

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. PELABUHAN INDONESIA *REGIONAL* 4
MANADO**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat

Guna Memperoleh Gelar Sarjana Terapan Manajemen(S.Tr, M)

Pada Program Studi Manajemen Bisnis

Oleh

ADE CHRIS NATALIO LAMPUS

NIM : 20053001



**POLITEKNIK NEGERI MANADO
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS**

2024

Ade Chris Natalio Lampus, 2024 “**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia Regional 4 Manado**”. Di bawah bimbingan Dr. Daisy Iriany Erny Sundah, SE, M,Ed.M dan Lietje Lumatauw S,Th, M,Si

ABSTRAK

Kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. Dan satu hal yang perlu diingat bahwa kepemimpinan tidak harus dibatasi oleh aturan-aturan atau tata krama birokrasi. Penelitian yang menunjukkan bahwa peran kepemimpinan masih perlu ditingkatkan, pemimpin yang sering pulang lebih awal, pemimpin yang sering memberikan tugas atau pekerjaan yang tidak jelas dan semua itu dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Adapun tujuan penelitian 1. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan. 2. Untuk mengetahui kinerja karyawan. 3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. 4. Untuk mengetahui implementasi kepemimpinan yang baik demi peningkatkan kinerja karyawan. Jenis penelitian yaitu penelitian kuantitatif dengan metode penelitian deskriptif, penelitian lapangan, dan penelitian studi Pustaka. Dengan sampel sebanyak 30 responden. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia cabang Manado. Dengan demikian, kepemimpinan perlu diperhatikan sehingga kinerja meningkat

Kata Kunci : *Gaya Kepemimpinan dan Kinerja*

Ade Chris Natalio Lampus, 2024 ”*The Effect of Leadership Style on Employee Performance at PT. Pelabuhan Indonesia Regional 4 Manado*”. Under the guidance of Dr. Daisy Iriany Erny Sundah, SE, M,Ed.M and Lietje Lumatauw S,Th, M,Si

ABSTRACT

Leadership is the activity of influencing the behavior of other people or the art of influencing human behavior, both individuals and groups. And one thing you need to remember is that leadership does not have to be limited by bureaucratic rules or etiquette. Research shows that the leadership role still needs to be improved, leaders who often go home early, leaders who often give unclear tasks or work and all of that can affect employee performance. The research objectives are 1. To determine leadership style. 2. To find out employee performance. 3. To determine the influence of leadership on employee performance. 4. To find out the implementation of good policies to improve employee performance. The type of research is quantitative research with descriptive research methods, field research and library research. With a sample of 30 respondents. The results of the analysis show that leadership has a significant influence on employee performance at PT indonesia ship harbor Branch, Manado. Therefore, leadership needs to be considered so that performance increases.

Keywords : Leadership Style and Performance

MOTTO

“Torang lelah mar mama deng papa lebeh lelah”

“Ora et Labora

Kupersembahkan Karya ini Untuk :

Tuhan Yesus Kristus yang dengan anugerah- Nya sehingga hikmat dan kemampuan diberikan bagi Anak-Nya yang lemah.

Papa dan mama, Kakak, Adik-adik serta keluarga besar atas doa dan dukungan yang diberikan untuk keberhasilan penulis.

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi oleh Ade Chris Natalio Lampus

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji.

Manado, Agustus 2024

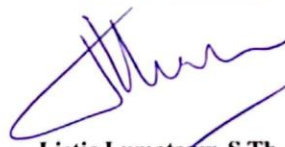
Disetujui,

Dosen Pembimbing 1,



Dr. Daisy I. E. Sundah, SE., M.Ed.M
NIP: 196301091989032001

Dosen Pembimbing 2



Lietje Lumataw, S.Th, M.Si
NIP: 196307301993032001

Ketua Panitia



Diana Rowcina S. Maramis, SE., M.Si
NIP: 197209152002122001

LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. PELABUHAN INDONESIA REGIONAL 4
MANADO

Oleh

ADE CHRIS NATALIO LAMPUS
NIM. 20053001

Telah dipertimbangkan di depan dewan penguji dan dinyatakan sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Terapan Manajemen (S.Tr, M)

Pada tanggal, Agustus 2024

Ketua/Penguji 1


Dr. Daisy I. E. Sundah, SE, M.Ed.M
196301091989032001

Penguji 2


Dr. Ir. Efendy Rasjid, M.Si., MM
NIP: 196705161994031013



Penguji 3


Muhammad Kapa Bakary, SE., M.Si
NIP: 196408021994031002

Mengetahui,

Ketua Jurusan Administrasi Bisnis


Juliet P. T. Makinggung, S.E., M.Si
NIP: 197307222002122001

		POLITEKNIK NEGERI MANADO				
FORMULIR	FM-203 ed.A rev.0	ISSUE: A	Issued: 26-02-2020	UPDATE: 0	Updated: 00-00-0000	

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ade Chris Natalio Lampus
 NIM : 20053001
 Jurusan : Administrasi Bisnis
 Program Studi : Manajemen Bisnis
 Judul Tugas Akhir : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia Regional 4 Manado

Dengan ini menyatakan bahwa tulisan karya ilmiah berupa Tugas Akhir ini adalah asli karya penulis, tidak ada karya/ data orang lain yang telah dipublikasikan, dan bukan karya orang lain dalam rangka mendapatkan gelar akademik di perguruan tinggi, selain yang diacu dalam kutipan dan/ atau dalam daftar pustaka.

Demikian surat pernyataan ini saya buat, jika dikemudian hari terbukti karya ini merupakan karya orang lain baik yang di publikasikan maupun dalam rangka memperoleh gelar akademik di perguruan tinggi, saya bersedia ditindak sesuai peraturan perundang- undangan yang berlaku, dan siap untuk dicabut gelar akademik saya.

Yang membuat pernyataan,



Ade Chris Natalio Lampus
NIM. 20053001

FM-203 ed.A rev.0

BIOGRAFI

Nama Lengkap : Ade Chris Natalio Lampus
NIM : 20053001
Tempat Tanggal Lahir : Tawaang, 26 Desember 2001
Agama : Kristen Protestan
Alamat Tempat Tinggal : Desa Tawaang, Jaga IV, Kec. Tenga
Riwayat Pendidikan : TK GMIM Getsemani Tawaang (2006-2007)
SD N Inpres Tawaang (2007-2013)
SMP Kristen Tawaang (2013-2016)
SMA KATOLIK Aquino Amurang (2016-2019)

Orang Tua
Nama Ayah : Jason D. N Lampus
Nama Ibu : Deisy Mandey
Alamat : Desa Tawaang, Jaga IV, Kec. Tenga



Manado, Agustus 2024

Ade Chris Natalio Lampus

NIM. 20053001

KATA PENGANTAR

Dengan rasa syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga proses penyusunan skripsi dapat selesai tepat waktu dan sesuai dengan apa yang diharapkan. Skripsi ini diberi judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia *Regional 4 Manado*”, yang disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna untuk mendapatkan gelar Sarjana Terapan Manajemen (S.Tr, M) pada perguruan tinggi Politeknik Negeri Manado Jurusan Administrasi Bisnis, Program Studi Manajemen Bisnis.

Skripsi ini tidak dapat selesai tanpa adanya bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang sudah memberikan bantuan dalam penyelesaian penyusunan skripsi, yakni :

1. Papa, Mama, Kakak dan Adik-adik yang selalu memberikan dukungan lewat doa, semangat serta dana dalam proses penyusunan skripsi.
2. Dra. Mareyke Alelo, MBA, selaku Direktur Politeknik Negeri Manado.
3. Juliet Makinggung, S.E, M.Si, selaku ketua jurusan Administrasi Bisnis.
4. Dr. Christien A. Karambut, SE, MM selaku Sekretaris Jurusan Administrasi Bisnis.
5. Meiske W. Manopo, SE, M.Si. selaku Koordinator Program Studi Manajemen Bisnis.
6. Dr. Daisy Iriany Erny Sundah, SE, M,Ed.M selaku dosen pembimbing 1,

yang sudah membimbing penulis selama proses pembuatan Skripsi.

7. Lietje Lumatauw S,Th, M,Si selaku dosen pembimbing 2, yang sudah membimbing penulis selama proses pembuatan Skripsi.
8. Seluruh dosen dan staf Politeknik Negeri Manado jurusan administrasi bisnis.
9. Pimpinan dan karyawan PT. Pelabuhan Indonesia *Regional 4* Manado terlebih khusus Kak Abenwin, Kak Tasya dan Kak Paulin yang sudah menjadi mentor selama penulis melakukan Praktek Kerja Lapangan.
10. Keren yang selalu membantu serta memberikan pengetahuan yang baru bagi penulis dalam penyusunan skripsi.
11. Semua pihak yang tidak dapat penulis uraikan satu per satu yang selalu memberikan dukungan selama penyusunan skripsi penelitian.

Dalam proses penyusunan skripsi penelitian ini tentulah terdapat banyak kekurangan. Penulis sangat mengharapkan kritik dan saran agar penelitian ini layak sebagai karya tulis ilmiah.

Manado, september 2024

Ade Chris Natalio Lampus

DAFTAR ISI

Contents

ABSTRAK	ii
ABSTRACK	iii
MOTTO	iv
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	Error! Bookmark not defined.
LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN	Error! Bookmark not defined.
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	Error! Bookmark not defined.
BIOGRAFI	Error! Bookmark not defined.
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
BAB I	1
1.1 LATAR BELAKANG	1
1.2 IDENTIFIKASI MASALAH	3
1.3 PERUMUSAN MASALAH	4
1.4 TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN	5
1.4.1 TUJUAN PENELITIAN	6
1.4.2 MANFAAT PENELITIAN	7
BAB II	8
2.1 Konsep Gaya Kepemimpinan	9
2.1.1 Pengertian gaya kepemimpinan	10
2.1.2 Jenis-jenis gaya kepemimpinan	11

2.1.3	Fungsi sebagai pemimpin	9
2.1.4	Indikator gaya kepemimpinan	10
2.2	Konsep Kinerja Karyawan	11
2.2.1	Pengertian kinerja karyawan	11
2.2.2	Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan	12
2.2.3	Indikator kinerja karyawan	13
2.3	Hubungan Antar Variabel	13
2.4	Hasil Penelitian Yang Relevan	15
2.5	Kerangka Pikir	22
2.6	Hipotesis	23
	BAB III	24
3.1	Tempat dan Waktu Penelitian	24
3.2	Jenis Penelitian dan Metode Penelitian	24
3.2.1	Jenis Penelitian	24
3.2.2	Metode Penelitian	24
3.3	Jenis data dan prosedur pengumpulan data	25
3.3.1	Jenis data	25
3.3.2	Metode Pengumpulan Data	26
3.4	Populasi dan sampel	27
3.4.1	Populasi	27
3.4.2	Sampel	28
3.5	Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran	28
3.5.1	Definisi Operasional Variabel	29
3.5.2	Definisi kerja	31
3.5.3	Pengukuran variable	32

3.6	Metode Analisis	33
3.6.1	Teknik Analisis Data	33
3.6.2	Pengukuran Validasi dan Reliabilitas	34
3.6.3	Analisis Korelasi	35
3.6.4	Tenik Analisis Regresi Linear Sederhana	36
3.6.5	Pengujian Hipotesis	36
	BAB IV	38
	HASIL DAN PEMBAHASAN	38
4.1	Gambaran umum perusahaan/Instansi	38
4.1.1	Sejarah PT. Pelabuhan Indonesia.....	38
4.1.2	Sejarah PT. Pelabuhan Indonesia Cabang Manado	44
4.1.3	Visi dan Misi PT. Pelabuhan Indonesia	48
4.1.4	Logo PT. Pelabuhan Indonesia	48
4.1.5	Sumber Daya Perusahaan	49
4.1.6	Struktur Organisasi	51
	Profil Kantor PT Pelindo Manado	51
4.2	Hasil Analisis	52
4.1.7	Deskripsi Responden	52
4.1.8	Total Skor Variabel Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan.....	57
4.1.9	Uji Validitas dan Reliabilitas	60
4.2.0	Hasil Analisis Korelasi dan Regresi Linear Sederhana	66
4.3	Uji Asumsi Klasik.....	Error! Bookmark not defined.
4.2.1	Uji Normalitas.....	Error! Bookmark not defined.
4.2.2	Uji Linearitas	Error! Bookmark not defined.
4.2.3	Uji Heteroskedastisitas.....	Error! Bookmark not defined.

4.2.4 Uji Regresi Linear Sederhana	66
4.3 Uji Hipotesis	68
BAB V	73
KESIMPULAN DAN SARAN	73
Kesimpulan	73
Saran.....	74

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian yang relevan 15

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka pikir 22

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral etika. Jadi kinerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan atau organisasi serta pihak karyawan itu sendiri.

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan sebagai tolak ukur yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya.

Mangkunegara (2017), mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Untuk mencapai kinerja karyawan yang maksimal, penerapan gaya kepemimpinan yang tepat dari atasan merupakan salah satu faktor yang dapat menggerakkan, mengarahkan, membimbing dan memotivasi karyawan untuk lebih berprestasi

dalam bekerja. Seorang pemimpin dapat memengaruhi moral, kepuasan kerja, keamanan, kualitas hidup kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi.

Kemampuan dan keterampilan kepemimpinan dalam mengarahkan anggota organisasi adalah faktor penting dalam efektivitas seorang pemimpin. Maka dari pada itu untuk mengetahui apa yang dipikirkan karyawan mengenai perusahaan, pemimpin perlu mengadakan komunikasi aktif dengan para karyawannya. Sikap pemimpin akan menentukan perkembangan tim dalam perusahaan serta perkembangan yang dicapai yang pada akhirnya akan mempengaruhi pencapaian produktivitas kerja karyawan, keahlian mengembangkan tim oleh pemimpin merupakan kunci sukses keberhasilan perusahaan.

