabang
Airmadidi Menurut Jabatan

NO	BAGIAN	JUMLAH KARYAWAN
1	Plant Manager	1 Orang
2	Kepala department	7 Orang
3	Admin	8 Orang
4	Supervisor	12 Orang
5	Kasir	1 Orang
6	Sopir	5 Orang
7	Operator	9 Orang
8	Packer	8 Orang
9	Office Boy/Office Girl	5 Orang
10	Security	6 Orang
Jumlah		58 Orang

Sumber : Data PT. Tirta Sukses Perkasa Tahun 2015

Berdasarkan kegiatan yang dilakukan pada PT. Tirta Sukses Perkasa terdapat 2 jenis jam kerja yaitu jam kerja regular dan per shift. Jam kerja berlaku selama 8 jam, tapi seringkali para karyawan bekerja lebih dari jam kerja yang ditetapkan atau bekerja lembur. Hari kerja yaitu selama 6 hari dengan jam kerja sebagai berikut :

a. Untuk karyawan kantor:

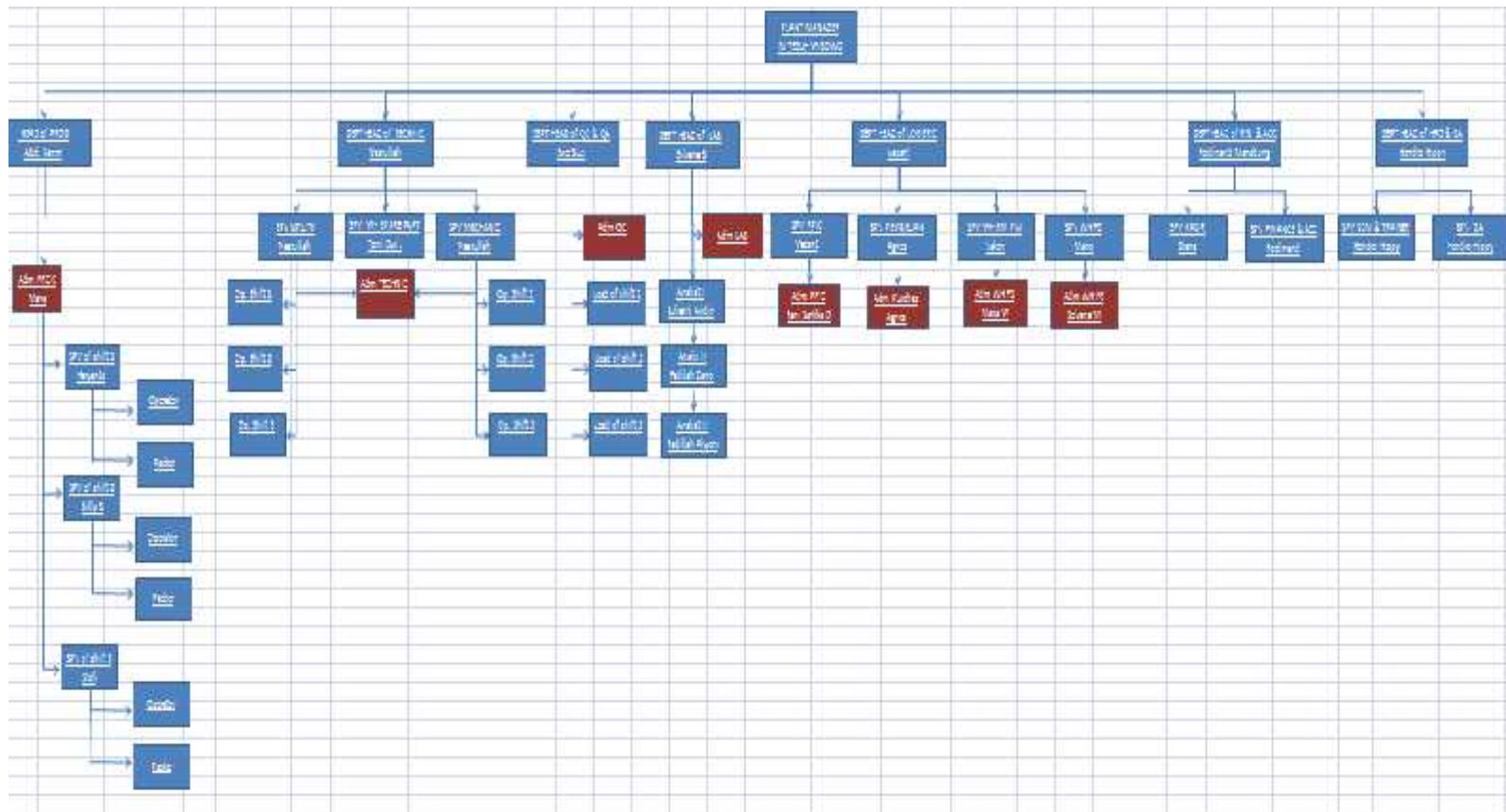
1. Hari Senin – Kamis : Pkl. 08.00 s/d Pkl. 16.00
Istirahat : Pkl. 12.00 s/d Pkl. 13.00
2. Hari Jumat : Pkl. 08.00 s/d Pkl. 16.00
Istirahat : Pkl. 11.30 s/d Pkl. 13.00

3. Hari Sabtu : Pkl. 08.00 s/d Pkl. 14.00
Istirahat : Pkl. 12.00 s/d Pkl. 13.00
 4. Minggu dan hari besar Nasional libur.
- b. Untuk karyawan pabrik:
1. Hari Senin – Kamis:
Shift 1 : Pkl. 07.00 s/d Pkl. 15.00
Istirahat : Pkl. 12.00 s/d Pkl. 13.00
Shift 2 : Pkl. 15.00 s/d Pkl. 23.00
Istirahat : Pkl. 20.00 s/d Pkl. 21.00
 2. Hari Jumat:
Shift 1 : Pkl. 07.00 s/d Pkl. 15.00
Istirahat : Pkl. 11.30 s/d Pkl. 13.00
Shift 2 : Pkl. 15.00 s/d Pkl. 23.00
Istirahat : Pkl. 20.00 s/d Pkl. 21.00
 3. Hari Sabtu:
Shift 1 : Pkl. 07.00 s/d Pkl. 12.00
Shift 2 : Pkl. 13.00 s/d Pkl. 18.00
 4. Minggu dan hari besar Nasional libur.

