

# **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SINAR BINTANG MANDIRI CABANG MEDAN**

## **ABSTRAK**

Ruth Thiovani Br Barus

Fakultas Sosial dan Hukum Universitas Quality

Email : [ruththiovani@gmail.com](mailto:ruththiovani@gmail.com)

Penelitian ini terdapat dua variable yaitu variable Gaya kepemimpinan (X) dan variable Kinerja (Y). Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui gaya kepemimpinan, kinerja karyawan, dan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Bintang Mandiri

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif untuk membahas identifikasi masalah bagaimana gaya kepemimpinan dan bagaimana kinerja karyawan dan untuk membahas masalah seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja PT. Sinar Bintang Mandiri. Data yang digunakan adalah data primer, sekunder yang dikumpulkan melalui observasi, wawancara, angket

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Sinar Bintang Mandiri Dalam penelitian ini penentuan sampel digunakan adalah teknik *simple random sampling* adalah teknik pengambilan sampel dari anggota populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Jumlah sampel yaitu 53 responden. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan 3 metode yaitu Pengamatan, wawancara, angket. Untuk mengukur besarnya pengaruh variable tersebut digunakan regresi linear sederhana dan koefisien determinasi dengan bantuan program Komputer *IBM SPSS 22*

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan metode statistik yaitu regresi linear sederhana, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 77,1% dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0.490. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Bintang Mandiri

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kinerja

***THE EFFECT of LEADERSHIP STYLE toward EMPLOYEES  
PERFORMANCE IN PT SINAR BINTANG MANDIRI CABANG MEDAN***

***ABSTRACT***

*Ruth Thiovani Br Barus*

*Fakultas Sosial dan Hukum Universitas Quality*

*Email : [ruththiovani@gmail.com](mailto:ruththiovani@gmail.com)*

*There are two variables in this study, that is leadership style variables (X) and performance variables (Y). The purpose of this study is to determine the leadership style, performance of the employee and the influence of leadership style on the performance of the employee at PT.Sinar Bintang Mandiri.*

*The method used in this study is a descriptive method, it's very useful to discuss the problem identification, how the leadership style and how the employee's performance including to discuss the issue of how much the impact of leadership style on performance of PT.Sinar Bintang Mandiri. The data used in this study are primary and secondary data, collected through observation, interview and questionnaire.*

*The subject in this research is all of the employee that work at PT. Sinar Bintang Mandiri. In this research using simple random sampling techniques that is the technique of randomly sampling members of the population without regard for any strata in the population. The number of samples is 53 respondents. The method to collect the data in this study are using 3 methods that are observation, interview and questionnaire. To measure the effect of the influence of variables used simple linear regression and coefficient of determination the computer programs IBM SPSS 22.*

*Based on the data analysis by using statistic method namely simple linear regression, the result is the determination coefficient value 77,1% with the correlation coefficient value 0,490. Based on the research, can be concluded that the leadership style affect on the performance of employee at Sinar Bintang Mandiri Company*

*Keywords: Leadership Style, Performance*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur dan terima kasih kepada Tuhan Yesus Kristus atas berkat kasih karunia dan pertolonganNya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “ **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SINAR BINTANG MANDIRI CABANG MEDAN** ”. Skripsi ini ditulis sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Sosial dan Hukum Universitas Quality.

Penulisan skripsi ini dapat selesai dengan baik berkat bantuan berbagai pihak.

Untuk itu, penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada :

1. Ibu Prof.Dr. Erna Frida, M.si selaku Rektor Universitas Quality.
2. Bapak Jupianus Sitepu, S.E.,M.M Selaku Dekan Fakultas Sosial dan Hukum Universitas Quality.
3. Ibu Maria Kristina Situmorang, S.E.,M.Si Selaku Ketua Program Studi Manajemen.
4. Bapak Drs. Sumbul Sembiring Depari, M.Sc., Ph.D selaku dosen pembimbing Utama yang telah dengan sabar mengarahkan, membimbing dan memberikan masukan-masukan yang sangat bermanfaat sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Ibu Rikawati Ginting Munthe, S.E., M.Si, selaku pembimbing pendamping yang telah dengan sabar mengarahkan, membimbing dan memberikan masukan-masukan yang sangat bermanfaat sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
6. Seluruh Staf dan Pegawai Universitas Quality yang telah membantu penulis selama manjadi mahasiswa di Universitas Quality.
7. Bapak KRT.IR.Tohom Purba,S.E selaku Direktur Utama PT. Sinar Bintang Mandiri Cabang Medan, Ibu Listana Purba selaku Manager

Keuangan dan Bapak Robinhat Sitepu Kuasa Direksi yang telah bersedia mendampingi penulis selama penelitian.

8. Segenap Karyawan PT. Sinar Bintang Mandiri Cabang Medan yang telah bersedia memberikan informasi kepada penulis.
9. Bapak ku tercinta Longgar Barus serta kakak-kakak ku Horas Ebenezer Barus dan keluarga, Esther Widyasari br Barus dan keluarga yang telah memberikan kasih sayang, doa , semangat, kebahagiaan , serta nasehat yang luar biasa kepada penulis sehingga menjadikanku orang yang lebih bersemangat lagi.
10. Uak ku Flora Pakpahan yang telah mendampingiku dan menjadi pengganti mamak untukku, menyemangatiku dari awal perkuliahan sampai saat ini.
11. Kepada Stevani Edi Suranta Sebayang yang telah memberikan dukungan, semangat, motivasi dan kebersamaan dalam menyelesaikan skripsi ini.
12. Para sahabatku Egy, Siska, Sry, Ita, Ray,Vivi, Sarah, Putri, Hotli dan Meyra yang selalu memberikan motivasi dan semangat kepada penulis.
13. Teman-teman angkatan Manajemen 2016 Indah Lestari, Sonita br Ginting, dan Meylina br Sembiring terimakasih atas kebersamaannya selama semester awal hingga saat ini.
14. Semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu-persatu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan karena keterbatasan dan pengalaman yang dimiliki penulis. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari para pembaca guna menyempurnakan skripsi ini. Semoga skripsi ini bermanfaat dan dapat menjadi bahan masukan bagi rekan-rekan dalam menyusun skripsi.

Medan, Juli 2020  
Penulis

RuthThiovani Br Barus  
NPM :160202000

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	10
C. Batasan Masalah.....	11
D. Rumusan Masalah .....	11
E. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian .....	11
<b>BAB II URAIAN TEORITIS .....</b>	<b>13</b>
A. Landasan Teori.....	13
1. Pengertian Manajemen Personalia .....	13
2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	13
3. Kepemimpinan .....	15
4. Kinerja.....	24
B. Penelitian Terdahulu.....	27
C. Kerangka Berfikir .....	29
D. Hipotesis .....	30
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>31</b>
A. Jenis Penelitian .....	31
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	31
a. Lokasi Penelitian .....	31
b. Waktu Penelitian .....	32
C. Subyek dan Obyek Penelitian.....	33

D. Variabel Penelitian .....	33
1. Identifikasi variabel.....	33
2. Definisi Operasional variabel.....	34
3. Pengukuran variabel.....	35
E. Populasi dan Sampel.....	35
a. Populasi .....	35
b. Sampel.....	35
F. Sumber Data .....	37
1. Data Primer .....	37
2. Data Sekunder .....	37
G. Teknik Pengumpulan Data.....	38
H. Teknik Pengujian Instrumen .....	38
1. Uji Validitas .....	38
2. Uji Reliabilitas .....	39
3. Uji Asumsi Klasik.....	39
I. Teknik Analisis Data .....	40
1. Analisa Regresi Sederhana.....	40
2. Uji Hipotesis .....	41
<b>BAB VI HASIL DAN PENELITIAN .....</b>	<b>42</b>
A. Hasil Penelitian .....	42
1. Sejarah Singkat.....	42
2. Logo Perusahaan .....	43
3. Visi dan Misi .....	43
4. Ruang Lingkup.....	43
5. Struktur Organisasi .....	44
6. Uraian Tugas .....	46
B. Gambaran Umum Responden.....	50
C. Tanggapan Responden.....	52
1. Tanggapan Responden Tentang Gaya Kepemimpinan ..	52
2. Tanggapan Responden Tentang Kinerja .....	53

D. Uji Validitas dan Realibilitas .....	55
E. Uji Asumsi Klasik .....	57
1. Uji Normalitas .....	57
2. Uji Heteroskedastisitas.....	60
F. Analisis Regresi Linear Sederhana .....	62
G. Uji Hipotesis .....	63
H. Pembahasan.....	65
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>67</b>
A. Kesimpulan .....	67
B. Saran.....	67
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>69</b>



## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
1.1 Rekapitulasi Absensi Karyawan 2017 .....	6
1.2 Rekapitulasi Absensi Karyawan 2018 .....	6
1.3 Rekapitulasi Absensi Karyawan 2019 .....	7
1.4 Penagihan PT. Sinar Bintang Mandiri ke PT. PLN (Persero) WILSU ....	8
1.5 Penagihan PT. Sinar Bintang Mandiri ke PT. PLN (Persero) WILSU ....	9
2.1 Penelitian Terdahulu .....	28
3.1 Waktu Penelitian .....	32
3.2 Definisi Operasional.....	34
3.3 Skala Likert .....	35
4.1 Distribusi Jenis Kelamin .....	50
4.2 Distribusi Usia.....	51
4.3 Distribusi Pendidikan .....	51
4.4 Persentase Gaya Kepemimpinan.....	52
4.5 Persentase Kinerja.....	54
4.6 Uji Validitas Gaya Kepemimpinan .....	55
4.7 Uji Realibility Gaya Kepemimpinan.....	56
4.8 Uji Validitas Kinerja .....	56
4.9 Uji Realibility Kinerja.....	56
4.10 Koefisien Regresi Linear Sederhana.....	62
4.11 Uji T Parsial .....	64
4.12 Uji R Square.....	64

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar</b>	<b>Halaman</b>
2.1 Kerangka Pemikiran.....	29
4.1 Struktur Organisasi .....	45
4.2 Plot Residual .....	59
4.3 Grafik Histogram .....	60
4.4 Grafik Scatterplot.....	61



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses atau tidaknya suatu organisasi atau perusahaan. Dalam praktek sehari-hari, kita dapat menemukan beberapa istilah yang mengandung pengertian yang sama atau hampir sama dengan manajemen sumber daya manusia, dengan fokus dan penekanan yang berbeda-beda. Dan dalam kehidupan sehari-hari juga, manusia tidak lepas dari kehidupan organisasi, hal ini dikarenakan setiap orang cenderung untuk hidup bermasyarakat. Hal ini biasanya terlihat dalam kehidupan keluarga, organisasi, masyarakat maupun dalam dunia kerja yang mana setiap orang akan melakukan interaksi dengan lingkungan kerjanya. Setiap organisasi tentu saja harus mempunyai tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Pada perkembangan jaman saat ini sumber daya manusia sangat di perhatikan dalam suatu perusahaan demi tercapainya tujuan organisasi. Selain itu juga tentu saja setiap perusahaan menginginkan tenaga kerja yang memiliki kualitas yang baik, maka perusahaan juga harus memperlakukan mereka dengan baik dan memanfaatkan sumber daya dengan sebaik mungkin.

Kata kepemimpinan biasanya sangat berhubungan erat dengan manajer. Seorang manajer biasanya disebut dengan pemimpin yang dapat mengelola sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan. Namun dalam menjalankan suatu kegiatan dalam organisasi tentu saja tidak mudah, karena pada saat menjalankannya tentu saja akan mengalami rintangan maupun hambatan. Salah satu rintangan atau hambatan yang terjadi adalah kinerja sumber daya manusia yang tidak baik. Hal ini biasanya disebabkan oleh hubungan antara pimpinan dengan karyawan yang menyebabkan ketidak senangan karyawan maupun kesenangan karyawan terhadap pekerjaan pada perusahaan/organisasi. Salah sasaran pengelolaan sumber daya manusia pada fungsi manajemen organisasi berkaitan dengan masalah kepemimpinan. Seseorang yang telah

ditunjuk sebagai pemimpin untuk memimpin bawahannya, dialah yang harus menjalankan fungsi organisasi itu sendiri yang menentukan atas berhasil tidaknya suatu perusahaan. Kepemimpinan yang sukses menunjukkan pengelolaan suatu organisasi atau perusahaan berhasil dilaksanakan dengan sukses juga. Setiap kemampuan dalam kepemimpinan harus melekat erat pada diri seorang pemimpin, apapun tanggung jawab yang harus diterimanya. Karena tanpa adanya kemampuan memimpin terlebih dalam hal mengelola sumber daya manusia, tidak memungkinkan seorang pemimpin berhasil dengan baik dalam melaksanakan tanggung jawabnya.

Sjafri dan Aida (2015 : 137) mendefinisikan seorang manajer perlu memiliki kemampuan mengelola karyawan secara efektif, keterampilan manajemen, dan kemampuan memimpin. Selain itu manajer harus memahami dan menyadari bahwa tantangan terpenting yang dihadapi adalah bagaimana menerapkan ketiga aspek tersebut secara tepat dalam situasi tertentu untuk mencapai hasil optimum berupa mutu sumber daya manusia yang memuaskan. Sikap dan gaya perilaku pemimpin sangat besar pengaruhnya terhadap organisasi yang dipimpinnya, hal ini dapat berpengaruh terhadap produktivitas organisasi. Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda-beda dalam memimpin para bawahannya hal ini diartikan oleh bawahannya sebagai gaya kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pimpinan untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Seorang pemimpin yang efektif harus menggunakan gaya kepemimpinan yang berbeda dalam situasi yang berbeda, menentukan gaya yang sesuai untuk situasi tertentu serta mampu menggunakan gaya tersebut secara benar agar mendorong, memotivasi, dan mengkoordinasikan para karyawan dalam mencapai tujuan.

Salah satu sasaran penting dalam rangka manajemen sumber daya manusia dalam suatu perusahaan adalah terciptanya kepuasan kerja setiap anggota

karyawan yang bersangkutan yang lebih lanjut akan meningkatkan prestasi kerjanya. Sjafrudin dan Aida (2015:153) mengemukakan tiap manajemen perlu mengelola dan mengetahui kinerja karyawannya, apakah sudah sesuai dengan standar kinerja perusahaan atau tidak. Dengan mengetahui kinerja perusahaan maka akan lebih mudah untuk mengetahui seberapa efektif dan berhasilnya pengembangan karyawan. Dengan demikian, dapat diketahui faktor-faktor apa yang mempengaruhi kinerja baik ditinjau dari sisi intrinsik maupun ekstrinsik karyawan. Selain itu kinerja dapat diartikan sebagai ukuran keberhasilan dari karyawan. Kinerja dikonsepsikan sebagai perilaku seseorang dalam menetapkan sasaran kerja, pencapaian target sasaran kerja, cara kerja dan sikap pribadi seseorang.

Tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat dalam organisasi untuk bekerja dengan baik. Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk dapat memiliki kinerja yang tinggi, seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya harus memiliki keahlian dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan yang ditekuninya. Namun kadangkala pimpinan kerap kali memerintah para karyawannya dengan sesuka hati tanpa memperhatikan kondisi karyawan tersebut. Sehingga hal tersebut akan berdampak pada kinerja karyawan yang kurang baik. Ketidakmampuan karyawan menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab mereka bukan disebabkan karena karyawan tersebut tidak mampu mengerjakan tugas tersebut dengan baik. Namun hal ini dapat terjadi karena karyawan tersebut tidak bisa menyesuaikan gaya kepemimpinan para pemimpinnya sendiri sehingga karyawan tersebut merasa kurang dihargai oleh pemimpin yang ada di perusahaan atau organisasi. Apabila kinerja karyawan kurang baik maka hal tersebut akan berdampak pada tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh karyawan yang sudah menjadi tanggung jawab mereka. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus mengubah gaya kepemimpinan yang dapat memberikan kenyamanan bagi karyawan yang bekerja di dalam suatu perusahaan.

Dengan mengubah gaya kepemimpinan yang dapat diterima karyawan, maka karyawan dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan lebih baik lagi, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan maksimal, gaya kepemimpinan dapat dikatakan baik jika kepemimpinan tersebut dapat diterapkan oleh seorang pemimpin dengan baik dan dapat diterima oleh karyawan yang ada di perusahaan tersebut sehingga kinerja karyawan tersebut dapat ditingkatkan. Apabila kinerja karyawan dapat dijalankan dengan baik maka hal ini akan berdampak baik pada pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu gaya kepemimpinan sangat berperan penting dan perlu diperhatikan oleh seorang pemimpin. Dengan gaya kepemimpinan yang sesuai maka seorang pemimpin harus dapat berkomunikasi dengan baik dan dapat bekerja sama dalam hal tugas dan tanggung jawab.

Indra Bastian dalam Fahmi (2016:176) menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi. Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja baik dari kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai per satuan periode waktu pada pelaksanaan tugas kerjanya seseorang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Karyawan merupakan salah satu sumber daya yang penting bagi perusahaan karena memiliki bakat, tenaga, dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Proses menuju ke arah tersebut berkaitan erat dengan pengembangan sumber daya manusia yang hanya dapat dicapai melalui suatu proses dan adanya andil besar dari organisasi itu sendiri. Karyawan diharapkan memiliki kinerja yang optimal sehingga dapat memajukan perusahaan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus dapat mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Sehingga perusahaan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas untuk dapat mencapai tujuan.

Berkaitan dengan hal tersebut, maka setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan tujuan organisasi dapat tercapai. Berbagai cara akan ditempuh untuk meningkatkan kinerja karyawan, misal dengan memberikan pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, dan penerapan disiplin kerja, karena akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Demikian halnya dengan PT. Sinar Bintang Mandiri Cabang Medan yang menginformasikan bahwa PT. Sinar Bintang Mandiri sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dibidang kontraktor. Pada saat ini, perusahaan PT. Sinar Bintang Mandiri sudah bekerja sama dengan beberapa perusahaan. PT. Sinar Bintang Mandiri, sebagai perusahaan yang memiliki jaringan yang luas perlu melakukan disiplin. Hal ini dilakukan agar para karyawan memiliki dedikasi yang tinggi dan bekerja sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal.

Saat ini, PT. Sinar Bintang Mandiri Cabang Medan mempunyai karyawan sebanyak 111 orang. PT. Sinar Bintang Mandiri memiliki 3 shif waktu bekerja yang dimulai dari shif pertama jam 08.00 pagi hingga 16.00 sore, shif kedua jam 16.00 sore sampai 24.00 malam, shif ketiga jam 24.00 malam sampai 08.00 pagi, dengan waktu istirahat selama 1 jam. Adapun masalah yang menyangkut kedisiplinan dan kinerja yang saat ini ada pada PT. Sinar Bintang Mandiri Cabang Medan yang perlu mendapat perhatian adalah mengenai kedisiplinan kerja dan kedisiplinan waktu kerja. Tanpa ada pelaksanaan *absensi* harian yang menandai membuat lemah nya pengawasan terhadap kehadiran karyawan. Untuk mengacu terhadap prosedur dan petunjuk kerja masih saja ada yang dikerjakan sekehendak hati tanpa memperhatikan aspek-aspek teknis dalam prosedur dan petunjuk kerja, sehingga kinerja karyawan menjadi tidak efisien dan efektif dalam pelaksanaannya.