Dalam konsep kepemimpinan yang telah diarahkan dalam mencapai tujuan melalui kinerja karyawan mencakup beberapa gaya dan jenis dalam kepemimpinan. Dalam suatu kepemimpinan sangat berpengaruh pada proses berikutnya, serta dapat menginspirasi karyawan dan juga sebaliknya. Melalui konsep penelitian “Bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia regional 4 Manado?” yang bermaksud ingin memahami tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dan juga sejauh mana pengaruh motivasi kerja terhadap hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan.

Gaya Kepemimpinan yang berguna mampu menginspirasi semua orang menjadi kelompok organisasi agar dapat terus belajar serta memajukan kecakapan, meskipun dapat membantu semua orang dan anggota supaya bisa masuk bagian

organisasi agar dapat menjadi bagian dari satu kesatuan masyarakat juga dapat meningkatkan antusias kerja terhadap orang yang menjadi anggota organisasi.

Menurut Istiqomah Qodriani Fajri (2018), gaya kepemimpinan terbagi menjadi tiga yaitu gaya kepemimpinan otoriter, gaya kepemimpinan partisipasi, dan gaya kepemimpinan delegatif. Menurut Hasibuan (2016), mengatakan bahwa pemimpin merupakan seorang yang mempunyai hak memimpin dalam membimbing serta bertanggung jawab terhadap orang yang ingin mencapai suatu tujuan. Berdasarkan pengamatan pada penelitian ini, Penulis melihat pimpinan dan karyawan tidak terlalu akrab mengakibatkan terjadinya ketidakdekatan antara karyawan dan atasan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian tentang permasalahan tersebut dengan judul : **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PELABUHAN INDONESIA REGIONAL 4 MANADO (PELINDO).**

1.2 IDENTIFIKASI MASALAH

Berdasarkan latar belakang di atas, masalah yang dapat diidentifikasi adalah sebagai berikut :

1. Kurangnya komunikasi pimpinan kantor dengan karyawan.
2. Kurangnya peminanan kantor dalam merangkul karyawan.

1.3 PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan pada latar belakang penelitian yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan yang akan dibahas bersumber pada dua hal pokok, yaitu gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Dari kedua hal pokok tersebut dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan?
2. Apakah terdapat hubungan kinerja karyawan dengan gaya kepemimpinan?

1.4 TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1.4.1 TUJUAN PENELITIAN

Adapun tujuan penelitian terdiri atas dua jenis, yaitu :

a. Tujuan Umum

Untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT. PELABUHAN INDONESIA (PELINDO).

b. Tujuan khusus

Mengetahui sejauh mana Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia Regional 4 Manado (PELINDO):

- (a) Mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
- (b) Mengetahui dan analisis gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan.

1.4.2 MANFAAT PENELITIAN

a. Bagi Penulis

Diharapkan penelitian ini dapat digunakan untuk menerapkan teori yang telah dipelajari dan dapat dipraktikkan di dunia kerja.

b. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan mengenai gaya kepemimpinan sangat berpengaruh pada karyawan PT. Pelindo.

c. Bagi kampus Politeknik Negeri Manado

Diharapkan dapat menjadi referensi atau acuan yang akan menjadi bahan perbandingan dalam penelitian yang akan diteliti oleh peneliti- peneliti dikemudian hari.

BAB II

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS

2.1 Konsep Gaya Kepemimpinan

2.1.1 Pengertian gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Nikmat (2022:42), gaya kepemimpinan adalah pola perilaku pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya, pengertian gaya kepemimpinan dinamis, gaya kepemimpinan dapat berubah-ubah tergantung pengikut dan situasinya. Zaharuddin (2021:50), mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya. Hasibuan (2017:170), mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas karyawan yang tinggi agar mencapai tujuan perusahaan yang maksimal.

Setiana (2022:6), mengatakan bahwa gaya kepemimpinan mewakili filsafat, keterampilan dan sikap pemimpin dalam politik. Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu. Apriyanto (2020:33), mengatakan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif dapat berhasil jika seorang pemimpin mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang situasional dan mau mendengarkan

masukan bawahannya dengan selektif berdasarkan pengetahuan yang baik dan kajian yang dapat dipertanggung jawabkan. Dari uraian mengenai gaya kepemimpinan di atas maka peneliti menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri – ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran tercapai. Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan seorang pimpinan.

2.1.2 Jenis-jenis gaya kepemimpinan

a. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis dikenal dengan partisipasi aktif karyawan dalam pengambilan keputusan. Pemimpin yang menerapkan gaya demokratis menghargai pandangan dan masukan dari anggota timnya. Bagi mereka, pengambilan keputusan yang melibatkan beragam perspektif sering kali menghasilkan solusi yang lebih baik.

b. Gaya Kepemimpinan Visioner

Pemimpin visioner adalah seseorang dengan visi yang kuat untuk masa depan bisnis. Mereka mempunyai gambaran yang jelas tentang tujuan jangka panjang dan arah yang harus diambil oleh organisasi. Pemimpin visioner tidak hanya melihat ke masa depan, tetapi juga mampu menginspirasi karyawan dengan visi mereka.

c. Gaya Kepemimpinan Multikultural

Dalam era globalisasi, gaya kepemimpinan multikultural menjadi makin relevan dan wajib untuk diterapkan. Pemimpin yang menerapkan gaya ini memiliki pemahaman mendalam tentang nilai keberagaman budaya. Mereka dapat

mengelola tim yang berasal dari latar belakang budaya yang berbeda dengan bijaksana dan pengertian.

d. Gaya Kepemimpinan Strategis

Pemimpin strategis adalah mereka yang fokus pada perencanaan jangka panjang dan pengambilan keputusan yang didasarkan pada data dan analisis. Mereka memiliki kemampuan untuk melihat gambaran besar dan merumuskan strategi yang efektif untuk mencapai tujuan organisasi.

e. Gaya Kepemimpinan Suportif

Pemimpin suportif terkenal karena mereka selalu menjadi pendengar yang baik dan siap memberikan dukungan emosional kepada karyawannya. Mereka memahami bahwa seorang pemimpin yang peduli dan empati dapat memengaruhi motivasi dan kinerja karyawan secara positif.

f. Gaya Kepemimpinan Otokratis

Gaya kepemimpinan otokratis dikenal dengan pendekatan yang terpusat pada pemimpin. Pemimpin mengambil keputusan tunggal dan memberikan arahan yang jelas kepada anggotanya. Mereka sering mengendalikan setiap aspek pekerjaan, mulai dari perencanaan hingga pelaksanaan. Mereka memiliki visi yang kuat dan keyakinan dalam kemampuan mereka untuk mengambil keputusan terbaik.

g. Gaya Kepemimpinan Transaksional

Pemimpin transaksional adalah pemimpin yang berfokus pada penggunaan rewards and punishment (insentif dan hukuman) untuk memotivasi karyawan.

Mereka menetapkan aturan dan target yang harus dicapai oleh karyawannya, kemudian memberikan imbalan atau sanksi berdasarkan pencapaian hasil.

2.1.3 Fungsi sebagai pemimpin

a. Fungsi perencanaan.

Seorang pemimpin perlu membuat perencanaan yang menyeluruh bagi organisasi dan diri sendiri selaku penanggungjawab tercapainya tujuan organisasi.

b. Fungsi memandang ke depan

Seorang pemimpin yang senantiasa memandang ke depan berarti akan mampu meneropong apa yang akan terjadi serta selalu waspada terhadap segala kemungkinan.

c. Fungsi pengembangan loyalitas

Pengembangan kesetiaan ini tidak saja diantara pengikut, tetapi juga untuk para pemimpin tingkat rendah dan menengah dalam organisasi.

d. Fungsi pengawasan

Pengawasan merupakan fungsi pemimpin untuk senantiasa meneliti kemajuan pelaksanaan rencana.

e. Fungsi mengambil keputusan

Pengambilan keputusan merupakan fungsi kepemimpinan yang tidak mudah dilakukan. Oleh sebab itu banyak pemimpin yang menunda untuk melakukan pengambilan keputusan. Bahkan ada pemimpin yang tidak berani mengambil keputusan.

f. Fungsi pemeliharaan

Fungsi ini mengupayakan kepuasan batin bagi pemeliharaan dan pengembangan kelompok untuk kelangsungannya. Pemimpin harus dapat memberi semangat, membesarkan hati, mempengaruhi anak buahnya agar rajin bekerja dan menunjukkan prestasi yang baik terhadap organisasi. Pemimpin juga perlu memberikan penghargaan, pujian, hadiah dan semacamnya kepada anak buah yang berprestasi, untuk menjalankan fungsi ini.

g. Fungsi menjalankan tugas

Pemimpin harus konsisten menjalankan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

2.1.4 Indikator gaya kepemimpinan

a. Kemampuan mengambil keputusan

Kemampuan mengambil keputusan adalah pendekatan sistematis terhadap hal yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan paling tepat.

b. Kemampuan memotivasi

Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi turut dan rela untuk menggerakkan kemampuannya, tenaga, dan waktunya untuk mengerjakan berbagai kegiatan dan kewajiban yang menjadi tanggung jawabnya.

c. Kemampuan komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran ke orang lain dengan tujuan agar orang lain tersebut dapat mudah memahami segala instruksi atau penjelasan dari pemimpin.

d. Kemampuan mengendalikan bawahan

Seorang pemimpin memiliki kendali atas bawahannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan.

e. Kemampuan mengendalikan emosi

Kemampuan mengendalikan emosi adalah hal penting bagi keberhasilan usaha atau hidup suatu komunitas, perusahaan, maupun organisasi. Semakin baik kemampuan mengendalikan emosi, semakin mudah tujuan bersama diraih.

2.2 Konsep Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengertian kinerja karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi (Sutrisno, 2019, hlm. 123). Selain itu menurut Sedermayanti (2017, hlm. 283) kata “Kinerja” sendiri juga merupakan istilah dengan spektrum definisi yang luas yang dapat mengacu pada pengertian: melakukan, menjalankan, melaksanakan, menyempurnakan dengan tanggung jawab, dan sebagainya. Namun demikian, dalam konteks manajemen, kinerja yang dimaksud adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan mengukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Amstrong dalam Edison dkk, 2018, hlm. 188). Lebih lanjut

Mangkunegara (2017, hlm. 9) menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Artinya, tidak hanya kuantitas, kualitas, dan penyelesaiannya saja yang diperhatikan, melainkan tanggung jawab serta kesesuaian dari tugas atau pekerjaan yang diberikan.

2.2.2 Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan

Menurut Armstrong & Baron (dalam Wibowo, 2018, hlm. 100) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di antaranya adalah sebagai berikut.

- a. ***Personal factor***, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.
- b. ***Leadership factor***, ditunjukkan oleh kualitas dorongan bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
- c. ***Team factor***, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
- d. ***System factor***, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
- e. ***Contextual/situational factor***, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

2.2.3 Indikator kinerja karyawan

a. Kualitas kerja

Merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh instansi.

b. Kuantitas kerja

Merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan perusahaan.

c. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal yang ditentukan.

2.3 Hubungan Antar Variabel

Gaya kepemimpinan merupakan sikap yang diterapkan oleh seorang pemimpin dengan menggunakan, cara, pola dan kemampuan tertentu dalam berkomunikasi serta berinteraksi tujuannya agar dapat mempengaruhi, mengarahkan mendorong dan mengendalikan para karyawan atau bawahan agar melakukan tugas dengan memiliki rasa penuh tanggungjawab sehingga dapat mencapai tujuan bersama. Setiap pemimpin mempunyai cara atau gaya tersendiri dalam memimpin, Gaya kepemimpinan menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung, mengenai keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat,

sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin saat mencoba untuk memengaruhi kinerja bawahannya.

Kinerja karyawan adalah kemampuan, keterampilan dan hasil kerja yang ditunjukkan karyawan seberapa baik atau efektif dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan tujuan perusahaan tempat bekerja. Kinerja karyawan yang tinggi membuat tujuan atau visi dan misi perusahaan tercapai sesuai dengan perencanaan.

Gaya kepemimpinan merupakan perilaku dan strategi seorang pemimpin dalam memengaruhi kinerja bawahannya, dimana gaya kepemimpinan yang tepat dapat membuat karyawan mampu memberikan yang terbaik, maka dari itu gaya kepemimpinan yang baik atau tepat menciptakan kenyamanan bagi karyawan dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dengan begitu kinerja karyawan dapat meningkat dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Suwarno Suwarno, Rizki Yudha Bramantyo, 2019), Gaya kepemimpinan (leadership style) berpengaruh terhadap keberhasilan dan peningkatan kinerja. Melalui gaya kepemimpinan seorang pemimpin mengelola lembaga dan memotivasi memotivasi karyawan guna untuk dapat meningkatkan kinerjanya.

2.4 Hasil Penelitian Yang Relevan

Penelitian terdahulu dapat dipakai oleh peneliti sebagai pedoman dalam penelitian ini, sehingga teori-teori yang digunakan menambah wawasan yang baru bagi peneliti. Di bawah ini merupakan hasil penelitian terdahulu atau jurnal yang berkaitan dengan judul yang diteliti, seperti pada tabel 2.1 di halaman berikut.