4.1.6 Struktur Organisasi Perusahaan

Pada setiap perusahaan pasti mempunyai struktur organisasi yang bertujuan untuk mengarahkan kegiatan kerja, tugas, tanggung jawab dan wewenang agar supaya tidak terjadi tumpang tindih dalam melaksanakan pekerjaan. Pada PT. Tirta Sukses Perkasa juga mempunyai struktur organisasi yaitu sebagai berikut :

Gambar.5
Struktur Organisasi PT. Tirta Sukses Perkasa



Sumber : PT. Tirta Sukses Perkasa

Berdasarkan struktur organisasi dari PT. Tirta Sukses Perkasa (Club) Cab. Airmadidi diatas, berikut ini penulis mendeskripsikan beberapa uraian kerja (*Job Description*) pada PT. Tirta Sukses Perkasa Cabang Airmadidi:

a. *Plant Manager*

Bertanggung jawab atas seluruh kegiatan pabrik (produksi, *QC*, logistik, dan distribusi) untuk pencapaian target perusahaan.

- a) Merencanakan implementasi strategi dan operasional pabrik secara tepat sesuai strategi bisnis perusahaan
- b) Memonitor penyusunan rencana kerja harian pabrik sesuai rencana tahunan dan bulanan
- c) Memonitor dan menganalisa pencapaian produktivitas pabrik serta rencana operasional harian untuk pemenuhan pencapaian target yang telah ditetapkan
- d) Mengevaluasi produktivitas serta kapasitas pabrik untuk penentuan pencapaian target serta penentuan target berikutnya
- e) Mengatasi dan mengarahkan pemecahan masalah strategis pabrik untuk meminimalisir kesalahan serta efisiensi
- f) Menjalankan tugas-tugas terkait lainnya dalam upaya pencapaian target sales perusahaan

b. Kepala Bagian Produksi

Bertanggung jawab atas perencanaan, pengkoordinasian, pengarahan, dan pengawasan atas pelaksanaan produksi.

- a) Bekerja sama dengan kepala bagian PPIC dalam penyusunan rencana dan jadwal produksi.
- b) Mengkoordinir dan mengawasi serta memberikan pengarahan kerja kepada setiap seksi di bawahnya untuk menjamin terlaksananya kesinambungan dalam proses produksi.
- c) Memonitor pelaksanaan rencana produksi agar dapat dicapai hasil produksi sesuai jadwal, volume, dan mutu yang ditetapkan.
- d) Bertanggung jawab atas pengendalian bahan baku dan efisiensi penggunaan tenaga kerja, mesin, dan peralatan.
- e) Selalu menjaga agar fasilitas produksi berfungsi sebagaimana mestinya.
- f) Selalu berusaha untuk meningkatkan keterampilan setiap penanggung jawab dan karyawan di bawah tanggung jawabnya dengan memanfaatkan tenaga ahli yang didatangkan oleh perusahaan.

c. Bagian Tekniksi/Mekanik

Bertanggung jawab atas perencanaan, pengkoordinasian, pengarahan, dan pengawasan atas pelaksanaan kegiatan *maintenance* dan *repair* mesin dan peralatan mekanik produksi.

- a) Mengkoordinir dan memberikan pengarahan kerja dan mengawasi pelaksanaan kegiatan seksi-seksi di bawahnya agar dapat meningkatkan efisiensi di dalam bagiannya.

- b) Menyusun jadwal pemeliharaan dan perbaikan mesin, peralatan, dan fasilitas produksi agar proses produksi dapat berjalan dengan lancar.
 - c) Menyusun pedoman dan petunjuk-petunjuk lainnya mengenai pemeliharaan dan perbaikan mesin atau peralatan produksi.
 - d) Mengawasi pelaksanaan pemeriksaan dan pemeliharaan berkala perbaikan atas mesin atau peralatan produksi
- d. Bagian Pengawasan (*Quality Control*)
- a) Mengkoordinir dan mengawasi pengendalian mutu produk.
 - b) Memberi saran-saran kepada kepala bagian produksi mengenai mutu produk dan keadaan mesin/peralatan yang digunakan dalam proses produksi.
 - c) Melakukan pengukuran mutu produk baik sebelum diproses maupun setelah diproses.
 - d) Memberikan saran dan langkah berikutnya yang dilakukan atas pengukuran mutu.
- e. Bagian Logistik
- a) Mengkoordinir dan mengawasi pengelolaan persediaan bahan baku.
 - b) Membuat laporan penerimaan, persediaan dan pengeluaran bahan.
 - c) Mengontrol persediaan bahan.
 - d) Memesan bahan bila telah habis.

f. *Purchasing Staff*

Melakukan proses pembelian barang agar tersedianya barang sesuai dengan permintaan kebutuhan setiap departemen, agar operasional perusahaan dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

- a) Membuat dan mencetak PO (*Purchase Order*) dan mengirimkannya ke Vendor, agar proses pembelian dapat berjalan dengan baik sesuai jadwal dan spesifikasi yang diinginkan.
- b) Melakukan input biaya-biaya yang timbul untuk pengiriman barang yang dibebankan kepada penerima barang
- c) Membuat laporan bulanan untuk pembelian dan *outstanding* PO, untuk menjadi bahan informasi bagi atasan dalam pengambilan keputusan.
- d) Melakukan pengiriman sampel, barang dagangan & dokumen ke pelanggan.
- e) Melakukan pembelian alat-alat , barang, seperti *office supplies*, agar tersedia sesuai dengan yang dibutuhkan oleh setiap departemen.

g. *Financial & Accounting*

- a) Membuat laporan keuangan kepada atasan secara berkala tentang penggunaan uang.
- b) Mengendalikan *budget* pendapatan dari belanja perusahaan sesuai dengan hasil yang diharapkan.

c) Bertanggung jawab atas penentuan biaya perusahaan seperti biaya administrasi.

h. Kasir

a) Membayar gaji karyawan perusahaan, baik waktu berjalan produksi maupun tidak.

b) Membantu atasan dalam hal penerimaan maupun pembayaran perusahaan yang berhubungan dengan keuangan.

c) Mencatat dan melaporkan uang masuk dan keluar kepada atasannya.

i. Bagian Personalia dan *General Affair* (GA)

a) Mengawasi penggunaan data, barang dan peralatan pada masing-masing departemen.

b) Merekrut dan melatih pegawai baru yang dibutuhkan perusahaan.

c) Mengkoordinir dan mengawasi pelaksanaan tugas dari kepala-kepala bagian.

d) Mengerjakan administrasi kepegawaian.