**Tabel 1.1 Rekapitulasi Absensi Kehadiran Karyawan****Bulan Januari 2017 – Januari 2018**

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Hadir	Absen	Sakit	Cuti
1	Januari	157	135	11	7	4
2	Februari	156	137	7	8	4
3	Maret	156	140	12	2	2
4	April	155	130	15	5	5
5	Mei	150	130	14	4	2
6	Juni	156	125	15	10	6
7	Juli	157	140	9	8	0
8	Agustus	158	135	10	8	5
9	September	160	131	15	7	7
10	Oktober	158	101	25	17	15
11	November	150	120	17	9	4
12	Desember	153	125	13	8	7
13	Januari	155	130	14	5	6
JUMLAH		2.021	1.679	177	83	67
Rata-rata/ Tahun			82%	13%	3%	2%

**Sumber : Kantor PT. Sinar Bintang Mandiri,2018**

Berdasarkan Tabel 1.1 terlihat bahwa tingkat kehadiran yang terendah adalah bulan Oktober 2017, sementara yang tertinggi adalah di bulan Maret 2017 dan Juli 2017

**Tabel 1.2 Rekapitulasi Absensi Kehadiran Karyawan****Bulan Januari 2018 – Januari 2019**

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Hadir	Absen	Sakit	Cuti
1	Januari	155	125	16	6	7
2	Februari	153	120	14	10	9
3	Maret	150	120	15	10	5
4	April	150	115	17	9	9
5	Mei	148	120	14	5	9
6	Juni	147	125	16	5	1
7	Juli	145	120	10	10	5
8	Agustus	143	130	10	3	0
9	September	140	115	13	10	2
10	Oktober	135	120	8	5	2
11	November	132	121	9	2	0
12	Desember	132	95	15	9	11
13	Januari	135	93	17	9	16
JUMLAH		1.733	1.519	174	93	76
Rata-rata/ Tahun			84%	12%	2%	2%

**Sumber : Kantor PT. Sinar Bintang Mandiri,2019**

Berdasarkan Tabel 1.2 terlihat bahwa tingkat kehadiran yang terendah adalah bulan Januari 2019, sementara yang tertinggi adalah di bulan Agustus 2018

**Tabel 1.3 Rekapitulasi Absensi Kehadiran Karyawan**

**Bulan Januari 2019 – Januari 2020**

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Hadir	Absen	Sakit	Cuti
1	Januari	135	105	15	9	6
2	Februari	133	125	4	1	3
3	Maret	130	110	8	7	5
4	April	130	115	10	3	2
5	Mei	128	110	14	3	1
6	Juni	127	117	6	0	1
7	Juli	125	110	5	4	6
8	Agustus	123	103	10	5	5
9	September	120	116	3	1	0
10	Oktober	118	95	8	7	8
11	November	115	99	9	2	5
12	Desember	114	91	11	9	5
13	Januari	111	95	11	3	2
<b>JUMLAH</b>		<b>1.609</b>	<b>1.391</b>	<b>114</b>	<b>55</b>	<b>49</b>
Rata-rata/ Tahun			82%	13%	3%	2%

**Sumber : Kantor PT. Sinar Bintang Mandiri,2020**

Berdasarkan Tabel 1.3 tingkat ketidak hadiran bervariasi selama bulan Januari 2019 – Januari 2020, dengan jumlah rata-rata pertahun tingkat kehadiran sebanyak 82% yang hadir, yang absen sebesar 13%, yang sakit sebesar 3%, dan yang cuti sebesar 2%. Berdasarkan keterangan tersebut terlihat bahwa tingkat kehadiran yang terendah adalah bulan Desember 2019, sementara yang tertinggi adalah di bulan Februari 2019. Dan rata-rata/Tahun kehadiran karyawan PT. Sinar Bintang Mandiri Cabang Medan adalah 82%.

Kinerja karyawan juga sangat berpengaruh atas keberhasilan perusahaan. Jika kinerja karyawan baik maka akan mendapatkan hasil yang maksimal. PT. Sinar Bintang Mandiri pada umumnya bekerja untuk mencapai target yang telah ditetapkan sehingga kelihatan apakah karyawannya baik atau buruk.

**Tabel 1.4 Penagihan PT. Sinar Bintang Mandiri ke PT. PLN (Persero)  
WILSU Bulan Januari 2018 – Desember 2018**

<b>BULAN</b>	<b>DPP</b>	<b>PPH 2%</b>	<b>JUMLAH</b>	<b>DITERIMA</b>	<b>KEKURANGAN</b>
Januari 2018 Termin 1	694.805.605	13.896.112	680.909.493	680.909.493	-
Januari 2018 Termin 2	230.455.455	4.609.109	225.846.346	225.846.346	-
Februari 2018 Termin 1	694.805.605	13.896.112	680.909.493	680.909.493	-
Februari 2018 Termin 2	230.455.455	4.609.109	225.846.346	225.846.346	-
Maret 2018 Termin 1	694.805.605	13.896.112	680.909.493	680.909.493	-
April 2018 Termin 1	694.805.605	13.896.112	680.909.493	680.909.493	-
April 2018 Termin 2	230.455.455	4.609.109	225.846.346	225.846.346	-
Mei 2018 Termin 1	694.805.605	13.896.112	680.909.493	680.909.493	-
Mei 2018 Termin 2	230.455.455	4.609.109	225.846.346	225.846.346	-
Juni 2018 Termin 1	694.805.605	13.896.112	680.909.493	680.909.493	-
Juni 2018 Termin 2	230.455.455	4.609.109	225.846.346	155.845.221	70.001.125
Juli 2018 Termin 1	694.805.605	13.896.112	680.909.493	646.790.864	34.118.629
Juli 2018 Termin 2	230.455.455	4.609.109	225.846.346	124.629.778	101.216.568
Agustus 2018 Termin 1	694.805.605	13.896.112	680.909.493	518.248.500	162.660.993
Agustus 2018 Termin 2	230.455.455	4.609.109	225.846.346	178.074.813	47.771.533
September 2018 Termin 1	694.805.605	13.896.112	680.909.493	680.909.493	-
September 2018 Termin 2	224.619.992	4.492.400	220.127.592	124.629.778	95.497.814
Oktober 2018 Termin 1	694.805.605	13.896.112	680.909.493	646.790.864	34.118.629
Oktober 2018 Termin 2	230.455.455	4.609.109	225.846.346	-	225.846.346
November 2018 Termin 1	694.805.605	13.896.112	680.909.493	518.248.500	162.660.993
November 2018 Termin 2	230.455.455	4.609.109	225.846.346	-	225.846.346
Desember 2018 Termin 1	694.805.605	13.896.112	680.909.493	515.222.350	165.687.143
Desember 2018 Termin 2	230.455.455	4.609.109	225.846.346	-	225.846.346
<b>JUMLAH</b>	<b>10.866.841.802</b>	<b>217.336.834</b>	<b>10.649.504.968</b>	<b>10.196.634.443</b>	<b>452.870.525</b>

Berdasarkan Tabel 1.4 dapat terlihat bahwa target penagihan yang dicapai oleh perusahaan PT. Sinar Bintang Mandiri Cabang Medan setiap bulannya sama DPP Januari Termin 1 sebesar 694.805.605 dan Termin 2 sebesar 230.455.455, PPH 2% Januari Termin 1 sebesar 13.896.112 dan Termin 2 sebesar 4.609.109 dan penagihan yang diterima setiap bulannya Januari Termin 1 sebesar 680.909.493 dan Termin 2 sebesar 225.846.346. Berdasarkan keterangan tersebut terlihat bahwa tingkat penagihan yang diterima oleh perusahaan PT. Sinar Bintang Mandiri Cabang Medan yang terendah adalah bulan Desember 2018 Termin 1, bulan September 2018 Termin 2 dan kekurangan penagihan yang diperoleh sebesar 452.870.525

**Tabel 1.5 Penagihan PT. Sinar Bintang Mandiri ke PT. PLN (Persero)  
WILSU Bulan Januari 2019 – Desember 2019**

<b>BULAN</b>	<b>DPP</b>	<b>PPH 2%</b>	<b>JUMLAH</b>	<b>DITERIMA</b>	<b>KEKURANGAN</b>
Januari 2019 Termin 1	694.805.605	13.896.112	680.909.493	680.909.493	-
Januari 2019 Termin 2	230.455.455	4.609.109	225.846.346	161.037.568	64.808.778
Februari 2019 Termin 1	694.805.605	13.896.112	680.909.493	680.909.493	-
Februari 2019 Termin 2	230.455.455	4.609.109	225.846.346	161.037.568	64.808.778
Maret 2019 Termin 1	694.805.605	13.896.112	680.909.493	518.248.500	162.660.993
April 2019 Termin 1	694.805.605	13.896.112	680.909.493	518.248.500	162.660.993
April 2019 Termin 2	230.455.455	4.609.109	225.846.3346	135.035.528	90.810.818
Mei 2019 Termin 1	694.805.605	13.896.112	680.909.493	680.909.493	-
Mei 2019 Termin 2	230.455.455	4.609.109	225.846.346	143.652.839	82.193.507
Juni 2019 Termin 1	694.805.605	13.896.112	680.909.493	646.790.864	34.118.629
Juni 2019 Termin 2	230.455.455	4.609.109	225.846.346	155.845.221	70.001.125
Juli 2019 Termin 1	694.805.605	13.896.112	680.909.493	646.790.864	34.118.629
Juli 2019 Termin 2	230.455.455	4.609.109	225.846.346	124.629.778	101.216.568
Agustus 2019 Termin 1	694.805.605	13.896.112	680.909.493	518.248.500	162.660.993
Agustus 2019 Termin 2	230.455.455	4.609.109	225.846.346	178.074.813	47.771.533
September 2019 Termin 1	694.805.605	13.896.112	680.909.493	680.909.493	-
September 2019 Termin 2	224.619.992	4.492.400	220.127.592	-	220.127.592
Oktober 2019 Termin 1	694.805.605	13.896.112	680.909.493	680.909.493	-
Oktober 2019 Termin 2	230.455.455	4.609.109	225.846.346	-	225.846.346
November 2019 Termin 1	694.805.605	13.896.112	680.909.493	515.222.350	165.687.143
November 2019 Termin 2	230.455.455	4.609.109	225.846.346	-	225.846.346
Desember 2019 Termin 1	694.805.605	13.896.112	680.909.493	-	680.909.493
Desember 2019 Termin 2	230.455.455	4.609.109	225.846.346	-	225.846.346
<b>JUMLAH</b>	<b>10.866.841.802</b>	<b>217.336.834</b>	<b>10.649.504.968</b>	<b>7.827.410.358</b>	<b>2.822.094.610</b>

Berdasarkan Tabel 1.5 dapat terlihat bahwa target penagihan yang dicapai oleh perusahaan PT. Sinar Bintang Mandiri Cabang Medan setiap bulannya sama DPP Januari Termin 1 sebesar 694.805.605 dan Termin 2 sebesar 230.455.455, PPH 2% Januari Termin 1 sebesar 13.896.112 dan Termin 2 sebesar 4.609.109 dan penagihan yang diterima setiap bulannya Januari Termin 1 sebesar 680.909.493 dan Termin 2 sebesar 161.037.568. Berdasarkan keterangan tersebut terlihat bahwa tingkat penagihan yang diterima oleh perusahaan PT. Sinar Bintang Mandiri Cabang Medan yang terendah adalah bulan November 2019 Termin 1, bulan Juli 2019 Termin 2 dan kekurangan penagihan yang diperoleh sebesar 2.822.094.610. Penagihan yang rendah dan penagihan yang tinggi ini dikarenakan

tidak ada kinerja yang mencapai target yang telah ditetapkan setiap bulannya. Kurangnya pencapaian tersebut disebabkan karena kurangnya pengawasan, baik dalam kehadiran dan ketepatan waktu penyelesaian. Selain itu ada juga larangan dan peringatan yang ditempel pada setiap masing - masing ruangan, dimana karyawan bekerja sering tidak memperhatikan, seperti larangan tidak merokok didalam ruangan, larangan membawa ponsel kedalam ruang kerja, dan ada juga karyawan yang tidak memakai peralatan keselamatan baik dikantor maupun dilapangan dimana karyawan ditempatkan bekerja. Dimana karyawan sering sekali melanggar peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Memang tidak semua karyawan sering melakukan hal-hal yang bersifat larangan terhadap peraturan perusahaan, dan ada juga karyawan yang selalu disiplin dalam melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan.

Dalam uraian diatas, mengingat pentingnya pengaruh gaya kepemimpinan dalam proses kerja suatu perusahaan maka penulis ingin meneliti tentang gaya kepemimpinan di PT. Sinar Bintang Mandiri Cabang Medan. Apakah gaya kepemimpinan yang diterapkan perusahaan di perusahaan ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu penulis membuat judul penelitian dengan judul : **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SINAR BINTANG MANDIRI CABANG MEDAN”**

## **B. Identifikasi Masalah**

Masalah adalah sebagai salah satu hal yang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan. Permasalahan penelitian yang Peneliti ajukan ini dapat diidentifikasi permasalahannya sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan PT.Sinar Bintang Mandiri Cabang Medan belum memuaskan dimana pencapaian target hanya 88%
2. Disiplin karyawan PT. Sinar Bintang Mandiri Cabang Medan kurang baik karena hanya 82% tingkat kehadiran.

### **C. Batasan Masalah**

Untuk menghindari pembahasan yang lebih luas dan agar penelitian dapat dilakukan dengan lebih mendalam, maka tidak semua penelitian akan dijalankan. Masalah yang akan diteliti berkaitan dengan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Bintang Mandiri saja. Gaya kepemimpinan yang dimaksud adalah

1. Gaya kepemimpinan yang diterapkan pada PT. Sinar Bintang Mandiri Cabang Medan yang dinilai menurut persepsi bawahan secara langsung.
2. Analisis kinerja karyawan hanya dilakukan pada kantor cabang PT. Sinar Bintang Mandiri Cabang Medan

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Gaya kepemimpinan PT. Sinar Bintang Mandiri Cabang Medan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah tingkat kehadiran karyawan menyebabkan kinerja karyawan tidak meningkat?

### **E. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan PT. Sinar Bintang Mandiri Cabang Medan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
2. Untuk mengetahui tingkat kehadiran karyawan menyebabkan kinerja karyawan tidak meningkat.

Pada penelitian ini, terdapat beberapa manfaat yang diperoleh oleh beberapa pihak diantaranya adalah:

1. Bagi Penulis

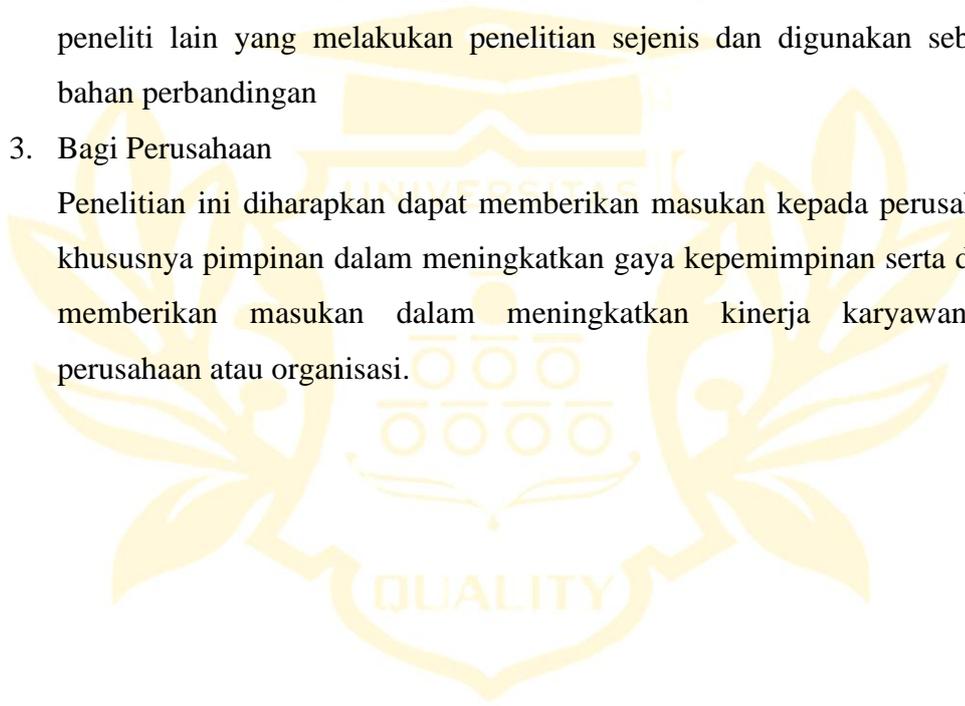
Peneliti ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen. Selain itu juga penelitian ini merupakan awal saya untuk memasuki dunia kerja. Dana penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan masukan kepada pihak yang melakukan penelitian.

2. Bagi Universitas Quality

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi peneliti lain yang melakukan penelitian sejenis dan digunakan sebagai bahan perbandingan

3. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada perusahaan khususnya pimpinan dalam meningkatkan gaya kepemimpinan serta dapat memberikan masukan dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan atau organisasi.



## **BAB II**

### **URAIAN TEORITIS**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Pengertian Manajemen Personalia**

Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan, MBA, (2010:5) mendefinisikan Manajemen Personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dari pengadaan pemberian kompensasi, pengintegrasian dan pemeliharaan tenaga kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi.

Istilah dari personalia, personnel atau kepegawaian mengandung arti keseluruhan orang-orang yang bekerja pada suatu organisasi. Dengan demikian manajemen personalia merupakan manajemen yang menitik beratkan perhatiannya kepada soal-soal pegawai atau personalia di dalam suatu organisasi. Sehingga pengertian manajemen personalia adalah seni dan ilmu memperoleh, memajukan, dan memanfaatkan tenaga kerja sedemikian rupa sehingga tujuan organisasi dapat direalisasi secara berguna dan memiliki hasil dan adanya kegairahan kerja dari para tenaga kerja.

##### **2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Dalam suatu perusahaan sumber daya manusia tentu saja sangat penting untuk menunjang kinerja karyawan. Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian upaya organisasi dan proses penggunaan lain-lain sumber daya organisasi untuk tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan hal ini dikemukakan oleh Stoner dan Freenman.

Manajemen merupakan seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan dan pengawasan sumber daya, terutama sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya yang telah ditentukan terlebih hal ini dikemukakan oleh M. Manullang dan Marihot Manullang (2014:3)

Manajemen adalah ilmu, yang dimaksudkan bahwa seseorang yang belajar manajemen tidak pasti akan menjadi seorang manajer yang baik. Manajer yang baik lahir dan dididik. Dengan kata lain untuk menjadi seorang manajer yang baik, haruslah mempunyai bakat sebagai seorang pemimpin untuk belajar ilmu pengetahuan manajemen.

Marihot Tua E.H (2012) mengemukakan manajemen SDM adalah aktivitas yang dilakukan merangsang, mengembangkan, memotivasi dan memelihara kinerja yang tinggi dalam organisasi. Bahwa sumber daya manusia dengan keseluruhan penentuan dan pelaksanaan berbagai aktivitas, kebijakan, dan pemeliharaan dalam usaha meningkatkan dukungannya terhadap peningkatan efektivitas organisasi dengan cara yang secara etis dan sosial dapat di pertanggung jawabkan.