Penelitian yang relevan

No.	Judul	Peneliti (Tahun)	Perbedaan	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Negara Indonesia KCU Bandung	Panji Setya Depitra, Herman Soegoto (2018)		Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2.	Pengaruh Gaya Kepimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Wandra Agus Cahyono, Djamhur Hammid, Gunawan Eko Nurtejajono (2016)		Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap

				kinerja karyawan PT. Victory International futures malang
3.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Study Pada Karyawan Di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang	Astria Khairizha (2015)		Pemimpin yang direktif memiliki pengaruh secara sendiri-sendiri pada kinerja karyawan, sedangkan pemimpin suportif dan partisipatif tidak mempengaruhi kinerja karyawan di perpustakaan UB
4.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan	Rosiana Natalia Djunaedi, Lenny Gunawan (2018)		Gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh signifikan terhadap kinerja

				karyawan di dalam bisnis mahasiswa program study IBM universitas Ciputra angkatan 2014
5.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara	Lukman Nasution (2020)		Pengaruh gaya kepemimpinan mempunyai hubungan yang kuat terhadap variabel terkait yaitu kinerja karyawan dimana nilai R sebesar 0,770 dengan kata lain mempunyai korelasi positif.
6.	Dampak Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja	Wenny Desty Febrian Febrian (2023)		Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja

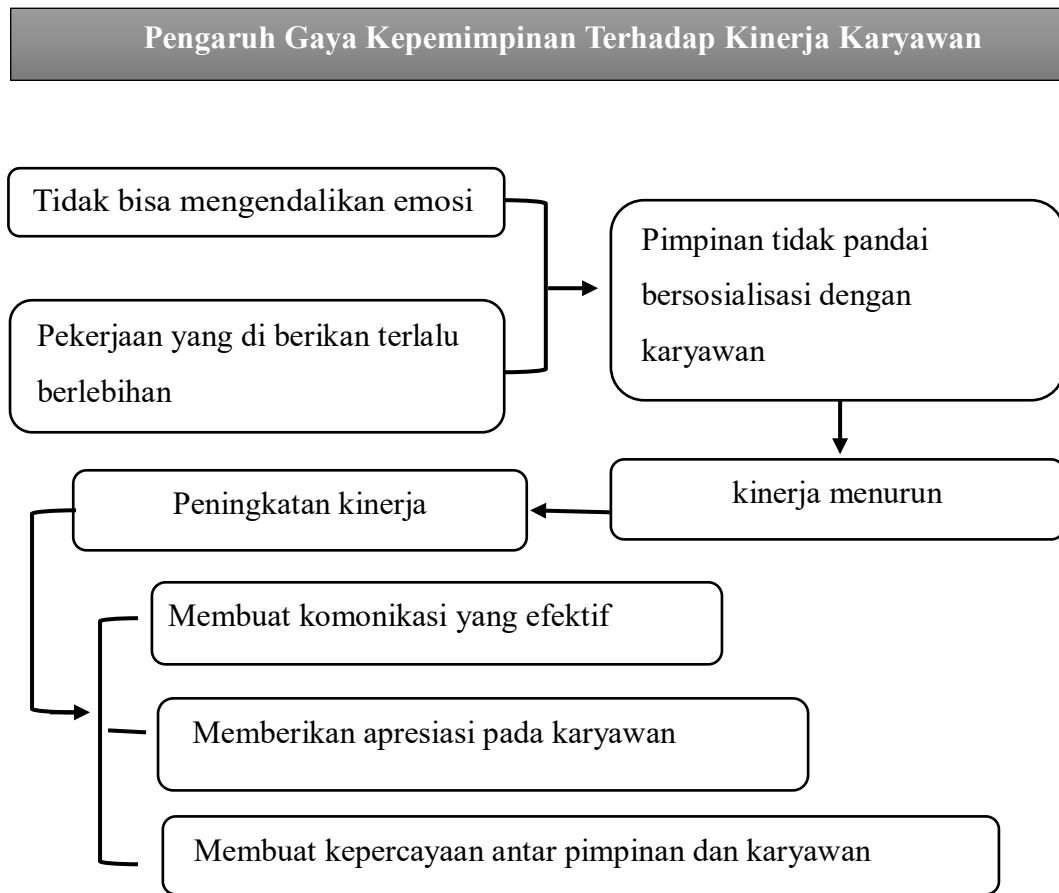
	Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran Jakarta Barat			pegawai.
7.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai	Hasyim Hasyim (2022)		Secara parsial menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan direktif dan gaya kepemimpinan supportif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kab. Maros
8.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap	Suwarno Suwarno, Rizki Yudha Bramantyo		Gaya kepemimpinan (leadership

	Kinerja Organisasi	(2019)		style) berpengaruh terhadap keberhasilan dan peningkatan kinerja. Melalui gaya kepemimpinan seorang pemimpin mengelola lembaga dan memotivasi karyawan guna untuk dapat meningkatkan kinerjanya.
9.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan	Ardiansyah Halim (2020)		Diharap pemimpin dapat lebih tegas pada bawahan dalam hal ini pegawai untuk mengikuti peraturan-

	Kebudayaan Kota Makassar			peraturan dan mengkoordinasi pekerjaan mereka dengan baik, sehingga kinerja pegawai yang selama ini rendah dan kemampuan pegawai dalam memahami tupoksinya dalam pelaksanaan program diharapkan dapat tercapai.
10.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan	Ferry Kusdi Moch. Hakam (2015)	Hardian, Rahardjo, Soe'oed	Hasil penelitian menunjukkan secara parsial variabel gaya kepemimpinan demokratis

	Tetap Service Center Panasonic Surabaya)		memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dibandingkan variabel gaya kepemimpinan otoriter dan gaya kepemimpinan <i>Laissez-Faire</i> .
--	---	--	---

2.5 Kerangka Pikir



Gambar 2. 1 Kerangka pikir

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.
Pelabuhan Indonesia Regional 4 Manado**

2.6 Hipotesis

Menurut Hamid (2012:16), hipotesis merupakan dugaan sementara atas suatu hubungan sebab-akibat dari variabel yang perlu dibuktikan kebenarannya. Sesuai dengan variabel-variabel yang akan diteliti maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah : Diduga Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia regional 4 Manado (PELINDO).

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan pada PT. Pelabuhan Indonesia *Regional* 4 Manado (PELINDO) yang beralamat di Wenang utara, Kec. Wenang Kota Manado, Sulawesi Utara dan waktu pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan pada 1 Juni – 26 Juni.

3.2 Jenis Penelitian dan Metode Penelitian

3.2.1 Jenis Penelitian

Adapun jenis penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif. Penelitian ini memiliki dua variabel yaitu, variabel yang mempengaruhi (variabel independen) dan variabel yang dipengaruhi (variabel dependen). Penelitian ini berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Gaya Kepemimpinan sebagai variabel bebas (independen) terhadap Kinerja karyawan sebagai variabel terikat (dependen).

3.2.2 Metode Penelitian

Adapun metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

a. Metode Deskriptif

Peneliti melakukan identifikasi masalah yang akan menjadi objek penelitian. Dalam hal ini yang akan diamati adalah gaya kepemimpinan yang merupakan variabel utama.

b. Metode Penelitian Lapangan (Field Research)

Peneliti melakukan penelitian langsung di suatu instansi untuk memperoleh data-data yang dibutuhkan mengenai gaya kepemimpinan.

c. Metode Penelitian Kepustakaan (Library Research)

Penelitian ini dilakukan dengan cara mengumpulkan informasi dari berbagai sumber berupa buku, catatan, atau hasil penelitian terdahulu yang ada di perpustakaan.

3.3 Jenis data dan prosedur pengumpulan data

3.3.1 Jenis data

Menurut Siyoto dan Sodik, pengertian data adalah sesuatu yang dikumpulkan oleh peneliti berupa fakta empiris yang digunakan untuk memecahkan masalah atau menjawab pertanyaan penelitian. (Siyoto, Sandu dan Muhammad Ali Sodik. 2015. Dasar Metodologi Penelitian. Yogyakarta: Literasi Media Publishing). Lebih lanjut menurut Arikunto (2002), data merupakan segala fakta dan angka yang dapat dijadikan bahan untuk menyusun suatu informasi, sedangkan informasi adalah hasil pengolahan data yang dipakai untuk suatu keperluan. Skala pengukuran variabel penelitian untuk memperoleh data yang lengkap dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan dua variabel data, yaitu :

a. Data Primer

Data primer adalah data yang peneliti dapatkan secara langsung dari sumbernya lewat wawancara, survei, observasi, maupun eksperimen. Dalam penelitian ini data diperoleh langsung dari kuesioner terhadap karyawan PT.

Pelabuhan Indonesia Regional 4 Manado kemudian diolah langsung oleh penulis.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dalam bentuk jadi yang telah diolah oleh pihak lain seperti literatur, jurnal ilmiah serta sumber yang ada kaitannya dengan penelitian ini.

c. Data Primer

Data primer adalah data yang peneliti dapatkan secara langsung dari sumbernya lewat wawancara, survei, observasi, maupun eksperimen. Dalam penelitian ini data diperoleh langsung dari kuesioner terhadap karyawan PT. Pelabuhan Indonesia Regional 4 Manado kemudian diolah langsung oleh penulis.

d. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dalam bentuk jadi yang telah diolah oleh pihak lain seperti literatur, jurnal ilmiah serta sumber yang ada kaitannya dengan penelitian ini.

3.3.2 Metode Pengumpulan Data

Berikut merupakan beberapa teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini yaitu :

a. Observasi

Merupakan kegiatan penelitian yang dilakukan dengan melakukan pengamatan langsung terhadap objek penelitian di Lapangan yang dimana

adalah gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan yang ada di PT. Pelabuhan Indonesia Regional 4 Manado.

b. Studi pustaka

Kegiatan yang dilakukan untuk mengumpulkan informasi yang relevan dengan topik penelitian lewat berbagai sumber seperti jurnal, laporan hasil penelitian, abstrak jurnal, dan lainnya yang ada kaitannya dengan permasalahan yang menjadi objek penelitian.

c. Kuesioner/angket

Memberikan beberapa pertanyaan yang berkaitan dengan topik penelitian yang harus dijawab oleh responden untuk mendapatkan data atau informasi.

3.4 Populasi dan sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Nazir (2005), ia berpendapat bahwa populasi yakni sekumpulan individu-individu yang memiliki kualitas serta karakter yang telah ditetapkan oleh peneliti. Ciri maupun kualitas tersebut dinamakan sebagai variabel. Menurut Ismiyanto, menjelaskan bahwa populasi merupakan sebagai keseluruhan subjek maupun totalitas dari subjek peneliti baik itu berupa orang, benda, maupun dari suatu hal yang mana di dalamnya bisa didapatkan data informasi dalam penelitian. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia Regional 4 Manado.

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2008:118), Sampel merupakan suatu bagian dari keseluruhan serta karakteristik yang dimiliki oleh sebuah Populasi. Apabila Populasi tersebut besar, sehingga para peneliti tentunya tidak memungkinkan untuk mempelajari keseluruhan yang ada pada populasi tersebut beberapa kendala yang akan di hadapi di antaranya seperti dana yang terbatas, tenaga dan waktu maka dalam hal ini perlunya menggunakan sampel yang di ambil dari populasi itu. Selanjutnya, apa yang dipelajari dari sampel tersebut maka akan mendapatkan kesimpulan yang nantinya di berlakukan untuk Populasi. Untuk menentukan jumlah sampel, penulis menggunakan rumus solvin yaitu sebagai berikut:

Populasi yang terdapat dalam penelitian ini berjumlah 30 orang dan saya mengambil jumlah sampel ini sesuai dengan populasi di PT. PELINDO

3.5 Definisi Opersional Variabel dan Pengukuran

Dalam penelitian ini terdapat dua bentuk variabel yang dimana terdiri atas variabel dependen dan variabel independen. Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen, artinya ketika variabel independen berubah maka variabel dependen juga akan berubah oleh karena itulah variabel dependen dikatakan sebagai variabel terkait. Pada penelitian ini yang menjadi variabel dependen yaitu; Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan variabel independen merupakan variabel yang dapat mempengaruhi sehingga menyebabkan perubahan pada variabel dependen oleh karena itu variabel

independen dikatakan sebagai variabel bebas. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu; Gaya Kepemimpinan (X).

3.5.1 Definisi Operasional Variabel

a. Definisi Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah perilaku khusus yang dilakukan secara konsisten oleh seorang pemimpin atau atasan untuk mengarahkan anggota timnya agar supaya dapat mencapai tujuan. Adapun indikator gaya kepemimpinan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1 Kisi-kisi Instrumen Gaya Kepemimpinan (X)

Variabel	Indikator	Sub Indikator	No Item
Gaya Kepemimpinan (X)	Kemampuan mengambil keputusan	a. Memprediksi resiko yang akan terjadi	1
		b. Menentukan langkah-langkah yang harus diambil	2
		c. Memprediksi hasil dari langkah yang diambil.	3
	Kemampuan memotivasi	a. Membuat kompetisi yang sehat antara karyawan	4
		b. Membangun kepercayaan antara pimpinan dengan karyawan	5
		c. Membuat komunikasi yang efektif dan terbuka	6
			7

		d. Memberikan apresiasi kepada karyawan	8
		e. Membuat karyawan merasa dihargai.	
	Kemampuan komunikasi	a. Mengkoordinasi dalam kelompok kerja	9
		b. Informasi yang diberikan harus jelas dan mudah dipahami	10
		c. Memberikan arahan serta ide-ide dalam memecahkan masalah	11
	Kemampuan mengendalikan situasi	a. Membangun hubungan yang baik.	12
b. Menyampaikan pesan yang berisi tentang perintah untuk mengerjakan pekerjaan		13	

Sumber data : Diolah oleh peneliti, 2024

3.5.2 Definisi kerja

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab, hasil kerja tersebut dan dapat dilihat dari kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang sudah diberikan. Adapun indikator kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 2 Kisi-kisi Instrumen Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Indikator	Sub Indikator	No Item
Kinerja karyawan (Y)	Kualitas kerja	a. Efisien dalam menjalankan tugas yang diberikan	1
		b. Mampu bekerja dengan baik dalam tim	2
		c. Mampu menyesuaikan diri dengan perubahan dan tantangan baru	3
	Kuantitas kerja	a. Konsisten dalam menghasilkan output kerja yang banyak	4
		b. Pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan yang diinginkan.	5
	Ketepatan waktu	a. Dapat mengatur waktu dengan baik	6
		b. Pekerjaan dapat selesai sebelum tenggang waktu/tepat waktu	7

Sumber data : Diolah oleh peneliti, 2024

3.5.3 Pengukuran variable

Skala pengukuran gaya kepemimpinan (X) dan kinerja karyawan (Y) digunakan dalam pengumpulan data. Gagasan di balik pengukuran ini adalah kuisisioner. Kuisisioner tersebut kemudian dijabarkan kedalam dimensi dan indikator variabel yang menjadi dasar dan pedoman untuk menyusun pertanyaan atau sebagai alat penelitian.