4.2 Hasil Analisis

4.2.1 Karakteristik Responden

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Tirta Sukses Perkasa (Club) Cabang Airmadidi dengan sampel penelitian yaitu karyawan yang ada di berbagai departemen. Berdasarkan data yang diperoleh, maka berikut ini diuraikan gambaran umum responden penelitian.

Kuesioner yang disebarakan berjumlah 58 eksemplar, semua kuesioner memenuhi kriteria. Karakteristik responden yang menjadi subjek dalam penelitian ini terdiri dari jenis kelamin, usia, dan jabatan/posisi kerja. Dalam kuesioner ini, responden tidak perlu mencantumkan identitas pribadi atau nama untuk kerahasiaan informasi yang diberikan responden.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan dari jenis kelamin, karyawan dibagi menjadi dua yaitu laki-laki dan perempuan. Hasil kuesioner yang disebarakan ditemukan bahwa karyawan perempuan lebih dominan dibandingkan dengan laki-laki. Dari hasil pengolahan data dapat dilihat bahwa karyawan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 33 orang dengan tingkat persentase 56,89% dan karyawan laki-laki sebanyak 25 orang dengan tingkat persentase 43,11%. Adapun jumlah karyawan berdasarkan jenis kelamin ini dapat dilihat pada tabel 6 berikut :

Tabel 6.
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Laki – laki	25	43,11
2	Perempuan	33	56,89
Jumlah		58	100

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2015

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa, karyawan yang paling banyak bekerja pada PT. Tirta Sukses Perkasa (Club) Cabang Airmadidi adalah mereka yang berada pada *range* usia 26 - 35 tahun sebanyak 26 orang dengan tingkat persentase 44,83%, diikuti usia 16 - 25 tahun yaitu sebanyak 25 orang dengan tingkat persentase 43,11%, kemudian usia 36 - 45 tahun yaitu sebanyak 5 orang dengan tingkat persentase 8,62%, selanjutnya usia >46 tahun sebanyak 2 orang dengan tingkat persentase 3,44%. Dimana jumlah karyawan berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 7 berikut :

Tabel 7.
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	16 – 25 Tahun	25	43,11
2	26 – 35 Tahun	26	44,83
3	36 – 45 Tahun	5	8,62
4	>46 Tahun	2	3,44
Jumlah		58	100

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2015

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi Kerja

Berdasarkan hasil dari kuesioner yang disebarkan dapat diketahui bahwa, karyawan yang bekerja pada PT. Tirta Sukses Perkasa (Club) Cabang Airmadidi dengan posisi kerja di bagian QC & QA sebanyak 15 orang dengan tingkat persentase 25,87%, bagian produksi sebanyak 13 orang dengan tingkat persentase 22,41%, bagian logistik sebanyak 10 orang dengan tingkat persentase 17,24%, bagian teknik sebanyak 7 orang dengan persentase 12,07%, bagian laboratorium sebanyak 5 orang dengan persentase 8,62%, bagian Finance & Accounting sebanyak 5 orang dengan persentase 8,62%, dan bagian HRD & GA sebanyak 3 orang dengan tingkat persentase 5,17%. Dimana jumlah karyawan berdasarkan posisi kerja dapat dilihat pada tabel 8 berikut :

Tabel 8.
Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi Kerja

No	Posisi Kerja	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Bagian Produksi	13	22,41
2	Bagian Teknik	7	12,07
3	Bagian QC & QA	15	25,87
4	Bagian Lab	5	8,62
5	Bagian Logistik	10	17,24
6	Bagian Fin & Acc	5	8,62
7	Bagian HRD & GA	3	5,17
Jumlah		58	100

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2015

4.2.2 Hasil Analisis Deskriptif Statistik

Hasil analisis deskriptif ini dilakukan untuk melihat proses penyebaran data berdasarkan variabel Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan dari jawaban angket responden. Sebelum melakukan analisis maka terlebih dahulu variabel-variabel penelitian dideskripsikan untuk mengetahui karakteristik setiap variabel. Data yang dikumpulkan dari 58 responden ditabulasi menurut variabel penelitian dan dideskripsikan dengan bantuan fasilitas data analisis *Microsoft Excel*. Hasil dari analisis deskriptif disajikan pada table 9 berikut:

Table 9.
Deskripsi Variabel Penelitian
Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan

Deskriptif Statistik	Gaya Kepemimpinan (X)	Kinerja Karyawan (Y)
Mean	3.291	3.670
Standard Error	0.076	0.094
Median	3.25	3.75
Mode	2.875	4.25
Standard Deviation	0.582	0.719
Sample Variance	0.339	0.517
Kurtosis	-0.586	-0.441
Skewness	0.348	-0.405
Range	2.25	2.917
Minimum	2.25	2.083
Maximum	4.5	5
Sum	190.875	212.833
Count	58	58

Sumber: Hasil Olahan Data 2015

Untuk penjelasan deskriptif statistik penelitian mengenai variabel Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Deskripsi Gaya Kepemimpinan (X)

Berdasarkan hasil deskriptif statistik pada tabel 9, diperoleh nilai Maximum 4,5 dan Minimum 2,25 atau memiliki Range 2,25 serta nilai Sample Variance 0,34 dengan nilai Standard Error 0,08. Hal ini menggambarkan bahwa Gaya Kepemimpinan yang dilakukan PT. Tirta Sukses Perkasa (Club) Cabang Airmadidi, memiliki variasi nilai yang signifikan dengan tingkat kesalahan yang kecil, sehingga dapat digunakan sebagai variabel penelitian. Selanjutnya pada tabel 9 juga diperoleh nilai Mean 3,3 dan Median 3,25 dengan nilai Skewness 0,35 serta nilai Kurtosis -0,59. Hal ini menggambarkan bahwa data jawaban Gaya Kepemimpinan terdistribusi normal dengan Standart Deviation 0,58.