Hasibuan (2016) menyatakan MSDM adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan , karyawan, dan masyarakat. Dalam melakukan kegiatan MSDM, tidak hanya seorang pimpinan mengetahui potensi pegawainya, namun lebih pada cara seorang pemimpin mendesain sebuah formulasi tertentu yang diaplikasikan pada SDM yang ada, sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Melalui skema desain yang tepat, diharapkan MSDM mampu meningkatkan kinerja para pegawai secara efektif dan efisien, sehingga mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Moses N. Kinggundu (2010) dalam Amar Teguh Sulistyani dan Rosidah (2015), mengatakan bahwa MSDM adalah pengembangan dan pemanfaatan pegawai dalam rangka tercapainya tujuan dan sasaran individu, organisasi, masyarakat, bangsa, dan internasional yang efektif. Memiliki pemahaman tentang upaya mengembangkan potensi para pegawai melalui beberapa pelatihan, baik yang bersifat umum maupun khusus guna memunculkan pegawai yang benar-benar berkompetensi dalam bidangnya.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dan proses yang terdiri dari perencanaan, organisasi, pengarahan, dan mengontrol untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang sudah direncanakan.

### **3. Kepemimpinan**

Amirullah (2015:167) mendefinisikan Kepemimpinan adalah orang yang memiliki wewenang untuk memberi tugas, mempunyai kemampuan untuk membujuk atau mempengaruhi orang lain dengan melalui pola hubungan yang baik guna mencapai tujuan yang telah ditentukan. Menurut Tead, Terry, dan Hoyt (dalam Kartono) Kepemimpinan yaitu kegiatan atau seni memengaruhi orang lain agar mau bekerja sama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan kelompok. Ricky W. Griffin mengatakan, pemimpin adalah individu yang mampu mempengaruhi perilaku orang lain tanpa harus mengandalkan kekerasan; pemimpin adalah individu yang diterima oleh orang lain sebagai pemimpin. Oleh karena itu kepemimpinan dapat diartikan sebagai proses suatu proses mempengaruhi dan mengarahkan para karyawannya dalam melakukan tugas atau pekerjaan yang telah diberikan kepada mereka dan hal ini merupakan potensi untuk mampu membuat orang lain (yang dipimpin) mengikuti apa yang dikehendaki pimpinannya menjadi realita.

#### **a. Gaya kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri-ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran tercapai atau gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan staregi yang disukai dan sering diterapkan seorang pemimpin. Sudarwan Danim (2014:75) terdapat beberapa gaya kepemimpinan, berdasarkan kepribadian gaya kepemimpinan dibedakan menjadi:

### 1) Gaya Kepemimpinan Kharismatis

Gaya kepemimpinan kharismatis adalah gaya kepemimpinan yang mampu menarik atensi banyak orang, karena berbagai faktor yang dimiliki oleh seorang pemimpin yang merupakan anugerah dari Tuhan. Kelebihan gaya kepemimpinan karismatis ini adalah mampu menarik orang. Mereka terpesona dengan cara berbicaranyayang membangkitkan semangat.

Gaya Kepemimpinan Kharismatis bisa efektif jika :

- a) Mereka belajar untuk berkomitmen, sekalipun seringkali mereka akan gagal;
- b) Mereka menampakkan orang-orang untuk menutupi kelemahan mereka, dimana kepribadian ini berantakan dan tidak sistematis.

### 2) Gaya kepemimpinan Demokratis

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

Gaya kepemimpinan demokratis ini akan efektif bila :

- a) Pemimpin mau berjuang untuk berubah ke arah yang lebih baik;
- b) Punya semangat bahwa hidup ini tidak selalu win-win solution, ada kalanya menjadi pemenang.

Ciri-ciri gaya kepemimpinan demokratis yaitu :

- a) Wewenang pemimpin tidak mutlak
- b) Pimpinan bersedia melimpahkan sebagian wewenang kepada bawahan;

- c) Keputusan dan kebijakan dibuat bersama antara pimpinan dan bawahan
  - d) Komunikasi berlangsung secara timbal balik, baik yang terjadi antara pimpinan dan bawahan maupun sesama bawahan;
  - e) Pengawasan terhadap sikap, tingkah laku, perbuatan atau kegiatan para bawahan dilakukan secara wajar;
  - f) Prakarsa dapat datang dari pimpinan maupun bawahan;
  - g) Banyak kesempatan bagi bawahan untuk menyampaikan saran, pertimbangan atau pendapat; tugas-tugas kepada bawahan diberikan dengan lebih bersifat permintaan daripada intuksi;
  - h) Pimpinan memperhatikan dalam bersikap dan bertindak, adanya saling percaya, saling menghormati.
- 3) Gaya kepemimpinan Otoriter

Gaya kepemimpinan otoriter adalah gaya pemimpin yang memusatkan segala keputusan dan kebijakan yang diambil dari dirinya sendiri secara penuh. Segala pembagian tugas dan tanggung jawab depegang oleh si pemimpin , sedangkan para bawahan hanya melaksanakan tugas yang telah diberikan. Dalam gaya kepemimpinan otoriter, pemimpin mengendalikan semua aspek kegiatan.

Ciri-ciri gaya kepemimpinan Otoriter yaitu :

- a) Wewenang mutlak terpusat pada pemimpin;
- b) Keputusan selalu dibuat oleh pemimpin;
- c) Kebijakan selalu dibuat oleh pemimpin;
- d) Komunikasi berlangsung dalam satu arah dari pimpinan kepada bawahan;
- e) Pengawasan terhadap sikap, tingkah laku, perbuatan atau kegiatan para bawahannya dilakukan secara kredit;
- f) Tidak ada kesempatan bagi bawahan untuk memberikan sasaran pertimbangan atau pendapat ;

- g) Lebih banyak kritik dari pada pujian, menurut prestasi dan kesetiaan sempurna dari bawahan tanpa syarat , dan cenderung adanya pemaksaan , ancaman, dan hukuman;
- h) Pimpinan menentukan semua keputusan yang bersangkutan dengan seluruh pekerjaan dan memerintahkan semua bawahan untuk melaksanakannya;
- i) Pemimpin menentukan semua standar bagaimana bawahan melakukan tugas;
- j) Adanya sanksi yang jelas jika seorang bawahan tidak menjalankan tugas sesuai dengan standar kinerja yang telah ditentukan.

#### 4) Gaya Kepemimpinan Moralis

Gaya kepemimpinan moralis adalah gaya kepemimpinan yang paling menghargai bawahannya. Biasanya seorang pemimpin bergaya moralis sifatnya hangat dan sopan kepada semua orang. Pemimpin bergaya moralis pada dasarnya memiliki empati yang tinggi terhadap permasalahan para bawahannya. Segala bentuk kebijakan ada dalam diri diri pemimpin ini. Orang-orang datang karena kehangatannya akan terlepas dari segala kekurangannya. Pemimpin bergaya moralis adalah sangat emosional. Dia sangat tidak stabil, kadang bisa tampak sedih dan mengerikan, kadang pula bisa sangat menyenangkan dan bersahabat.

Gaya kepemimpinan moralis ini efektif jika :

- a) Keberhasilan seorang pemimpin moralis dalam mengatasi kelabilan emosionalnya seringkali menjadi perjuangan seumur hidupnya;
- b) Belajar mempercayai orang lain atau membiarkan melakukan dengan cara mereka, bukan dengan cara anda.

Ciri-ciri gaya kepemimpinan Moralistic yaitu :

- a) Bawahan diberikan kelonggaran atau fleksibel dalam melaksanakan tugas-tugas, tetapi dengan hati-hati diberi batasan seta berbagai produser;
- b) Bawahan yang telah berhasil menyelesaikan tugas-tugasnya diberikan hadiah atau penghargaan, di samping adanya sanksi-sanksi bagi mereka yang kurang berhasil, sebagai dorongan;
- c) Hubungan antara atasan dan bawahan dalam suasana yang baik secara umum mmanajer bertindak cukup baik;
- d) Manajer menyampaikan berbagai peraturan yang berkaitan dengan tugas-tugas atau perintah ,dan sebaliknya para bawahan diberikan kebebasan untuk memberikan pendapatnya.

Ketika manajer sudah menentukan gaya kepemimpinan maka keberhasilan untuk menjadi seorang pemimpin dapat diukur dari berbagai segi, antara lain adalah (Sjafri dan Aida 2015;140):

- a) Keberhasilan karyawan dan kelompoknya dalam mencapai tujuan organisasi/perusahaan
- b) Kepuasan maksimum di kalangan karyawan
- c) Drajat konflik horizontal dan vertikal yang relatif kecil
- d) Perputaran karyawan diantara kelompok pada periode tertentu yang relatif rendah
- e) Tingkat ketidakhadiran karyawan yang relatif rendah
- f) Produktivitas kerja karyawan yang meningkat

## **b. Teori-teori Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan sangat penting karena gaya kepemimpinan mencerminkan apa yang dilakukan oleh pimpinan dalam mempengaruhi para pengikutnya untuk merealisasi misinya. Teori gaya kepemimpinan merupakan bagian dari teori kepemimpinan lainnya. Ada 3 teori yang menjelaskan

bagaimana gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin (Kartini Kartono, 2015:29),

1) Teori Genetis (Keturunan)

Teori ini menyatakan pemimpin itu sudah ada bakat sejak lahir dan tidak dapat dibuat. Dia memang sudah ditakdirkan untuk menjadi seorang pemimpin. Teori ini menganut pandangan deterministik artinya pandangan yang sudah ditentukan sejak dulu.

2) Teori Sosial

Teori ini menyatakan bahwa seorang pemimpin tidak dilahirkan akan tetapi seorang calon pemimpin dapat disiapkan dididik dan dibentuk agar dia menjadi pemimpin yang hebat di kemudian hari. Setiap orang bisa menjadi pemimpin melalui pendidikan dan dorongan berbagai pihak.

3) Teori Ekologis atau Sintetis

Teori ini menyatakan bahwa seorang akan sukses menjadi pemimpin apabila dia memang memiliki bakat-bakat pemimpin. Kemudian bakat ini dikembangkan melalui pendidikan, dorongan dan pengalaman yang akan membentuk pribadi sebagai seorang pemimpin.

**c. Fungsi dan Sifat Kepemimpinan**

Amirullah (2015;166) terdapat lima fungsi kepemimpinan yang hakiki, yaitu:

a) Fungsi penentu arah

Keterbatasan sumber daya organisasi mengharuskan pemimpin untuk mengelola dengan efektif, dengan kata lain arah yang sedemikian rupa sehingga mengoptimalkan pemanfaatan dari segala sasaran dan perasaan yang ada. Arah yang dimaksud tertuang dalam strategi dan taktik yang disusun oleh pimpinan dalam organisasi.

b) Fungsi sebagai juru bicara

Fungsi ini mengarahkan seorang pemimpin untuk berperan sebagai penghubung antara organisasi dengan pihak-pihak luar yang berkepentingan seperti pemilik saham, pemasok, penyalur, lembaga keuangan, dan instansi pemerintah yang terkait.

c) Fungsi sebagai komunikator

Fungsi pemimpin sebagai komunikator lebih ditekankan pada kemampuannya untuk mengkomunikasikan sasaran-sasaran, strategi, dan tindakan yang harus dilakukan oleh bawahan.

d) Fungsi sebagai mediator

Konflik-konflik yang terjadi atau adanya perbedaan-perbedaan kepentingan dalam organisasi menuntut kehadiran seorang pemimpin dalam menyelesaikan permasalahan yang ada. Jadi, kemampuan menjalankan fungsi kepemimpinan selaku mediator yang rasional, obyektif, dan netral merupakan salah satu indikator efektifitas kepemimpinan seseorang.

e) Fungsi sebagai integrator

Adanya pembagian tugas, sistem alokasi daya dan tenaga, serta diperlukannya spesialisasi pengetahuan dan keterampilan dapat menimbulkan sikap, perilaku, dan tindakan berkotak-kotak dan oleh karenanya tidak boleh dibiarkan berlangsung terus menerus. Dengan kata lain diperlukan integrator (pimpinan) terutama pada hirarki puncak organisasi.

Untuk menjamin tercapainya optimalisasi seorang pemimpin, maka pemimpin juga harus memiliki sifat-sifat dan ciri-ciri dari kepemimpinan yang mendukung fungsi kepemimpinannya. Sifat-sifat dan ciri-ciri dari kepemimpinan yang berhasil dapat dijelaskan sebagai berikut.

- a) Memiliki kompetensi yang sesuai dengan zamannya. Artinya kompetensi yang dimilikinya sangat berguna untuk diterapkan pada saat itu, dan kompetensi tersebut diakui oleh banyak pihak serta pakar khususnya. Misalnya pada saat situasi ekonomi sedang mengalami fluktuasi dan inflasi yang tidak diharapkan, maka pemimpin perusahaan masih mampu mempertahankan perusahaan dengan segala karyawan yang dimiliki. Artinya pimpinan perusahaan tidak ingin memberhentikan sebagian karyawan (PHK), menurunkan gaji karyawan, pemutusan kerja karyawan kontrak, dll. Jika pun perlu penghematan atau efisiensi ingin dilakukan maka itu cukup dengan pembatasan penggunaan AC (*air conditioner*), penggunaan telepon kantor, pembatasan penggunaan kendaraan dinas yang hanya boleh digunakan pada saat-saat sangat penting saja, dan lainnya. Sehingga kebersamaan dan loyalitas antara karyawan dengan pimpinan tetap tinggi.
- b) Watak dan kepribadian yang terpuji. Agar para bawahan maupun orang yang berada di luar organisasi memercayainya, seorang pemimpin harus mempunyai watak dan kepribadian yang terpuji.
- c) Keinginan melayani bawahan. Seorang pemimpin harus percaya pada bawahan. Ia mendengarkan pendapat bawahan dan berkeinginan untuk membantu mereka menimbulkan dan mengembangkan keterampilan mereka agar karir mereka meningkat.
- d) Memahami kondisi lingkungan. Seorang pemimpin tidak hanya menyadari tentang apa yang sedang terjadi disekitarnya, tetapi juga harus memiliki pengertian yang memadai, sehingga dapat mengevaluasi perbedaan kondisi organisasi dan para bawahan.
- e) Intelegensi yang tinggi. Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan berfikir pada taraf yang tinggi. Ia dituntut menganalisis problem dengan efektif, belajar dengan cepat, dan memiliki minat yang tinggi untuk mendalami ilmu.

- f) Berorientasi ke depan. Seorang pemimpin harus memiliki intuisi, kemampuan memprediksi, dan visi sehingga dapat mengetahui sejak awal tentang kemungkinan-kemungkinan apa yang dapat mempengaruhi organisasi yang dikelolanya.
- g) Sikap terbuka dan lugas. Pemimpin harus sanggup mempertimbangkan fakta-fakta dan inovasi yang baru. Lugas namun konsisten pada pendiriannya.

#### **d. Indikator-Indikator Gaya Kepemimpinan**

Indikator adalah suatu hal yang penting dalam memimpin kerja karyawan. Karena ini dapat menjadi acuan yang mempengaruhi gaya kepemimpinan seorang pemimpin.

1. Pengambilan Keputusan
  - a. Keputusan diambil sendiri oleh pemimpin
  - b. keputusan diambil secara bersama-sama
  - c. keputusan diambil oleh beberapa karyawan saja
2. Perilaku Pemimpin
  - a. Memberikan pengaruh kepada karyawan
  - b. Perhatian yang sungguh-sungguh kepada karyawan
  - c. Memberikan saran dan kejelasan tujuan perusahaan
  - d. Memberikan imbalan yang sesuai dengan prestasi kerja karyawannya
3. Orientasi Kepemimpinan
  - a. Berorientasi pada tugas
  - b. Berorientasi pada hubungan
  - c. Berorientasi pada tugas dan hubungan

#### **4. Kinerja**

Amstrong dan Baron (2010:10) mendefinisikan *Performance* sering diartikan sebagai turunan dari terjemahan bahasa Inggris sebagai kinerja. Kinerja sering diartikan sebagai hasil kerja atau prestasi kerja, meskipun sesungguhnya kinerja bermakna lebih luas, sebab kinerja bukan saja berbicara hasil kerja, akan tetapi juga termasuk di dalamnya proses berlangsungnya. Yang merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Prawirosentono, 2012). Kinerja sebagai kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun organisasi (Schermerhorn, Hunt dan Osborn, 2014). Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai secara kuantitas dan kualitas dari pencapaian tugas-tugas yang disebabkan kepada seseorang, atau sekelompok orang, merujuk pada standar dan kriteria pencapaian serta pelaksanaan pekerjaan yang ditetapkan.

##### **a. Pengertian Manajemen Kinerja**

Schwarz (2014) berpendapat bahwa manajemen kinerja sebagai gaya manajemen yang dasarnya adalah komunikasi terbuka antara manajer dengan pegawai yang menyangkut pencapaian tujuan, memberikan umpan balik dari manajer kepada pegawai terkait dengan pencapaian tujuan, memberikan umpan balik manajer kepada pegawai dan sebaliknya dari pegawai kepada manajer terkait dengan penilaian kinerja yang akan dilakukan. Harapannya

melalui manajemen kinerja kita dapat mengetahui apakah pekerjaan yang dilakukan selama ini sudah berada pada jalur yang benar atau tidak. dengan kata lain , manajemen kinerja tidak hanya terkait dengan kinerja pegawai secara individu, tetapi juga kinerja organisasi secara keseluruhan, sebagaimana dikemukakan American Compensation Asosiasi (1996), bahwa suatu sistem manajemen kinerja yang efektif sejalan dengan kinerja individu dengan misi organisasi, visi dan tujuan. Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud manajemen kinerja adalah *pengelolaan pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan sesuai dengan tanggung jawabnya, sehingga diperoleh hasil yang optimal sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan.*

#### **b. Tujuan Manajemen Kinerja**

Untuk mewujudkan tujuan suatu perusahaan agar bisa menerapkan konsep manajemen kinerja yang berkualitas dan profesional maka perlu kita pahami apa yang menjadi tujuan menyeluruh dan spesifik dari manajemen kinerja. Michael Armstrong, mengatakan “Tujuan menyeluruh manajemen kinerja adalah menumbuhkan suatu budaya dimana individu dan kelompok bertanggung jawab atas kelanjutan peningkatan proses bisnis dan peningkatan keterampilan dan kontribusi mereka sendiri.

Artinya peningkatan manajemen kinerja bukan hanya berpengaruh pada pada peningkatan hasil di perusahaan saja, namun lebih jauh dari itu yaitu mampu menjadi nilai tambah bagi para karyawan. Seorang karyawan pada saat diterapkannya konsep manajemen kinerja maka kemampuan dan kualitas dalam bekerja juga menjadi lebih baik, karena ia terbiasa bekerja sesuai dengan konsep tujuan dan elemen manajemen kinerja.

Adapun tujuan spesifik diterapkannya manajemen kinerja, Michael Armstrong, mengatakan bahwa tujuan spesifik manajemen kinerja adalah untuk :

- a) Mencapai peningkatan yang dapat diraih dalam kinerja organisasi
- b) Bertindak sebagai pendorong perubahan dalam mengembangkan suatu budaya yang berorientasi pada kinerja
- c) Meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan
- d) Memungkinkan individu mengembangkan kemampuan mereka bagi keuntungan mereka sendiri dan organisasi secara keseluruhan
- e) Memberi kesempatan individu untuk mengungkapkan aspirasi dan perhatian mereka tentang pekerjaan mereka.