Pengukuran variabel gaya kepemimpinan (X) dan kinerja karyawan (Y) yang digunakan oleh penulis untuk menganalisa data adalah dengan menggunakan skala Likert. Menurut Sugiyono (2006) skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi terhadap individu ataupun kelompok terkait dengan fenomena sosial yang sedang terjadi. Di bawah ini merupakan tabel skala likert:

Tabel 3 Skala Likert

Keterangan	Bobot
1. Sangat Setuju (SS)	5
2. Setuju (S)	4
3. Netral (N)	3
4. Tidak Setuju (TS)	2
5. Sangat Tidak Setuju)	1

Sumber Data: Sugiyono, 2016

3.6 Metode Analisis

Berdasarkan rumusan masalah dan hipotesis yang dikemukakan, analisis data penelitian ini menggunakan regresi linier sederhana, yaitu suatu pendekatan untuk memodelkan hubungan antara variabel dependen dan variabel independen. Penelitian ini menggunakan aplikasi pengolah data yaitu Microsoft Excel.

3.6.1 Teknik Analisis Data

Untuk menganalisis pengaruh terhadap variabel Gaya Kepemimpinan (X) dan Kinerja Karyawan (Y) maka digunakan analisis korelasi dan regresi linier sederhana merupakan suatu metode statistik umum yang digunakan untuk meneliti hubungan dan pengaruh variabel independen dengan variabel dependen. Semua perhitungan analisis ini menggunakan Microsoft Excel.

a. Statistik Deskriptif

Menghitung serta menggambarkan penyebaran semua jawaban responden dalam angket penelitian berdasarkan variabel penelitian serta mengetahui seberapa baik penyebaran data X dan Y berdasarkan hasil penelitian dengan menghitung nilai Central tendency seperti rata-rata, median, modus, kisaran standar deviasi diungkapkan untuk memperjelas deskripsi responden.

b. Total Skor

Mengetahui semua jawaban responden dalam kuesioner penelitian serta mengetahui seberapa baik tanggapan responden terhadap instrumen yang dijalankan. Total skor juga bias menggambarkan seberapa baik variabel penelitian yang sedang terjadi terhadap fenomena yang sedang diteliti.

Biasanya untuk mengukur total skor dengan menggunakan Kuartil dan Rumus Persentase sebagai berikut :

$$Total\ Skor = \frac{n}{N} \times 100$$

3.6.2 Pengukuran Validasi dan Reliabilitas

Validitas adalah kemampuan alat ukur untuk mengukur apa yang hendak diukur. Kuesioner penelitian dianggap valid jika instrumen tersebut benar-benar mampu mengukur nilai variabel yang diteliti.

a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, (Ghozali,2018). Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner tersebut mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, (Ghozali,2018). Untuk menguji valid tidaknya pertanyaan dapat dilakukan melalui software komputer yaitu Microsoft Excel.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Alat ukur yang akan digunakan adalah Cronbach alpha melalui program computer SPSS. Cronbach alpha adalah patokan yang digunakan untuk mendeskripsikan korelasi atau hubungan antara skala yang dibuat dengan semua skala variabel

yang ada. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai Cronbach alpha > 0,60.

3.6.3 Analisis Korelasi

Untuk mengetahui besarnya derajat hubungan antara variabel bebas, yaitu Gaya Kepemimpinan (X) terhadap variabel terikat, yaitu Kinerja Karyawan (Y) digunakan analisis korelasi sederhana dengan mengikuti Formula Pearson :

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

Keterangan :

r = Rata-rata korelasi diantara butir pertanyaan

n = Banyaknya pasangan antara X dan Y

$\sum X$ = Total jumlah dari variabel X

$\sum Y$ = Total jumlah dari variabel Y

$\sum X^2$ = Kuadrat dari total jumlah variabel X

$\sum Y^2$ = Kuadrat dari total jumlah variabel Y

$\sum XY$ = Hasil perkalian dari total jumlah variabel X dan Y

Tabel 4 Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
	Sangat rendah
0,00 – 0,19	Rendah
0,20 – 0,39	Cukup
0,40 – 0,59	Kuat
0,60 – 0,79	Sangat Kuat
0,80 – 0,10	

Sumber Data: Sugiyono, 2013

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

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

Keterangan :

D = Koefisien determinasi

R = Koefisien korelasi sederhana

3.6.4 Teknik Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan untuk mengolah data. Analisis regresi sederhana digunakan dalam menghitung seberapa besar pengaruh variabel dependen terhadap independen. Dalam hal ini yaitu fasilitas kerja sebagai variabel dependen dan Produktivitas kerja sebagai variabel independen.

$$Y = a + b X$$

X = Gaya Kepemimpinan

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta atau harga $X = 0$

b = Koefisien regresi

3.6.5 Pengujian Hipotesis

Adapun pengujian terhadap yang diajukan dilakukan dengan cara dengan Uji t, yaitu dilakukan untuk menguji koefisien regresi dari variabel independennya. Tingkat signifikansi yang dilakukan sebesar 5% dengan derajat

$df = (n-k-1)$, dimana (n) adalah jumlah observasi dan (k) adalah jumlah variabel independen.

Untuk menguji hipotesis secara parsial digunakan rumus sebagai berikut:

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

Bila t hitung $< t$ tabel maka H_0 diterima H_a ditolak, jika t hitung $> t$ tabel maka H_0 ditolak H_a diterima. Pengujian ini dilakukan pada tingkat signifikan 5%

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran umum perusahaan/Instansi

4.1.1 Sejarah PT. Pelabuhan Indonesia

Indonesia memiliki sejarah panjang sebagai negara maritim. Di masa lalu, kerajaan-kerajaan maritim nusantara seperti Sriwijaya, Majapahit, kerajaan di Maluku pernah memegang kunci jalur perdagangan dunia lewat rempah-rempah. Pedagang-pedagang dari Gujarat dan China mengambil rempah-rempah dari Kepulauan Maluku lalu mengirimkannya melalui kapal-kapal dagang menuju Cina, Semenanjung Arab, Eropa, hingga ke Madagaskar. Pelabuhan-pelabuhan kecil di Indonesia menjadi tempat persinggahan dan pusat perdagangan yang mempertemukan para pedagang dari berbagai bangsa, sehingga menjadi bandar niaga yang besar. Hal ini melatari lahirnya Pelabuhan Indonesia di era kemerdekaan.

Sebelumnya, untuk mengelola kepelabuhanan di Indonesia, dibentuk 4 pelindo yang terbagi berdasar wilayah yang berbeda. Pelindo I misalnya mengelola pelabuhan di Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam, Sumatera Utara, Riau dan Kepulauan Riau. Pelindo I dibentuk berdasar PP No.56 Tahun 1991, sedang nama Pelindo I ditetapkan berdasar Akta Notaris No.1 tanggal 1 Desember 1992. Pelindo II mengelola pelabuhan di wilayah 10 provinsi, yaitu Sumatera Barat, Jambi, Sumatera Selatan, Bengkulu, Lampung, Bangka Belitung, Banten, DKI Jakarta, Jawa Barat, dan Kalimantan Barat. Pelindo II dibentuk berdasar PP No.57 Tahun 1991, Pelindo II Persero) didirikan berdasar Akta Notaris Imas Fatimah SH, No.3,

tanggal 1 Desember 1992. Pelindo III mengelola pelabuhan di wilayah 7 provinsi, yaitu Jawa Timur, Jawa Tengah, Kalimantan Selatan, Kalimantan Tengah, Bali, NTB dan NTT. Pembentukan Pelindo III tertuang dalam Akta Notaris Imas Fatimah, SH No.5 tanggal 1 Desember 1992, berdasar PP No.58 Tahun 1991.

Sedang Pelindo IV mengelola pelabuhan di wilayah 11 provinsi, yaitu Provinsi Kalimantan Timur, Kalimantan Utara, Sulawesi Selatan, Sulawesi Tengah, Sulawesi Tenggara, Gorontalo, Sulawesi Utara, Maluku, Maluku Utara, Papua, dan Papua Barat. Pelindo IV dibentuk berdasar PP No.59 Tanggal 19 Oktober 1991. Sedang akta pembentukannya adalah Akta Notaris Imas Fatimah, SH no,7 tanggal 1 Desember 1992.

Masing-masing Pelindo memiliki cabang dan anak usaha untuk mengelola bisnisnya. Pelindo I, II, III, IV adalah Perusahaan BUMN Non Listed yang sahamnya 100% dimiliki oleh Kementerian BUMN selaku Pemegang Saham Negara Republik Indonesia. Oleh karena itu, tidak terdapat informasi Pemegang Saham Utama maupun Saham Pengendali Individu di Pelindo. Negara Republik Indonesia yang diwakili oleh Kementerian Badan Usaha Milik Negara Republik Indonesia merupakan satu-satunya pemilik dan Pemegang saham tunggal.

Merger atau integrasi keempat Pelindo menjadi satu Pelindo yang kemudian diberi bernama PT Pelabuhan Indonesia ini berdasar Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2021 Tentang Penggabungan PT Pelindo I, III, dan IV (Persero) ke Dalam PT Pelabuhan Indonesia II (Persero)

- Kegiatan Utama

1. Layanan Barang

Pelayanan barang atau kargo berupa pelayanan bongkar muat mulai dari kapal hingga penyerahan ke pemilik barang. Layanan kargo ini terdiri dari jasa dermaga umum, dermaga khusus, jasa lapangan, dan jasa gudang. Jasa tersebut merupakan jasa yang ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan. Dalam pelaksanaannya, pelayanan ini bekerja sama dengan anak-anak perusahaan.

Pelindo menjalankan pelayanan terpadu dalam menangani layanan barang, menggunakan fasilitas :

- a) Dermaga

Bangunan yang dirancang khusus pada suatu pelabuhan yang digunakan atau tempat kapal untuk ditambatkan atau merapat untuk melakukan kegiatan bongkar muat barang dan penumpang kapal.

- b) Gudang Penumpukan

Suatu bangunan atau tempat tertutup yang digunakan untuk menyimpan barang-barang yang berasal dari kapal atau yang akan dimuat ke kapal.

- c) Lapangan Penumpukan:

Sebuah lahan terbuka di dalam area terminal yang digunakan untuk menempatkan atau menumpuk petikemas atau barang lainnya, yang disusun secara berencana baik barang yang akan dimuat ke kapal atau pun barang setelah dibongkar dari kapal.

2. Penerimaan/Pengiriman

Pekerjaan memindahkan barang dari timbunan/ tempat penumpukan di gudang/ lapangan penumpukan dan menyerahkan sampai tersusun di atas kendaraan di pintu gudang/lapangan penumpukan atau sebaliknya

3. Layanan Kapal

Pelayanan kapal merupakan jasa kegiatan operasional kapal mulai dari masuk hingga keluar pelabuhan. Pelayanan kapal meliputi:

a) Jasa tambat

Jasa yang diberikan untuk kapal yang merapat ke dermaga untuk melakukan kegiatan bongkar muat barang.

b) Jasa pandu

Jasa yang diberikan untuk kapal keluar masuk menuju dermaga melalui alur pelabuhan, agar navigasi pelayaran dapat dilaksanakan dengan selamat, tertib, dan lancar demi keselamatan kapal dan lingkungan.

c) Jasa tunda

Jasa yang diberikan oleh kapal tunda untuk mendorong atau menarik kapal menuju atau keluar dari dermaga.

4. Jasa pelayanan air, sampah, dan limbah

Jasa yang diberikan untuk pelayanan air, pengelolaan sampah dan limbah kapal.

- Berikut adalah struktur organisasi Pelindo :

1. Rapat Umum Pemegang Saham

RUPS merupakan wadah bagi pemegang saham dalam memutuskan arah perseroan dan merupakan forum dewan komisaris dan direksi untuk melaporkan dan bertanggung jawab terhadap pelaksanaan tugas serta kinerja kepada pemegang saham.

Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) merupakan lembaga tertinggi Pelindo dan wadah bagi para pemegang saham untuk mengambil keputusan penting yang kewenangannya tidak diberikan kepada dewan direksi dan dewan komisaris sesuai yang ditentukan dalam anggaran dasar dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pelaksanaan RUPS dilaksanakan melalui proses pengumuman dan pemanggilan RUPS yang dilakukan sesuai ketentuan yang berlaku. Sejak diterbitkannya pengumuman dan surat pemanggilan pelaksanaan rapat tersebut, seluruh bahan yang akan dibahas dalam RUPS telah tersedia di kantor Pelindo. Dengan demikian, para pemangku kepentingan yang menjadi peserta rapat dapat mengambil bahan tersebut. RUPS terdiri dari RUPS Tahunan dan RUPS Luar Biasa.

RUPS Tahunan dilakukan Pelindo setiap tahun, yang meliputi laporan Tahunan Pelindo dan RUPS Tahunan tentang rencana Kerja dan anggaran Perusahaan (RKAP). Sedangkan RUPS luar Biasa dapat diadakan setiap waktu berdasarkan kebutuhan untuk kepentingan Pelindo. Pelaksanaan RUPS didahului dengan pemanggilan RUPS yang dilakukan sesuai ketentuan yang berlaku.