2. Deskripsi Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil deskriptif statistik pada tabel 9 juga diperoleh nilai Maximum 5 dan Minimum 2,08 atau memiliki Range 2,91 serta nilai Sample Variance 0,51 dengan nilai Standard Error 0,09. Hal ini menggambarkan bahwa Kinerja Karyawan pada PT. Tirta Sukses Perkasa (Club) Cabang Airmadidi, memiliki variasi nilai yang signifikan dengan tingkat kesalahan yang kecil, sehingga dapat digunakan sebagai variabel penelitian. Selanjutnya pada tabel tersebut juga diperoleh nilai Mean

3,67 dan median 3,75 dengan nilai Skewness $-0,405$ serta nilai Kurtosis $-0,441$. Hal ini menggambarkan bahwa data jawaban Kinerja Karyawan terdistribusi normal dengan Standard Deviation $0,71$.

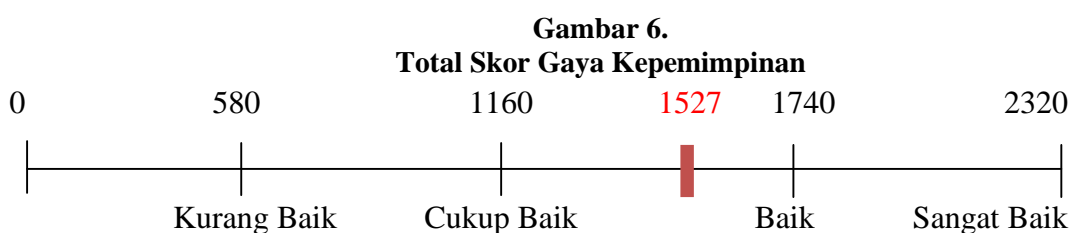
4.2.3 Total Skor Jawaban

Dalam penelitian ini penulis akan mengkaji seberapa baik jumlah skor jawaban responden dari masing-masing variabel serta jawaban setiap instrument dari 58 responden, dalam hal ini variabel Gaya Kepemimpinan (X) dan Kinerja Karyawan (Y).

1. Total Skor Gaya Kepemimpinan (X)

Instrumen penelitian untuk variabel Gaya Kepemimpinan sebanyak 8 pernyataan dengan opsi yang diberikan skor 1-5, dan jumlah responden sebanyak 58 orang. Menurut Riduwan (2010) jumlah skor kriterium (apabila setiap item mendapat skor tertinggi) yaitu = (skor tertinggi tiap item) x (jumlah item) x (Jumlah Responden). Sehingga jumlah skor kriteriumnya $5 \times 8 \times 58 = 2320$.

Jumlah skor hasil jawaban responden untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X) dari 58 responden pengumpulan data = 1527. Dengan demikian Gaya Kepemimpinan menurut persepsi 58 responden itu = $1527 : 2320 \times 100\% = 65,82\%$ berdasarkan jawaban responden. Hal ini secara kontinum dapat dibuat kategori sebagai berikut :

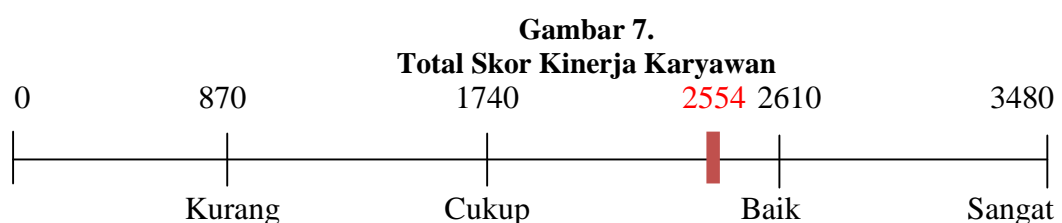


Jumlah skor untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X) berjumlah 1527 termasuk dalam kategori interval “baik”. Dari hasil analisis tentang skor jawaban responden 65,82% hal ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan yang dilakukan PT. Tirta Sukses Perkasa (Club) Cabang Airmadidi belum maksimal, jadi masih perlu untuk ditingkatkan demi menunjang Kinerja Karyawan yang ada di perusahaan.

2. Total Skor Kinerja Karyawan (Y)

Instrumen penelitian untuk variabel Kinerja Karyawan sebanyak 12 pernyataan dengan opsi yang diberikan skor 1-5, dan jumlah responden sebanyak 58 orang. Jumlah skor kriterium (bila setiap item mendapat skor tertinggi) = $5 \times 12 \times 58 = 3480$. Untuk ini skor tertinggi = 5, jumlah item = 12 dan jumlah responden = 58.

Jumlah skor hasil jawaban responden untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) dari 58 responden pengumpulan data = 2554. Dengan demikian variabel Kinerja Karyawan menurut 58 responden itu = $2554 : 3480 \times 100\% = 73,39\%$ berdasarkan jawaban responden. Hal ini secara kontinum dapat dibuat kategori sebagai berikut :



Total skor untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) berjumlah 2554 termasuk dalam kategori interval “baik”. Dari hasil analisis tentang skor jawaban responden 73,39% hal ini menunjukkan bahwa Kinerja

Karyawan PT. Tirta Sukses Perkasa (Club) Cabang Airmadidi belum berada pada interval sangat baik dan hal tersebut menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan masih perlu ditingkatkan.