### **c. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Sjafri dan Aida (2015: 155) mendefinisikan Kinerja merupakan suatu konstrukstur multidimensi yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut diantaranya adalah;

1. Faktor konsektual, meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.
2. Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastuktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi
3. Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap terhadap sesama anggota tim, kekompakan, dan keeratan anggota tim.
4. Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja pada karyawan.
5. Faktor personal/individual, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu karyawan.

### **5. Indikator Ukuran-Ukuran Kinerja**

Robbins (2016:260) dalam Bintoro dan Daryanto (2017:107) Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu:

a) Kualitas

Kualitas diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b) Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah sirkulasi aktivitas yang diselesaikan.

c) Ketetapan waktu

Ketetapan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d) Efektifitas

Efektifitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi di maksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya.

e) Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerja pada komitmen kerjanya. Hal ini merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan insting dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

## **B. Penelitian Terdahulu**

Dalam review akan diuraikan secara ringkas hasil penelitian terdahulu yang menghubungkan faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan. Dengan demikian hasil penelitian ini akan mengacu pada penelitian yang pernah

dilakukan sebelumnya. Meskipun ruang lingkup penelitian yang hampir sama yaitu pada masalah gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan, tetapi karena obyek penelitian yang berbeda mengakibatkan beberapa hasil penelitian yang berbeda pula.

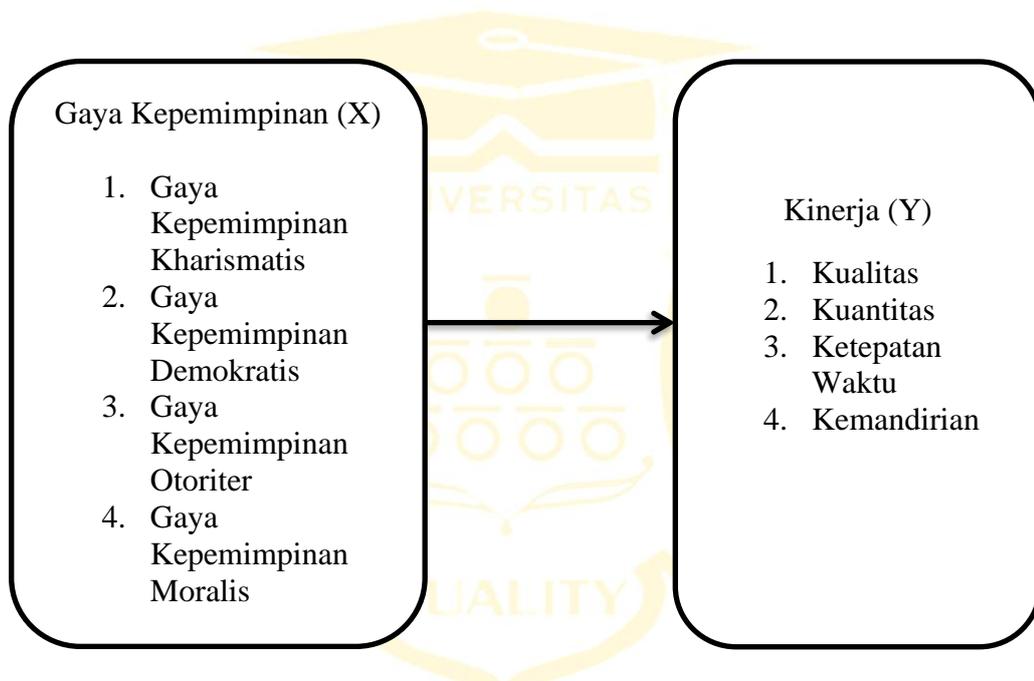
**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti, Judul, Tahun	Variabel	Metode Analisis Data	Hasil
1.	Emilia Ika Andriyani (2016)  “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta”.	Variabel Dependen “Kinerja Karyawan”  Variabel Independen “Gaya Kepemimpinan	- Uji Validitas  -Uji Reabilitas  -Uji Normalitas  -Uji Heteroskedastisitas  -Uji Regresi Linear Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan hubungan antara gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang di buktikan dengan $t_{hitung} = (3,118) > t_{tabel} (2,00172)$ . hal ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta.
2.	Elvriawaty Saragih (2014)  “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Alat Bantu Dengar Indonesia (ABDI) Cabang Medan”.	Variabel Dependen “Kinerja Karyawan”  Variabel Independen “Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja”	-Uji Validitas  -Uji Reabilitas  -Uji Multikolonieritas  -Uji Autokorelasi  -Uji Regresi Berganda	Hasil penelitian diperoleh secara parsial bahwa pengaruh keterampilan kepemimpinan (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), ini memberikan secara parsial (Uji T) dengan nilai $t_{hitung} 3,313 > t_{hitung}$ dengan signifikan (Sig. $0,001 < 0,05$ ). Dan hasil penelitian diperoleh secara parsial bahwa lingkungan kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), ini memberikan secara parsial (Uji T) dengan $0000$ nilai $t_{hitung} 14,852 > t_{hitung}$ dengan signifikan (Sig. $0,001 < 0,05$ ).

### C. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan suatu urutan-urutan logis dari pemikiran peneliti untuk memecahkan suatu masalah dalam penelitian, yang dituangkan dalam bentuk bagan dengan penjelasannya. Dari kajian di atas dapat diambil suatu kerangka pemikiran pada penelitian ini yaitu:

**Gambar: 2.1**  
**Desain Kerangka Pemikiran**



Dari gambar diatas menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan.

1. Variabel Independen (X) : Gaya Kepemimpinan

Variabel independen/ variabel bebas merupakan variabel penyebab atau penentu.

2. Variabel Dependen (Y) : Kinerja Karyawan

Kinerja dependen atau variabel terikat merupakan variabel akibat/variabel yang tergantung pada variabel lainnya.

#### **D. Hipotesis**

Prof. Dr. Sugiyono (2014:93) mengemukakan Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap tujuan penelitian mengenai suatu hal atau permasalahan yang harus dibuktikan kebenarannya dengan menggunakan data/fakta atau informasi yang diperoleh dari hasil penelitian yang valid dan reliabel dengan menggunakan cara yang sudah ditentukan.

Dalam suatu perusahaan seorang atasan harus mampu menggunakan gaya kepemimpinan yang dapat diterima karyawan sehingga karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Apabila tugas yang diberikan dapat dikerjakan dengan baik maka kinerja karyawan dapat meningkatkan dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Berdasarkan uraian diatas maka dapat dirumuskan hipotesisnya sebagai berikut:

$H_a$  : Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Bintang Mandiri Cabang Medan

$H_0$  : Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sinar Bintang Mandiri Cabang Medan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian pada PT. Sinar Bintang Mandiri Cabang Medan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dan metode kuantitatif. Penelitian Survey adalah penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner (angket) sebagai alat pengumpulan data yang pokok dan berupa pernyataan tertulis yang diberikan kepada responden untuk diisi sesuai dengan keadaan sebenarnya. Sugiyono (2014:81) mendefinisikan metode survei adalah metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau pada saat ini, tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku, hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang sosiologis dan psikologis dari sampel yang diambil dari populasi tertentu, teknik pengumpulan data dengan pengamatan koesioner yang tidak mendalam dan hasil penelitian cenderung untuk di generalisasika. Sugiyono (2014:13) mengemukakan metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian , analisis ddata bersifat kuantitatif/ statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

#### **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

##### **a. Lokasi Penelitian**

Dalam penelitian ini penulis melaksanakan penelitian di PT. Sinar Bintang Mandiri Cabang Medan yang berlokasi di Komplek Bumi Asri Jalan Asrama Blok C No.18 Medan. Perusahaan ini adalah perusahaan yang bergerak dibidang kontraktor.

### b. Waktu Penelitian

Peneliti akan melaksanakan penelitian dengan melakukan teknik penyebaran angket/kuesioner kepada karyawan PT. Sinar Bintang Mandiri Cabang Medan, maka peneliti akan melakukan penelitian pada bulan Februari 2020 sampai bulan Juli 2020.

**Tabel 3.1 Waktu Penelitian**

No	Kegiatan							
		Februari	Maret	April	Mei	Juni	Juli	
1	Persiapan Prosedur Penelitian	■						
2	Pendataan calon responden		■					
3	Penelitian lapangan			■				
4	Pengumpulan hasil penelitian				■			
5	Pengelolaan hasil data penelitian					■		
6	Penyajian hasil data						■	
7	Bimbingan hasil penelitian						■	
8	Sidang hasil penelitian							■

### **C. Subyek dan Obyek Penelitian**

1. Subjek penelitian adalah orang, jabatan atau pihak-pihak yang akan dijadikan objek penelitian. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Sinar Bintang Mandiri Cabang Medan.
2. Objek penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi data tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diamati dan kemudian di tarik kesimpulannya. Objek penelitian ini adalah gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan.

### **D. Variabel Penelitian**

#### **1. Identifikasi variabel**

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempengaruhi variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.

- a) Variabel independen (X) Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan.
- b) Variabel dependen (Y) Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang mejadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono 2014:59). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

## 2. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional merupakan penjabaran akan definisi variabel dan indikator pada penelitian. Definisi operasional adalah penjelasan tentang batasan atau ruang lingkup variabel penelitian sehingga memudahkan pengukuran dan pengamatan, yang akan dijelaskan dalam bentuk tabel 3.2 dibawah ini.

**Tabel 3.2 Definisi Operasional**

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Ukur
Gaya Kepemimpinan (X)	Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri-ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran tercapai	a. Pengambilan keputusan b. Perilaku Pemimpin c. Orientasi kepemimpinan	Skala <i>Likert</i>
Kinerja Karyawan (Y)	Prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya	a. Kualitas b. Kuantitas c. Ketepatan waktu c. Efektivitas e. Kemandirian	Skala <i>Likert</i>

### 3. Pengukuran Variabel

Skala yang digunakan untuk mengukur gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan menggunakan skala *Likert*. Sugiyono (2016:93), penelitian ini menggunakan sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala Likert memiliki lima kategori dan nilai atau skor yang dapat diberikan kepada responden diantaranya yaitu:

**Tabel 3.3**

**Skala Likert**

<b>Kategori</b>	<b>Skor</b>
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Cukup Setuju (CS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

### E. Populasi dan Sampel

#### a. Populasi

Sugiyono (2014:115) mendefinisikan Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempengaruhi kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan tetap dan karyawan kontrak pada PT. Sinar Bintang Mandiri Cabang Medan. Jumlah populasi 111 karyawan.

#### b. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian (Sugiyono 2014:116). Bila populasi besar, peneliti tidak mungkin mengambil semua untuk penelitian

misal karena terbatasnya dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel, kesimpulannya akan dapat di berlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari sampel, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi harus betul-betul mewakili dan harus valid, yaitu bisa mengukur sesuatu yang seharusnya diukur.

Ukuran sampel atau jumlah sampel yang di ambil merupakan hal yang penting jika peneliti melakukan penelitian yang menggunakan analisis kuantitatif. Pada penelitian yang menggunakan analisis kuantitatif, ukuran sampel bukan menjadi hal yang penting, karena yang dipentingkan adalah kekayaan informasi dari sampel. Walau jumlahnya sedikit tetapi kaya akan informasi, maka sampelnya lebih bermanfaat.

Dalam penelitian ini penulis mengambil sampel dengan menggunakan teknik *Simple Random Sampling*. Teknik *simple random sampling* adalah teknik pengambilan sampel dari anggota populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Seperti yang tela dijelaskan apabila penelitian tidak dilakukan terhadap seluruh populasi, melainkan hanya sebagian dari populasi atau yang disebut penelitian sampel saja, maka yang menajdi sumber bagi peneliti untuk mendapat data adalah cukup dari sebagian tetapi kita dapat menggunakan berdasarkan rumus slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n : Jumlah sampel

N : Jumlah Populasi

e : Persentase kesalahan dalam pengambilan sampel

Berdasarkan rumus tersebut, maka dengan mensubstitusikan jumlah populasi 111 karyawan, berdasarkan persamaan diatas dan menggunakan persentase kesalahan dalam pengambilan sampel (e) sebesar 10% maka diperoleh jumlah sampel.

$$n = \frac{111}{1+111(0,1)^2}$$

$$= \frac{111}{1+1,11}$$

$$= \frac{111}{2,11}$$

$$= 52,60 \text{ (dibulatkan menjadi 53 orang)}$$

Dalam penelitian ini peneliti mengambil sampel beberapa karyawan pada PT. Sinar Bintang Mandiri sebanyak 53 orang.

#### **F. Sumber Data**

Dalam penelitian ini data yang digunakan berdasarkan sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan (V. Wiratna Sujarweni 2018:114);

##### **1. Data Primer**

Data primer adalah data yang diperoleh dari responden melalui koesioner yang telah diisi langsung oleh reponden, observasi, atau juga data hasil wawancara peneliti dengan narasumber. Data yang diperoleh dari data primer ini harus diolah lagi. Sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpulan data.

##### **2. Data sekunder**

Data sekunder adalah data yang didapat dari catatan, buku, dan majalah berupa laporan keuangan publikasi perusahaan, laporan pemerintah, artikel, buku-buku sebagai teori, majalah, dan lain debagainya. Data yang diperoleh dari data sekunder ini tidak perlu diolah lagi. Sumber yang tidak langsung memberikan data pada pengumpulan data.

## G. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian yang akan dilakukan adalah wawancara, kuesioner, dan observasi. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono 2014:230).

## H. Teknik Pengujian Instrumen

Teknik yang digunakan dalam pengujian instrumen adalah V. Wiratna Sujarweni (2015:192) dan Abdulrahman Ritonga (2004:469):

### 1. Uji Validitas

Valid berarti sempurna. Validitas berarti kesempurnaan. Uji validitas adalah instrumen yang dapat digunakan untuk mengetahui/mengukur kelayakan valid atau tidaknya suatu kuesioner. Daftar kuesioner ini pada umumnya mendukung suatu kelompok variabel tertentu. Pada dasarnya hampir tidak ada instrumen yang benar-benar sempurna untuk dijadikan sebagai alat pengukur objek di bidang psikologi dan pendidikan. Namun kita harus membuatnya sesempurna mungkin dengan memasukkan unsur-unsur yang ada pada tujuan pembuatan instrumen.

Dalam pengujian ini dilakukan untuk mengetahui *valid* atau tidaknya suatu data yang diperoleh dari kuesioner, dimana  $r$  hitung dicari dengan menggunakan program *software* SPSS versi 22, dan uji ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai  $r$  hitung dan  $r$  tabel

- $r_{hitung} > r_{tabel}$  pada  $\alpha$  5% maka pertanyaan yang diajukan dinyatakan valid
- $r_{hitung} < r_{tabel}$  pada  $\alpha$  5% maka pertanyaan yang diajukan dinyatakan tidak valid

## 2. Uji Reliabilitas

Uji realibilitas dimaksud untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Realibilitas diukur dengan uji statistik *cronbach's alpha* ( $\alpha$ ). Dalam perhitungan alpha, digunakan alat bantu program computer yaitu SPSS 22. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach's alpha*  $> 0,5$ .

## 3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear. Adapun jenis-jenis uji ini yaitu sebagai berikut:

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas data sebaiknya dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian. Uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam peneliti. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distrribusi normal. Normalitas data dapat dilihat dengan menggunakan uji Normal Kolmogorov-Smirnov. Jika sig  $> 0,05$  maka data berdistribusi normal dan jika sig  $< 0,05$  maka data tidak berdistribusi normal.

### b. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Dalam penelitian ini, cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara prediksi variabel terikat (dependen) dengan residualnya. Metode ini menguji kedastisitas, apakah homokedastisitas adalah grafik scatterplot.

## I. Teknik Analisis Data

V. Wiratna Sujarweni (2018:135) menyatakan “analisis data” merupakan sebagai upaya data yang sudah tersedia kemudian diolah dengan statistik dan dapat digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian ataupun sebagai cara melaksanakan analisis terhadap data, dengan tujuan mengolah data tersebut untuk menjawab rumusan masalah. Dalam penyelesaian penelitian ini menggunakan teknik analisis data sebagai berikut:

### 1. Analisis Regresi Linear Sederhana

Regresi yang memiliki satu variabel dependen dan satu variabel independen. Regresi adalah alat uji yang digunakan untuk menganalisis hipotesis dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana untuk menguji variabel bebas gaya kepemimpinan terhadap variabel terikat kinerja karyawan yang menyebabkan pengaruh positif atau negatif. Metode analisis regresi linear sederhana ini dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 22. Model persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = \alpha + bX + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

$\alpha$  = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X = Gaya Kepemimpinan (variabel independen)

e = Standard Error

## 2. Uji Hipotesis

### a. Uji Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis secara parsial dilakukan dengan uji t, yaitu suatu uji untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, sehingga variabel lain dianggap konstan dan kemudian diaplikasikan kepada kinerja karyawan PT. Sinar Bintang Mandiri dengan hipotesis :

$H_0$  : Ditolak dengan kriteria variabel gaya kepemimpinan (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja (Y) dengan pengambilan keputusan  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada  $\alpha$  5% (0,05).

$H_a$  : diterima dengan kriteria variabel gaya kepemimpinan (X) terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja (Y) dengan pengambilan keputusan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $\alpha$  5% (0,05).

### b. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur atau mengetahui seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai koefisien determinasi yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. HASIL PENELITIAN

##### 1. Sejarah Singkat PT. Sinar Bintang Mandiri

PT Sinar Bintang Mandiri adalah perusahaan yang bergerak di bidang General Contractor, Instalatir dan Leveransir melayani perusahaan menengah dan perusahaan besar, baik swasta dan pemerintahan.

PT Sinar Bintang Mandiri Sebagai perusahaan yang bergerak dibidang pengadaan barang dan jasa yang di dirikan pada tanggal 19 Agustus 2005 kami menyediakan solusi bisnis yang inovatif kepada perusahaan yang menjadi mitra kami ,yang mana kami selalu mengutamakan mutu serta kepercayaan demi kelangsungan bisnis yang harmonis dan berkelanjutan.

PT Sinar Bintang Mandiri dalam menjalankan bisnis juga mendukung dengan induk perusahaan PT Sinar Bintang Mandiri, untuk menjamin kelancaran operasional dalam melayani mitra bisnis kami.

PT Sinar Bintang Mandiri ini fokus terhadap suplay tenaga kerja di bidang *technisi* baik yang bersifat mekanikal maupun *electrical*, mulai dari *level helper (Non Skill)* sampai dengan level supervisor, disamping kami juga melayani kebutuhan sesuai permintaan mitra kami.

Tujuan kami adalah untuk menjadi pilihan utama bagi mitra bisnis kami dengan memberikan kontribusi kepada setiap klien kami ,melebihi dari yang mereka harapkan,melalui pelayanan istimewa dari kami secara profesional dan integritas penuh.

PT Sinar Bintang Mandiri dalam menjalankan bisnis di dukung oleh sumber daya yang berkualitas dan berpengalaman dari sektor pertambangan batu bara ,mineral, oil & gas, sipil , Meteologi & Geofisika. Karena kami yakin hanya dengan sumber daya yang tinggi kami dapat menghasilkan kualitas pekerjaan dan pelayanan yang baik sesuai yang di harapkan mitra bisnis kami.