2. Dewan Komisaris

Dewan komisaris merupakan organ Pelindo yang bertugas melakukan pengawasan atas kebijakan pengurusan, jalannya pengurusan pada umumnya, baik mengenai Pelindo maupun usaha Pelindo, dan memberi nasihat kepada direksi untuk kepentingan Pelindo, sesuai dengan maksud dan tujuan Pelindo. Dalam menjalankan tugas pengawasan dan fungsi pemberian nasihat, Dewan Komisaris wajib membentuk Komite Audit dan dapat membentuk Komite Nominasi dan Remunerasi, Sekretariat Dewan Komisaris dan satu komite lain, jika diperlukan.

3. Direksi

Direksi merupakan organ Perusahaan yang memiliki tanggung jawab untuk memastikan bahwa seluruh aktivitas pengelolaan Pelindo seperti strategi Perusahaan, Pengawasan Internal, Kegiatan Sekretaris Perusahaan, Komersial, Teknik, Operasi, Keuangan, SDM, Transformasi, Pengembangan Bisnis dan lain-lain berjalan secara efisien dan efektif serta sesuai prinsip-prinsip GCG. Direksi juga merupakan representasi dari Perusahaan baik secara internal maupun eksternal. direksi senantiasa melaksanakan pengelolaan usaha sekaligus pengelolaan dan perlindungan kekayaan perusahaan, pengelolaan, strategi, dan rencana anggaran secara teratur. secara khusus, direksi terus melaksanakan strategi yang telah ditetapkan dalam upaya mencapai visi, misi, nilai-nilai Perusahaan, dan Corporate Roadmap. direksi juga memastikan agar seluruh komponen Pelindo bekerja dalam koridor nilai-nilai Perusahaan secara konsisten.

4.1.2 Sejarah PT. Pelabuhan Indonesia Cabang Manado



Pada awal abad 20, pelabuhan Manado ramai dikunjungi kapal-kapal untuk melakukan aktivitas perdagangan, kopra adalah produk andalan yang diekspor dari pelabuhan ini. Pelabuhan Manado di awal abad 20 memegang peranan penting bagi ekonomi di jazirah utara Celebes. Kapal-kapal dari berbagai daerah dan negara ramai berlabuh di pelabuhan ini. Kopra adalah barang ekspor andalan. “Jumlah koprah, salah satu barang ekspor utama, yang dikirim pada tahun 1914, 1915 dan 1916, adalah 142.000, 89.000 dan 120.000 pikul,” demikian buku berjudul *Netherlands East Indian Harbours*, diterbitkan oleh *Netherlands-East-Indian Government*, Batavia 1920. Disebutkan, pelabuhan Manado memiliki pengaruh dalam arus perdagangan di Hindia Belanda. Muara Sungai Tondano adalah penopang utama pelabuhan itu. Dulunya, muara ini tidak terlalu baik untuk navigasi. Muara sungai yang semakin dangkal ke arah bibir pantai, membuat pelabuhan itu sebelumnya tidak terlalu baik. Namun, berkat pembangunan muara sungai itu akhirnya dapat menjadi penopang untuk pelabuhan.

Di masa itu, ada tiga rumah adat besar yang dibangun di lokasi pelabuhan. Lebar dan kedalaman pantai yang tidak maksimal, membuat aktivitas bongkar muat tidak efektif. “Terlepas dari situasi di atas, perdagangan dan navigasi terus meningkat sebagai akibat kemakmuran wilayah Manado dan sekitarnya,” demikian tercatat di buku itu. Daerah-daerah di semenanjung utara Sulawesi, seperti Minahasa, pulau Sangihe dan Talaud dan Bolaang (Mongondou) menjadi bagian dari aktivitas pelabuhan Manado. Kapal uap besar yang berlayar ke Jepang dan Asia Timur mengangkut produk dari Gorontalo, daerah-daerah di sepanjang teluk Tomini dan Ternate.

Sirkulasi barang yang khusus berasal dari Manado, nilainya adalah: tahun 1913 sejumlah 8,500,000 gulden; tahun 1914 sejumlah 9,300,000 gulden; tahun 1916 senilai 7,200,000 gulden. Tahun 1918 meningkat menjadi 11,600,000 gulden. Nilai impor adalah 60-70 persen dari total dan sebagian besar terdiri dari beras dan barang-barang kain. Pada tahun 1914, 1915 dan 1916 masing-masing 95.000, 91.000 dan 108.000 pikul. Di tahun-tahun itu, produk ekspor yang utama adalah kopra. Pada tahun 1914, 1915 dan 1916 jumlah yang diekspor adalah 142.000, 89.000 dan 120.000 pikul. Seperti dicatat pada buku itu, pedangkalan sungai Tondano adalah salah satu yang menjadi masalah bagi perusahaan-perusahaan komersial di Manado yang menggunakan pelabuhan ini. Aktivitas pelabuhan, terutama kapal yang berlabuh untuk melakukan bongkar-muat sering terganggu.

Pada tahun 1919 biaya untuk pembangunan pelabuhan yang lebih modern yang bersama dengan itu adalah perbaikan muara sungai telah disiapkan oleh pemerintah. Perbaikan meliputi pembangunan dermaga yang agak menjorok ke laut dan pembangunan bendungan di tepi kanan sungai. Dengan begitu, maka perlu dilakukan pengerukan sungai, sehingga saat air surut kedalamannya bisa mencapai 2 M. Dengan kedalaman seperti itu, dirasa akan lebih memungkinkan kapal berlabuh. Biaya yang dibutuhkan menurut perkiraan, sebanyak 1 juta gulden.

Dengan modernisasi yang akan dilakukan itu, pemerintah Belanda terutama departemen yang bertugas mengurus pelabuhan memperkirakan akan terjadi peningkatan nilai ekspor sebesar 20 juta gulden. Ditambah dengan kenaikan harga kopra dan lagi dengan semakin banyak perkebunan kelapa yang dibuka, maka

jumlahnya akan naik hingga 25-30 juta. “Peningkatan yang sangat diinginkan ini juga akan sangat penting bagi penduduk Minahasa, yang kesetiaannya untuk Belanda dan Ratu telah berkali-kali diungkapkan dengan cara yang mencol

Buku Sejarah Kebangkitan Nasional Daerah Sulawesi Utara yang diterbitkan Direktorat Jenderal Kebudayaan tahun 1978 menyebutkan, di tahun 1920, pelabuhan Manado dan Amurang merupakan dua pelabuhan yang paling ramai dikunjungi di jazirah utara Celebes ini. Kapal-kapal yang membawa dan mengirim komoditi banyak yang berlabuh di pelabuhan itu. Komoditi yang dibawa masuk antara lain, berbagai jenis kain, barang pecah belah, arak, garam, beras, bir, teh, gula. Lalu berbagai macam barang dari karet, juga semen, kapur, makanan kaleng, seng, ikan asin, kulit sepatu, korek api, pisau dan barang-barang dari logam lainnya. Kemudian sabun, tepung terigu, susu, kertas dan alat tulis menulis, rokok dan sebagainya. Buku itu menyebutkan juga, pedagang-pedagang Cina dan Arab adalah yang paling diuntungkan waktu itu. Mereka berada di hampir semua pelosok.

Dengan pelabuhan Manado yang ramai, maka penduduk di kepulauan Sangihe dan Talaud mendapat berkah. Dua daerah ini bahkan dijuluki sebagai daerah ringgit karena hasil kelapanya yang banyak. “Kopra dijual dengan harga F. 25,- sepikul yang dibeli oleh pedagang-pedagang antaranya oleh pedagang-pedagang Jepang yang mulai masuk ke sana kira-kira tahun 1919. Selain kopra, mereka juga membeli pala terutama dari pulau Siau, dan ayam yang dipasaran harganya sekitar 15 sen, dibeli orang Jepang dengan harga sampai f. 2,50 seekor,” demikian dijelaskan di buku itu Sejarah Kebangkitan Nasional Daerah Sulawesi Utara. Pelabuhan Manado berakhir masa kejayaannya kira-kira mulai tahun 1950-

an. Yaitu ketika aktivitas bongkar-muat barang dialihkan ke Bitung. Sebuah pelabuhan baru yang besar sedang dibangun di sana. Peletakan baru pertama pelabuhan Bitung dilakukan oleh Presiden Soekarno pada tahun 1953.

4.1.3 Visi dan Misi PT. Pelabuhan Indonesia

- Visi

"Menjadi pemimpin ekosistem maritim terintegrasi dan berkelas dunia". Visi tersebut merupakan pernyataan cita-cita Perusahaan menjadi pintu gerbang utama jaringan logistik global di Indonesia. Cita-cita ini muncul dilandasi dengan potensi geografis, peluang bisnis serta kebijakan nasional yang membuka peluang bagi perusahaan untuk merealisasikan visi dimaksud.

- Misi

Mewujudkan jaringan ekosistem maritim nasional melalui peningkatan konektivitas jaringan dan integrasi pelayanan guna mendukung pertumbuhan ekonomi Indonesia. Menyediakan Jasa Kepelabuhanan & Maritim yang Handal & Terintegrasi dengan Kawasan Industri untuk Mendukung Jaringan LogistikIndonesia & Global dengan Memaksimalkan Manfaat Ekonomi Selat Malaka.

4.1.4 Logo PT. Pelabuhan Indonesia



- Konsep bentuk logo

Bentuk huruf P dari logo Pelindo terinspirasi dari jalur atau rute yang ramai, padat dan kompleks. Filosofi dibalik bentuk jalur tersebut menggambarkan bagaimana Pelindo berperan sebagai penyedia jasa kepelabuhanan dan logistik terintegrasi yang selalu berperan aktif dalam transportasi laut di Indonesia. Diangkat dari visi besar, Pelindo bertekad untuk menjadi pusat kegiatan ekonomi nasional dan menjadi kunci suksesnya program tol laut Indonesia.

- Konsep warna logo

Warna biru pada nama dan logo Pelindo melambangkan stabilitas, kepercayaan, integritas, profesionalisme dan pengabdian perusahaan dalam menjalankan bisnis laut. Warna ini juga mencerminkan makna dari usaha Pelindo, sebagai bagian dari Badan Usaha Milik Negara (BUMN), untuk selalu memberikan yang optimal bagi seluruh *stakeholder*.

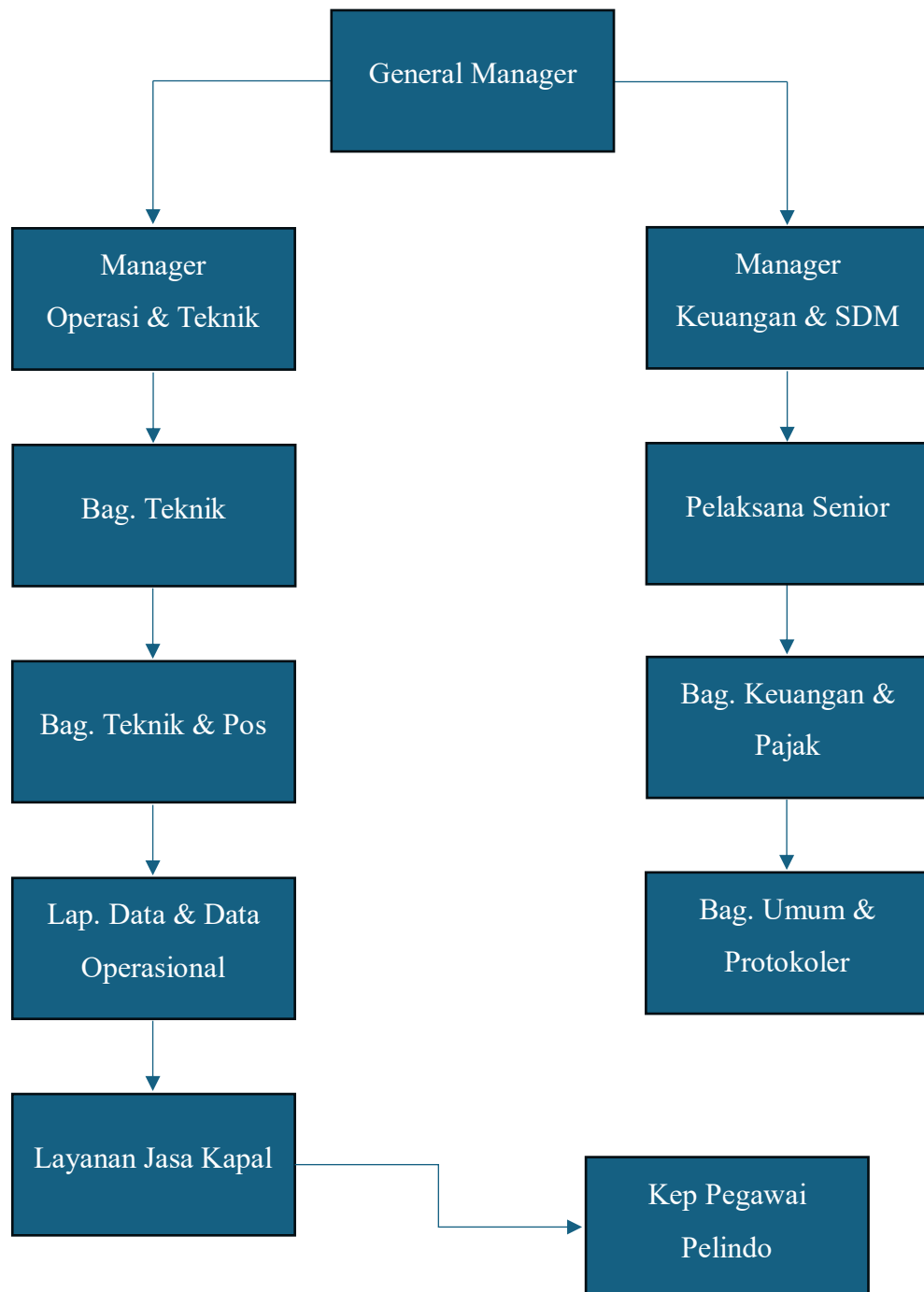
4.1.5 Sumber Daya Perusahaan

Pada PT. Pelabuhan Indonesia Regional 4 Manado terdapat sumber daya manusia didalamnya. Jumlah sumber daya manusia beserta jabatannya dapat dilihat pada tabel berikut :

NO	JABATAN	JUMLAH (ORANG)	PRESENTASE (%)
1	General Manager	1	3,33%
2	Operational Manager	1	3,33%
3	Manager Keuangan	1	3,33%
4	Karyawan	27	90%
TOTAL		30	100%

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia yang ada pada PT. Pelabuhan Indonesia Regional 4 Manado memiliki 4 tingkatan jabatan dengan jumlah kedudukan terbanyak yaitu karyawan sebanyak 27 orang atau setara dengan presentase 90%.

4.1.6 Struktur Organisasi



Alamat Kantor : Wenang utara kec,wenang kota manado
Waktu Kerja : Pkl. 08.00 s/d 16.30
Kegiatan Rutin : 1. Setiap Jumat Pagi kegiatan Senam bersama

4.2 Hasil Analisis

4.1.7 Deskripsi Responden

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan PT Pelabuhan Indonesia cabang Manado dengan sampel penelitian yang ada pada perusahaan. Berdasarkan data yang telah diperoleh, maka berikut ini akan diuraikan gambaran umum responden penelitian. Responden berjumlah 30 orang yang terbagi dalam beberapa kelompok kerja, dari data yang diperoleh terdapat beberapa komposisi yang akan diangkat seperti komposisi responden berdasarkan jenis kelamin, berdasarkan usia, dan berdasarkan tingkat Pendidikan yang dapat dilihat sebagai berikut:

1. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin yaitu laki-laki dan perempuan. Laki-laki memiliki jumlah terbanyak ditemui yaitu 17 orang dengan tingkat presentas 57 % sedangkan untuk perempuan sebanyak 13 orang dengan tingkat presentase 43%. Selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel**Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin**

NO	JENIS KELAMIN	JUMLAH (ORANG)	PRESENTASE (%)
1	LAKI-LAKI	17	57%
2	PEREMPUAN	13	43%
TOTAL		30	100%

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2024

2. Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Berdasarkan penelitian dapat diketahui bahwa karyawan yang paling banyak ditemui pada perusahaan PT pelabuhan indonesia cabang Manado adalah karyawan dengan range usia kurang dari 25 tahun yaitu sebanyak 2 orang dengan tingkat presentase 6,67%. Karyawan yang berada pada range usia 26-35 tahun sebanyak 12 orang dengan tingkat presentase 40,33%. Selanjutnya karyawan pada range usia 36-45 tahun sebanyak 13 orang dengan tingkat presentase 43,33%. Dan yang terakhir yang merupakan jumlah yang paling sedikit adalah karyawan dengan usia 46-55 tahun sebanyak 3 orang dengan tingkat presentase 10,00%. Selanjutnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 9**Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan**

NO	PENDIDIKAN	JUMLAH (ORANG)	PRESENTASE (%)
1	S2	4	13,33%
2	S1	11	36,67%
3	SLTA	15	50,00%
TOTAL		30	100%

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2024

Hasil analisis deskriptif statistik untuk melihat proses penyebaran data berdasarkan ukuran gejala pusat dari variabel Kepemimpinan (X) dan Kinerja Karyawan (Y) dari jawaban kuesioner responden. Sebelum melakukan analisis maka terlebih dahulu variabel-variabel penelitian dideskripsikan untuk mengetahui karakteristik setiap variabel. Data yang dikumpul dari 30 responden ditabulasi menurut variabel penelitian dan dideskripsikan dengan bantuan fasilitas Excel, hasil analisis deskriptif disajikan pada tabel berikut :

Deskripsi Variabel Kepemimpinan (X) dan Kinerja Karyawan (Y)

<i>Gaya Kepemimpinan x</i>		<i>Kinerja Karyawan y</i>	
Mean	54	Mean	27
Standard Error	1,38	Standard Error	0,64
Median	54	Median	27
Mode	47	Mode	27
Standard Deviation	7,56	Standard Deviation	3,49
Sample Variance	57,18	Sample Variance	12,18
Kurtosis	-1,40	Kurtosis	-0,63
Skewness	0,16	Skewness	0,02
Range	24	Range	13
Minimum	42	Minimum	20
Maximum	66	Maximum	33
Sum	1628	Sum	806
Count	30	Count	30

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

1. Deskripsi Variabel Kepemimpinan (X)

Dari analisis deskriptif statistik yang telah dilakukan maka didapatkan nilai maximum atau nilai tertinggi sebesar 66, dan nilai minimum atau nilai terendah sebesar 42. Untuk nilai Range atau jarak data maximum dikurangi data minimum sebesar 24, sum atau total skor 1628, nilai mean atau rata-rata dari variabel Kepemimpinan 54 dengan standar eror 1,38. Mode atau modus dari data sebesar 47, serta nilai sample variance atau varian data yang didapat dari kelipatan standar deviasi sebesar 7,56. Hal ini menggambarkan bahwa Kepemimpinan pada Perusahaan PT Pelabuhan indonesia cabang Manado memiliki variasi nilai yang signifikan dengan tingkat kesalahan kecil, sehingga dapat digunakan sebagai variabel penelitian.

2. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Dari analisis deskriptif statistik yang telah dilakukan maka didapatkan nilai maximum atau nilai tertinggi 33, dan nilai minimum atau nilai terendah 20. Nilai range atau jarak data maximum dikurangi data minimum sebesar 13, sum atau total skor 806, nilai mean atau rata-rata dari variabel Kinerja Karyawan 27 dengan standar eror 0,64. Mode atau modus dari data sebesar 27, serta nilai sample variance atau varian data yang didapat dari kelipatan standar deviasi sebesar 3,49. Hal ini menggambarkan bahwa Kinerja Karyawan pada PT Pelabuhan indonesia cabang Manado memiliki variasi nilai yang signifikan dengan tingkat kesalahan kecil, sehingga dapat digunakan sebagai variabel penelitian

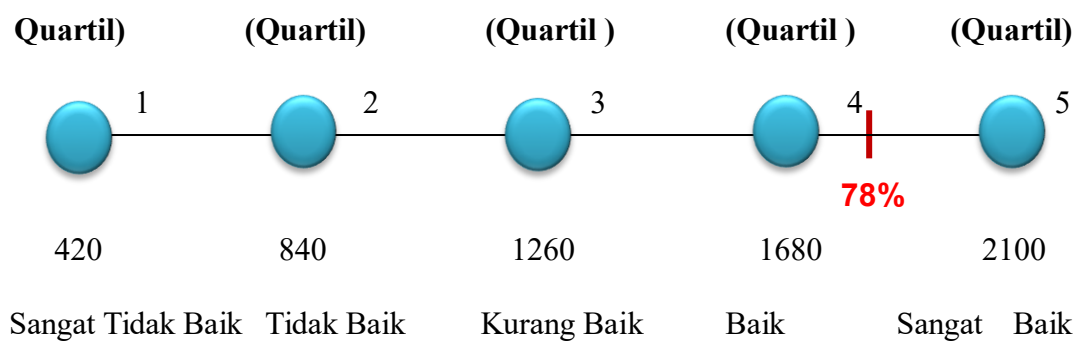
4.1.8 Total Skor Variabel Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui seberapa baik tanggapan responden terhadap variabel yang dihasilkan akan menggambarkan keadaan variabel Kepemimpinan (X) dan Kinerja Karyawan (Y), berikut hasil analisisnya:

1. Total Skor Kepemimpinan (X)

Instrumen penelitian untuk variabel Kepemimpinan sebanyak 14 pernyataan dengan opsi pilihan 5 jawaban yang diberikan skor 1-5, dan jumlah responden sebanyak 30 orang. Jumlah skor kriterium (bila item mendapatkan skor tertinggi) : $5 \times 14 \times 30 = 2.100$. Dengan skor tertinggi = 5, jumlah item = 14, dan jumlah responden = 30. Sedangkan untuk jawaban minimum (bila setiap item mendapatkan skor terendah) : $1 \times 14 \times 30 = 420$. Dengan skor terendah = 1, jumlah item = 14, dan jumlah responden = 30.

Jumlah skor hasil jawaban responden untuk variabel Kepemimpinan (X) dari 30 responden pengumpulan data = 1202. Dengan demikian, variabel Kepemimpinan (X) menurut persepsi 30 responden, yaitu $2.100:1628 \times 100 = 78\%$ berdasarkan jawaban dari responde. Hal ini secara kontinum dapat dibuat kategori sebagai berikut:



Total Skor Variabel Kepemimpinan (X)

Total skor Kepemimpinan (X) berjumlah 1628 termasuk dalam kategori interval “BAIK”. Hasil analisis tentang skor jawaban responden sebesar 78% dalam hal ini sudah baik tetapi, akan lebih baik apabila ditingkatkan lagi Kepemimpinan agar dapat menunjang Kinerja Karyawan tersebut pada PT Pelabuhan indonsia cabang Manado.

NO.	ANALISA SKOR X	HASIL	KETERANGAN				
1.	SKOR TERTINGGI	5					
2.	JUMLAH PERTANYAAN	14					
3.	JUMLAH RESPONDEN	30					
4.	TOTAL SKOR JWB TERTINGGI (5)	2100	Total Skor Tertinggi = 5 x 14 x 30				
5.	TOTAL SKOR JAWABAN	1628					
6.	TOTAL SKOR PERSENTASE	78%					
7.	QUARTIL	525					

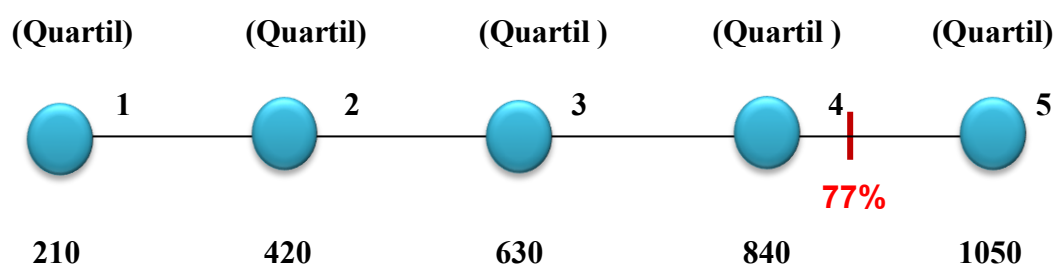
8.	GARIS QUARTIL PEMBAHASAN	4	Q0	Q1	Q2	Q3	Q4
			0	525	1050	1575	2100

2. Total Skor Kinerja Karyawan (Y)

Instrumen penelitian untuk variabel Kinerja Karyawan sebanyak 7 pertanyaan dengan opsi atau pilihan 5 jawaban yang telah diberikan skor 1-5, dan jumlah responden sebanyak 30 orang. Jumlah skor kriterium (bila setiap item mendapat skor tertinggi) : $5 \times 7 \times 30 = 2100$. Dengan skor tertinggi = 5, jumlah item = 7, dan jumlah responden = 30. Sedangkan untuk jawaban minimum (bila setiap item mendapatkan skor terendah) : $1 \times 7 \times 30 = 210$. Dengan skor terendah = 1, jumlah item = 7 dan jumlah responden = 30

Jumlah skor hasil jawaban responden untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) dari 30 responden pengumpulan data = 806. Dengan demikian, variabel Kinerja Karyawan (Y) menurut persepsi 30 responden, yaitu $\frac{806}{1050} \times 100 = 77\%$

Berdasarkan jawaban dari responden. Hal ini secara kontinum dapat dibuat kategori sebagai berikut



Sangat Tidak Baik Tidak Baik Kurang Baik Baik Sangat Baik

Gambar 7

Total Skor Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Total skor variabel Kinerja Karyawan (Y) berjumlah 594 termasuk dalam kategori interval “BAIK” dan sudah hamper mendekati kategori Sangat Baik, Hasil analisis tentang skor jawaban responden sebesar 77% dalam hal ini menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan pada PT Pelabuhan indonesia cabang Manado sudah “BAIK” mendekati kuartil ke lima yaitu Sangat Baik.

NO.	ANALISA SKOR Y	HASIL	KETERANGAN				
1.	SKOR TERTINGGI	5					
2.	JUMLAH PERTANYAAN	7					
3.	JUMLAH RESPONDEN	30					
4.	TOTAL SKOR JWB TERTINGGI (5)	1050	Total Skor Tertinggi = 5 x 7 x 30				
5.	TOTAL SKOR JAWABAN	806					
6.	TOTAL SKOR PERSENTASE	77%					
7.	QUARTIL	263					
8.	GARIS QUARTIL PEMBAHASAN	4	Q0	Q1	Q2	Q3	Q4
			0	263	525	788	1050

4.1.9 Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Adapun uji validitas dilakukan untuk mengetahui besarnya hubungan antar item butir pernyataan dengan total item pernyataan untuk masing-masing variabel, yaitu Kepemimpinan (X) dan Kinerja Karyawan (Y) adalah sebagai berikut :

1. Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X)

Untuk jelasnya validitas variabel Kepemimpinan (X) dapat dilihat koefisien validitas masing-masing butir pernyataan sebagai berikut dengan Stat. Produk Moment (r) yaitu, 0,361 (*dapat dilihat pada lampiran r tabel*) :

Tabel

Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X)

NO	ITEM	PEARSON CORRELATION	KETERANGAN
1	X1	0,860	VALID
2	X2	0,738	VALID
3	X3	0,776	VALID
4	X4	0,640	VALID
5	X5	0,747	VALID
6	X6	0,854	VALID
7	X7	0,700	VALID
8	X8	0,801	VALID
9	X9	0,742	VALID
10	X10	0,749	VALID
11	X11	0,843	VALID

12	X12	0,804	VALID
13	X13	0,716	VALID
14	X14	0,726	VALID

Sumber : Hasil Olahan Excel Tahun 2024

Untuk mengukur nilai validitas Kepemimpinan (X) ditentukan dengan melihat nilai $\alpha = 0,05$ dengan jumlah responden 30 sehingga nilai $r(0,05,30)$ pada *Table Product Moment* dan didapat nilai $r = 0,361$. Jika hasil validitas berada di atas 0,361 maka dianggap butir pernyataan atau instrumen tersebut sudah valid. Hasil analisis validitas untuk semua instrumen pada variabel Kepemimpinan (X) semuanya valid karena semua instrumen di atas $r=0,361$. Sehingga variabel Kepemimpinan (X) sudah layak untuk dijadikan variabel penelitian.

2. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Untuk lebih jelasnya validitas variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat keefisien validitas masing-masing butir pernyataan sebagai berikut dengan *Statistik Produk Momen (r)* yaitu 0,729 :

Tabel 12
Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

NO	ITEM	PEARSON CORRELATION	KETERANGAN
1	Y1	0.850	VALID
2	Y2	0.736	VALID
3	Y3	0.762	VALID
4	Y4	0.715	VALID
5	Y5	0.750	VALID
6	Y6	0.755	VALID
7	Y7	0.745	VALID

Berdasarkan tabel di atas, untuk mengukur nilai validitas instrumen Kinerja Karyawan (Y) ditentukan dengan melihat nilai $\alpha = 0,05$ dengan jumlah responden 30 responden sehingga nilai $r(0,05,30)$ pada *Table Product Moment* dan di dapat nilai $r=0,361$. Jika hasil validitas berada di atas 0,361 maka dianggap butir pernyataan atau instrumen sudah valid. Hasil analisis validitas untuk ke lima belas instrumen pada variabel Kinerja Karyawan (Y) memperoleh nilai di atas $r=0,361$.

Sehingga variabel Kinerja Karyawan (Y) sudah layak untuk dijadikan variabel penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah pernyataan yang digunakan sebagai pengukuran setiap variabel baik Variabel Kepemimpinan (X) dan Variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan menggunakan metode *Cronbach's alpha* dan dapat dijelaskan sebagai berikut

Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan (X)

Uji reliabilitas dari variabel Kepemimpinan (X) dapat dijelaskan dalam tabel sebagai berikut :

Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Kepemimpinan (X)

Cronbach's Alpha	N of Item
0,945	14

Sumber: Excel diolah Tahun 2024

Dari tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa instrumen atau pernyataan dari setiap variabel memiliki koefisien keandalan atau masuk akal untuk dijadikan alat pengukuran dalam penelitian. Dimana kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel jika nilai $\alpha > 0,6$. Dalam tabel tersebut menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas untuk variabel Kepemimpinan (X) lebih besar dari 0,6 yaitu 0,945 dan

ini mengartikan instrumen penelitian variabel Kepemimpinan (X) dinyatakan reliabel.

Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Uji reliabilitas untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan sebagai berikut

Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Cronbach's Alpha	N of Item
0,876	7

Sumber: Excel diolah Tahun 2024

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa instrumen atau pernyataan dari setiap variabel memiliki koefisien keandalan atau masuk akal untuk dijadikan alat pengukuran dalam penelitian. Dimana kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel jika nilai alpha $> 0,6$. Dalam tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) lebih besar dari 0,6 yaitu 0,876 dan ini mengartikan instrumen penelitian variabel Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan reliabel.

4.2.0 Hasil Analisis Korelasi dan Regresi Linear Sederhana

Kinerja Karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, baik faktor internal maupun eksternal perusahaan. Untuk itu perlu dianalisa hubungan antara setiap variabel yang menjadi bagian dari model penelitian ini.

Analisis korelasi digunakan untuk mencari tahu apakah ada hubungan antar variabel. Sedangkan analisis regresi adalah analisis regresi adalah analisis yang digunakan untuk mencari apakah ada pengaruh antar variabel. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang diberikan pada 30 karyawan pada Perusahaan PT pelabuhan indonesia cabang Manado. Data yang terkelompok tersebut dianalisis dengan bantuan aplikasi Exel dan SPSS.

4.2.4 Uji Regresi Linear Sederhana

Regresi linear sederhana adalah metode statistik yang digunakan untuk memahami hubungan antara dua variabel, yaitu satu variabel independen (prediktor atau input) dan satu variabel dependen (respon atau output). Tujuannya adalah untuk memodelkan hubungan linear antara variabel-variabel tersebut, yang kemudian dapat digunakan untuk membuat prediksi tentang nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi internal (X) terhadap kinerja karyawan Perusahaan PT Pelabuhan indonesia cabang Manado, pertama-tama dilakukan uji koefisien determinasi yang dapat dilihat dari hasil tabel analisis berikut :

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

MODEL SUMMARY		
variabel	R	R-Square

Gaya kepemimpinan-kinerja karyawan	0,890	0,785
---	--------------	--------------

Sumber : Hasil Pengolahan Data Tahun 2024

Dari hasil analisis diatas, didapatkan nilai R (korelasi) sebesar 0,890 Hal tersebut dapat diartikan, bahwa variabel komunikasi internal (X) dan variabel kinerja karyawan (Y) memiliki hubungan atau berkorelasi. Nilai R Square (koefisien determinasi) yang didapat dari hasil analisis data sebesar 0,785 yang dapat diartikan bahwa persentase keragaman variabel kinerja karyawan (Y) yang dapat dijelaskan oleh variabel komunikasi internal (X) adalah 78,5%, sedangkan % sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar model regresi.

Adapun secara lebih lanjut, analisis regresi linear sederhana pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Persamaan Regresi Linear Sederhana

Coefficients		
variabel	a	b
Gaya kepemimpinan-kinerja karyawan	4.633	0.410

Sumber : Hasil Pengolahan Data Tahun 2024

Berikut adalah bentuk pemodelan regresi linear sederhana yang digunakan dalam penelitian ini :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

- b = Koefesien regresi
 X = Komunikasi Internal

Persamaan regresi antar variabel komunikasi internal terhadap kinerja karyawan adalah $Y = 4.633 + 0,410 X$ menunjukkan pengaruh yang positif. Hasil persamaan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan ditentukan oleh komunikasi internal pada Perusahaan Daerah Air Minum dengan konstanta sebesar 4.633 dan koefisien regresi variabel X sebesar 0,410. Jadi apabila komunikasi internal ditingkatkan satu satuan maka akan meningkat sebesar 5,043 satuan kinerja karyawan pada PT Pelindo manado.

4.3 Uji Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini di uji kebenarannya dengan menggunakan uji parsial pada model regresi pengujian dilakukan dengan melihat taraf signifikan hasil hitung. Jika taraf signifikan yang dihasilkan dari perhitungan bahwa 0,05 maka hipotesis diterima, sedangkan jika taraf signifikan hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak. Adapun dalam penelitian ini, untuk melihat pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja karyawan pada PT Pelindo Manado secara parsial sekaligus menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Uji Hipotesis secara parsial

Coefficients		
variabel	T hitung	sig
Gaya kepemimpinan-kinerja karyawan	10.351	0.000

Sumber : Hasil Pengolahan Data Tahun 2024

Dengan menggunakan t-test, diperoleh nilai t hitung variabel komunikasi internal (X) sebesar 4.633 sedangkan t tabel (signifikansi 5% atau 0,05) dan derajat bebas (df) = $N-k-1 = 30-1-1 = 28$ dimana N = jumlah sampel, dan k = jumlah variabel independen adalah sebesar dengan demikian t hitung = $10.351 > t$ tabel = 2.048 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 (sig < 05).

Dengan Membandingkan t tabel dan t hitung untuk menentukan hipotesis melalui uji t yaitu :

Ho: $\beta_1 \leq 0$ (Gaya kepemimpinan tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT pelindoManado)

Ha: $\beta_1 > 0$ (Gaya kepemimpinan ada pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT pelindo Manado)

Bila t hitung < t tabel maka Ho diterima Ha ditolak, sedangkan jika t hitung > t tabel maka Ho ditolak Ha diterima. Variabel komunikasi internal dengan t hitung sebesar 4.633 lebih besar dari t tabel sebesar . Berdasarkan analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Pelindo Cabang Kota Manado secara parsial.

1. Gambaran Umum Gaya Kepemimpinan pada PT. Pelindo Cabang Kota Manado

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh General Manager di PT. Pelindo Cabang Kota Manado menunjukkan beberapa kelemahan, terutama dalam hal komunikasi dan hubungan interpersonal dengan karyawan. Berdasarkan informasi yang

diperoleh, General Manager sering kali memberikan informasi yang tidak sepenuhnya dipahami oleh karyawan. Hal ini menandakan adanya masalah dalam efektivitas komunikasi internal, yang merupakan komponen krusial dalam gaya kepemimpinan yang baik. Selain itu, kesibukan General Manager dan kurangnya rasa keakraban antara atasan dan karyawan menyebabkan rendahnya keterlibatan dan dukungan emosional bagi karyawan.

Gaya kepemimpinan yang kurang merangkul ini dapat dikategorikan sebagai gaya kepemimpinan yang lebih bersifat transaksional, di mana hubungan antara atasan dan bawahan cenderung formal dan berbasis pada tugas spesifik tanpa adanya perhatian yang memadai terhadap kebutuhan personal dan profesional karyawan. Pendekatan ini, meskipun mungkin efektif dalam jangka pendek untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu, berpotensi menghambat motivasi intrinsik karyawan dan mengurangi loyalitas serta komitmen jangka panjang.

2. Gambaran Umum Kinerja Karyawan pada PT. Pelindo Cabang Kota Manado

Kinerja karyawan di PT. Pelindo Cabang Kota Manado sangat bergantung pada instruksi langsung dari General Manager. Ketergantungan ini menunjukkan adanya pola kerja yang sangat terstruktur namun cenderung reaktif, di mana karyawan menunggu arahan daripada berinisiatif dalam menyelesaikan tugas. Ketergantungan ini dapat mengindikasikan kurangnya pemberdayaan karyawan, di mana karyawan tidak merasa memiliki otonomi yang cukup untuk mengambil keputusan yang memengaruhi pekerjaan mereka.

Kondisi ini mencerminkan lingkungan kerja yang kurang memberdayakan, di mana kreativitas dan inovasi karyawan tidak diberi ruang yang cukup untuk berkembang. Dalam konteks ini, kinerja karyawan mungkin terpaku pada rutinitas dan arahan spesifik, yang bisa mengurangi kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan atau mengimplementasikan perbaikan berkelanjutan.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelindo Cabang Kota Manado

Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pelindo Cabang Kota Manado. Dengan nilai R sebesar 0,890 dan R Square sebesar 0,785, dapat disimpulkan bahwa 78,5% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan. Ini menandakan bahwa gaya kepemimpinan memainkan peran yang sangat dominan dalam menentukan seberapa efektif karyawan dapat menjalankan tugas-tugas mereka.

Nilai t hitung sebesar 10,351 dengan signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari 0,05, menegaskan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan signifikan secara statistik. Ini berarti bahwa perubahan dalam gaya kepemimpinan akan berdampak langsung pada perubahan kinerja karyawan. Dalam konteks PT. Pelindo, gaya kepemimpinan yang kurang komunikatif dan kurang merangkul karyawan telah terbukti menjadi faktor yang dapat membatasi optimalisasi kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan yang tidak inklusif dan kurang mendukung ini dapat menyebabkan karyawan merasa kurang dihargai dan kurang termotivasi, yang pada

akhirnya berdampak negatif pada produktivitas dan efisiensi kerja. Oleh karena itu, peningkatan dalam gaya kepemimpinan, terutama dalam aspek komunikasi dan hubungan interpersonal, dapat menjadi kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

4. Kajian Solusi Strategis yang Dapat Diimplementasikan

Untuk mengatasi masalah yang telah diidentifikasi di PT. Pelindo Cabang Kota Manado, beberapa solusi strategis dapat dipertimbangkan:

1. **Peningkatan Keterampilan Komunikasi Pimpinan:** General Manager perlu dilatih untuk meningkatkan keterampilan komunikasi yang efektif, terutama dalam menyampaikan informasi yang jelas dan mudah dipahami oleh karyawan. Pelatihan ini dapat mencakup teknik komunikasi interpersonal yang lebih baik dan penggunaan media komunikasi yang lebih efektif.
2. **Pengembangan Kepemimpinan yang Lebih Inklusif dan Transformasional:** Perusahaan perlu mempertimbangkan pendekatan kepemimpinan yang lebih inklusif, di mana General Manager secara aktif merangkul dan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan. Gaya kepemimpinan transformasional, yang menekankan pada pemberdayaan, motivasi, dan dukungan kepada karyawan, dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan mereka rasa kepemilikan dan tanggung jawab yang lebih besar.
3. **Pemberdayaan Karyawan:** Untuk mengurangi ketergantungan pada instruksi langsung, karyawan perlu diberi lebih banyak otonomi dan

kepercayaan untuk mengambil inisiatif dalam tugas-tugas mereka. Ini dapat dilakukan melalui pelatihan yang fokus pada pengembangan keterampilan pengambilan keputusan dan problem-solving, serta pemberian insentif untuk inisiatif dan inovasi.

4. **Membangun Budaya Organisasi yang Lebih Terbuka dan Kolaboratif:**
Budaya organisasi yang mendukung keterbukaan dan kolaborasi antara pimpinan dan karyawan harus dikembangkan. Ini dapat dicapai melalui kegiatan team building, sesi feedback rutin, dan program mentoring yang memperkuat hubungan interpersonal di tempat kerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini mencoba memberikan bukti empiris mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan PT Pelabuhan Indonesia cabang Manado. Uraian mengenai hasil selanjutnya disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan sudah berjalan dengan baik namun masih dimaksimalkan bagi para pimpinan dalam perusahaan PT Pelabuhan Indonesia cabang Manado.
2. Kinerja Karyawan sudah berjalan dengan baik namun masih perlu dimaksimalkan bagi para karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia cabang Manado.

3. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan Kinerja Karyawan. Artinya Kepemimpinan yang baik akan mengakibatkan peningkatan pada Kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implementasi atas hasil penelitian, maka peneliti memberi beberapa sarankan sebagai berikut:

1. Pemimpin harus menjadi contoh yang baik dalam hale tika kerja, disiplin, dan integritas, karena karyawan cenderung mengikuti perilaku dan sikap yang ditunjukkan oleh pimpinan.

2. Pemimpin harus selalu menciptakan budaya komunikasi terbuka dimana karyawan merasa nyaman untuk berbicara, memberikan masukan, dan mengungkapkan ide-ide mereka.
3. Memberikan kesempatan kesempatan bagi karyawan untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan professional. Berupa workshop ataupun pelatihan internal maupun eksternal lainnya.
4. Memberikan penghargaan dan pengakuan bagi karyawan yang berprestasi dapat meningkatkan motivasi dan kinerja para karyawan. Bisa berupa penghargaan formal maupun ucapan terima kasih.
5. Mendelegasikan tugas yang jelas dan memberikan tanggung jawab yang sesuai dengan kemampuan karyawan. Ini membantu karyawan merasa dipercaya dan penting dalam oraganisasi.
6. Karyawan harus menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan mereka dengan berusaha untuk mencapai hasil terbaik dalam setiap tugas yang diberikan.
7. Bekerja sama dengan rekan kerja dan membantu satu sama lain dapat meningkatkan efisiensi dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis.
8. Menunjukkan sikap proaktif dengan mencari solusi atas masalah yang dihadapi dan tidak menunggu instruksi dari atasan. Mengambil inisiatif dalam pekerjaan secara keseluruhan.

PETUNJUK PENGISIAN KUISIONER

Bapak/Ibu yang terhormat,

Dalam rangka penelitian, saya mohon bantuan bapak/ibu sebagai responden dalam penelitian ini dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Pelabuhan Indonesia cabang Manado, sebelum mengisi blanko kusioner diharapkan agar bapak/ibu memperhatikan petunjuk pengisian sebagai berikut.

- 1 Terdapat 2 kelompok kusioner yaitu tentang (i) Kepemimpinan, (ii) kinerja pegawai.
- 2 Bapak/ibu dimohon untuk menjawab semua pertanyaan demi memperlancar penelitian, dan diharapkan tidak ada jawaban yang dikosongkan. Berilah tanda (x) pada kolom jawaban yang anda anggap lebih tepat.
- 3 Hasil dari pengisian kusioner ini semata-mata untuk kepentingan ilmiah dan tidak akan mempengaruhi kondisi Bapak/ibu.

Akhirnya saya ucapkan terima kasih atas bantuan dan kerjasamanya.

INSTRUMEN PENELITIAN

PETUNJUK :

- Kusioner ini dibuat untuk kepentingan penelitian semata, sama sekali tidak untuk menilai Kepemimpinan. Oleh karena itu informasi yang benar sangat diperlukan untuk keberhasilan penelitian.
- Responden diminta mengisi penilaian Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai hanya terbatas pada mereka yang mengisi kusioner.

- 8 pemimpin Membuat karyawan merasa dihargai ?
- A. Sangat sering B. Sering C. Cukup Sering D. Jarang
E. Tidak pernah
- 9 pemimpin bisa Mengkoordinasi dalam kelompok kerja ?
- A. Sangat sering B. Sering C. Cukup Sering D. Jarang
E. Tidak pernah
- 10 Informasi yang diberikan oleh pimpinan jelas dan mudah dipahami ?
- A. Sangat sering B. Sering C. Cukup Sering D. Jarang
E. Tidak pernah
- 11 Memberikan arahan serta ide-ide dalam memecahkan masalah
- A. Sangat sering B. Sering C. Cukup Sering D. Jarang
E. Tidak pernah
- 12 pimpinan Membangun hubungan yang baik ?
- A. Sangat sering B. Sering C. Cukup Sering D. Jarang
E. Tidak pernah
- 13 pimpinan Memberikan arahan serta ide-ide dalam memecahkan masalah
- A. Sangat sering B. Sering C. Cukup Sering D. Jarang
E. Tidak pernah
- 14 pimpinan Menyampaikan pesan yang berisi tentang perintah untuk mengerjakan pekerjaan ?
- A. Sangat sering B. Sering C. Cukup Sering D. Jarang
E. Tidak pernah

Jawaban Kepemimpinan (X) dari 53 Responden

	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	Total
1	3	4	3	4	3	5	4	3	4	3	4	3	3	4	50
2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	66
3	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	63
4	4	4	4	5	4	5	3	5	4	4	4	3	4	4	58
5	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	46
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	46
7	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	2	44
8	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	64
9	5	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	59
10	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	63
11	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	45
12	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	66
13	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	65
14	4	5	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	5	2	51
15	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	47
16	2	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	46
17	3	4	5	4	3	3	4	3	4	4	3	4	2	3	49
18	4	3	5	3	4	4	5	3	5	4	4	4	4	4	56
19	4	4	4	4	5	3	5	3	4	4	4	4	4	4	54
20	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	51
21	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	62
22	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	47
23	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	48
24	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	53
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	57
26	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	63
27	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	47
28	4	4	3	4	4	4	4	3	3	5	4	4	5	4	56
29	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	3	4	3	60
30	3	3	4	3	4	2	2	3	3	3	2	3	2	3	42

Jawaban Kinerja Karyawan (Y) dari 53 Responden

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Total
1	4	3	3	3	4	4	3	25
2	5	5	5	5	4	5	4	32
3	5	4	4	5	4	4	5	32
4	5	4	4	4	3	3	5	28
5	4	3	4	3	5	4	3	26
6	3	3	3	3	3	3	3	20
7	4	4	3	4	3	3	4	24
8	5	4	5	4	4	5	5	32
9	4	4	4	4	4	4	4	28
10	4	5	4	4	4	4	5	30
11	3	3	3	3	2	3	3	21
12	5	5	4	4	5	5	4	32
13	5	4	5	4	4	5	4	31
14	3	4	3	4	3	4	4	25
15	2	3	4	3	4	3	3	22
16	3	4	3	4	3	3	3	24
17	4	3	4	5	4	3	4	27
18	4	3	4	3	4	4	5	26
19	4	4	4	3	4	4	3	26
20	4	4	3	4	5	4	4	27
21	4	4	5	4	4	4	4	29
22	3	4	3	3	3	3	3	23
23	4	3	4	4	4	5	3	27
24	3	3	4	4	4	4	3	25
25	5	4	4	4	4	4	4	29
26	5	5	5	5	4	4	5	33
27	3	4	3	4	3	3	3	23
28	3	4	4	3	3	4	5	27
29	4	3	4	4	3	4	4	27
30	3	4	4	3	3	4	3	24

Total Skor Variabel X dan Y

NO.	ANALISA SKOR X	HASIL	KETERANGAN				
1.	SKOR TERTINGGI	5					
2.	JUMLAH PERTANYAAN	14					
3.	JUMLAH RESPONDEN	30					
4.	TOTAL SKOR JWB TERTINGGI (5)	2100	Total Skor Tertinggi = 5 x 14 x 30				
5.	TOTAL SKOR JAWABAN	1628					
6.	TOTAL SKOR PERSENTASE	78%					
7.	QUARTIL	525					
8.	GARIS QUARTIL PEMBAHASAN	4	Q0	Q1	Q2	Q3	Q4
			0	525	1050	1575	2100

NO.	ANALISA SKOR Y	HASIL	KETERANGAN				
1.	SKOR TERTINGGI	5					
2.	JUMLAH PERTANYAAN	7					
3.	JUMLAH RESPONDEN	30					
4.	TOTAL SKOR JWB TERTINGGI (5)	1050	Total Skor Tertinggi = 5 x 7 x 30				
5.	TOTAL SKOR JAWABAN	806					
6.	TOTAL SKOR PERSENTASE	77%					
7.	QUARTIL	263					
8.	GARIS QUARTIL PEMBAHASAN	4	Q0	Q1	Q2	Q3	Q4
			0	263	525	788	1050

Tabel Nila-nilai r Pruduct Moment

N	Taraf Signifikansi		N	Taraf Signifikansi	
	5 %	1 %		5 %	1 %
3	0,997	0,999	38	0,320	0,413
4	0,950	0,990	39	0,316	0,408
5	0,878	0,959	40	0,312	0,403
6	0,811	0,917	41	0,308	0,398
7	0,754	0,874	42	0,304	0,393
8	0,707	0,834	43	0,301	0,389
9	0,666	0,798	44	0,297	0,384
10	0,632	0,765	45	0,294	0,380
11	0,602	0,735	46	0,291	0,376
12	0,576	0,708	47	0,288	0,372
13	0,553	0,684	48	0,284	0,368
14	0,532	0,661	49	0,281	0,364
15	0,514	0,641	50	0,279	0,361
16	0,497	0,623	55	0,266	0,345
17	0,482	0,606	60	0,254	0,330
18	0,468	0,590	65	0,244	0,317
19	0,456	0,575	70	0,235	0,306
20	0,444	0,561	75	0,227	0,296
21	0,433	0,549	80	0,220	0,286
22	0,423	0,537	85	0,213	0,278
23	0,413	0,526	90	0,207	0,270
24	0,404	0,515	95	0,202	0,263
25	0,396	0,505	100	0,195	0,256
26	0,388	0,496	125	0,176	0,230
27	0,381	0,487	150	0,159	0,210
28	0,374	0,478	175	0,148	0,194
29	0,367	0,470	200	0,138	0,181
30	0,361	0,463	300	0,113	0,148
31	0,355	0,456	400	0,098	0,128
32	0,349	0,449	500	0,088	0,115
33	0,344	0,442	600	0,080	0,105
34	0,339	0,436	700	0,074	0,097
35	0,334	0,430	800	0,070	0,091
36	0,329	0,424	900	0,065	0,086
37	0,325	0,418	1000	0,062	0,081

DAFTAR PUSTAKA

Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media. Yogyakarta.

Arifin, Samsul. (2019). "Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah (EKUITAS)*. Vol. 1 No. 1.

Bass, Bernard M. (1990). *From Transactional to Transformational Leadership: Learning to Share the Vision*. *Organizational Dynamic*, Elsevier Vol 3 No 1. http://discoverthought.com/Leadership/References_files/Bass%20leadership%2019%2090.pdf

Bass, Bernard M. dan Bruce J. Avolio. (1993). *Transformational Leadership and Organizational Culture*. FAQ Spring Suny Binghamton 1993. <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.921.5307&rep=rep1&type=pdf>

Bass, Bernard M. (1999). *Two Decades of Research and Development in Transformational Leadership*. *European Journal of Work and Organizational Psychology* Vol 8 No 1. http://techtied.net/wpcontent/uploads/2007/10/bass_transformational_leadership.pdf

Bass, Bernard M., Bruce J. Avolio, Dong I Jung, Yair Benson. (2003). *Predicting Unit Performance by Assessing Transformational and Transactional Leadership*. *Journal of Applied Psychology* Vol 88 Iss 2. <http://drhatfield.com/Download/Leadership/apl882207.pdf>

- Kreitner & Kinicky. (2010), *Organizational Behaviour* 9th edition
- Kuncoro, Mudrajad. (2003). *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara, A.P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 10. PT Remaja Pasda Karya. Bandung.
- Mulyadi dan Rivai (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta cetakan kesembilan
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Thoha, M. (2010). *Kepemimpinan dalam Manajemen suatu pendekatan perilaku*, cetakan kesembilan, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Kuncoro, Mudrajad. (2003). *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Andry, T. (2018). *10 Hal yang Menunjukkan Kualitas Karyawan di Tempat Kerja*. Diambil kembali dari entrepreneurcamp.id
- Azis, Y. A. (2023, April 19). *Skala Likert: Pengertian Menurut Ahli, Cara Menghitung dan Contoh*. Diambil kembali dari [deepublish store](https://deepublish.com):
- Cahyono, W. A., Hamid, D., & Nurtjahjono, G. E. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 33(2).
- Depitra, P. S., & Soegoto, H. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Majalah Ilmiah UNIKOM*, 16(2), 185-188.
- Djunaedi, R. N., & Gunawan, L. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Performa: Jurnal Manajemen dan Start-up Bisnis*, 3(3), 400-408.

- Febrian, W. D. F. (2023). Dampak Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran Jakarta Barat. *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK)*, 3(2), 89-98.
- Ghozali, (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9. Universitas Diponegoro*
- Halim, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Makassar. *Publik*, 7(2), 92-104.
- Hardian, F., Rahardjo, K., & Hakam, M. S. O. (2015). *Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan tetap service center panasonic surabaya)*. Brawijaya University.
- Hasyim, H. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Mirai Management*, 7(3), 710-726.
- Khairizah, A. (2015). *Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang)* (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- Nasution, L. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ilmiah METADATA*, 2(2), 120-127.
- Riadi, M. (2019, April 7). *Teori, Indikator dan Jenis Gaya Kepemimpinan*. Diambil kembali dari kajian pustaka
- rifhadziq. (2023). *7 Ciri Karyawan yang Berkualitas*. Diambil kembali dari rifhadziq.com
- Soedarmayanti. (2019). *Operasional Variabel Kinerja Guru*. Diambil kembali dari 1.bp.blogspot.com
- Sugiyono, (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sugiyono. (2008). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta Bandung edisi ke 15.

Suwarno, S., & Bramantyo, R. Y. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja organisasi. *Transparansi Hukum*, 2(1).

Thabroni, G. (2022, September 24). *Kinerja Karyawan: Pengertian, Penilaian (Evaluasi), Indikator, Faktor, dsb*. Diambil kembali dari serupa.id