4.2.4 Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing pernyataan dengan jumlah skor masing-masing item. Validitas didefinisikan sebagai sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsinya. Oleh karena itu, penulis menguji tingkat validitas kuesioner yang disebarkan kepada para responden. Hasil uji validitas dihitung menggunakan program *Microsoft Excel*. Adapun hasil perhitungan masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

a. Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X)

Table 10.
Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X)

Item	Validitas	r tabel	Jumlah Responden	keterangan
Pernyataan X1	0,761	0,254	58	Valid
Pernyataan X2	0,796	0,254	58	Valid
Pernyataan X3	0,760	0,254	58	Valid
Pernyataan X4	0,720	0,254	58	Valid
Pernyataan X5	0,651	0,254	58	Valid
Pernyataan X6	0,582	0,254	58	Valid
Pernyataan X7	0,305	0,254	58	Valid
Pernyataan X8	0,716	0,254	58	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data 2015

Untuk mengukur nilai validitas Gaya Kepemimpinan (X) ditentukan dengan melihat nilai $r = 0,05$ dengan jumlah responden 58, sehingga nilai $r (0,05, 58)$ pada Table Product Moment dan di dapat nilai $r =$

0,254. Jika hasil validitas berada di atas 0,254 maka dianggap butir pertanyaan atau instrument sudah valid. Hasil analisis validitas untuk semua instrument pada variabel Gaya Kepemimpinan (X) pada tabel yaitu di atas $r = 0,254$ sehingga dapat disimpulkan bahwa 8 skor pernyataan atau instrument pada variabel Gaya Kepemimpinan tersebut dinyatakan valid dan sudah layak untuk dijadikan pengukuran variabel penelitian.

b. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Table 11.
Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Item	Validitas	r tabel	Jumlah Responden	keterangan
Pernyataan Y1	0,773	0,254	58	Valid
Pernyataan Y2	0,821	0,254	58	Valid
Pernyataan Y3	0,811	0,254	58	Valid
Pernyataan Y4	0,773	0,254	58	Valid
Pernyataan Y5	0,770	0,254	58	Valid
Pernyataan Y6	0,606	0,254	58	Valid
Pernyataan Y7	0,719	0,254	58	Valid
Pernyataan Y8	0,811	0,254	58	Valid
Pernyataan Y9	0,697	0,254	58	Valid
Pernyataan Y10	0,796	0,254	58	Valid
Pernyataan Y11	0,644	0,254	58	Valid
Pernyataan Y12	0,541	0,254	58	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data 2015

Untuk mengukur nilai validitas Kinerja Karyawan (Y) ditentukan dengan melihat nilai $r = 0,05$ dengan jumlah responden 58, sehingga nilai $r (0,05, 58)$ pada Table Product Moment dan di dapat nilai $r = 0,254$. Jika hasil validitas berada di atas 0,254 maka dianggap butir pertanyaan atau instrument sudah valid. Hasil analisis validitas untuk

semua instrument pada variabel Kinerja Karyawan (Y) pada tabel yaitu di atas $r = 0,254$ sehingga dapat disimpulkan bahwa 12 skor pernyataan atau instrument pada variabel Kinerja Karyawan tersebut dinyatakan valid dan sudah layak untuk dijadikan pengukuran variabel penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Hasil pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program *Microsoft Excel*. Pengujian dilakukan dengan cara membagi masing-masing item pernyataan menjadi 2 bagian yaitu, bagian ganjil dan bagian genap, lalu mengkorelasikan jumlah skor masing-masing item yang telah dibagi. Uji reliabilitas menggunakan batasan 0,6 dapat ditentukan apakah instrument reliable atau tidak. Menurut Priyatno (2012), reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik. Adapun hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 12.
Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X), dan Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Cronbach's Alpha	N of items
Gaya Kepemimpinan (X)	0,733	8
Kinerja Karyawan (Y)	0,834	12

Sumber: Hasil olahan data 2015

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas, menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X) adalah 0,733 (dapat diterima) dan Kinerja Karyawan (Y) 0,834 (baik) ini berarti

jawaban responden atas kuesioner variabel Gaya Kepemimpinan (X) dan Kinerja Karyawan (Y) dapat dipercaya atau dapat diandalkan.

4.2.5 Hasil Analisis Korelasi

Kinerja Karyawan dari PT. Tirta Sukses Perkasa (Club) Cabang Airmadidi dapat dipengaruhi banyak faktor, baik faktor internal maupun faktor eksternal yang saling berinteraksi secara kompleks. Teknik korelasi digunakan untuk menemukan ada tidaknya hubungan dan apabila ada, berapa eratnya hubungan serta berarti atau tidak hubungan itu (Arikunto,2006). Regresi digunakan untuk analisis antara satu variabel dengan variabel lain yang secara konseptual mempunyai pengaruh yang kuat. Dengan menggunakan kuesioner (terlampir) yang diberikan kepada 58 responden, diperoleh data dan ditabulasi menurut variabel penelitian. Data yang terkelompok menurut variabel tersebut dianalisis dengan bantuan fasilitas Data Analisis dari *Microsoft Excel*. Rekapitulasi data hasil penelitian dilampirkan pada lampiran.

Tabel 13.
Hasil Analisis Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.
Tirta Sukses Perkasa (Club) Cabang Airmadidi

SUMMARY OUTPUT

<i>Regression Statistics</i>	
Multiple R	0.6633925
R Square	0.4400896
Adjusted R Square	0.4299094
Standard Error	6.5203504
Observations	58

ANOVA

	<i>Df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Significance F</i>
Regression	1	1837.922283	1837.922	43.23	1.87091E-08
Residual	55	2338.323331	42.51497		
Total	56	4176.245614			

	<i>Coefficients</i>	<i>Standard Error</i>	<i>t Stat</i>	<i>P-value</i>	<i>Lower 95%</i>
Intercept	11.9593913	4.975344879	2.403731	0.019626	1.988577416
Gaya Kepemimpinan	1.221766265	0.1858213	6.574953	1.87E-08	0.84937206

Sumber : Hasil Olahan Data 2015

1. Analisis Output

Untuk jelasnya hasil analisis korelasi dalam penelitian ini akan diuraikan sebagai berikut :

Multiple R menunjukkan angka 0,6633925 sehingga dapat disimpulkan bahwa korelasi antara variabel Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan sebesar 0,66. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang kuat positif antara kedua variabel tersebut.