## 2. Logo Perusahaan



## 3. Visi dan Misi Perusahaan

### a. Visi

Menjadi Perusahaan Yang handal Bermanfaat untuk Kebutuhan Masyarakat, Bangsa, dan Negara

### b. Misi

Membangun Bisnis dan Aset Produktif secara terintegrasi memberikan Manfaat & Pelayanan yang baik Kepada, Masyarakat, Bangsa dan Negara

### c. Nilai

Handal, Cepat dan Penuh Tanggung Jawab

## 4. Ruang Lingkup Bidang Usaha

PT Sinar Bintang Mandiri adalah bentuk perusahaan yang bergerak pada kegiatan di bidang Jasa dan Pengadaan Barang, meliputi :

a. Kontraktor : Sipil, Gedung, Mekanikal dan Elektrikal.

b. Pengadaan Barang :

- a. Alat-alat Teknik,
- b. Mekanikal,
- c. Elektrikal,
- d. Alat Tulis Kantor,
- e. Perlengkapan Keselamatan Kerja,
- f. Komputer
- g. dan Air Conditioner.

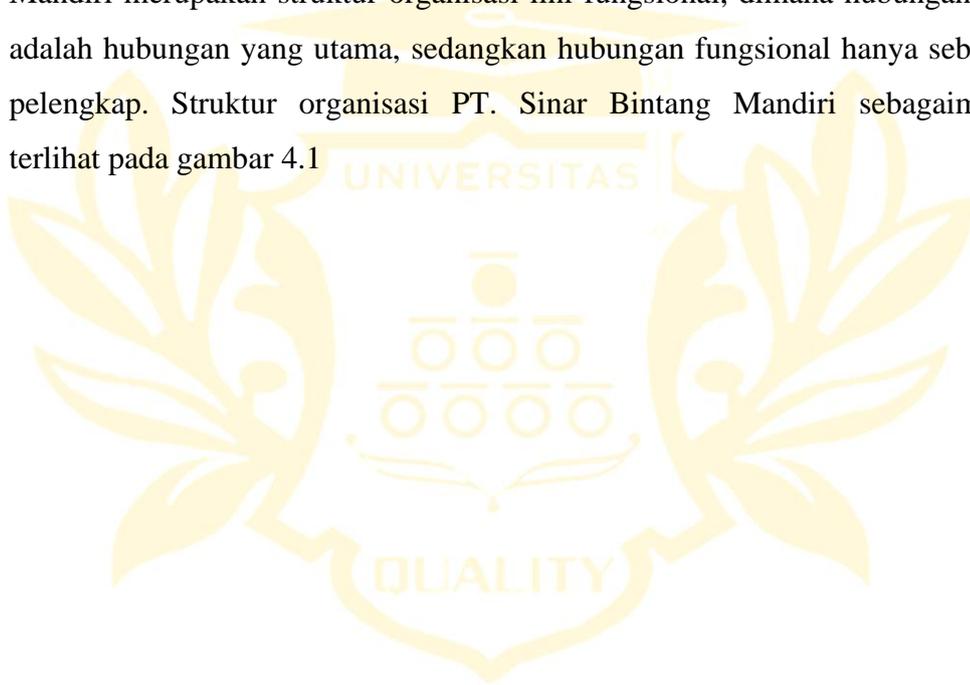
c. Pengadaan Jasa :

- a. Helper Mekanik
- b. Teknisi

- c. Senior Mekanik
- d. Maintenance AC (Building, Heavy Equipment)
- e. Cleaning Service/ Office Boy

## 5. Struktur Organisasi

Struktur organisasi perusahaan memberikan gambaran tentang posisi dan hubungan antar sesama unit kerja yang ada dalam perusahaan sehingga memungkinkan tercapainya komunikasi, koordinasi, dan pengintegrasian seluruh kegiatan organisasi. Struktur organisasi pada PT. Sinar Bintang Mandiri merupakan struktur organisasi lini-fungsional, dimana hubungan lini adalah hubungan yang utama, sedangkan hubungan fungsional hanya sebagai pelengkap. Struktur organisasi PT. Sinar Bintang Mandiri sebagaimana terlihat pada gambar 4.1

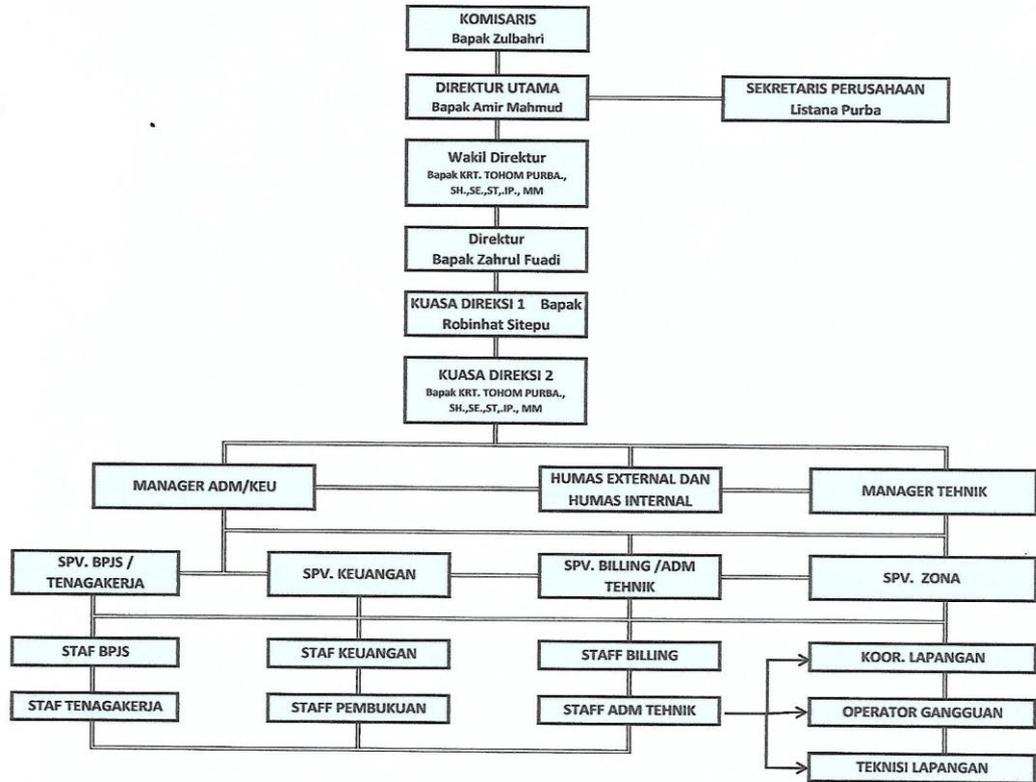




**PT. SINAR BINTANG MANDIRI**  
 Jl. Khalil Anwar No 09 Banda Aceh Telp. (0651) 33800 - Fax (0651) 33800  
 email. [sbm.aceh@gmail.com](mailto:sbm.aceh@gmail.com)



**STRUKTUR ORGANISASI**



Banda Aceh, 14 Maret 2020

Di Setujui Oleh;

**PT SINAR BINTANG MANDIRI**

Kuasa Direksj  
  
**ROBINHAT SITEPU**

Direks  
  
**KRT. TOHOM PURBA, SH, SE, ST, IP, MM**

**Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT.Sinar Bintang Mandiri**

## 6. Uraian Tugas dan Tanggung Jawab

Adapun tugas dan tanggung jawab dari tiap-tiap bagian atau departemen sesuai dengan struktur organisasi pada gambar 4.1. adalah sebagai berikut :

### 1. Komisaris

Dewan Komisaris memiliki tugas peran untuk memimpin dan menentukan arah perusahaan. Susunan dewan komisaris terdiri dari satu orang direktur utama, tiga orang wakil direktur dan enam orang direktur.

Tugas dan tanggung jawabnya adalah :

- a. Pimpinan tertinggi di perusahaan yang menetapkan langkah-langkah pokok dalam melaksanakan kebijaksanaan dan sasaran-sasaran perusahaan.
- b. Menyetujui dan menandatangani surat-surat penting yang berkenaan dengan perusahaan
- c. Pelaksanaan rapat secara berkala satu bulan sekali
- d. Pemberian nasihat, tanggapan dan/atau persetujuan secara tepat waktu dan berdasarkan pertimbangan yang memadai
- e. Pemberdayaan komite-komite yang dimiliki Komisaris. Contohnya Komite Audit, Komite Nominasi dll.
- f. Mendorong terlaksananya implementasi *good corporate governance*.

### 2. Direktur Utama

Tugas dan tanggung jawabnya adalah :

- a. Mampu Memimpin seluruh dewan atau komite eksekutif
- b. Dapat Memimpin rapat umum, untuk memastikan pelaksanaan tata-tertib, keadilan dan kesempatan bagi semua untuk berkontribusi secara tepat, menyesuaikan alokasi waktu per item masalah, menentukan urutan agenda, mengarahkan diskusi ke arah consensus, menjelaskan dan menyimpulkan tindakan dan kebijakan.

- c. Mampu Bertindak sebagai perwakilan organisasi dalam hubungannya dengan dunia luar
- d. Memainkan bagian terkemuka dalam menentukan komposisi dari board dan sub-komite, sehingga tercapainya keselarasan dan efektivitas
- e. Mengkoordinasikan dan mengendalikan kegiatan-kegiatan dibidang administrasi keuangan, kepegawaian dan kesekretariatan.
- f. Mengkoordinasikan dan mengendalikan kegiatan pengadaan dan peralatan perlengkapan.
- g. Merencanakan dan mengembangkan sumber-sumber pendapatan serta pembelanjaan dan kekayaan perusahaan.
- h. Melaksanakan tugas-tugas yang diberikan Direktur Utama.
- i. Dalam melaksanakan tugas-tugas Direktur Umum bertanggung jawab kepada Direktur Utama.
- j. Menjalankan tanggung jawab dari direktur perusahaan sesuai dengan standar etika dan hukum,

### 3. Direksi

Tugas dan tanggung jawabnya adalah:

- a. Membuat daftar pemegang saham, daftar khusus, risalah RUPS dan risalah rapat direksi
- b. Membuat laporan tahunan dan dokumen keuangan Perusahaan
- c. Memelihara seluruh daftar, risalah dan dokumen keuangan Perusahaan

### 4. Sekretaris Perusahaan

Tugas dan tanggung jawabnya adalah:

- a. Menyusun jadwal kerja pimpinan ketika ingin bertemu klien-kliennya
- b. Menjadi citra baik terhadap pimpinan

- c. Bermusyawarah atau rapat ketika terjadi masalah dalam perusahaan dengan pimpinan
- d. Melakukan kegiatan perusahaan secara rutin dan baik agar kegiatan tersebut berjalan dengan lancar tanpa kendala masalah.
- e. Menjaga hubungan antara pimpinan dan bawahan.
- f. mendukung kegiatan administrasi di kantor

#### 5. Manager Keuangan

Tugas dan tanggung jawabnya adalah:

- a. Bertanggung jawab atas semua hal yang berhubungan dengan keuangan kepada Komisaris .
- b. Menyusun budget pendapatan dan laporan perusahaan.

#### 6. Humas External dan Humas Internal

Tugas dan tanggung jawabnya adalah:

- a. Menyebarkan informasi yang berkaitan dengan ide, visi dan juga tugas dari suatu organisasi atau perusahaan sehingga tujuannya dapat dikomunikasikan dengan jelas tanpa harus menimbulkan ketimpangan yang berbahaya bagi kedua belah pihak, baik untuk masyarakat serta organisasi atau perusahaan itu sendiri.
- b. Menyampaikan materi terbaru tentang topik atau diskusi yang disampaikan ke strata masyarakat oleh para pemimpin organisasi, dalam bentuk seminar, pidato, konferensi atau bahkan studi umum dan sejenisnya.
- c. Memberikan informasi kepada publik secara transparan dan juga langsung, tergantung dari apa yang dikomunikasikan oleh kepala organisasi.
- d. Merancang program dan mengembangkan rencana yang terkait dengan layanan nirlaba untuk eksekutif dengan tujuan mendapatkan simpati yang mengarah pada persetujuan masyarakat untuk keinginan perusahaan atau organisasi

## 7. Manager Teknik

Tugas dan tanggung jawabnya adalah :

- a. Merencanakan, mengorganisir, mengendalikan semua kegiatan di bidang *factory*.
- b. Bertanggung jawab kepada Komisaris

## 8. Supervisor

Tugas dan tanggung jawabnya adalah :

- a. Supervisor harus mengatur pekerjaan para staf pelaksana (staf di bawahnya)
- b. Supervisor harus membuatkan *job desc* untuk pada staf di bawahnya
- c. Memotivasi staf di bawahnya agar dapat melaksanakan tugas dengan baik
- d. Supervisor juga harus membuatkan jadwal kegiatan untuk staf dibawahnya
- e. Melaksanakan *briefing* dengan para staf dibawahnya
- f. Menentukan pekerjaan apa saja yang akan dilakukan dalam waktu jangka pendek maupun jangka panjang
- g. Menegakkan aturan yang telah dibuat oleh perusahaan agar tercipta kedisiplinan kerja
- h. Mengontrol dan memberikan evaluasi terhadap kinerja bawahannya

## 9. Koordinator

Tugas dan tanggung jawabnya adalah :

- a. Mengetahui beban orang yang dibawahnya, apakah overload/underload atau normal
- b. Mengetahui apa yg dikerjakan orang yang dibawahnya
- c. Mengetahui target yg dikerjakan orang yang dibawahnya

- d. Memastikan bahwa orang yang dibawahnya selalu memiliki pekerjaan sesuai dengan beban kerja mereka masing-masing.
  - e. Mencarikan pekerjaan agar orang yang dibawahnya memenuhi pekerjaan mereka.
  - f. Memberikan arahan/solusi jika orang dibawahnya mengalami salah arah atau kesulitan
  - g. Bertanggung jawab atas pekerjaan yang dibawahnya
  - h. Bertanggung jawab atas penyelesaian pekerjaan orang yang dibawahnya dan pekerjaan itu sendiri.
10. Pada susunan di bawahnya ada staf-staf dan para pekerja

## B. Gambaran Umum Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Sinar Bintang Mandiri Cabang Medan. Responden merupakan suatu ciri khas yang dimiliki responden yang dipilih untuk mengisi/menjawab suatu kuesioner yang ditentukan dalam penelitian ini. Peneliti mengumpulkan data dengan memberikan kuesioner kepada 53 karyawan sebagai sampel pada penelitian dan dengan menggunakan metode likert.

Untuk mengetahui identitas responden maka dapat dilihat dari karakteristik responden berikut ini:

- a. Jenis Kelamin Responden

**Tabel 4.1**

### Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1.	Pria	32 orang	60,30 %
2.	Wanita	21 orang	39,70%
Jumlah		53 orang	100%

**Sumber : Data diolah, 2020**

Dari Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan berjenis kelamin pria yaitu sebanyak 32 orang atau 60,30%, sedangkan yang berjenis kelamin wanita yaitu sebanyak 21 orang atau 39,70%. Berdasarkan hasil

kuesioner dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Sinar Bintang Mandiri Cabang Medan yang paling dominan adalah laki-laki dikarenakan laki-laki lebih aktif dan produktif.

b. Kelompok Usia

**Tabel 4.2**

**Distribusi Responden Berdasarkan Usia**

NO	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1.	20 – 30 Tahun	24 orang	45,40%
2.	31 – 40 Tahun	15 orang	28,30%
3.	41 – 50 Tahun	8 orang	15,00%
4.	> 51 Tahun	6 orang	11,30%
Jumlah		53 orang	100%

**Sumber : Data diolah,2020**

Dari data diatas diketahui bahwa mayoritas usia responden yaitu usia 20 – 30 Tahun yaitu sebanyak 24 orang atau 45,40%, usia antara 31 – 40 Tahun yaitu sebanyak 15 orang atau 28,30%, dan usia 41 – 50 Tahun yaitu sebanyak 8 orang atau 15,00%, sedangkan usia > 51 Tahun yaitu sebanyak 6 orang atau 11,30%.

c. Kelompok Pendidikan

**Tabel 4.3**

**Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

NO	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1.	SMA	19	35,80%
2.	D-3	17	32,10%
3.	S-1	15	28,27%
4.	S-2	2	3,83%
Jumlah		53	100%

**Sumber : Data diolah,2020**

Berdasarkan Tabel 4.3 diatas dapat terlihat bahwa tingkat SMA sebanyak 19 orang atau 35,80%,responden dengan tingkat pendidikan D-3 sebanyak 17 orang atau 32,10%, responden dengan tingkat pendidikan S-1 sebanyak 15 atau 28,27%, sedangkan responden dengan tingkat pendidikan S-2 sebanyak 2 orang atau 3,83%, berdasarkan hasil kuesioner dapat

disimpulkan bahwa karyawan PT. Sinar Bintang Mandiri Cabang Medan yang paling dominan adalah pendidikan D-3.

### C. Tanggapan Responden

#### 1. Tanggapan Responden Tentang Gaya Kepemimpinan

Dari lampiran 2, dapat dihitung jumlah dan persentase jawaban responden mengenai Gaya kepemimpinan pada PT. Sinar Bintang Mandiri, seperti pada tabel berikut:

**Tabel 4.4.**

#### **Jumlah dan Persentase Jawaban Responden Tentang Gaya Kepemimpinan**

NO	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	CS	S	SS
1	Pimpinan tidak hanya memperhatikan kepentingan karyawan tetapi juga kepentingan perusahaan	11	30	9	3	
2	Setiap karyawan diberikan kesempatan untuk menyampaikan ide dan usulan	1	2	7	29	14
3	Pimpinan selalu memperhatikan kepentingan setiap karyawan	1	2	6	31	13
4	Pimpinan selalu mendengarkan setiap keluhan dan saran-saran dari karyawan	1	1	10	29	12
5	Pimpinan selalu memberikan imbalan jasa sesuai dengan bobot kerja dan prestasi kerja karyawan	1	2	7	30	13
6	Pimpinan selalu mengikut sertakan karyawan dalam mengambil keputusan	1	1	6	31	14
7	Pimpinan selalu melakukan monitoring terhadap kesejahteraan karyawan	1	3	7	25	17
8	Pimpinan selalu melakukan monitoring terhadap orientasi kerja karyawan	3	3	6	25	16

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase
5	Sangat Setuju	15	26.40%
4	Setuju	26	51.12%
3	Cukup Setuju	6	11.44%
2	Tidak Setuju	4	7.56%
1	Sangat Tidak Setuju	2	3.48%
	Jumlah	53	100.00%

**Sumber : Diolah dari lampiran 2**

Keterangan: SS = Sangat setuju, S = Setuju, CS = Cukup setuju, TS = Tidak setuju, STS = Sangat tidak setuju

Dari 53 responden terhadap variabel Gaya kepemimpinan yang terdiri dengan 8 (delapan) pernyataan yang menyatakan sangat setuju bahwa pengaruh Gaya kepemimpinan pada PT. Sinar Bintang Mandiri tersebut berjumlah 15 orang (26,40%), setuju berjumlah 26 orang (51.12%), cukup setuju berjumlah 6 orang (11,44%), tidak setuju 4 orang (7.56%) dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju 2 (3,48%). Dari jumlah persentase tersebut, berarti karyawan memiliki gaya kepemimpinan yang demokratis.

## **2. Tanggapan Responden Tentang Kinerja**

Dari lampiran 2, dapat dihitung jumlah dan persentase jawaban responden mengenai Kinerja pada PT. Sinar Bintang Mandiri, seperti pada tabel berikut:

**Tabel 4.5.**  
**Jumlah dan Persentase Jawaban Responden Tentang Kinerja**

NO	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	CS	S	SS
1	Saya selalu hadir tepat waktu pada saat bekerja		1	8	26	18
2	Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan perusahaan dengan tepat waktu			7	31	15
3	Saya selalu berusaha untuk dapat beradaptasi dan menyesuaikan diri dengan lingkungan saya bekerja			11	25	17
4	Saya memiliki prestasi kerja yang memuaskan		2	9	24	18
5	Saya selalu merasa puas dengan hasil kerja saya			10	25	18
6	Saya selalu bekerja sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan oleh perusahaan		3	10	24	16
7	Saya selalu berusaha untuk berhati-hati dalam menyelesaikan dan mengerjakan tugas yang diberikan perusahaan			8	28	17
8	Saya selalu bertanggung jawab kepada tugas yang telah diberikan kepada saya		3	9	26	15

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase
5	Sangat Setuju	17	32.57%
4	Setuju	26	49.65%
3	Cukup Setuju	9	16.48%
2	Tidak Setuju	1	1.28%
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
	Jumlah	53	100.00%

**Sumber :** Diolah dari lampiran 2

Keterangan: SS = Sangat setuju, S = Setuju, CS = Cukup setuju,  
TS = Tidak setuju, STS = Sangat tidak setuju

Dari 53 responden terhadap variabel Kinerja yang terdiri dengan 8 (delapan) pernyataan yang menyatakan sangat setuju bahwa pengaruh Kinerja pada PT.Sinar Bintang Mandiri tersebut berjumlah 17 orang (32,57%), setuju berjumlah 26 orang (49.65%), cukup setuju berjumlah 9 orang (16.48%), tidak setuju 1 orang (1.28%) dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju tidak ada (0%). Dari jumlah persentase tersebut, bahwa karyawan berusaha datang bekerja tepat waktu kecuali mereka ada halangan sehingga tidak bisa hadir tepat waktu.

#### D. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

##### 1. Uji Validitas variable Gaya Kepemimpinan

Dalam uji validitas ini, setiap item pernyataan akan di uji validitasnya. Untuk mengetahui valid atau tidaknya setiap item pernyataan dalam instrument penelitian dapat dilihat melalui kolom  $r_{hitung}$  dan  $r_{tabel}$ . Hasil uji validitas untuk variabel Gaya Kepemimpinan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.6 Uji Validitas**

Correlations			
	r- hitung	r_tabel	Keterangan
x1.1	.549**	0.2656	Valid
x1.2	.431**	0.2656	Valid
x1.3	.394**	0.2656	Valid
x1.4	.498**	0.2656	Valid
x1.5	.428**	0.2656	Valid
x1.6	.443**	0.2656	Valid
x1.7	.525**	0.2656	Valid
x1.8	.550**	0.2656	Valid

Sumber : Data Diolah, SPSS 22 (2020)

Dari Tabel 4.6 dapat dilihat bahwa nilai  $r_{hitung}$  pada delapan pernyataan tersebut adalah  $>$  dari 0,2656, maka dapat dinyatakan bahwa data pada variable gaya kepemimpinan adalah valid.

## 2. Uji Reliabilitas variable Gaya kepemimpinan

Uji Reliabilitas dilakukan dengan uji *Cronbach's Alpha*. Apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,50 maka dapat dikatakan reliabel atau dapat dianalisis lebih lanjut. Berdasarkan uji reliabilitas terhadap kuesioner yang dibagikan kepada responden, diperoleh hasil uji reliabilitas sebagai berikut :

**Tabel 4.7 Reliability Statistics**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,690	9

**Sumber:** Diolah dengan SPSS

Untuk pengujian reliabilitas terhadap item kuesioner didapatkan hasil *Croanbach's Alpha* sebesar 0,690 dan lebih besar dari 0,50 sehingga dapat disimpulkan item kuisioner variabel X dalam penelitian ini adalah reliabel.

## 3. Uji Validitas variable Kinerja

Dalam uji validitas ini, setiap item pernyataan akan di uji validitasnya. Untuk mengetahui valid atau tidaknya setiap item pernyataan dalam instrument penelitin dapat dilihat melalui kolom  $r_{hitung}$  dan  $r_{tabel}$ . Hasil uji validitas untuk variabel Kinerja dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.8 Uji Validitas**

Correlations			
	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	keterangan
y1.1	.286**	0.2656	Valid
y1.2	.352**	0.2656	Valid
y1.3	.510**	0.2656	Valid
y1.4	.614**	0.2656	Valid

y1.5	.381**	0.2656	Valid
y1.6	.512**	0.2656	Valid
y1.7	.350**	0.2656	Valid
y1.8	.568**	0.2656	Valid

Dari Tabel 4.8 dapat dilihat bahwa nilai  $r_{hitung}$  pada delapan pernyataan tersebut adalah  $>$  dari 0,2656, maka dapat dinyatakan bahwa data pada variable kinerja adalah valid.

#### 4. Uji Reliabilitas variable Kinerja

Uji Reliabilitas dilakukan dengan uji *Cronbach's Alpha*. Apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,50 maka dapat dikatakan reliabel atau dapat dianalisis lebih lanjut. Berdasarkan uji reliabilitas terhadap kuesioner yang dibagikan kepada responden, diperoleh hasil uji reliabilitas sebagai berikut :

**Tabel 4.9 Reliability Statistics**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.669	9

**Sumber:** Diolah dengan SPSS

Untuk pengujian reliabilitas terhadap item kuesioner didapatkan hasil *Croanbach's Alpha* sebesar 0,669 dan lebih besar dari 0,50 sehingga dapat disimpulkan item kuisioner variabel Y dalam penelitian ini adalah reliabel.

#### E. Uji Asumsi Klasik

##### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk melihat sebaran residual data dalam regresi. Apabila residual berdistribusi normal, hasil prediksi dalam model regresi akan menghasilkan model yang mendekati keadaan sebenarnya. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan statistik *One sample Kolmogorov Smirnov*. Uji normalitas juga akan didukung dengan menggunakan grafik Q-Q Plot yang menggambarkan hubungan grafik antara

nilai prediksi dan nilai sebenarnya. Dasar pengambilan keputusan pada *One sample Kolmogorov Smirnov* adalah nilai signifikansi uji tersebut. Apabila nilai signifikansi (sig.)  $> 0,05$  maka data berdistribusi normal, berlaku sebaliknya. Dasar pengambilan keputusan pada grafik adalah sebaran yang mendekati garis diagonal menunjukkan sebaran data berdistribusi normal. Hasil pengujian normalitas residual pada sub-struktur model I dirangkum dalam Tabel 4.10 dan Grafik 4.1.

		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,76598799
Most Extreme Differences	Absolute	,113
	Positive	,055
	Negative	-,113
Test Statistic		,113
Asymp. Sig. (2-tailed)		,091 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

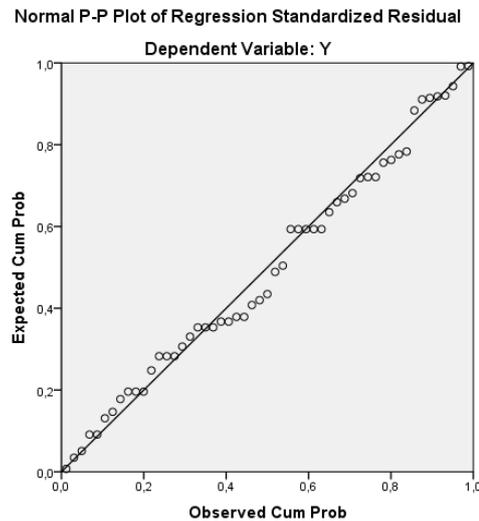
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

**Sumber:** Diolah dengan SPSS 2020

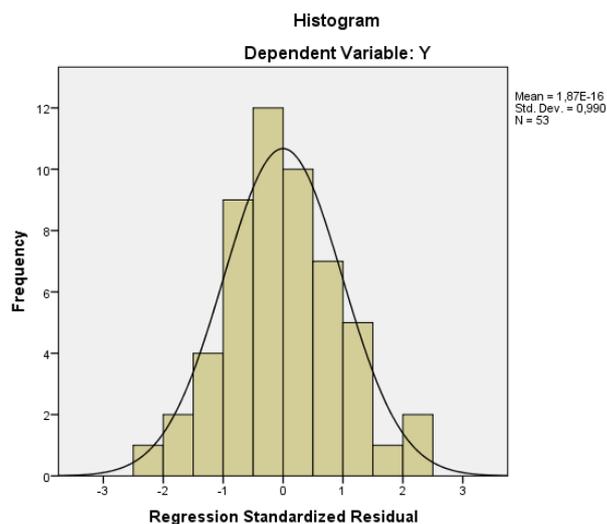
Tabel 4.10 memberikan informasi bahwa nilai signifikansi dari pengujian normalitas dengan menggunakan *uji Kolmogorov Smirnov* adalah 0,091. Nilai signifikansi *uji Kolmogorov Smirnov*  $> 0,05$  yang mengindikasikan bahwa sebaran residual data penelitian berdistribusi normal. Untuk menghindari bias interpretasi, hasil ini didukung dengan

menggunakan Q-Q Plot.



**Gambar 4.2 Q-Q Plot Residual**

Gambar 4.2 menunjukkan bahwa nilai observasi dan nilai prediksi (*expected*) seluruhnya tersebar mendekati garis diagonal. Hal ini mengindikasikan sebaran data mendukung asumsi normalitas data. Selain itu, untuk mendukung asumsi normalitas ini, penelitian menyertakan sebaran histogram residual yang dirangkum dalam Gambar 4.2



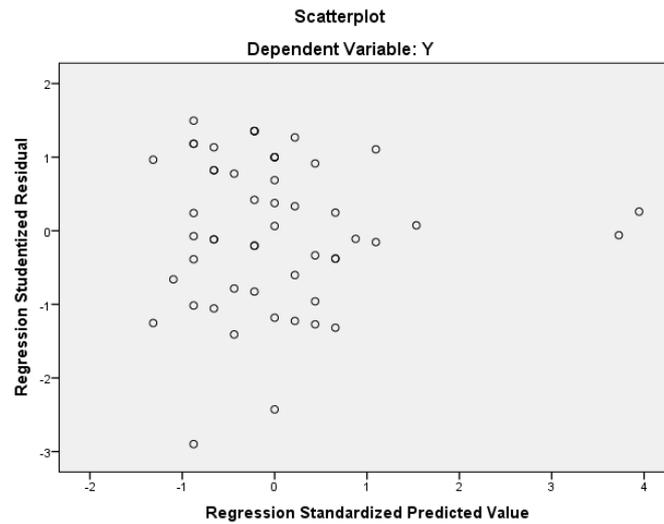
### Gambar 4.3 Grafik Histogram

Gambar 4.3 menunjukkan bahwa sebaran histogram dari residual data mengikuti pola sebaran distribusi normal yang semakin mendukung sebaran normalitas data residual. Dengan demikian, berdasarkan temuan yang diperoleh berdasarkan pengujian normalitas data, asumsi normalitas data telah terpenuhi. Data residual model berdistribusi normal.

## 2. Uji Heterokedastisitas

Pengujian heterokedastisitas residual data dimaksudkan untuk mengetahui kesamaan sebaran dari varian residual tersebut. Kondisi yang diharapkan adalah nilai varian yang konstan yang disebut dengan homokedastisitas residual. Kondisi heterokedastisitas terjadi apabila varian dari residual data tidak konstan dan membentuk pola tertentu. Apabila residual tidak konstan, model regresi yang diperoleh akan menghasilkan bias dalam memprediksi variabel terikat. Pengujian heterokedastisitas residual dilakukan dengan menggunakan metode grafik dan metode statistik uji Glejser. Keputusan pada metode grafik didasarkan pada pola yang diperoleh dari residual. Diharapkan sebaran data tersebar merata dan tidak membentuk pola tertentu di sekitar titik nol. Uji Glejser dilakukan dengan melakukan regresi variabel bebas terhadap nilai absolut dari residual regresi. Diharapkan tidak ada variabel bebas yang signifikan dalam memprediksi nilai absolut residual tersebut. Jika ada variabel yang signifikan mengindikasikan masalah heterokedastisitas residual data. Hasil pengujian asumsi heterokedastisitas data pada Gambar 4.6. Cara melihat ada atau tidaknya heterokedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar scatterplot. Analisis pada gambar scatterplot yang menyatakan model regresi linier tidak terdapat heterokedastisitas jika :

1. Titik-titik data menyebar diatas, dibawah atau disekitar angka.
2. Titik-titik data tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja,
3. Penyebaran titik-titik sebaiknya tidak membentuk pola, melebar menyempit dan melebar kembali.



**Gambar 4.4 Grafik Scatterplot**

Sumber : Data Diolah, SPSS 22 (2020)

#### F. Analisis Regresi Linier Sederhana

Adapun hasil koefisien regresi linear sederhana dapat dilihat pada tabel 4.10 berikut ini :

**Tabel 4.10 Koefisien Jalur Regresi Linear**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21,156	2,737		7,730	,000
	X	,490	,125	,480	3,908	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, SPSS 22 (2020)

Pada tabel *coefficient*, di kolom B terdapat *Constans* (a) = 21,156 , sedangkan nilai X (b) 0,490. Sehingga persamaan regresi dapat ditulis :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 21,156 + 0,490X$$

Dengan keterangan :

$Y = \text{Kinerja}$

$X = \text{Gaya Kepemimpinan}$

$a = \text{Konstanta}$

Dengan demikian dapat diartikan sebagai berikut :

Konstanta sebesar 21,156 : artinya jika Gaya Kepemimpinan nilainya adalah 0, maka Kinerja nilainya negatif yaitu sebesar 21,156.

1. Dari persamaan regresi tersebut, didapat konstanta sebesar 21,156. Angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1% tingkat Gaya Kepemimpinan (X), maka Kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,490.
2. Dari persamaan regresi diatas dapat diketahui bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja. Artinya, peningkatan terhadap Gaya Kepemimpinan akan diikuti dengan peningkatan Kinerja Karyawan. Dengan demikian, peningkatan Gaya Kepemimpinan yang baik akan mempengaruhi karyawan dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas Kinerja karyawan.

## **G. Uji Hipotesis**

### **1. Uji Signifikan Parsial (Uji -t)**

Uji signifikasn parsial (Uji -t) dilakukan untuk melihat secara parsial (individu) pengaruh variabel independen (bebas) yaitu Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja. Apabila :

- a.  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima,
- b. sedangkan apabila  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Uji t juga dapat dilihat berdasarkan tingkat signifikansi yaitu apabila :

- a. Nilai probabilitas yang dihitung  $< 0,05$  (Sig.  $< \alpha 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
- b. Nilai probabilitas yang dihitung  $> 0,05$  (Sig.  $> \alpha 0,05$ ) maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Nilai dengan  $df = n-k$  yaitu  $53 - 2 = 51$ , sehingga pada taraf signifikan 5% adalah 2,00758. Hasil uji-t pada penelitian ini dapat dilihat dibawah ini :

**Tabel 4.11 Hasil Uji Signifikansi (Uji – t)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21,156	2,737		7,730	,000
	X	,490	,125	,480	3,908	,000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel 4.11, dapat dilihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel Gaya Kepemimpinan (X) adalah 3.908 dan nilai  $t_{tabel}$  adalah 2,00758. Maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,908 > 2,00758$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan ( $0,000 < 0,05$ ) terhadap Kinerja. Artinya dengan adanya Gaya Kepemimpinan yang positif, maka akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis alternatif dalam penelitian ini diterima dan pengaruhnya signifikan.

## 2. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) dilakukan untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel Kinerja dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R Square*, dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4.12 Hasil koefisien Determinasi (Uji – R<sup>2</sup>)**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,880 <sup>a</sup>	,775	,771	,624

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

**Sumber** : Data Diolah, SPSS 22 (2020)

Tabel 4.12 memberikan informasi tentang kemampuan prediksi model penelitian. Nilai *adjusted R-square* mengindikasikan bahwa variabel bebas Gaya Kepemimpinan (X) mampu menjelaskan 77,1% variansi data pada variabel Kinerja (Y). Selebihnya, sebanyak 22,9% variansi data pada Kinerja dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam model ini.

## H. Pembahasan

Berdasarkan hasil olah data, variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan  $t_{hitung} = (3,908) > t_{tabel} (2,00758)$ . Hal tersebut membuktikan bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan PT.Sinar Bintang Mandiri Cabang Medan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan di PT.Sinar Bintang Mandiri Cabang Medan adalah gaya kepemimpinan demokratis. Dalam uji hipotesis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menjelaskan bahwa semakin demokratis gaya kepemimpinan yang diterapkan maka akan semakin tinggi kinerja karyawannya. Gaya kepemimpinan tersebut memiliki perilaku senang menerima saran, pendapat dan kritikan dari bawahan. Gaya kepemimpinan yang perlu dipertahankan terutama pada aspek melibatkan karyawan dalam hal pengambilan keputusan dan perlu meningkatkan aspek dimana pimpinan harus memperhatikan kepentingan karyawan maupun kepentingan perusahaan. Hasil penelitian ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Amirullah (2015:167),

kepemimpinan adalah orang yang memiliki wewenang untuk memberi tugas, mempunyai kemampuan untuk membujuk atau mempengaruhi orang lain dengan melalui pola hubungan yang baik guna mencapai tujuan yang telah ditentukan dan didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Kartika (2014), ciri-ciri gaya kepemimpinan demokratis adalah sebagai berikut : Pertama, keputusan dan kebijakan dibuat bersama antara pemimpin dan bawahan. Kedua, komunikasi berlangsung secara timbal balik, baik yang terjadi antara pimpinan dan bawahan maupun sesama bawahan dan ketiga, banyak kesempatan bagi bawahan untuk menyampaikan saran, pertimbangan atau pendapat. Selain itu hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Emilia Ika Andriyani (2016) dalam skripsi judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta yang dimana gaya kepemimpinan secara persial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan hubungan antara gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang di buktikan dengan  $t_{hitung} = (3,118) > t_{tabel} (2,00172)$ . hal ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta.

Hasil survei penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang perlu dipertahankan adalah pada aspek di mana setiap pekerjaan yang diberikan kepada karyawan dikerjakan dengan hati-hati. sedangkan kinerja karyawan yang perlu ditingkatkan adalah pada aspek dimana karyawan harus dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja. Hasil survei penelitian ini didukung oleh teori Anwar Prabu (2013:67) kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selain itu hasil penelitian ini didukung oleh teori tentang tahapan manajemen kerja yang dikemukakan oleh Sjafrudin dan Aida (2015:154), tahapan manajemen kerja meliputi beberapa hal

sebagai berikut: Pertama, tahapan perencanaan kinerja, Kedua, tahapan pelaksanaan kinerja. Ketiga, tahapan penilaian kinerja. Empat, tahapan perbaikan kinerja.



## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. KESIMPULAN**

Berdasarkan analisis data yang dilakukan terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Maka hasil analisis data yang diperoleh dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji parsial ( uji statistik t), maka Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PT. Sinar Bintang Mandiri dimana nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( 3,908 > 2,00758). Artinya dengan Gaya Kepemimpinan yang positif, maka akan mempengaruhi kualitas dan kuantitas kinerja karyawan.
2. Berdasarkan analisis daata regresi linier sederhana  $Y= 0,490$ , maka gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, artinya model gaya kepimpinan yang diterapkan sangat memotivasi kinerja karyawan pada PT.Sinar Bintang Mandiri
3. Nilai *adjusted R-square* mengindikasikan bahwa variabel bebas Gaya Kepemimpinan (X) mampu menjelaskan 77,1% variansi data pada variabel Kinerja (Y). Selebihnya, sebanyak 22,9% variansi data pada Kinerja dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam model ini. Artinya 77,1%, gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja perusahaan.

#### **B. Saran**

Setelah penulis menganalisis variabel gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan maka pihak manajemen PT.Sinar Bintang Mandiri dapat memerhatikan hal-hal berikut ini untuk dijadikan bahan pertimbangan dalam menjaga kelangsungan perusahaan yakni:

1. Pimpinan perusahaan seharusnya tidak hanya memperhatikan kepentingan perusahaan saja tetapi juga memperhatikan kepentingan karyawan agar tujuan bersama dapat tercapai dengan lebih baik. Hal ini terlihat dari skor yang rendah terhadap statemen “Pimpinan tidak hanya memperhatikan kepentingan perusahaan tetapi juga kepentingan karyawan”.
2. Perusahaan sebaiknya memberikan motivasi dan bimbingan. Hal ini berdasarkan skor rendah terhadap statmen “ Saya selalu berusaha untuk dapat beradaptasi terhadap perusahaan”
3. Dilihat dari hasil presepsi karyawan terhadap Gaya Kepemimpinan, maka gaya kepemimpinan yang ideal diterapkan pada PT.Sinar Bintang Mandiri adalah gaya kepemimpinan demokratis. Artinya pimpinan selalu melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan, sehingga karyawan selalu bekerja sesuai dengan tugas yang diberikan perusahaan.
4. Untuk memotivasi karyawan, maka perlu diterapkan prinsip manajemen yaitu pemberian “Reward dan Funishment”. Artinya berikan penghargaan (Reward ) kepada yang berprestasi (misal bonus) dan hukuman bagi yang tidak berprestasi (Funishment).

## DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah. 2015. *Pengantar Manajemen*. Jakarta. Penerbit: Mitra Wacana Media.
- Amstrong, M dan Baron, A. 2010. *Performance Management – The New Realities*. London: Institute of Personnel and Development.
- Anwar Prabu, Mangunegara. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Penerbit: PT. Rafika Aditama.
- Bastian, Indra dalam Irham Fahmi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Penerbit: Alfabeta .
- Danim, Sudarwan. 2014. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektifitas Kelompok*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Bumi Aksara
- Ika Andriyani, Emilia 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta*. Skripsi, Universitas Sanata Dharma Yogyakarta
- Kartono, Kartini. 2015. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta. Penerbit: PT. Raja Grafindo Persada.
- M. Manullang dan Marihot Manullang. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Penerbit: Badjah Mada University Press.
- Moses N. Kinggundu (2010) dalam Amar Teguh Sulistyani dan Rosidah (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu Yogyakarta
- Nadira, Kartika. 2014. *Pengertian Tipe-Tipe Gaya Kepemimpinan dan Teori yang Mendasari Kepemimpinan*. <http://kartikaandr.blogspot.co.id> di unduh pada Desember 2019.
- Prawirosentono, 2012. dalam Amstrong, M dan Baron, A. 1998. *Performance Management – The New Realities*. London: Institute of Personnel and Development.
- Prof. Dr. Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Griffin, Ricky W. 2002, *Pengantar Bisnis*. Jakarta. Penerbit Salemba Empat.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2013. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta. Penerbit: PT. RajaGrafindo Persada.

- Robbins (2016:260) dalam Bintoro dan Daryanto (2017:107) *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Penerbit Gaya Media,
- Ranupandojo, Heidjrachman dan Suad Husnan, MBA. 2010. *Manajemen Personalia*. Edisi Keempat, BPA UGM, Jogjakarta.
- Saragih. Elvriawaty, 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Alat Bantu Dengar Indonesia (ABDI) Cabang Medan*. Skripsi. Universitas Quality. Medan
- Schermerhorn, Hunt dan Osborn, 2014 dalam Amstrong, M dan Baron, A. 2010. *Performance Management – The New Realities*. London: Institute of Personnel and Development.
- Schwarz (2014) . *Manajemen Kinerja*. Jakarta. Penerbit PT Raja Grafindo Persada
- Sjafri Mangkuprawira dan Aida Vitayala. 2015. *Manajemen Mutu Sumber Data Manusia*. Ciawi Bogor. Penerbit: Ghalia Indonesia.
- Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung. Penerbit: Alfabeta.
- Sujarweni,V.Wiratna. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta. Penerbit: PUSTAKABARUPRESS.
- Sujarweni,V.Wiratna. 2015. *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta. Penerbit: PUSTAKABARUPRESS.
- Sunyoto. Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Penerbit : CAPS
- Sujarweni,V.Wiratna. 2018. *Metodologi Penelitian Pendekatan Kuantitatif*. Yogyakarta. Penerbit: PUSTAKABARUPRESS.
- Tua, Marihot E.H. 2012 . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grasindo, Jakarta
- Tead, Terry, dan Hoyt dalam Kartono, Kartini. 2015. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta. Penerbit: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta. Penerbit: PT. RajaGrafindo Persada.

## Kuesioner Penelitian

### 1. Profil Responden

Nama :  
Usia :  
Jenis Kelamin : Lk   
Pr

Divisi :  
Lama Bekerja diperusahaan ini :  
Pendidikan Terakhir : SMA  D3   
S1  S2   
S3

### 2. Petunjuk Pengisian

1. Daftar pernyataan dibawah ini hanya hanya semata-mata untuk data penelitian dalam rangka penyelesaian studi.
2. Jawablah pernyataan dibawah ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu saudara (i)
3. Berikanlah tanda centang (✓) pada pernyataan dibawah ini yang sesuai dengan pendapat bapak/ibu.

Bobot Penilaian Sebagai Berikut :

Sangat Setuju (SS) : 5

Setuju (S) : 4

Cukup Setuju (CS) : 3

Tidak Setuju (TS) : 2

Sangat Tidak Setuju (STS) : 1

### GAYA KEPEMIMPINAN (X)

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Pimpinan tidak hanya memperhatikan kepentingan karyawan tetapi juga kepentingan perusahaan					
2.	Setiap karyawan diberikan kesempatan untuk menyampaikan ide dan usulan					
3.	Pimpinan selalu memperhatikan kepentingan setiap karyawan					
4.	Pimpinan selalu mendengarkan setiap keluhan dan saran-saran dari karyawan					
5.	Pimpinan selalu memberikan imbalan jasa sesuai dengan bobot kerja dan prestasi kerja karyawan					
6.	Pimpinan selalu mengikut sertakan karyawan dalam mengambil keputusan					
7.	Pimpinan selalu melakukan monitoring terhadap kesejahteraan karyawan					
8.	Pimpinan selalu melakukan monitoring terhadap orientasi kerja karyawan					

### KINERJA (Y)

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya selalu hadir tepat waktu pada saat bekerja					
2.	Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan perusahaan dengan tepat waktu					
3.	Saya selalu berusaha untuk dapat beradaptasi dan menyesuaikan diri dengan lingkungan saya bekerja					
4.	Saya memiliki prestasi kerja yang memuaskan					
5.	Saya selalu merasa puas dengan hasil kerja saya					
6.	Saya selalu bekerja sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan oleh perusahaan					
7.	Saya selalu berusaha untuk berhati-hati dalam menyelesaikan dan mengerjakan tugas yang diberikan perusahaan					
8.	Saya selalu bertanggung jawab kepada tugas yang telah diberikan kepada saya					

## LAMPIRAN 1 DATA JAWABAN KUESIONER

Responden	1	2	3	4	5	6	7	8	Total	1	2	3	4	5	6	7	8	Total
1	4	3	4	3	4	3	3	4	28	4	4	4	4	4	4	4	4	32
2	4	5	4	3	4	4	5	5	34	5	5	5	5	5	5	3	3	36
3	3	4	4	5	4	5	4	4	33	3	4	3	4	3	4	5	4	30
4	5	4	3	4	5	5	2	1	29	4	3	4	3	4	3	4	5	30
5	3	4	4	5	4	5	4	4	33	4	3	4	4	4	5	4	4	32
6	4	3	4	3	4	4	4	2	28	4	4	3	4	4	4	5	5	33
7	5	4	5	4	5	4	5	4	36	5	4	4	3	4	4	4	4	32
8	4	5	4	5	4	5	4	5	36	4	4	4	3	4	4	3	3	29
9	4	4	3	4	5	4	5	4	33	4	5	4	4	4	5	4	5	35
10	3	5	4	4	3	4	4	5	32	3	4	5	4	3	4	5	5	33
11	4	4	4	5	5	5	4	5	36	5	4	4	4	3	5	4	5	34
12	3	2	4	4	2	4	5	4	28	4	5	4	5	5	4	4	4	35
13	4	4	3	4	5	2	4	3	29	5	4	5	5	4	3	5	4	35
14	4	3	4	5	4	4	5	4	33	5	4	4	4	5	5	4	4	35
15	2	4	4	4	2	3	4	5	28	3	3	4	4	5	3	5	4	31
16	3	3	5	3	4	4	3	4	29	3	3	3	3	4	5	5	3	29
17	4	4	4	4	3	3	5	2	29	4	3	4	3	4	3	4	4	29
18	4	3	4	3	4	4	4	4	30	3	4	3	4	3	5	4	4	30
19	5	4	5	4	3	4	4	4	33	4	5	5	4	5	4	3	3	33
20	4	5	4	5	4	3	4	5	34	5	3	4	5	3	4	5	5	34
21	3	4	4	2	4	4	3	4	28	4	5	3	3	5	3	3	5	31
22	5	4	2	4	3	5	4	5	32	5	4	5	4	4	5	4	4	35
23	4	5	4	4	4	1	5	4	31	4	5	5	5	5	4	5	5	38
24	4	3	2	1	4	4	4	3	25	3	4	4	5	4	5	4	5	34
25	5	4	5	4	5	4	4	3	34	5	4	5	4	5	4	4	4	35
26	4	5	4	4	4	3	3	2	29	4	5	4	5	4	5	5	5	37
27	5	4	5	3	5	4	4	4	34	4	4	3	2	3	2	3	2	23
28	3	1	3	4	4	5	5	5	30	1	4	5	4	5	4	4	4	31
29	2	4	4	3	4	4	1	4	26	5	5	4	5	4	5	4	5	37
30	5	4	5	4	5	4	5	4	36	3	4	5	4	5	4	5	4	34
31	4	5	4	5	4	5	4	5	36	5	4	5	4	4	4	5	5	36
32	5	5	4	4	3	4	4	4	33	4	5	4	5	5	5	4	4	36
33	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	5	4	5	4	5	4	35
34	4	4	3	4	4	1	2	1	23	4	4	4	5	4	5	4	4	34
35	3	4	4	3	4	4	4	3	29	5	4	5	4	4	2	4	4	32
36	4	4	4	5	4	3	4	4	32	4	4	4	5	4	4	4	5	34
37	5	4	5	4	5	4	5	4	36	4	5	4	5	5	2	5	4	34

<b>38</b>	4	3	4	5	4	5	4	5	34	5	4	5	4	4	3	3	3	31
<b>39</b>	4	5	4	4	4	4	5	4	34	4	4	3	4	4	4	4	3	30
<b>40</b>	5	4	3	3	5	4	5	5	34	5	5	3	3	3	3	4	2	28
<b>41</b>	4	5	4	5	4	5	5	4	36	5	4	4	2	5	4	4	4	32
<b>42</b>	5	4	5	4	5	4	4	5	36	4	5	3	5	3	3	3	3	29
<b>43</b>	3	2	4	5	3	4	3	3	27	4	5	4	5	4	4	4	4	34
<b>44</b>	4	5	4	4	4	5	4	5	35	4	4	5	4	5	5	4	3	34
<b>45</b>	5	4	5	3	4	5	4	4	34	5	5	4	4	4	5	4	5	36
<b>46</b>	5	4	5	4	5	3	3	5	34	5	5	5	3	3	4	5	4	34
<b>47</b>	4	5	4	5	4	4	3	3	32	4	4	3	5	5	4	3	3	31
<b>48</b>	5	4	5	4	4	5	4	4	35	3	5	5	3	4	3	4	4	31
<b>49</b>	5	4	4	5	5	4	5	4	36	4	5	4	5	5	4	5	4	36
<b>50</b>	5	5	4	4	5	4	5	1	33	5	4	4	4	5	3	5	2	32
<b>51</b>	4	4	5	4	5	5	3	3	33	2	4	5	4	5	4	4	4	32
<b>52</b>	4	5	4	5	4	4	5	5	36	4	3	4	5	4	5	4	5	34
<b>53</b>	3	4	5	3	3	4	4	1	27	3	4	3	5	3	4	5	4	31



## LAMPIRAN 2

### 1. TANGGAPAN RESPONDEN VARIABEL GAYA KEPEMIMPINAN

#### Frequency Table

x1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3,8	3,8	3,8
	3	10	18,9	18,9	22,6
	4	25	47,2	47,2	69,8
	5	16	30,2	30,2	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

x1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1,9	1,9	1,9
	2	2	3,8	3,8	5,7
	3	7	13,2	13,2	18,9
	4	29	54,7	54,7	73,6
	5	14	26,4	26,4	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

x1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3,8	3,8	3,8
	3	6	11,3	11,3	15,1
	4	32	60,4	60,4	75,5
	5	13	24,5	24,5	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

**x1.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1,9	1,9	1,9
	2	1	1,9	1,9	3,8
	3	11	20,8	20,8	24,5
	4	26	49,1	49,1	73,6
	5	14	26,4	26,4	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

**x1.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3,8	3,8	3,8
	3	7	13,2	13,2	17,0
	4	29	54,7	54,7	71,7
	5	15	28,3	28,3	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

**x1.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	3,8	3,8	3,8
	2	1	1,9	1,9	5,7
	3	7	13,2	13,2	18,9
	4	29	54,7	54,7	73,6
	5	14	26,4	26,4	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

**x1.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1,9	1,9	1,9
	2	2	3,8	3,8	5,7
	3	8	15,1	15,1	20,8
	4	26	49,1	49,1	69,8
	5	16	30,2	30,2	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

**x1.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	7,5	7,5	7,5
	2	3	5,7	5,7	13,2
	3	7	13,2	13,2	26,4
	4	24	45,3	45,3	71,7
	5	15	28,3	28,3	100,0
Total		53	100,0	100,0	

**X**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	23	1	1,9	1,9	1,9
	25	1	1,9	1,9	3,8
	26	1	1,9	1,9	5,7
	27	2	3,8	3,8	9,4
	28	5	9,4	9,4	18,9
	29	6	11,3	11,3	30,2
	30	2	3,8	3,8	34,0
	31	1	1,9	1,9	35,8
	32	5	9,4	9,4	45,3
	33	8	15,1	15,1	60,4
	34	9	17,0	17,0	77,4
	35	2	3,8	3,8	81,1
	36	10	18,9	18,9	100,0
	Total		53	100,0	100,0

## 2. TANGGAPAN RESPONDEN VARIABEL KINERJA

y1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1,9	1,9	1,9
	2	1	1,9	1,9	3,8
	3	9	17,0	17,0	20,8
	4	25	47,2	47,2	67,9
	5	17	32,1	32,1	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

y1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	13,2	13,2	13,2
	4	29	54,7	54,7	67,9
	5	17	32,1	32,1	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

y1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	20,8	20,8	20,8
	4	25	47,2	47,2	67,9
	5	17	32,1	32,1	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

y1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3,8	3,8	3,8
	3	9	17,0	17,0	20,8
	4	24	45,3	45,3	66,0
	5	18	34,0	34,0	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

**y1.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	18,9	18,9	18,9
	4	24	45,3	45,3	64,2
	5	19	35,8	35,8	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

**y1.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	5,7	5,7	5,7
	3	10	18,9	18,9	24,5
	4	24	45,3	45,3	69,8
	5	16	30,2	30,2	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

**y1.7**

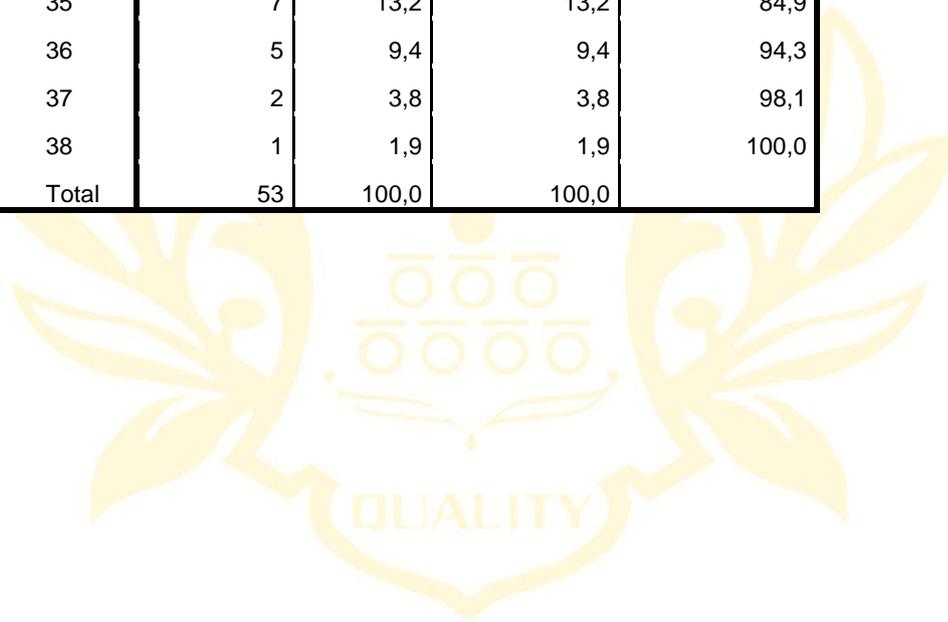
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	15,1	15,1	15,1
	4	28	52,8	52,8	67,9
	5	17	32,1	32,1	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

**y1.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	5,7	5,7	5,7
	3	9	17,0	17,0	22,6
	4	26	49,1	49,1	71,7
	5	15	28,3	28,3	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Y

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	23	1	1,9	1,9	1,9
	28	1	1,9	1,9	3,8
	29	4	7,5	7,5	11,3
	30	4	7,5	7,5	18,9
	31	7	13,2	13,2	32,1
	32	7	13,2	13,2	45,3
	33	3	5,7	5,7	50,9
	34	11	20,8	20,8	71,7
	35	7	13,2	13,2	84,9
	36	5	9,4	9,4	94,3
	37	2	3,8	3,8	98,1
	38	1	1,9	1,9	100,0
Total		53	100,0	100,0	



NO	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	CS	S	SS
1	Pimpinan tidak hanya memperhatikan kepentingan karyawan tetapi juga kepentingan perusahaan	11	30	9	3	
2	Setiap karyawan diberikan kesempatan untuk menyampaikan ide dan usulan	1	2	7	29	14
3	Pimpinan selalu memperhatikan kepentingan setiap karyawan	1	2	6	31	13
4	Pimpinan selalu mendengarkan setiap keluhan dan saran-saran dari karyawan	1	1	10	29	12
5	Pimpinan selalu memberikan imbalan jasa sesuai dengan bobot kerja dan prestasi kerja karyawan	1	2	7	30	13
6	Pimpinan selalu mengikut sertakan karyawan dalam mengambil keputusan	1	1	6	31	14
7	Pimpinan selalu melakukan monitoring terhadap kesejahteraan karyawan	1	3	7	25	17
8	Pimpinan selalu melakukan monitoring terhadap orientasi kerja karyawan	3	3	6	25	16

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase
5	Sangat Setuju	15	26.40%
4	Setuju	26	51.12%
3	Cukup Setuju	6	11.44%
2	Tidak Setuju	4	7.56%
1	Sangat Tidak Setuju	2	3.48%
	Jumlah	53	100.00%

NO	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	CS	S	SS
1	Saya selalu hadir tepat waktu pada saat bekerja		1	8	26	18
2	Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan perusahaan dengan tepat waktu			7	31	15
3	Saya selalu berusaha untuk dapat beradaptasi dan menyesuaikan diri dengan lingkungan saya bekerja			11	25	17
4	Saya memiliki prestasi kerja yang memuaskan		2	9	24	18
5	Saya selalu merasa puas dengan hasil kerja saya			10	25	18
6	Saya selalu bekerja sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan oleh perusahaan		3	10	24	16
7	Saya selalu berusaha untuk berhati-hati dalam menyelesaikan dan mengerjakan tugas yang diberikan perusahaan			8	28	17
8	Saya selalu bertanggung jawab kepada tugas yang telah diberikan kepada saya		3	9	26	15

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase
5	Sangat Setuju	17	32.57%
4	Setuju	26	49.65%
3	Cukup Setuju	9	16.48%
2	Tidak Setuju	1	1.28%
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
	Jumlah	53	100.00%



	Sig. (2-tailed)	,810	,780	,669	,133	,723	,047	,037		,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Total_x1	Pearson Correlation	,549**	,431**	,394**	,498**	,428**	,443**	,525**	,550**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,004	,000	,001	,001	,000	,000	
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53

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

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,690	9

## 2. UJI VALIDITAS DAN RELIABEL KINERJA

#### Correlations

		y1.1	y1.2	y1.3	y1.4	y1.5	y1.6	y1.7	y1.8	Total_y1
y1.1	Pearson Correlation	1	,151	,082	-,035	-,077	-,026	-,116	-,053	,286*
	Sig. (2-tailed)		,279	,561	,803	,584	,853	,407	,704	,038
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53
y1.2	Pearson Correlation	,151	1	,076	,219	,134	,000	-,162	-,035	,352**
	Sig. (2-tailed)	,279		,589	,115	,339	1,000	,246	,801	,010
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53
y1.3	Pearson Correlation	,082	,076	1	,079	,364**	,031	,118	,159	,510**
	Sig. (2-tailed)	,561	,589		,573	,007	,825	,401	,254	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53
y1.4	Pearson Correlation	-,035	,219	,079	1	,135	,304*	,181	,284*	,614**
	Sig. (2-tailed)	,803	,115	,573		,336	,027	,195	,040	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53
y1.5	Pearson Correlation	-,077	,134	,364**	,135	1	,031	-,060	-,064	,381**

	Sig. (2-tailed)	,584	,339	,007	,336		,826	,669	,651	,005
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53
y1.6	Pearson Correlation	-,026	,000	,031	,304*	,031	1	,033	,324*	,512**
	Sig. (2-tailed)	,853	1,000	,825	,027	,826		,812	,018	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53
y1.7	Pearson Correlation	-,116	-,162	,118	,181	-,060	,033	1	,344*	,350*
	Sig. (2-tailed)	,407	,246	,401	,195	,669	,812		,012	,010
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53
y1.8	Pearson Correlation	-,053	-,035	,159	,284*	-,064	,324*	,344*	1	,568**
	Sig. (2-tailed)	,704	,801	,254	,040	,651	,018	,012		,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Total_y1	Pearson Correlation	,286*	,352**	,510**	,614**	,381**	,512**	,350*	,568**	1
	Sig. (2-tailed)	,038	,010	,000	,000	,005	,000	,010	,000	
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53

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

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,669	9

## LAMPIRAN 4

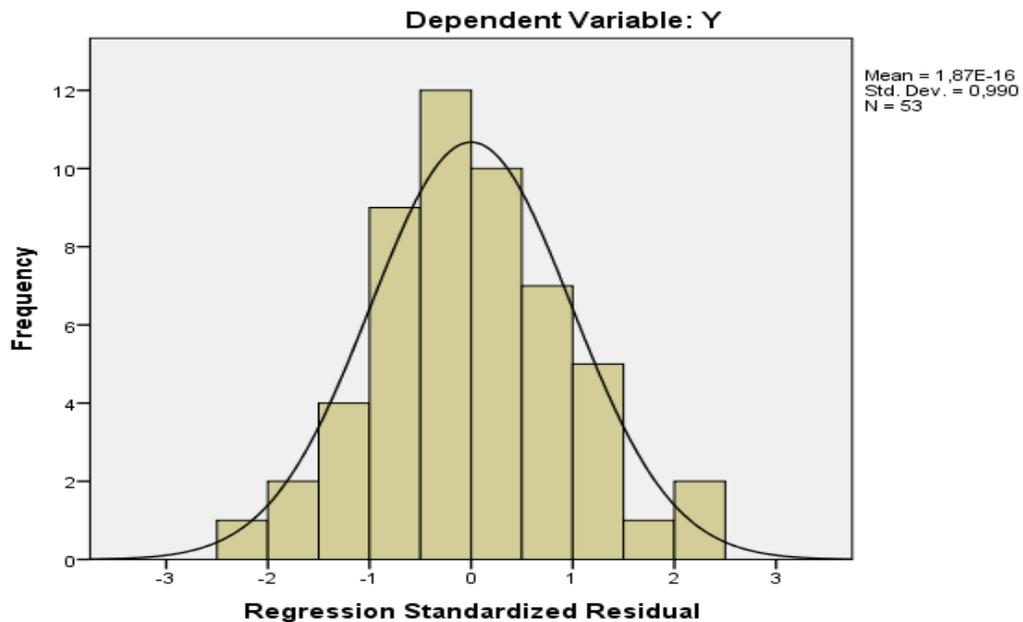
### 1. UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

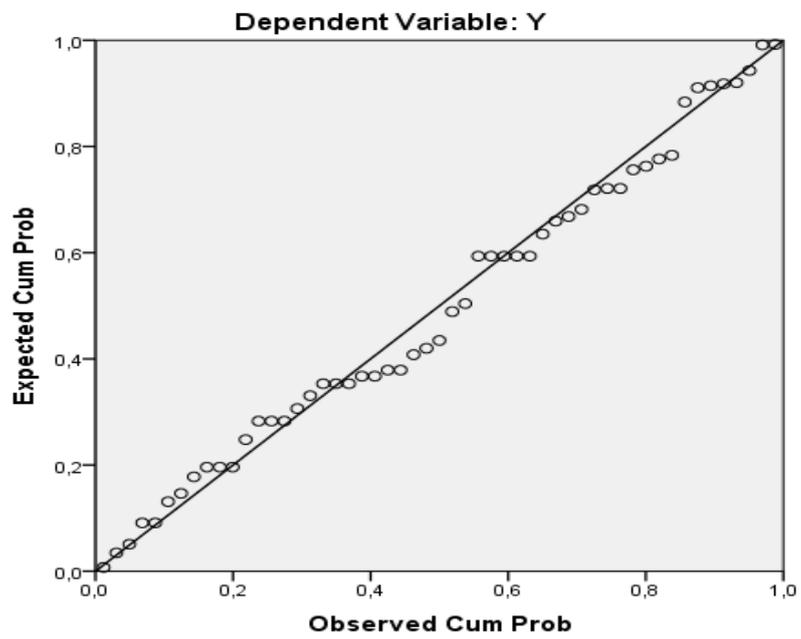
		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,76598799
Most Extreme Differences	Absolute	,113
	Positive	,055
	Negative	-,113
Test Statistic		,113
Asymp. Sig. (2-tailed)		,091 <sup>c</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Histogram

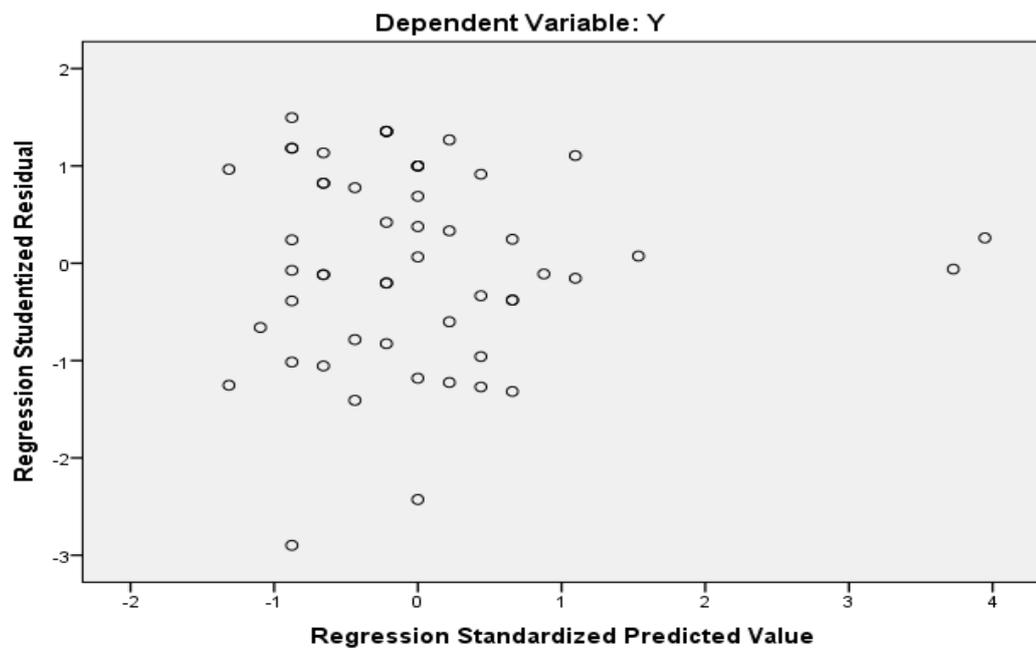


**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**



## 2. UJI HETEROKEDASTISITAS

**Scatterplot**



### 3. REGRESI LINEAR

#### a. Regresi Linear

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21,156	2,737		7,730	,000
	X	,490	,125	,480	3,908	,000

a. Dependent Variable: Y

#### b. Uji t-

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21,156	2,737		7,730	,000
	X	,490	,125	,480	3,908	,000

a. Dependent Variable: Y

#### c. Koefisien determinasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,880 <sup>a</sup>	,775	,771	,624

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y



# UNIVERSITAS QUALITY

## FAKULTAS SOSIAL DAN HUKUM

Jl. Ringroad - Ngumban Surbakti No. 18 Medan, Telp. (061) 80047003  
web : [www.universitasquality.ac.id](http://www.universitasquality.ac.id) | e-mail : [info@universitasquality.ac.id](mailto:info@universitasquality.ac.id)

Medan, 22 Januari 2020

Nomor : 0168/E/Soshum/UQ/II/2020  
Perihal : Izin Pengumpulan Data.

Kepada Yth. :  
Bapak/Ibu Pimpinan  
PT. Sinar Bintang Mandiri  
Cabang Medan  
di-  
TEMPAT.

Dengan hormat, dalam rangka pengembangan Tri Dharma Perguruan Tinggi dengan ini kami kirimkan/perkenalkan kepada Bapak/Ibu Seorang Mahasiswa/i :

N a m a : Ruth Thiovani Br Barus  
N P M : 1602020001  
Jurusan : Manajemen  
Program Studi : S.1

Saudara tersebut di atas sedang mengakhiri Perkuliahannya pada Tingkat Sarjana Soshum dan untuk itu telah kami tugaskan untuk menyusun Skripsi, dengan Judul :

**“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Bintang Mandiri Cabang Medan ”**

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, kami sangat mengharapkan bantuan Bapak/Ibu agar sudi kiranya dapat memberikan Data yang diperlukan berhubungan dengan Judul Skripsi di atas.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerja sama yang baik sebelumnya kami ucapkan terima kasih.



Tembusan :  
1. Rektor Universitas Quality;  
2. Pertinggal



## PT. SINAR BINTANG MANDIRI

Kantor Pusat : Jl. Khairil Anwar No.09 Banda Aceh  
Kantor Medan : Jl. Gaperda Ujung Gg. Berkat No. 28 Medan Sumatera Utara – Indonesia  
Tlp : 061-9446319, Fax. 061-9446319, Email : sbm.sumut@gmail.com



Medan, 4 Juli 2020

Nomor : 118 /JS/SBM/VII/2020  
Hal : Jawaban Surat

**Kepada Yth,**

**Bapak Jupianus Sitepu**

**Di Tempat**

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan Surat yang kami terima tertanggal 22 Januari 2020 dengan No. Surat 0168/Soshum/UQ/I/2020 tentang Pengumpulan data demi mendukung Program Skripsi atas nama Mahasiswi Bapak :

- Nama : **Ruth Thiovani Br Barus**
- NPM : 1602020001
- Jurusan : Manajemen
- Program Study : S.1
- Judul Skripsi : “ **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Karyawan PT. Sinar Bintang Mandiri Cabang Medan**”.

Dengan ini kami informasikan bahwa, kami dengan senang hati mendukung dan menyerahkan segala Data yang dibutuhkan oleh **Saudari Ruth Thiovani Br Barus** sehingga program penyusunan Skripsi berjalan dengan baik dan lancar dan mendapat nilai yang maksimal.

Demikian surat ini kami sampaikan atas segala perhatian dan kerjasama yang baik kami ucapkan terimakasih.

**PT. SINAR BINTANG MANDIRI**



**( ROBINHAT SITEPU )**  
KUASA DIREKSI



**UNIVERSITAS QUALITY**  
**FAKULTAS SOSIAL DAN HUKUM**

Jl. Ringroad - Ngumban Surbakti No. 18 Medan, Telp. (061) 80047003  
web : [www.universitasquality.ac.id](http://www.universitasquality.ac.id) | e-mail : [info@universitasquality.ac.id](mailto:info@universitasquality.ac.id)

**SURAT TUGAS**

Nomor : 0168/I/SOSHUM/UQ/I/2020

Sesuai dengan Surat Keputusan Dekan Fakultas Soshum No. 0168/I/Soshum/UQ/I/2020 tentang Pengangkatan Dosen Pendamping Skripsi Mahasiswa pada Fakultas Soshum Universitas Quality, Maka dengan ini kami menugaskan saudara :

**Drs. Sumbul S Depari, M.Sc., Ph.D**

Sebagai Dosen Pembimbing Skripsi Mahasiswa :

Nama : Ruth Thiovani Br Barus  
NPM : 1602020001  
Program Studi : Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Bintang Mandiri Cabang Medan. .

Demikianlah Surat Penugasan ini di buat untuk dipedomani dan di laksanakan dengan sebaik-baiknya.

Medan, 22 Januari 2020

Dekan,



Juplanus Sitepu, SE., MM



**UNIVERSITAS QUALITY**  
**FAKULTAS SOSIAL DAN HUKUM**

Jl. Ringroad - Ngumban Surbakti No. 18 Medan, Telp. (061) 80047003  
web : [www.universitasquality.ac.id](http://www.universitasquality.ac.id) | e-mail : [info@universitasquality.ac.id](mailto:info@universitasquality.ac.id)

**SURAT TUGAS**

Nomor : 0168/I/SOSHUM/UQ/I/2020

Sesuai dengan Surat Keputusan Dekan Fakultas Soshum No. 0168/I/Soshum/UQ/I/2020 tentang Pengangkatan Dosen Pendamping Skripsi Mahasiswa pada Fakultas Soshum Universitas Quality, Maka dengan ini kami menugaskan saudara :

**Rikawati Ginting,SE., M.Si**

Sebagai Dosen Pembimbing Skripsi Mahasiswa :

Nama : Ruth Thiovani Br Barus  
NPM : 1602020001  
Program Studi : Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Bintang Mandiri Cabang Medan. .

Demikianlah Surat Penugasan ini di buat untuk dipedomani dan di laksanakan dengan sebaik-baiknya.

Medan, 22 Januari 2020  
Dekan





**UNIVERSITAS QUALITY**  
**FAKULTAS SOSIAL DAN HUKUM**

Jl. Ringroad - Ngumban Surbakti No. 18 Medan, Telp. (061) 80047003  
web : [www.universitasquality.ac.id](http://www.universitasquality.ac.id) | e-mail : [info@universitasquality.ac.id](mailto:info@universitasquality.ac.id)

Medan, 22 Januari 2020

Nomor : 0168/II/Soshum/UQ/II/2020

Lamp: -

Perihal : Penunjukan Dosen Pembimbing Skripsi  
Mahasiswa Fakultas Soshum

Kepada Yth :

1. **Drs. Sumbul S Depari, M.Sc., Ph.D**
2. **Rikawati Ginting, SE., M.Si**

di -

Tempat

Dengan Hormat ,

Sehubung dengan usulan judul skripsi, penyusunan proposal skripsi sampai dengan penulisan skripsi mahasiswa :

**Nama Lengkap** : Ruth Thiovani Br Barus.  
**Nomor Pokok Mahasiswa** : 1602020001  
**Dengan Judul** : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Bintang Mandiri Cabang Medan

Mengingat topik tersebut berada dalam lingkup bidang studi manajemen yang saudara kuasai, maka saudara ditunjukan sebagai Dosen Pembimbing mahasiswa yang bersangkutan .

Atas kerja sama yang baik, kami ucapkan terima kasih.



Tembusan :

1. Rektor Universitas Quality.
2. BAKEU, BPAKM.
3. Prodi Manajemen
4. Peringgal

**PERNYATAAN KESEDIAAN  
MENJADI DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI**

Yang bertanda tangan di bawah ini :

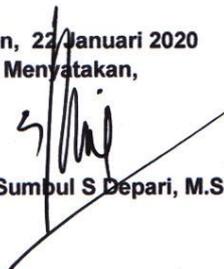
**Nama** : Drs. Sumbul S Depari, M.Sc.,Ph.D  
**Jabatan Akademik** : Lektor

Dengan ini menyatakan bersedia menjadi Dosen Pembimbing Skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini :

**Nama Lengkap** : Ruth Thiovani Br Barus.  
**Nomor Pokok Mahasiswa** : 1602020001  
**Dengan Judul** : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap  
**Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Bintang Mandiri Cabang Medan.**

Demikian surat pernyataan kesediaan ini saya perbuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 22 Januari 2020  
Yang Menyatakan,

  
Drs. Sumbul S Depari, M.Sc.,Ph.D

**PERNYATAAN KESEDIAAN  
MENJADI DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI**

Yang bertanda tangan di bawah ini :

**Nama** : Rikawati Ginting SE.,M.Si  
**Jabatan Akademik** : Asisten Ahli

Dengan ini menyatakan bersedia menjadi Dosen Pembimbing Skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini :

**Nama Lengkap** : Ruth Thiovani Br Barus.  
**Nomor Pokok Mahasiswa** : 1602020001  
**Dengan Judul** : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Bintang Mandiri Cabang Medan.

Demikian surat pernyataan kesediaan ini saya perbuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 22 Januari 2020  
Yang Menyatakan,



Rikawati Ginting SE.,M.Si