R Square atau Koefisien Determinasi menunjukkan angka 0,4400896, hal ini menunjukkan bahwa 44% variabel Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan dan sisanya 56% dipengaruhi oleh faktor lain.

Standard Error untuk mengukur kesalahan prediksi, dan pada tabel *Regression Statistics* menunjukkan angka 6,5203504 jadi kesalahan prediksi adalah sebesar 6,52%.

2. Uji Hipotesis

Tabel 14.
Rekapitulasi hasil ANOVA
Variabel Gaya Kepemimpinan (X) dan Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA					
	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Significance F</i>
Regression	1	1837.922283	1837.922	43.23	1.87091E-08
Residual	55	2338.323331	42.51497		
Total	56	4176.245614			

Sumber : Hasil Olahan Data 2015

Berdasarkan tabel diatas, dapat terlihat nilai koefisien regresi Gaya Kepemimpinan (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dimana F_{hitung} sebesar 43,23 sedangkan hasil F_{tabel} 25,2004.

Dengan membandingkan F_{tabel} dan F_{hitung} untuk menentukan hipotesis uji F yang didasarkan pada taraf signifikan 5% yaitu:

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada taraf signifikan 5% maka Hipotesis diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Sukses Perkasa (Club) Cabang Airmadidi.
- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka berlaku kebalikannya Hipotesis ditolak, yang artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Sukses Perkasa (Club) Cabang Airmadidi.

Variabel Gaya Kepemimpinan dengan F_{hitung} 43,23 lebih besar dari F_{tabel} 25,2004, hal ini berarti variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Tirta Sukses Perkasa (Club) Cabang Airmadidi.

4.2.6 Pembahasan

1. Gaya Kepemimpinan (X)

Tabel.15
Skor Rata-rata Gaya Kepemimpinan (X)

DIMENSI	INDIKATOR	Rata-rata
Kepemimpinan Diktator/Otoriter	- Pimpinan tidak memberikan arahan untuk setiap pekerjaan yang ditugaskan	2,45
	- Pimpinan bertindak sesuka hati	3,62
	- Pimpinan mengambil keputusan berdasarkan keinginannya sendiri	3,72
	- Pimpinan tidak suka menerima kritikan, saran dan pendapat dari bawahan	3,71
	- Pimpinan membebankan pekerjaannya pada bawahan	3,59
	- Karyawan melakukan pekerjaan dengan paksaan	2,97
	- Pimpinan kurang membina hubungan informal dengan bawahan	2,71
	- Penilaian kinerja bawahan didasarkan pada pemenuhan keinginan atasan	3,57

Sumber: Hasil Olahan Data 2015

Gaya Kepemimpinan yang ada pada PT. Tirta Sukses Perkasa (Club) Cabang Airmadidi ditunjukkan oleh indikator-indikator dari dimensi gaya kepemimpinan diktator/otoriter.

Pimpinan tidak memberikan arahan untuk setiap pekerjaan yang ditugaskan. Berdasarkan data yang penulis dapatkan dari rata-rata jawaban responden yang menunjukkan angka 2,45 ternyata pimpinan perusahaan tidak memberikan arahan kepada karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan kepada mereka. Dilihat dari karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin ternyata perempuan paling dominan daripada laki-laki dan dilihat dari responden berdasarkan usia yang paling tinggi yaitu 26-35 tahun hal ini mempengaruhi setiap kinerja dari karyawan karena dari pimpinan

sendiri belum maksimal dalam membagi tugas dan memberikan tugas kepada setiap karyawan. Hal ini perlu diperhatikan oleh pimpinan, agar pimpinan dapat memberikan arahan pada karyawan untuk setiap pekerjaan yang diberikan.

Pimpinan bertindak sesuka hati. Berdasarkan data yang penulis dapatkan dari rata-rata jawaban responden yang menunjukkan angka 3,62, ternyata pimpinan suka bertindak sesuka hati dalam memberikan tugas pekerjaan pada karyawan. Dilihat dari responden berdasarkan jenis kelamin bahwa perempuan lebih menonjol dengan jumlah 33 dan juga dilihat dari responden berdasarkan usia yang paling menonjol 26-35 tahun berjumlah 26 orang dan hal ini dapat membuat para karyawan merasa bosan dengan cara pimpinan yang bertindak sesuka hati. Hal ini perlu diperhatikan oleh perusahaan, agar pimpinan dapat merubah sikap dan perilaku yang sering bertindak sesuka hati.

Pimpinan mengambil keputusan berdasarkan keinginannya sendiri. Berdasarkan data yang penulis dapatkan dari rata-rata jawaban responden yang menunjukkan angka 3,72, ternyata karyawan merasa bahwa pimpinan perusahaan sering mengambil keputusan hanya berdasarkan keinginannya sendiri. Dari karakteristik responden yang lebih dominan pada karyawan yang berumur 26-35 tahun dan berjenis kelamin perempuan, dapat dilihat bahwa karyawan sedang dalam tahap masa kedewasaan, sehingga karyawan ingin lebih mengeksplor dirinya, ingin menunjukkan jati diri, ingin berprestasi dan ingin diakui. Seperti teori yang dikemukakan oleh Sondang

(2002) bahwa salah satu sifat seorang pemimpin yang otoriter ialah seorang pemimpin yang terlalu tergantung pada kekuasaan formalnya. Hal ini perlu diperhatikan oleh perusahaan, agar nantinya untuk pengambilan keputusan, pimpinan dapat melibatkan karyawan juga, agar karyawan dapat menuangkan ide-ide mereka dalam meningkatkan kinerja organisasi.

Pimpinan tidak suka menerima kritikan, saran dan pendapat dari bawahan. Berdasarkan data yang penulis dapatkan dari rata-rata jawaban responden yang menunjukkan angka 3,71, ternyata pimpinan perusahaan tidak suka menerima kritikan, saran dan pendapat dari bawahannya. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sondang (2002) bahwa salah satu sifat seorang pemimpin yang otoriter ialah seorang pemimpin yang tidak mau menerima kritik, saran dan pendapat. Namun, hal ini perlu diperhatikan oleh perusahaan, karena untuk meningkatkan mutu perusahaan, diperlukan kritikan, saran dan pendapat yang membangun dari karyawan-karyawan yang ada.

Pimpinan membebankan pekerjaannya pada bawahan. Berdasarkan data yang penulis dapatkan dari rata-rata jawaban responden yang menunjukkan angka 3,59, ternyata pimpinan perusahaan lebih sering membebankan pekerjaannya pada bawahan. Pimpinan perlu mempertimbangkan hal ini, karena untuk menugaskan sesuatu pada karyawan, pimpinan juga harus melihat kemampuan dari karyawan tersebut.

Karyawan melakukan pekerjaan dengan paksaan. Berdasarkan data yang penulis dapatkan dari rata-rata jawaban responden yang menunjukkan

angka 2,97, ternyata karyawan merasa bahwa mereka bekerja dengan paksaan. Hal ini dapat dilihat dari data responden yang menunjukkan bahwa lebih dominan karyawan yang berjenis kelamin perempuan. Hal ini perlu diperhatikan oleh pimpinan, karena perempuan tidak ingin melakukan pekerjaan yang terkesan dipaksakan untuk dilakukan.

Pimpinan kurang membina hubungan informal dengan bawahan. Berdasarkan data yang penulis dapatkan dari rata-rata jawaban responden yang menunjukkan angka 2,71, ternyata pimpinan perusahaan kurang membina hubungan informal dengan bawahan dan pimpinan terkesan lebih tertutup dengan para karyawan. Dapat dilihat dalam responden jenis kelamin yang paling dominan perempuan dan juga paling dominan umur 26-35 tahun hal ini sangat rentan terhadap situasi kantor dan juga rentan terhadap situasi antara pimpinan dan karyawan sehingga pimpinan perlu adanya pendekatan dan perlu membaur dengan karyawan agar karyawan merasa lebih nyaman dengan pimpinan tapi dilihat dari rata-rata yang penulis lakukan ternyata masih kurang pimpinan membina hubungan informal dengan karyawan. Hal ini perlu diperhatikan oleh pimpinan, agar pimpinan dapat membina hubungan informal dengan karyawan sehingga karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

Penilaian kinerja bawahan didasarkan pada pemenuhan keinginan atasan. Berdasarkan data yang penulis dapatkan dari rata-rata jawaban responden yang menunjukkan angka 3,57, ternyata pimpinan perusahaan menilai kinerja karyawan berdasarkan pada pemenuhan keinginan pimpinan

tersebut. Hal ini perlu diperhatikan oleh pimpinan, karena setiap karyawan ingin berprestasi dan ingin lebih berkembang dalam melakukan pekerjaannya.

2. Kinerja Karyawan (Y)

Tabel.16
Skor Rata-rata Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	INDIKATOR	Rata-rata
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas	3,99
	Kuantitas	4,07
	Ketepatan Waktu	3,26
	Efektifitas	3,53
	Kemandirian	3,91

Sumber: Hasil Olahan Data 2015

Untuk mengukur kinerja karyawan pada PT. Tirta Sukses Perkasa (Club) Cabang Airmadidi dilihat dari indikator-indikator kinerja yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, dan kemandirian karyawan.

Kualitas. Berdasarkan hasil dari rata-rata jawaban yang diperoleh dari responden yang menunjukkan angka 3,99 ternyata rata-rata karyawan memiliki kualitas kerja yang cukup hal ini dapat dilihat dalam tingkatan umur yang paling dominan dimana umur 26-35 tahun memiliki masa rentan dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan dan dalam responden berdasarkan jenis kelamin yaitu perempuan. Hal ini perlu diperhatikan lagi oleh perusahaan, agar kualitas kerja karyawan dapat lebih ditingkatkan dengan memperhatikan gaya kepemimpinan yang diterapkan.

Kuantitas. Berdasarkan hasil dari rata-rata jawaban yang diperoleh dari responden yang menunjukkan angka 4,07, karyawan yang ada pada PT. Tirta

Sukses Perkasa (Club) Cabang Airmadidi sudah melakukan pekerjaannya dengan cukup baik dilihat dari rata-rata jawaban indikator kuantitas yang didapat. Hal ini perlu dipertahankan oleh karyawan bahkan perlu untuk lebih ditingkatkan lagi.

Ketepatan waktu. Berdasarkan hasil dari rata-rata jawaban yang diperoleh dari responden yang menunjukkan angka 3,26 ternyata karyawan masih belum bisa mempergunakan waktu kerja dengan baik. Karyawan sering datang terlambat, dan pulang kerja tidak sesuai dengan jam yang ditentukan. Dilihat dalam responden jenis kelamin yaitu perempuan 35 orang dan responden berdasarkan usia yaitu 26-35 tahun 26 orang. Hal ini perlu untuk diperhatikan, agar karyawan lebih memperhatikan ketepatan waktu dalam bekerja.

Efektifitas. Berdasarkan hasil dari rata-rata jawaban yang diperoleh dari responden yang menunjukkan angka 3,53 ternyata efektifitas dari karyawan yang bekerja pada PT. Tirta Sukses Perkasa (Club) Cabang Airmadidi sudah cukup baik, namun masih perlu diperhatikan dan ditingkatkan lagi.

Kemandirian. Berdasarkan hasil dari rata-rata jawaban yang diperoleh dari responden yang menunjukkan angka 3,91. Hal ini menunjukkan bahwa kemandirian yang dimiliki oleh karyawan dapat dikatakan baik. Namun untuk lebih meningkatkan mutu perusahaan, indikator kemandirian perlu untuk ditingkatkan juga.

Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Dalam konteks kepemimpinan, kinerja seorang karyawan dalam

sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai prestasi kerja bagi karyawan itu sendiri dan juga untuk keberhasilan perusahaan. Seperti yang dikemukakan Marihot Tua Efendi (2002) bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai peranannya dalam organisasi. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai seseorang baik dari segi kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasil kerja seseorang akan memberikan umpan balik bagi orang itu sendiri untuk selalu aktif melakukan pekerjaannya secara baik dan diharapkan akan menghasilkan mutu pekerjaan yang baik pula.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Untuk melihat sejauh mana pengaruh variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan (X) terhadap kinerja karyawan (Y), maka dilakukan pembahasan secara parsial 44% kinerja karyawan ditentukan oleh gaya kepemimpinan. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Sukses Perkasa (Club) Cabang Airmadidi. Apabila gaya kepemimpinan yang diterapkan pada PT. Tirta Sukses Perkasa (Club) Cabang Airmadidi ditingkatkan mengikuti gaya kepemimpinan yang diharapkan oleh karyawan, maka kinerja karyawan yang ada di perusahaan tersebut juga akan semakin meningkat.

Hasil analisis juga membuktikan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang ada di PT. Tirta Sukses

Perkasa (Club) Cabang Airmadidi dengan nilai koefisien korelasi $r = 0,66$ yang menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki hubungan yang kuat dengan Kinerja Karyawan pada PT. Tirta Sukses Perkasa (Club) Cabang Airmadidi. Pengujian hipotesis dengan menggunakan uji F juga menunjukkan hasil $F_{hitung} 43,23 > F_{tabel} 25,2004$ yang berarti variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Tirta Sukses Perkasa (Club) Cabang Airmadidi.

Hasil yang didapat dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian-penelitian terdahulu (dalam tabel 1, hal 13) yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang kuat antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Walaupun dalam penelitian-penelitian sebelumnya mereka meneliti dengan beberapa variabel lainnya dan menggunakan alat analisis yang berbeda, namun hasil dari masing-masing penelitian menunjukkan adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja setiap karyawan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang sudah dijelaskan pada bagian terdahulu, maka penulis menarik kesimpulan dalam penelitian ini yaitu :

”Gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja karyawan pada PT. Tirta Sukses Perkasa (Club) Cabang Airmadidi, dilihat dari hasil analisis dengan nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,66. Hasil analisis juga membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Sukses Perkasa (Club) Cabang Airmadidi, dimana hasil perhitungan uji F menunjukkan $F_{hitung} 43,23 > F_{tabel} 25,004$ dengan taraf signifikan 5%”

5.2 Saran

Untuk meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Tirta Sukses Perkasa (Club) Cabang Airmadidi maka disarankan perlu dilakukan perbaikan pada hal-hal sebagai berikut :

1. Untuk gaya kepemimpinan pada indikator pimpinan tidak memberikan arahan untuk setiap pekerjaan yang ditugaskan, pimpinan kurang membina hubungan informal dengan bawahan dan karyawan melakukan pekerjaan dengan paksaan hal ini perlu diperhatikan oleh pimpinan dan pihak perusahaan, agar nantinya untuk meningkatkan kinerja karyawan, pimpinan memberikan arahan untuk setiap pekerjaan yang diberikan, pimpinan lebih mendekati diri

dengan karyawan, dan tidak memaksakan kehendak dalam memberikan tugas pekerjaan bagi karyawan.

2. Dalam variabel kinerja karyawan dalam indikator ketepatan waktu, efektifitas dan kualitas dimana perlu diperhatikan dan ditingkatkan oleh perusahaan.
3. Jika gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan perusahaan lebih ditingkatkan menurut gaya kepemimpinan yang diharapkan oleh karyawan, maka otomatis kinerja karyawan yang ada pada PT. Tirta Sukses Perkasa (Club) Cabang Airmadidi juga akan ikut meningkat dan sejalan dengan itu akan meningkatkan mutu perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arep dan Tanjung. 2003. *Manajemen Motivasi*. Penerbit PT. Grasindo, Jakarta.
- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik Edisi Revisi*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Dessler, Gary. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Terjemahan, Penerbit PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Handoko T. Hani. 2002. *Manajemen*; Edisi Kedua, Cetakan Ketigabelas Yogyakarta : BPFE.
- Handoko, Teguh Rhiman. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pondok Serrata*. (<http://journal.usm.ac.id/jurnal/dinamika-manajemen/217/detail/>) diakses tanggal 21 Juli 2015.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Grasindo, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Bumi Aksara. Jakarta.
- _____. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kesembilan, Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Hendriawan. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dwimitra Multiguna Sejahtera Di Kabupaten Konawe Sulawesi Tenggara*. ([http://repository.unhas.ac.id/bitstream/handle/123456789/10035/SKRIP SI%20LENGKAP-FEB-MANAJEMEN HENDRIAWAN.pdf?sequence=1](http://repository.unhas.ac.id/bitstream/handle/123456789/10035/SKRIP%20LENGKAP-FEB-MANAJEMEN%20HENDRIAWAN.pdf?sequence=1)) diakses tanggal 21 Juli 2015.
- Herlambang, Susatyo. 2013. *Pengantar Manajemen. Cara Mudah Memahami Ilmu Manajemen*. Gosyen Publishing. Yogyakarta.
- Ketaren, Yenni Sari. 2010. *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Sinembah Tanjung Hilir Kabupaten Deli Serdang*. (<http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/18505/7/Cover.pdf>) diakses tanggal 21 Juli 2015.
- Nawawi, Hadari. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.

- Priyatno, Duwi. 2012. *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*. Edisi Kesatu. Yogyakarta: ANDI.
- Riduwan. 2010. *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Siregar, Syofian. 2010. *Statistika Deskriptif Untuk Penelitian Dilengkapi Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Bandung: PT Raja Grafindo Persada.
- Sondang, Siagian P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- _____. 2003. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Penerbit Rineka Cipta Jakarta.
- Sugiyono. 2004. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Suharyanto. 2011. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Universitas PGRI Adi Buana Surabaya*. (http://www.academia.edu/7874315/T_E_S_I_S_PENGARUH_GAYA_KEPEMIMPINAN_DAN_BUDAYA_ORGANISASI_TERHADAP_KINERJA_PEGAWAI_DI_UNIVERSITAS_PGRI_ADI_BUANA_SURABAYA_OLEH) diakses tanggal 21 Juli 2015.
- Thoha, Miftah. 2003, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Umar, Husein. 2002. *Metode Riset Komunikasi Organisasi*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama