# PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. SINAR BAHAGIA GROUP

SKRIPSI

NOVELIANA
NIM : 15612355

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN TANJUNGPINANG**
**2020**

# PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. SINAR BAHAGIA GROUP

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi

Oleh

NOVELIANA

NIM : 15612355

PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN TANJUNGPINANG**
**2020**

TANDA PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. SINAR BAHAGIA GROUP**

Diajukan Kepada :

Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

Oleh :

NAMA : NOVELIANA
NIM : 15612355

Menyetujui :

| Pembimbing Pertama, | Pembimbing Kedua, |
|---|---|
| **Satriadi, S.AP., M.Sc.** | **Hendy Satria, S.E., M.Ak.** |
| **NIDN. 1011108901/Lektor** | **NIDN. 1015069101/Lektor** |

Mengetahui,
Ketua Program Studi

**Dwi Septi Haryani, S.T., M.M.**
**NIDN. 1002078602/Asisten Ahli**

Skripsi Berjudul

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. SINAR BAHAGIA GROUP**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

NAMA : NOVELIANA
NIM : 15612355

Telah di Pertahankan Di Depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal Empat Belas Bulan Agustus Tahun Dua Ribu Sembilan Belas Dan Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua

**Satriadi, S.AP., M.Sc.**
**NIDN. 1011108901/Lektor**

Sekretaris

**Risnawati, S.Sos., M.M.**
**NIDN. 1025118803/Asisten Ahli**

Anggota

**Selvi Fauzar, S.E., M.M.**
**NIDN. 1001109101/Asisten Ahli**

Tanjungpinang, 14 Agustus 2019
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang
Ketua,

**Charly Marlinda, SE. M. Ak. Ak. CA**
**NIDN. 1029127801 / Lektor**

## PERSEMBAHAN

*Setiap lembaran skripsi ini ada doa orang tua, harapan, nasehat serta dukungan yang penuh dari keluarga tercinta.*

*Saya persembahkan karya sederhana ini teramat khusus untuk :*

- *Kedua Orangtua. Ucapan terimakasih saja takkan pernah cukup untuk membalas kebaikan orang tua, karena itu terimalah persembahan bakti dan cinta ku untuk kalian papa dan mamaku.*
- *Keluargaku tercinta nella dan fernando yang telah banyak memberikan motivasi yang tiada henti kepada penulis untuk dapat menyelesaikan skripsi ini.*
- *teman-teman seperjuangan yang selalu memberi semangat dan motivasi kepada penulis untuk segera dapat menyelesaikan skripsi ini.*
- *Seluruh staff sekretariat STIE Tanjungpinang yang telah membantu penulis dalam proses administrasi.*

# MOTTO

**“Kesukseksan bukan dilihat dari banyaknya harta yang dimiliki, kesuksesan itu dilihat seberapa banyak kita dapat membuat orang tua selalu tersenyum”. (Noveliana)**

**“Jangan biarkan hari kemarin merenggut banyak hal hari ini”. (Will Rogers)**

**“Satu-satunya hal yang harus kita takuti adalah ketakutan itu sendiri”. (Franklin D.Roosevelt)**

**SURAT PERNYATAAN**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

| | | |
|---|---|---|
| Nama | : | Noveliana |
| NIM | : | 15612355 |
| Tahun Angkatan | : | 2015/2016 |
| Indeks Prestasi Komulatif | : | 3.3 |
| Program Studi / Jenjang | : | Manajemen / Strata – I (Satu) |
| Judul Usulan Penelitian | : | Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan CV. Sinar Bahagia Group |

Dengan ini menyatakan bahwa sesungguhnya bahwa seluruh skripsi ini dan materi skripsi ini adalah hasil karya sendiri dan dan bukan hasil rekayasa maupun karya orang lain.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dengan tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata dikemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 14 Agustus 2019
Penyusun
Mahasiswa

Noveliana
NIM. 15612355

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT atas rahmat dan karunianya sehingga penulis diberikan keberkahan akan ilmu dan pengetahuan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **"Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan CV. Sinar Bahagia Group ".** Sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis mendapat bantuan, bimbingan, arahan, dukungan, dorongan, dan semangat dari berbagai pihak. Untuk itu, dalam kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih sedalam-dalamnya kepada:

1. Ibu Charly M, SE, M.Ak.Ak. CA. selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, SE, M.Si. Ak. CA. selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Sri Kurnia, SE. Ak. M.Si. CA selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
4. Bapak Imran Ilyas, MM , selaku Wakil Ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
5. Ibu Dwi Septi Haryani, S.T.,M.M. selaku Ketua Program Studi S1-Manajemen telah memberikan bimbingan dan pengarahan dalam teknis penulisan skripsi ini

6. Bapak Satriadi, S. Ap. M. Sc. selaku Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan dalam teknis penulisan skripsi ini.
7. Bapak Hendy Satria, SE. M . Ak. CA. selaku pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan dalam teknis penulisan skripsi ini.
8. Para Bapak dan Ibu dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan yang telah memberikan ilmu pengetahuannya selama penulis menjadi Mahasiswa Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
9. Teramat khusus untuk Orang Tua penulis tercinta Mama Lusi yang selalu memberikan doa kepada penulis untuk segera dapat menyelesaikan skripsi ini..
10. Untuk keluarga penulis tercinta Nella dan Fernando yang telah banyak memberikan motivasi yang tiada henti kepada penulis untuk dapat menyelesaikan skripsi ini.
11. Serta teman-teman yang tidak dapat disebutkan satu-persatu yang selalu memberi motivasi kepada penulis untuk segera dapat menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini dan penulis mengharapkan kritik serta saran yang membangun dari pembaca demi kesempurnaan Skripsi ini. Demikianlah Skripsi ini disusun dan semoga apa yang penulis sajikan dapat berguna dan bermanfaat bagi para pembaca untuk menambah bekal ilmu pengetahuan.

Tanjungpinang, Mei 2019
Penulis

NOVELIANA
NIM. 15612355

**DAFTAR ISI** **HAL**

**HALAMAN JUDUL**
**HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN**
**HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN**
**HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN**
**HALAMAN PERNYATAAN**
**KATA PENGANTAR** ..... vii
**DAFTAR ISI** ..... ix
**DAFTAR TABEL** ..... xiii
**DAFTAR GAMBAR** ..... xiv
**DAFTAR LAMPIRAN** ..... xv
**ABSTRAK** ..... xvi
***ABSTRACT*** ..... xvii

**BAB I PENDAHULUAN**
1.1 Latar Belakang Masalah ..... 1
1.2 Perumusan Masalah ..... 7
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian ..... 8
1.4 Kegunaan Penelitian ..... 8
1.5 Sistematika Penulisan ..... 9

**BAB II TINJAUAN PUSTAKA**
2.1 Tinjauan Teori ..... 11
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia ..... 11
2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia ..... 11
2.1.1.2 Fungsi-Fungsi Manajerial dan Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia ..... 13
2.1.1.3 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia ..... 17
2.1.2 Kepemimpinan ..... 18

2.1.2.1 Pengertian Kepemimpinan ..... 18
2.1.2.2 Tipe Kepemimpinan ..... 19
2.1.2.3 Fungsi Kepemimpinan..... 23
2.1.2.4 Indikator Kepemimpinan ..... 26
2.1.2.5 Ciri-ciri Kepemimpinan..... 29
2.1.2.6 Kualitas Kepemimpinan ..... 30
2.1.2.7 Syarat-Syarat Kepemimpinan ..... 31
2.1.2.8 Ketrampilan Kepemimpinan..... 33
2.1.3 Kinerja ..... 34
2.1.3.1 Pengertian Kinerja ..... 34
2.1.3.2 Faktor-Faktor Kinerja ..... 35
2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Dipengaruhi Kinerja 39
2.1.3.4 Dimensi Kinerja..... 40
2.1.3.5 Indikator Kinerja ..... 41
2.2 Kerangka Pemikiran..... 43
2.3 Hipotesis..... 44
2.4 Penelitian Terdahulu ..... 44

**BAB III METODOLOGI PENELITIAN**
3.1 Jenis Penelitian..... 47
3.2 Jenis Data ..... 48
3.3 Teknik Pengumpulan Data..... 49
3.4 Populasi dan Sampling..... 49
3.4.1 Populasi ..... 50
3.4.2 Sampel ..... 50
3.5 Definisi Operasional Variabel..... 51
3.6 Teknik Pengolahan Data ..... 52
3.7 Teknik Analisis Data..... 55
3.7.1 Uji Kualitas Data ..... 55
3.7.1.1 Uji Validitas..... 55
3.7.1.2 Uji Reabilitas ..... 55

3.7.2 Uji Asumsi Klasik ..... 57
3.7.2.1 Uji Normalitas ..... 57
3.7.2.2 Uji Multikolonieritas ..... 58
3.7.2.3 Uji Heteroskedastisitas ..... 58
3.7.3 Uji Rregresi Linier Sederhana ..... 59
3.7.4 Uji Hipotesis ..... 60
3.7.4.1 Uji Signifikansi Parsial (Uji t) ..... 60
3.7.4.2 Uji Koefisien Determinasi ($R^2$) ..... 61

**BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**
4.1 Hasil Penelitian ..... 62
4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian ..... 62
4.1.1.1 Sejarah CV. Sinar Bahagia Group ..... 62
4.1.1.2 Struktur Organisasi CV. Sinar Bahagia Group ..... 63
4.1.1.3 Uraian tugas ..... 64
4.1.2 Gambaran Umum Responden ..... 70
4.1.2.1 Identitas responden berdasarkan usia ..... 70
4.1.2.2 Identitas responden berdasarkan jenis kelamin ..... 71
4.1.2.3 Identitas responden berdasarkan Pendidikan ..... 72
4.1.2.4 Identitas responden berdasarkan lama bekerja ..... 73
4.1.3 Analisis Deskriptif ..... 74
4.1.3.1 Variabel Kepemimpinan ……..... 74
4.1.3.2 Variabel Kinerja Karyawan ..... 82
4.1.4 Uji Kualitas Data ..... 89
4.1.4.1 Uji Validitas ..... 89
4.1.4.2 Uji Reabilitas ..... 91
4.1.5 Uji Asumsi Klasik ..... 92

4.1.5.1 Uji Normalitas ..... 92
4.1.5.2 Uji Multikolonieritas ..... 94
4.1.5.3 Uji Heteroskedastisitas ..... 95
4.1.6 Analisis Regresi Linier Sederhana ..... 96
4.1.7 Uji Hipotesis ..... 97
4.1.7.1 Uji Signifikansi Parsial (Uji t) ..... 97
4.1.7.2 Uji Koefisien Determinasi ($R^2$) ..... 98
4.2 Pembahasan ..... 99

**BAB V PENUTUP**
5.1 Kesimpulan ..... 101
5.2 Saran ..... 101

**DAFTAR PUSTAKA**
**LAMPIRAN-LAMPIRAN**
**CURRICULUM VITAE**

## DAFTAR TABEL


| Tabel | Judul | Halaman |
|---|---|---|
| 3.1 | Definisi Operasional Variabel | 52 |
| 4.1 | Karateristik Responden Berdasarkan Usia | 70 |
| 4.2 | Karateristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 71 |
| 4.3 | Karateristik Responden Berdasarkan Pendidikan | 72 |
| 4.4 | Karateristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja | 73 |
| 4.5 | Tanggapan Responden Terhadap Kepemimpinan | 74 |
| 4.6 | Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan | 82 |
| 4.7 | Pengujian Validitas Variabel Penelitian | 90 |
| 4.8 | Hasil Pengujian Reabilitas | 91 |
| 4.9 | Uji Normalitas | 93 |
| 4.10 | Uji Multikolonieritas | 94 |
| 4.11 | Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana | 96 |
| 4.12 | Uji T | 97 |
| 4.13 | Uji Koefisien Determinasi ($R^2$) | 98 |

## DAFTAR GAMBAR


| Gambar | Judul | Halaman |
|---|---|---|
| 1.1 | Data Penilaian Kerja | 5 |
| 2.1 | Kerangka Pemikiran | 43 |
| 4.1 | Struktur Organisasi CV Sinar Bahagia Group | 63 |
| 4.2 | Uji Normalitas | 92 |
| 4.3 | Uji Normalitas Grafik normal P-P *Plot* | 93 |
| 4.4 | Uji Heteroskedastisitas | 95 |

## DAFTAR LAMPIRAN


| Lampiran | Judul |
|---|---|
| 1 | Kuesioner |
| 2 | Hasil Tabulasi Data Responden |
| 3 | Hasil Pengolahan Data SPSS |
| 4 | Surat Keterangan dari Objek Penelitian |
| 5 | Plagiarisme |

## ABSTRAK

### PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. SINAR BAHAGIA GROUP



Noveliana. 15612355. Manajemen. STIE. Pembangunan Tanjungpinang
Xupheiling96@gmail.com



Peningkatan pembangunan bisnis properti yang dilakukan oleh CV Sinar Bahagia Group tidak terlepas dari usahan pimpinan serta kinerja dari seluruh karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut. Akan tetapi Akan tetapi CV. Sinar Bahagia Group belum memiliki pedoman yang jelas mengenai penilaian kinerja karyawan, hal ini terlihat pada karyawan pada bagian administrasi,

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada CV. Sinar Bahagia Group secara parsial. Penelitian ini menggunakan metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Sampel yang digunakan sebanyak 78 orang dari seluruh jumlah populasi.

Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner, dan teknik kepustakaan. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linear sederhana dengan menggunakan uji t dan uji koefisien determinasi. Sebelumnya data yang berupa kuesioner di uji dengan uji validitas dan reabilitas serta uji asumsi klasik dengan menggunakan SPSS 24,00.

Hasil penelitian menunjukkan Y = 36,184 + 0.277 X + e dan nilai koefisien determinasi dengan adjust R square sebesar 0.285 (28,5%) yang artinya variable kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan. Uji parsial dengan uji $t_{hitung} > t_{tabel}$ (5.500 > 1.665) atau probabilitas t lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05) ini berarti kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. Sinar Bahagia Group.



Kata kunci: Kepemimpinan, Kinerja karyawan

Dosen Pebimbing : 1. Satriadi, S.AP., M.Sc.
2. Hendy Satria, S.E., M.Ak.

## *ABSTRACT*

### *THE EFFECT OF LEADERSHIP ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF CV. SINAR BAHAGIA GROUP*



*Noveliana. 15612355. Management. Stie. Development of Tanjungpinang*
Xupheiling96@gmail.com



*The improvement of property business development conducted by CV Sinar Bahagia Group is not separated from the leadership and performance of all employees working on the company. However, CV. Sinar Bahagia Group does not yet have clear guidelines regarding the assessment of employees ' performance, it is seen in the administration*

*This research aims to analyse the influence of leadership styles on employee motivation, to know the impact of leadership on employees ' performance in the CV. Sinar Bahagia Group partially. This research uses an associative method with a quantitative approach. Samples were used as much as 78 people from the entire population.*

*Data collection is done with the dissemination of questionnaires and literature techniques. The analytical techniques used are simple linear regression analyses using T-test and coefficient of determination. Previously the data were questionnaires in test with the validity and reusability test as well as test the classic assumption by using SPSS 24.00.*

*The results showed Y = 36.184 + 0277 X + E and coefficient of determination value by adjust R square by 0285 (28.5%) Which means variable performance of employees is influenced by leadership. Partial test with Thitung test > This (5,500 > 1,665) or probability t smaller than 0.05 (0.000 < 0.05) This means the leadership has a positive and significant impact on the employee performance of CV. Sinar Bahagia Group.*



*Keywords: leadership, employee performance*

*Lecturer Supervisor : 1. Satriadi, S.Ap.M.Sc.*
*2. Hendy Satria, S.E., M.Ak.*

# BAB I

# PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang Masalah

Pengertian dari Manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap sumber daya untuk mencapai tujuan yang di tetapkan. Sumber daya yang dimaksud adalah Sumber Daya Manusia (SDM), karena merupakan sumber paling penting dalam sebuah Organisasi. Begitu juga dengan sebuah perusahaan, terutama Sumber Daya Manusia (SDM) karena sumber daya inilah yang menggerakkan segala aktifitas dalam sebuah perusahaan.

Dalam menggerakkan perusahaan atau pun organisasi, perlu adanya sumber daya manusia. Agar kegiatan manajemen dapat berjalan dengan baik, perusahaan perlu mempunyai karyawan yang memiliki pengetahuan dan keterampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan dengan baik untuk kemajuan perusahaan. Kinerja yang optimal adalah kinerja yang baik, dimana kinerja yang bertanggung jawab, disiplin dan sesuai standar dalam perusahaan. Organisasi yang baik adalah organisasi yang memberdayakan karyawan serta mampu mengembangkan serta meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Pemimpin adalah seseorang yang memiliki cara untuk memberikan pengaruh, mendorong dan menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan. Dalam mencapai tujuan organisasi, kesuksesan sebuah perusahaan atau organisasi dapat dilihat dari pimpinan yang menggerakkan perusahaan tersebut.

Kepemimpinan merupakan cara menggerakkan, mengarahkan serta mempengaruhi agar mau melakukan seperti apa yang diinginkan ataupun diarahkan oleh pimpinannya. Seorang pemimpin yang demokratis harus menguasai keterampilan agar dapat bertindak bagaimana cara menyusun rencana bersama, memelihara moral kerja yang tinggi, mendelegasikan tanggung jawab dan mengikutsertakan anggotanya untuk membuat keputusan.

Dengan kata lain kepemimpinan yang mau menerima pendapat ataupun saran dari karyawan dapat memberikan sisi positif terhadap kinerja karyawan, dimana dengan kepemimpinan yang terbuka akan membuat karyawan lebih nyaman dan mudah dalam bekerja. Selain itu kepemimpinan yang dapat menciptakan suasana yang baik serta memberikan motivasi dalam bekerja merupakan kepemimpinan yang dapat menumbuhkan rasa percaya diri yang tinggi dan semangat dalam bekerja.

Pada dasarnya apabila karyawan puas dalam bekerja, maka cenderung memiliki kinerja yang tinggi pula. (Hasibuan, 2016:170), berpendapat bahwa“ Kepemimpinan merupakan bagaimana seorang pemimpin mempengaruhi prilaku bawahannya agar bekerja sama dan bekerja lebih produktif untuk mencapai tujuan organisasi”. Oleh karena itu untuk membangun kerja sama, pemimpin dalam sebuah organisasi harus dapat menciptakan integrasi dan menghindari terjadinya perpecahan serta menimbulkan semangat bagi karyawan untuk bekerja sehingga tercipta keinginan yang dapat menimbulkan niat serta usaha (kinerja) secara maksimal, dan didukung oleh fasilitas-fasilitas perusahaan guna mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut (Sagala, 2011:2) menjelaskan bahwa

“Kepemimpinan (leadership) adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh dari pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi”. Maka dapat dipastikan bahwa perilaku seorang pemimpin akan memberikan pengaruh bagi perilaku serta kondisi psikologis bawahan, perilaku pimpinan akan menjadi pertimbangan, panutan serta motivasi bagi bawahan dalam bekerja. Pimpinan berperilaku layaknya seorang atasan dalam menjalankan tugas, maka akan memberikan makna bagi karyawan.

Sebagaimana dalam bisnis properti yang memerlukan kepemimpinan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan agar mengoptimalkan serta memberikan keuntungan bagi perusahaan. Umumnya bisnis ini memberikan kemudahan bagi pembeli. Ini dikarenakan bisnis properti adalah penunjang kebutuhan pokok manusia untuk memiliki usaha dan tempat tinggal, serta mudah diakses melalui media, terutama media sosial yang merupakan salah satu media paling efektif dalam memasarkan bisnis tersebut. Selain kedua hal tersebut, bisnis properti juga menawarkan harga terbaik bagi kosumen, dimana properti yang diminati oleh masyarakat dapat dicicil melalui bank-bank yang telah bekerja sama dengan usaha bisnis properti yang bersangkutan.

Namun, dengan keadaan perekonomian yang semakin menurun, para pengusaha bisnis properti dan para investor perlu berfikir keras dalam mempertahankan dan mengembangkan usaha tersebut agar dapat menarik perhatian serta minat masyarakat untuk membeli properti yang sesuai dan diminati, sehingga bisnis properti dapat bertahan bahkan berkembang walaupun dalam kondisi ekonomi yang menurun. Tetapi, ada pula para pengusaha dan

investor yang menutup usaha bisnis mereka. Oleh karena itu, perlu beberapa cara dan strategi untuk dapat membantu untuk meningkatkan usaha bisnis properti di Indonesia.

Di Indonesia Perkembangan bisnis properti semakin lama semakin meningkat tajam. Hal ini dapat dilihat dari beberapa indikator di dalam masyarakat contohnya dengan banyaknya pembangunan perumahan-perumahan baru dengan harga yang relatif lebih murah. Sebagaimana di Kota Tanjungpinang, pemangunan ruka dan perumahan semakin meningkat, terutama pada perumahan bersubsidi yang semakin diminati masyarakat kota Tanjungpinang.

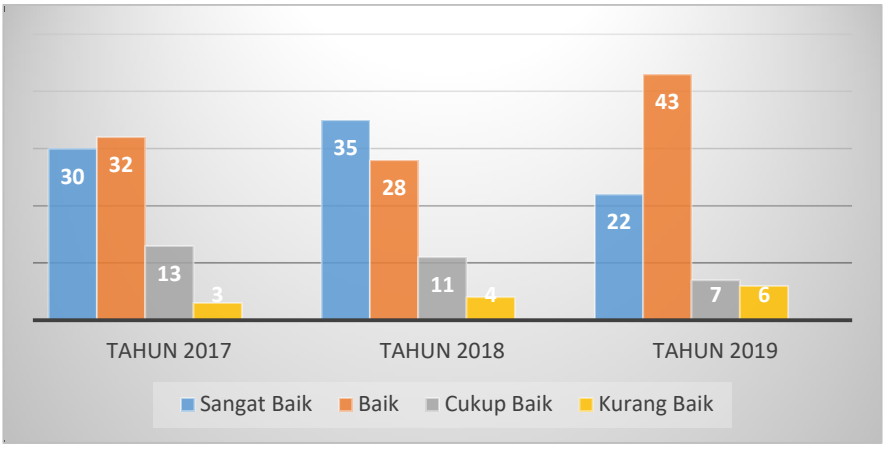
Sebagaimana CV. Sinar bahagia yang konsisten bergerak dibidang properti yang membangun ruko hingga perumahan bersubsidi. Sinar Bahagia Group salah satu developer yang rutin membangun perumahan subsidi atau Rumah Sederhana Sehat (RSH) di Tanjungpinang, mendapatkan penghargaan langsung dari Bank Tabungan Negara (BTN) Wilayah III Sumatera (Tanjungpinangpos, 2017). Berdasarkan kutipan diatas bahwa CV.Sinar Bahagia Group tetap konsisten dalam membangun perumahan walaupun dengan kondisi ekonomi perumahan subsidi yang stagnan.

Pembangunan perumahan subsidi ini sangat diminati oleh masyarakat kota Tanjungpinang, dimana pembangunan perumahan bersubsidi ini sesuai dengan standar yang di tetapkan oleh pihak Bank Tabungan Negara (BTN), selain itu pembangunan perumahan tersebut sesuai dengan kelayakan serta mempertimbangkan kesehatan lingkungan masyarakat. Untuk memperlancar pembangunan perumahan bersubsidi ini tidak terlepas dengan kerjasama dengan

pemerintahan daerah kota Tanjungpinang, dengan mempermudah perizinan fasilitas umum seperti jalan di kawasan perumahan bersubsidi serta kerja sama dengan perusahaan daerah air minum (PDAM) Tirta Kepri Tanjungpinang, untuk menyalurkan air bersih di kawasan perumahan tersebut.

Peningkatan pembangunan bisnis properti yang dilakukan oleh CV Sinar Bahagia Group tidak terlepas dari usahan pimpinan serta kinerja dari seluruh karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut. Dimana salah satu hal yang dapat ditempuh perusahaan agar mampu bertahan dan bersaing yaitu dengan meningkatkan kinerja karyawan. Akan tetapi peningkatan kinerja karyawan seringkali memberikan beban kepada seluruh karyawan terutama pada bagian marketing, dimana para marketing dituntut untuk mengejar target penjualan, selain itu perusahaan juga memberikan bonus sesuai dengan target yang telah dicapai sebagai upah bagi marketing yang menjadi ujung tombak peningkatan penjualan bisnis properti tersebut. Berikut merupakan data penilaian kerja CV. Sinar Bahagia Group tahun 2017 sampai dengan tahun 2019.

**Gambar 1.1**
**Data Penilaian Kerja**



Sumber: Wawancara Direktur CV. Sinar Bahagia Group Tahun 2019

Berdasarkan grafik diatas dapat dijelaskan bahwa penilaian karyawan CV. Sinar Bahagia Group dapat dikatakan baik, setiap karyawan memiliki penilaian yang berbeda-beda, sesuai dengan jabatannya masing-masing. Penilaian dilakukan berdasarkan kemampuan pada pekerjaan, kedisiplinan, komitmen serta hubungan antar karyawan serta kerja tim. Akan tetapi CV. Sinar Bahagia Group belum memiliki pedoman yang jelas mengenai penilaian kinerja karyawan, hal ini terlihat pada karyawan pada bagian administrasi, dimana penilaian dilihat berdasarkan kedisiplinan dan ketepatan waktu dalam menjalankan tugas, selanjutnya bidang marketing, dimana penilaian yang dilihat hanya berdasarkan data penjualan serta target yang dicapai, apabila dalam jangka waktu yang telah ditentukan oleh pihak perusahaan maka tidak akan dilakukan perpanjangan kontrak.

Kinerja karyawan yang baik tidak terlepas dari pimpinan atasan yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, dengan memberi motivasi yang tepat dan diterima sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik. Hubungan antara pimpinan dengan karyawan sangat diperlukan, pimpinan harus mempunyai kemampuan berkomunikasi yang baik dan lancar, tentu hal ini akan memudahkan bawahannya guna menangkap apa yang diinginkan oleh pimpinannya. Pada CV. Sinar Bahagia Group pimpinan dan karyawan memiliki komunikasi yang fleksibel dimana karyawan berkomunikasi dengan pimpinan tidak harus melewati manajer ataupun yang lainnya. Hal ini dapat menyebabkan perbedaan informasi yang didapat melalui manajer dengan direktur. Selain itu

komunikasi antara bawahan dan manajer dalam perusahaan tersebut belum terjalin dengan baik, bahkan ada beberapa karyawan yang sama sekali tidak pernah menghadap langsung dengan manajer. Selanjutnya rapat yang dilakukan oleh pimpinan tidak dilakukan secara rutin, melainkan hanya pada saat-saat tertentu (saat dibutuhkan).

Selain itu Pimpinan juga perlu memberikan dorongan-dorongan agar karyawan merasa sangat diperhatikan oleh perusahaan, dorongan tersebut sebagai pengakuan hasil kinerja karyawan dan dorongan tersebut dapat memberikan motivasi bagi karyawan untuk tetap bekerja serta loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Hal ini terlihat bahwa CV. Sinar Bahagia Group juga memberikan bonus bagi karyawan terutama para marketing yang mendapatkan penjualan sesuai dengan target perusahaan. Kemudian pimpinan juga perlu bijak dalam mengambil keputusan agar memberikan keyakinan kepada karyawan tentang tindakan apa yang harus dilakukan untuk memajukan perusahaan, serta dapat memberikan pengaruh positif bagi karyawan untuk memberikan semangat serta meningkatkan kinerja para karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan megangkat judul : “Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan CV. Sinar Bahagia Group”.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis merumuskan masalah yang dihadapi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : Apakah kepemimpinan

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Sinar Bahagia Group?

## 1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada CV. Sinar Bahagia Group?

## 1.4 Kegunaan Penelitian

### 1.4.1 Kegunaan Ilmiah

Secara umum penelitian ini akan bermanfaat untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepempinan terhadap kinerja karyawan CV. Sinar Bahagia Group. Sebagai bahan untuk menambah wawasan pengetahuan peneliti sesuai dengan yang diteliti dan dianalisa yaitu tentang kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada CV. Sinar Bahagia Group dimana hasil penelitian tersebut dapat dijadikan sebagai pedoman dalam mengambil setiap keputusan untuk menerapkan pengetahuan baik praktek maupun teori yang diperoleh peneliti selama mengikuti perkuliahan di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan di Tanjungpinang.

### 1.4.2 Kegunaan Praktis

a. Bagi Peneliti

   Bagi penulis merupakan tanggung jawab akademik untuk mengembangkan ilmu yang telah di terima di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE)

Pembangunan Tanjungpinang dengan jalan memadukan antar teori dengan fakta yang diteliti.

b. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan pikiran bagi CV. Sinar Bahagia Group dalam memberikan memberikan motivasi sehingga meningkatkan kinerja karyawan, dan dapat menjadi informasi yang berguna untuk kepentingan pendidikan dan pembelajaran.

c. Bagi yang lainnya

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi dengan refrensi bacaan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sejenis.

**1.5 Sistematika Penulisan**

Dalam sistematika penulisan skripsi ini diajukan 5 bab yang diawali hal-hal yang bersifat umum, namun berhubungan dengan penulisan yang disajikan dan kemudian pada bab-bab selanjutnya penulis membahas tentang hal-hal yang berkaitan langsung dengan judul dan disusun sedemikian rupa sehingga diharapkan memudahkan para pembaca memahami dan mengerti tentang apa yang dijelaskan oleh penulis. Adapun sistematika penulisan sebagai berikut

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan mengenai gambaran umum dari masalah penelitian yang dilakukan yang terdiri dari latar belakang permasalahan yang dijelaskan secara garis besar keterkaitan masalah,

rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini mencakup teori-teori yang berhubungan dengan pokok permasalahan dan digunakan sebagai pedoman atau landasan konseptual dalam pemecahan masalah. Teori-teori ini diambil dari berbagai sumber literatur dan buku rujukan yang saling mendukung untuk memecahkan permasalahan dan akhirnya mencapai tujuan penelitian, peneliti terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini terdiri dari lokasi penelitian, subjek dan objek penelitian, populasi, sampel, teknik pengumpulan data dan teknik pengolahan data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Meliputi gambaran umum objek penelitian, penyajian data, dan analisis hasil penelitian dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini menjelaskan tentang kesimpulan dari penelitian ini yang menjawab mengenai hipotesis penelitian, keterbatasan penelitian serta saran yang diharapkan berguna untuk penelitian-penelitian selanjutnya

# BAB II

# TINJAUAN PUSTAKA

## 2.1 Tinjauan Teori

### 2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

#### 2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia sebagai salah satu faktor internal yang memegang peranan penting, berhasil atau tidaknya suatu organisasi mencapai tujuan, sehingga perlu diarahkan melalui pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Upaya peningkatan kemampuan pegawai tersebut di atas terutama dalam hal semangat kerja pegawai, diperlukan adanya suatu metode atau pengenalan mengenai kualitas manusia dalam pelaksanaan pekerjaan agar lebih efisien dan efektif.

Bagi suatu organisasi meningkatkan semangat kerja pegawai merupakan unsur penting yang akan mempengaruhi prestasi organisasi, sebab dengan semangat kerja diharapkan semua aturan ditaati oleh seluruh pegawai, selain itu dengan semangat kerja akan memperoleh banyak keuntungan dalam pencapaian tujuan organisasi, sehingga tercapainya kinerja yang efektif dan efisien seperti mempercepat penyelesaian tugas, kerusakan akan dapat diminimalisir, absensi dapat diperkecil dan produktivitas kerja akan meningkat. Dengan demikian apabila semangat kerja menurun maka tujuan organisasi yang telah ditetapkan oleh suau organisasi tidak dapat tercapai, dan dengan semangat kerja diharapkan dapat menciptakan keteraturan dalam upaya membuahkan hasil kerja yang optimal.

Menurut (Mangkunegara, 2016:2) menjelaskan bahwa “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa dan penyatuan (integrasi), serta pemisahan tenaga kerja dalam mencapai tujuan organisasi."

Selanjutnya menurut Stoner dalam (Sondang, 2011:6) menjelaskan “Manajemen sumber daya manusia yaitu suatu prosedur berkelanjutan yang bertujuan untuk mendistribusikan suatu organisasi dalam sebuah perusahaan dengan orang yang berkompeten untuk ditempatkan diposisi atau jabatan yang tepat pada saat diperlukan.”

Menurut (Hasibuan, 2016:4) menjelaskan “MSDM merupakan ilmu dan seni yang dapat mengontrol hubungan serta peranan tenaga kerja agar menjadi efektif dan efesien membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.” (Hasibuan, 2016) menambahkan “MSDM memiliki Fungsi-fungsi yaitu perencanaan, pengarahan, pengadaan, pengendalian, pengembangan, kompensasi, pemeliharaan, pengintegrasian, dan kedisplinan, bahkan pemberhentian. Dengan tujuan untuk mendapatkan rentabilitas laba yang besar.”

Menurut (Marwansyah, 2016:3-4) “manajemen sumber daya manusia adalah pendayahgunaan sumber daya manusia diperusahaan, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, perencanaan, pengembangan sumber daya manusia, pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja serta hubungan industrial.” Sedangkan menurut (Sutrisno, 2009:7) “manajemen sumber

daya manusia dapat juga diartikan sebagai kegiatan pengorganisasian, pengarahan serta pengawasan atas pengembangan, pengadaan, kompensasi, pengintergrasiian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organsasi perushaan secara terpadu."

#### 2.1.1.2 Fungsi-fungsi Manajerial dan Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2016:21) "menjelaskan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia." meliputi:

A. Fungsi Manajerial

1. Perencanaan

   Perencanaan adalah merencanakan sumber daya manusia secara efektif dan efesien agar sesuai dengan kebutuhan organisasi pada sebuah perusahaan dalam membantu terwujudnya suatu tujuan. Perencanaan tersebut perlu dilakukan dengan menetapkan program-program kepegawaian.

2. Pengorganisasian

   Pengorganisasian merupakan kegiatan untuk mengatur dan menyusun karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang dan integrasi serta koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).

3. Pengarahan

   Pengarahan merupakan kegiatan memberikan arahan kepada semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif serta efesien dalam

membantu tercapainya tujuan perusahaan dan serluruh unsur yang terkait.

4. Pengendalian

   Pengendalian merupakan kegiatan mengontrol semua karyawan agar mematuhi peraturan yang dibuat oleh perusahaan dan bekerja sesuai perencanaan. Jika adanya penyimpangan atau kesalahan, maka akan dilakukan tindakan perbaikan dan penyempurnaan perencanaan.

B. Fungsi Operasional

1. Pengadaan

   Pengadaan merupakan proses penyediaan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi sesuai kebutuhan perusahaan yaitu sumber daya manusia yang tepat. Pengadaan yang tepat akan membantu terwujudnya pencapaian tujuan.

2. Pengembangan

   Pengembangan merupakan suatu proses peningkatan melalui pendidikan dan pelatihan berkaitan dengan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan.

3. Kompensasi

   Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan atau upah atas kerja keras dan dedikasinya untuk perusahaan.

4. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan penyatuan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi, seimbang dan saling menguntungkan.

5. Pemeliharaan

   Pemeliharaan merupakan kegiatan untuk memelihara kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja hingga pensiun. Pemeliharaan berkaitan dengan program kesejahteraan karyawan yang didasarkan pada kebutuhan sebagian besar karyawan serta tetap berpedoman kepada internal dan ekternal konsistensi.

6. Kedisiplinan

   Kedisiplinan adalah sebuah ketaatan dan kepatuhan serta merupakan hal yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa adanya kedisiplinan yang baik, maka tujuan yang maksimal tidak akan tercapai.

7. Pemberhentian

   Pemberhentian merupakan putusnya suatu hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini biasanya disebabkan oleh kondisi-kondisi tertentu seperti: keinginan keryawan, keinginan perusahaan, berakhirnya kontrak kerja, pensiun ataupun sebab lainnya.

Menurut (Mangkunegara, 2016:2) “terdapat enam fungsi operatif manajemen sumber daya manusia,” yaitu sebagai berikut:

A. Pengadaan sumber daya manusia mencakup:

   1. Perencanaan sumber daya manusia yang tepat dan terukur

2. Analisis jabatan yang tepat
3. Penarikan pegawai yang tepat
4. Penempatan kerja yang sesuai
5. Orientasi kerja (*job orientation*) yang tepat

B. Pengembangan tenaga kerja mencakup:
1. Pendidikan dan pelatihan (*training and development*) bagi karyawan
2. Pengembangan (karier) kepada karyawan
3. Penilaian prestasi kerja kepada seluruh karyawan

C. Pemberian balas jasa mencakup:
1. Pemberian Balas jasa langsung yaitu:
   a. Berupa gaji/upah yang sesuai dengan beban kerja
   b. Berupa insentif yang sesuai dengan porsi kerja
2. Pemberian Balas jasa tak langsung yaitu:
   a. Berupa keuntungan (benefit)
   b. Berupa pelayanan dan kesejahteraan (services)

D. Integrasi mencakup:
1. Kebutuhan karyawan
2. Motivasi kerja karyawan
3. Kepuasan kerja karyawan
4. Disiplin kerja karyawan
5. Partisipasi kerja karyawan

E. Pemeliharaan sumber daya manusia mencakup :

1. Berkaitan dengan komunikasi kerja
2. Berkaitan dengan kesehatan dan keselamatan kerja
3. Berkaitan dengan pengendalian konflik kerja
4. Berkaitan dengan konseling kerja

F. Pemisahan karyawan mencakup :

Pemberhentian apabila terjadi pelanggaran

### 2.1.1.3 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2016:14) “peranan manajemen Sumber Daya Manusia” yaitu sebagai berikut:

A. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description, job spesification, job reqruitment,* dan *job evaluation*.
B. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
C. Menetapkan dan melaksanakan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian bagi karyawan.
D. Memprediksikan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
E. Memprediksikan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
F. Memonitor dan mengawasi dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijakan pemberian balas jasa perusahaan sejenis.

G. Memantau kemajuan teknik dan perkembangan serikat pekerja yang ada di perusahaan.
H. Melaksanakan pendidikan, pelatihan, dan penilai kinerja bagi karyawan.
I. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal yang sesuai.
J. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya yang sesuai.

### 2.1.2 Kepimpinan

#### 2.1.2.1 Pengertian Kepimpinan

Kepimpinan merupakan factor terpenting dalam suatu organisasi. Menurut (Sunyoto, 2013:24) "kepimpinan didefinisikan sebagai suatu proses mempengaruhi aktivitas dari individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu." Sedangkan menurut George dalam (Sobri Sutikno, 2014:15) "kepimpinan adalah kegiatan dalam mempengaruhi orang lain untuk bekerja keras dengan penuh kemauan untuk tujuan kelompok."

Kemudian Menurut C. Turney dalam (Martinis Yamin dan Maisah, 2010:74) menjelaskan definisi dari "kepemimpinan sebagai suatu group proses yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola dan menginspirasikan segala pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi melalui aplikasi teknik-teknik manajemen."

Menurut Robbins dalam (Wibowo, 2013:264) memberikan definisi "kempimpinan sebagai kemampuan mempengaruhi uatu kelompok menuju pada pencapaian tujuan. Sumber dari pengaruh kemungkinan bersifat formal, seperti yang diberikan pada jabaran manajerial dalam perusahaan. dalam suatu perusahaan factor kepemimpinan memegang peranan yang penting, karena

pemimpin itulah yang akan menggerkan dan mengarahkan perusahaan dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah, karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Apabila dapat mempengaruhi bawahan sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada perusahaan secara efektif dan efesien."

Dari beberapa defenisi, dapat disimpulkan bahwa kepimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi dan menggerakan orang lain untuk mencapai tujuan. Kepimpinan ditujukan agar dapat mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya, kemudian mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang yang memimpinnya. Kepimpinan yang sesungguhnya bukan ditentukan oleh pangkat atau jabatan seseorang, yaitu sesuatu yang muncul dari dalam seorang serta buah dari keputusan seseorang untuk mau menjadi pemimpin.

Masalah kepimpinan tidak terbatas pada organisasi atau lembaga terntentu. Kepimpinan dapat dipergunakan oleh setiap orang dalam segala tingkatan di dalam organisasi. Hal ini berarti seluruh pimpinan unit dalam sebuah organisasi atau lembaga mulai dari pimpinan tertinggi sampai yang terendah diharapkan mempunyai kemampuan mempengaruhi para bawahannya. Dengan demikian kepimpinan menuntut suatu transformasi dari dalam hati dan karakter.

**2.1.2.2 Tipe Kepimpinan**

Menurut (Sobri Sutikno, 2014:35-42) "dalam upaya mengerakan dan memotivasi orang lain agar melakukan tindakan-tindakan yang terarah pada pencapaian tujuan seorang pemimpin memiliki beberapa tipe (bentuk) kepimpinan. Tipe kepimpinan sering disebut perilaku kepimpinan atau gaya

kepimpinan. Berikut adalah tipe-tipe kepemimpinan yang luas dan dikenal dan diakui keberadaannya."

A. Tipe Otokratik

Tipe kepemimpinan Otokratik menganggap bahwa kepemimpinan merupakan hak pribadinya (pemimpin), sehingga ia tidak perlu berkonsultasi dengan orang lain dan tidak boleh ada orang lain yang turut campur. Seorang pemimpin yang tergolong otokratik, memiliki serangkaian karakteristik yang biasanya dipandang sebagai karakteristik yang negatif. Menurut Hadari Nawawi dalam (Sobri Sutikno, 2014:36), "Pemimpin otoriter senang mempergunakan pernyataan dalam kehidupan sehari-hari dengan mengatakan: "kantor saya" atau "pegawai saya" dan lain-lain seolah-olah organisasi atau anggota merupakan miliknya." Ungkapan yang menyatakan milik itu merupakan bentuk dari sikap berkuasa. Jadi, seorang pemimpin yang otokratik ialah seorang pemimpin yang:

1. Menganggap organisasi sebagai milik pribadi sendiri
2. Menyamakan kepentingan dan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi
3. Menganggap bawahan sebagai alat semata-mata yang dapat berbahaya
4. Tidak mau mendengar danmenerima kritik dan saran serta pendapat
5. Terlalu bergantung kepada kekuasan formilnya
6. Dalam tindakan penggerakkannya sering menggunakan unsur paksaan (koersif) dan bersifat menghukum

B. Tipe Kendali Bebas (*Laissez-Faire*)

Tipe kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari tipe kepemimpinan otokratik. Dalam tipe kendali bebas, pemimpin biasanya menunjukkan perilaku yang pasif dan seringkali menghindar diri dari tanggung jawab. Seorang pemimpin kendali bebas cenderung memilih peran yang pasif dan membiarkan organisasi berjalan sesuai dengan alurnya sendiri. Sifat kepemimpinan pada tipe kendali bebas seolah-olah tidak tampak. Kepemimpinannya dilaksanakan dengan memberikan kebebasan penuh pada orang yang memimpin, kemudian dalam mengambil keputusan dan melakukan kegiatan menurut kehendak dan kepentingan masing-masing, baik individu maupun kelompok-kelompok kecil. Disini seorang pemimpin mempunyai keyakinan bahwa dengan memberikan kebebasan yang seluas - luasnya terhadap bawahan maka semua usahanya akan cepat berhasil.

C. Tipe Paternalistik

Pandangan seorang pemimpin yang paternalistik tentang perananya dalam kehidupan organisasi dapat dikatakan diwarnai oleh harapan bawahan kepadanya. Pemimpin yang paternalistik mengharapkan agar legitimasi kepemimpinanya merupakan penerimaan atas peranannya yang dominan dalam kehidupan organisasi serta mengutamakan kebersamaan.

D. Tipe Kharismatik

Tipe kepimpinan kharismatis memiliki karakteristik khusus yaitu pesona yang sangat memikat, sehingga mampu mendapatkan pengikut yang sangat besar dan para pengikutnya tidak selalu dapat menjelaskan

secara jelas mengapa orang tertentu itu dikagumi. Hingga sekarang para ahli belum dapat menemukan sebab-sebab mengapa seorang pemimpin memiliki kharisma. Yang diketahui adalah bahwa pemimpin yang demikian mempunyai daya penarik yang amat besar. Oleh karena itu, pemimpin seperti itu sering kali tidak menjelaskan mengapa mereka mengikuti pemimpin tersebut. Karena kurangnya pengetahuan serta sebab-sebab seseorang pemimpin yang kharismatik, maka sering hanya dikatakan bahwa pemimpin yang demikian diberkahi dengan kekuatan gaib.

E. Tipe Militeristik

Pemimpin tipe militeristik berbeda dengan seorang pemimpin organisasi militer. Pemimpin yang bertipe militeritik ialah pemimpin yang menggerakkan bawahannya lebih sering mempergunakan sistem perintah, senang bergantung kepada pangkat dan jabatannya, dan senang kepada formalitas yang berlebih-lebihan. Menuntut displin yang tinggi dan kaku dari bawahannya dan sukar menerima kritikan dari bawahannya.

F. Tipe Demokratik

Yang dimaksud dengan tipe demokratik adalah tipe pemimpin yang demokratis, dan bukan karena dipilihnya si pemimpin secara demokratis. Tipe kepemimpinan di mana pemimpin selalu menerima dan menghargai saran, pendapat, dan nasehat dari staf dan bawahan, melalui forum musyawarah untuk mencapai kata yang sepakat. Untuk mencapai berjalannya suatu organisasi, penerapan beberapa tipe kepemimpinan di atas perlu disesuaikan dengan kondisi dan tuntutan keadaan. Ini juga

disebut dengan kepemimpinan situasional. Untuk dapat mengembangkan tipe kepemimpinan situasional ini, seseorang pemimpin perlu memiliki tiga kemampuan khusus yakni,

1. Kemampuan analitis, kemampuan untuk menilai kejelasan, informasi, pengalaman dan motivasi bawahan dalam melaksanakan tugas
2. Kemampuan untuk fleksibel, kemampuan untuk menerapkan gaya yang paling sesuai berdasarkan analisa terhadap kondisi dan situasi.
3. Kemampuan berkomunikasi, kemampuan berinteraksi kepada bawahan tentang perubahan gaya kepemimpinan yang diterapkan.

**2.1.2.3 Fungsi Kepimpinan**

Menurut (Sobri Sutikno, 2014:17) Sesungguhnya semua orang mempunyai potensi menjadi pemimpin, yang berbeda hanya derajat bakatnya saja. Seorang yang menjadi pemimpin yang baik dan efektif sangat dibutuhkan keberadaanya. Secara umum fungsi pemimpin adalah memudahkan pencapaian tujuan organisasi. Secara operasional terdapat lima fungsi pokok kepemimpinan, yaitu sebagai berikut:

A. Fungsi Instruktif

   Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana, dan dimana perintah tersebut dikerjakan agar keputusan dilaksanakan secara efektif.

B. Fungsi Konsultatif

Adanya komunikasi dua arah pada fungsi ini. Hal ini digunakan apabila pemimpin dalam menetapkan keputusan perlu adanya bahan pertimbangan dan berkonsultasi dengan staf ataupun bawahan.

C. Fungsi Partisipan

Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengajak orang-orang yang dipimpinnya berperan aktif dengan baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan.

D. Fungsi Delegasi

Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan perwakilan atau utusan yang diberikan wewenang untuk menetapkan keputusan baik melalui persetujuaan maupun tanpa persetujuan.

E. Fungsi Pengendalian

Kepimpinan yang sukses harus dapat mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal.

Fungsi kepemimpinan diatas pada dasarnya merupakan cara dan strategi memaksimalkan organisasi sebagai teknik mempengaruhi *knowledge, feeling, atitude dan behavior* atau memotivasi para anggota organisasi agar melaksanakan pekerjaanya demi tercapainnya tujuan organisasi, jika seluruh fungsi kepemimpinan diatas diselenggarakan didalam aktivitas kepemimpinan secara intergral.

Menurut (Arifin, 2012:20) ada dua macam fungsi kepimpinan, yaitu sebagai berikut:

A. Fungsi Dalam Menjalankan Tugas

Fungsi ini perlu dilakukan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Yang termasuk dalam fungsi ini adalah:

1. Kegiatan berinisiatif, yaitu mencari usul pemecah masalah, memberikan saran mengenai gagasan-gagasan baru dan sebagainya.
2. Mencari informasi, yaitu mencari klasifikasi dan informasi terhadap usul-usul atau saran serta mencari tambahan informasi yang diperlukan.
3. Menyampaikan data atau informasi memmiliki kaitan dengan pengalaman sendri dalam menghadapi masalah yang sama.
4. Menyampaikan pandangan atau penilaian atas saran yang diterima.
5. Memberikan contoh-contoh yang lebih baik agar dapat mengembangkan pengertian.

B. Fungsi Pemeliharaan

Fungsi ini mengutamakan kepuasan, baik bagi pemeliharaan dan pengembangan kelompok untuk kelangsungan hidupnya. Yang termasuk fungsi ini yaitu sebagai berikut :

1. Bersikap ramah, hangat dan tanggap terhadap orang lain, mau dan dapat memuji orang lain atau idenya, serta dapat menerima dan menyetujui pendapat dan pikiran orang lain.
2. Mengusahakan kepada kelompok, membatasi waktu setiap anggotanya untuk berbicara, serta memberikan kesempatan untuk kelompok lain untuk mendengarkan .

3. Menentukan penggunaan standar dalam pemilihan isi, prosedur dan penilaian keputusan serta mengingatkan kelompok untuk meniadakan keputusan yang bertentangan dengan pedoman kelompok.
4. Mengikuti keputusan bersama dalam kelompok, menerima ide orang lain, bersikap sebagai pengikut/pendengar sewaktu kelompok sedang berdiskusi atau mengambil keputusan.
5. Menyelesaikan perbedaan pendapat dan bertindak sebagai mediator dalam setiap pemecahan masalah.

**2.1.2.4 Indikator Kepimpinan**

Menurut Sudarmo dan Sudita dalam (Sunyoto, 2013:35-36) kepemimpinan terdapat lima variabel, yaitu:

A. Berkomunikasi

Setiap pemimpin harus dapat memberikan informasi yang jelas dan mempunyai kemampuan berkomunikasi yang baik dan lancar. Karena dengan komunikasi yang baik dan lancar, akan lebih memudahkan bagi bawahannya untuk menangkap apa yang diinginkan oleh pemimpin.

B. Motivasi

Selain seorang pemimpin harus memiliki kemampuan untuk berkomunikasi yang baik dan lancar, selain itu juga harus memiliki kemampuan untuk memberikan dorongan-dorongan atau motivasi kepada bawahannya. Perhatian seorang pemimpin akan sangat berarti bagi bawahan, bahwa dari pemberian penghargaan ataupun pengakuan status

sangat memberikan makna yang sangat tinggi bagi karyawan atau bawahan.

C. Kemampuan memimpin

Tidak setiap pemimpin mampun memimpin, karena yang berkenaan dengan bakat seseorang untuk mempunyai kemampuan memimpin adalah berbeda-beda. Hal ini dapat terlihat dalam gaya kepemimpinannya, apakah mempunyai gaya kepemimpinan otokratik, partisipatif, atau bebas kendali.

D. Pengambilan keputusan

Pemimpin dalam mengambil keputusan harus tepat, harus berdasarkan fakta dan peraturan yang berlaku di perusahaan serta keputusan yang diambil tersebut mampu memberikan motivasi bagi karyawan untuk bekerja lebih baik bahkan mampu memberikan kontribusi demi kemajuan perusahaan.

E. Kekuasaan yang positif

Seorang pemimpin dalam menjalankan organisasi atau perusahaan walaupun dengan gaya kepemimpinan yang berbeda-beda tentu saja harus memberikan rasa aman dan perlindungan bagi karyawan yang bekerja.

Menurut ( Rivai dan Deddy, 2012:53) mengemukan bahwa seorang pemimpin dalam mengimplementasikan kepemimpinannya harus mampu secara dewasa melaksanakan kedewasaan terhadap instansi atau organisasinya, kepemimpinan memiliki 5 dimensi dan 9 indikator, yaitu sebagai berikut:

A. Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik

1. Membina kerjasama dan hubungan baik dengan bawahan dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawab masing-masing.
2. Kemampuan seorang pemimpin dalam memotivasi bawahannya

B. Kemampuan yang efektivitas

1. Mampu menyelesikan tugas diluar kemampuan
2. Menyelesaikan tugas tepat waktu
3. Hadir tepat waktu dan tidak terlambat

C. Kepemimpinan yang partisipatif

1. Pengambilan keputusan secara musyawarah
2. Dapat menyelesaikan masalah secara tepat
3. Mampu dalam meniliti masalah yang terjadi pada pekerjaan

D. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu

1. Bersedia untuk membawa kepentingan pribadi dan organisasi kepada kepentingan yang lebih luas, yaitu kepentingan organisasi menggunakan waktu sisa untuk keperluan pribadi
2. Mampu dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan target

E. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang

1. Tanggung jawab seorang pemimpin dalam menyelesaikan tugas mana yang harus ditangani sendiri dan mana yang ditangani secara kelompok.
2. Memberikan bimbingan dan pelatihan dalam pengambilan keputusan

Kepemimpinan memiliki intensitas yang tinggi terhadap hubungan dengan antar manusia baik secara vertikal dan horizontal serta interaksi yang bersifat

diagonal atau hubungan keluar, hal ini menjaga dan memelihara serta mengembangkan integrasi dalam organisasi agar pencapaian tujuan organisasi yang paling optimum (Istianto, 2011:26). Kepemimpinan merupakan tindakan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengoordinasikan serta kegiatan pengarahan kepada individu atau kelompok lain yang tergabung dalam organisasi tertentu dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan sebelumnya.

Menurut Istianto dalam (Satriadi, 2016:125) terdapat 4 model kepemimpinan yaitu *Personality*, *Ability*, *Capability*, dan *Tolerance*.

A. Kepribadian (*Personality*)

   *Personality* yaitu kepribadian dari pemimpin, salah satu subdimensinya yang terpenting adalah sifat keterbukaan dari seorang pemimpin kepada bawahannya.

B. Kemampuan *(Ability)*

   *Ability* adalah kemampuan dari seorang pemimpin dalam memimpin.

C. Kesanggupan *(Capability)*

   *Capability* adalah komitmen yang kuat dari seorang pemimpin dalam meningkatkan pelayanan kepada masyarakat.

D. Toleransi (*Tolerance*)

   *Tolerance* adalah sikap toleransi dan menghargai dari pimpinan terhadap masyarakat maupun sumber daya manusia yang menjadi bawahannya.

**2.1.2.5 Ciri-Ciri Kepemimpinan**

Seorang pemimpin paling sedikit harus memimpin bawahan untuk mencapai tujuan organisasi, mampu menangani hubungan antar karyawan,

mempunyai hubungan antar personel yang baik, serta mampu untuk menyesuaikan dengan keadaan perusahaan.

Menurut (Samsudin, 2010:293-294) pimpinan memiliki sifat yang berguna dan dapat dipertimbangkan sebagai pemimpin adalah sebagai berikut:

A. Keinginan untuk Menerima Tanggung Jawab

   Seorang pemimpin yang menerima kewajiban untuk mencapai suatu tujuan berarti bersedia bertanggung jawab pada pimpinannya atas segala yang dilakukan bawahannya.

B. Kemampuan untuk "*Perceptive*"

   *Perceptive* adalah menunjukkan kemampuan untuk mengidentifikasi dan mengamati, serta menentukan kenyataan dari suatu lingkungan. Setiap pimpinan harus mengenal tujuan organisasi sehingga ia dapat bekerja untuk membantu mencapai tujuan tersebut.

C. Bersikap Objektif

   Objektivitas merupakan kemampuan untuk mengamati suatu peristiwa atau merupakan perluasan dari kemampuan persepsi. Objektivitas membantu pimpinan untuk meminimalisir faktor emosional dan pribadi yang mungkin mengaburkan realitas.

D. Menentukan Prioritas

   Dimana pimpinan harus mampu mengatasi pemecahan masalah bukan hanya datang permasalahan yang kecil, melainkan permasalahan yang besar serta berkaitan dengan yang lainnya

E. Berkomunikasi

Pemimpin harus memiliki kemampuan dengan memberikan dan menerima informasi yang tepat . Oleh karena itu, pemberian perintah dan penyampaian informasi kepada orang lain harus dikuasai

**2.1.2.6 Kualitas Kepemimpinan**

Menurut (Rivai dan Deddy, 2012:82) ada beberapa kualitas kepemimpinan yang mungkin dapat diusahakan dalam penyeleksian manajer-manajer dan dikembangkan dalam mempersiapkan manajer bagi pelaksanaan tugas masa depan. Para pemimpin lazimnya berbeda dalam hal:

A. Menentang status quo yaitu mereka dengan rasa ingin tahu yang besar, berani, terang-terangan, dan bertindak untuk mengubah yang sudah dilakukan.
B. Terinspirasi visi yang tersebar yaitu mereka meneriakkan misi, visi, seperangkat sasaran yang tepat, dan berkelakuan dengan cara yang konsisten bersama karyawan.
C. Membantu yang lain mengambil tindakan yaitu merka memberikan bimbingan dan sumber serta pekerjaan ke arah pemberian wewenang yang lain untuk bertindak menurut cara mereka sendiri.
D. Menanggulangi kerancuan, ketidakpastian dan kompleksitas yaitu mereka bertindak secara menyenangkan dalam organisasi yang fleksibel dan berubah.
E. Sungguh-sungguh perhatian terhadap orang-orang yaitu mereka sensitive pada orang-orang, mereka mendengarkannya, memberi mereka perhatian, dan menjaga agar mereka termotivasi.

F. Menyadari diri sendiri yaitu tahu kekuatan dan keterbatasan mereka sendiri dan memiliki tingkat kerendahan hati yang mendorong untuk belajar terus.

### 2.1.2.7 Syarat-Syarat Kepemimpinan

Menurut (Hamalik, 2009:170-172) untuk menjadi seorang pemimpin haruslah memenuhi beberapa syarat, yaitu diantaranya:

A. Karakteristik Manajer

Manajer adalah pemimpin dalam suatu organisasi. Dia harus mampu melaksanakan pekerjaannya dan menggerakkan semua sumber yang tersedia guna mencapai tujuan organisasinya. Tugasnya sebagai manajer atau pemimpin pada gilirannya mempersyaratkan karakteristik tertentu yang harus terpenuhi adalah:

1. Memiliki kondisi badan yang sehat.
2. Memiliki pengetahuan dan pandangan yang luas.
3. Memiliki keyakinan, bahwa organisasi yang dipimpinnya akan berhasil mencapai tujuannya.
4. Memiliki pemahaman yang jelas tentang hakikat dan keunikan tujuan organisasi
5. Memiliki daya kerja dan antusias yang besar atas pekerjaannya.
6. Memiliki kemampuan mengambil keputusan secara cepat dan tepat.
7. Memiliki sikap yang objektif dan rasional
8. Memiliki sikap dan tindakan yang adil dalam memperlakukan bawahan.

9. Menguasai prinsip-prinsip hubungan antarmanusiawi.
10. Menguasai teknik-teknik berkomunikasi.
11. Memiliki kemampuan bertindak sebagai penasihat atau pembimbing bagi bawahan dan rekan kerjanya.
12. Memiliki gambaran yang menyeluruh terhadap semua aspek kegiatan organisasi

B. Tingkah laku kepemimpinan

Tingkah laku kepemimpinan tentunya dapat dipelajari asalkan manajer bersangkutan mau belajar. Pemimpin yang efektif perlu mempelajari kebutuhan kelompok dalam situasi tertentu dan bersikap luwes, bertingkah laku sesuai dengan tuntutan dan kondisi yang ada, disamping perlunya kerjasama dengan anggota kelompok dalam melaksanakan fungsi-fungsi manajemen yang penting.

C. Kepemimpinan dan Pembuatan Keputusan

Pembuatan keputusan terdiri dari dua alternatif, yakni alternative pembuatan keputusan masalah-masalah pribadi dan alternatif pembuatan keputusan masalah kelompok. Alternatif pertama dilkakukan dengan cara membuat keputusan berdasarkan informasi yang dimiliki sendiri, atau berdasarkan informasi dari bawahan, atau menyebarkan masalah kepada bawahan untuk memperoleh gagasan dan saran atau menyebarkan masalah kepada seorang bawahan, lalu bersama-sama menganalisis dan membuat keputusan atau mendelegasikan masalah kepada seorang bawahan sambil

melengkapinya dengan informasi yang serasi dan memberinya tanggung jawab untuk memecahkan masalah.

Alternatif kedua, yakni masalah pokok diselesaikan dengan cara memecahkan masalah sendiri atau memperoleh informasi dari bawahan dan pemimpin yang memecahkannya, atau membagi masalah kepada bawahan secara individual untuk memperoleh gagasan dan saran, atau membagi masalah tersebut melalui pertemuan kelompok untuk memperoleh gagasan dan saran, atau membagai masalah tersebut kepada satu kelompok dan bersama pemimpin mencapai kesepakatan dalam pemecahan masalah dan pembuatan keputusan.

#### 2.1.2.8 Keterampilan Pemimpin

Menurut (Sunyoto, 2013:39) para pemimpin menggunakan jenis keterampilan yang berbeda yaitu:

A. Keterampilan Teknis (*Technical Skill*)

   Keterampilan ini mengacu pada pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam salah satu jenis proses atau teknik. Keterampilan tersebut merupakan ciri yang menonjol dari prestasi kerja pada tingkat operasional, tetapi pada saat karyawan dipromosikan pada tanggung jawab kepemimpinan, keterampilan teknis secara proporsional menjadi kurang penting.

B. Keterampilan Manusiawi (*Human Skill*)

Keterampilan manusiawi merupakan kemampuan bekerja secara efektif dengan orang-orang dan membina kerja tim. Setiap pemimpin pada semua tingkat organisasi memerlukan keterampilan manusiawi yang efektif. Ini merupakan bagain penting dari perilaku pemimpin menghargai bawahan.

C. Keterampilan Konseptual *(Conseptual Skill*)

Keterampilan konseptual merupakan kemampuan untuk berpikir dan kaitannya dengan model, kerangka, hubungan yang luas seperti rencana jangka panjang. Keterampilan ini menjadi semakin penting dalam pekerjaan manajerial yang lebih tinggi. Keterampilan konseptual berurusan dengan gagasan, sedangkan keterampilan manusiawi berfokus pada orang dan keterampilan teknis pada benda.

### 2.1.3 Kinerja

#### 2.1.3.1 Pengertian Kinerja

Menurut (Mangkunegara, 2016:67) “istilah kinerja berasal dari *job performance atau Actual Permormanse* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang)”. Ia menambahkan Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah dilimpahkan kepadanya (Mangkunegara, 2016:67). Sesuai dengan pendapat siswanto dalam (Martha, 2015:11) “kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.”

Pengertian kinerja menurut (Moeheriono, 2012:95) yaitu “kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan

suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Secara umum kinerja merupakan sebagai suatu keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan atau pijakan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya."

Berdasarkan definisi diatas, dapat dijelaskan definisi kinerja merupakan hasil dari kerja yang dilakukan oleh sesuai dengan peran dan tugasnya dalam suatu organisasi yang memiliki suatu ukuran standar maupun nilai tertentu dari organisasi dimana individu tersebut bekerja

### 2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Banyak kendala yang mempengaruhi kinerja baik organisasi maupun individu. Pemimpin harus terlebih dahulu mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja bawahannya. Pemimpin harus menyadari adanya perbedaan kinerja antara karyawan yang berada dibawah pengawasan. Sekalipun karyawan bekerja pada tempat yang sama, namun produktivitas mereka tidaklah selalu sama. Perbedaan ini akan mengakibatkan kinerja seseorang tidak sama.

Adapun faktor-faktor menurut (Kasmir, 2016:189-193) yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja sebagai berikut:

A. Kemampuan dan Keahlian

   Kemampuan dan Keahlian merupakan kemampuan atau *skill* seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Apabila semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaan secara baik dan benar.

B. Pengetahuan

Dengan mengetahui pengetahuaan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaan, begitu pula sebaliknya jika karyawan kurang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan, maka akan mengurangi hasil atau kualitas pekerjaannya yang pada akhirnya mempengaruhi kinerjanya.

C. Rancangan Kerja

Jika suatu pekerjaan tidak memiiliki rancangan pekerjaa yang baik maka akan sulit menyelesaikan pekerjaannya secara tepat dan benar. Pada dasarnya rancangan pekerjaan diciptakan untuk memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaan.

D. Kepribadian

Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh dengan penuh tanggung jawab sehingga akan memberikan dampak pada hasil pekerjaan yang memiliki kualitas yang baik.

E. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan pemberian motivasi dan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya, maka akan merangsang untuk melakukan sesuatu dengan baik.

F. Kepemimpinan

Perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik, dan membimbing akan membuat karyawan senang dengan mengikuti apa yang diperintahkan oleh atasannya. Hal ini akan meningkatkan kinerja karyawannya.

G. Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

H. Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan, kebiasaan-kebiasaan ini mengatur hal-hal yang berlaku dan dapat diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota karyawan yang ada di perusahaan.

I. Kepuasaan kerja

Kepuasan Kerja merupakan perasaan senang atau gembira seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Kepuasan kerja secara langsung dapat mempengaruh hasil kerja pegawai.

J. Lingkungan Kerja

Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik.

K. Loyalitas

Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan bekerja semaksimal mungkin dengan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja secara sungguh-sungguh sekalipun perusahaanya mengalami permasalahan, tanpa memikirkan kondisi perusahaan.

L. Komitmen

Komitmen merupakan suatu kepatuhan karyawan untuk menjalankan sebuah kebijakan atau peraturan yang ada di perusahaan. Komitmen juga diartikan sebagai kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya.

M. Displin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Displin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnnya masuk kerja selalu tidak tepat waktu. Kemudian displin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan apa yang diperintahkan.

Menurut (Mangkunegara, 2016:67-68) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu sebagai berikut:

A. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri kemampuan potensi (IQ) diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang sesuai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka pegawai akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh

karena itu pegawai perlu disesuaikan dengan keahliannya (*the right man in pleace, the man on the right job*)

B. Faktor Motivasi

Motivasi berbentuk sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*Situation*) motivasi merupakan yang menggerakkan pegawai secara terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik ( siap secara mental, fisik, tujuan dan situasi), artinya seorang pegawai harus siap mental maupun secara fisik dan memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, serta mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

### 2.1.3.3 Faktor-Faktor yang Dipengaruhi Kinerja

Berikut faktor-faktor yang dipengaruhi kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung sebagai berikut:

A. Kompensasi

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya selama bekerja. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik akan memperoleh balas jasa misalnya dengan kenaikan gaji, atau tunjangan lainnya.

B. Jenjang Karier

Merupakaan penghargaan yang diberikan perusahaan kepada seseorang. Karyawan yang memiliki prestasi atau kinerja yang baik tentu akan diberikan peningkatan karier.

C. Citra Karyawan

Citra merupakan pandangan terhadap seseorang atau karyawan, karena telah melakukan sesuatu. Misal diberikan penghargaan atas kerjanya dan tentu orang-orang akan memandangnya dengan pujian menjadi suri teladan.

**2.1.3.4 Dimensi Kinerja**

Menurut (Edison, Emron, Anwar, Yohny dan Komariyah, 2016:195) dimensi kinerja terdiri dari:

A. Target

Target merupakan indicator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan

B. Kualitas

Kualitas adalah elemen penting, karena kualitas yang dihasilkan menjadi kekuatan dalam mempertahankan loyalitas pelanggan.

C. Waktu Penyelesaian

Penyelesaian yang tepat waktu membuat kepastian distribusi dan penyerahan pekerjaan menjadi pasti.

D. Taat Asas

Tidak saja harus memmenuhi target, kulitas dan tepat waktu tapi juga dilakukan dengan benar, transparan dan dapat dipertanggungjawabkan.

**2.1.3.5 Indikator Kinerja**

Berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh perusahaan dipengaruhi oleh tingkat kinerja karyawan secara individual maupun kelompok. Dengan

asumsi semakin baik kinerja karyawan maka kinerja perusahaan akan semakin meningkat pula. Menurut (Setiawan *et al.*, 2014:147) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indicator-indikator sebagai berikut:

A. Ketepatan penyelesaian tugas

   Merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan tugas

B. Kesesuaian jam kerja

   Kepatuhan karyawan terhadap peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran

C. Tingkat kehadiran

   Absensi atau tingkat kehadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama priode tertentu

D. Kerjasama antar karyawan

   Kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan karyawan lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang telah ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya

E. Kepuasan kerja

   Karyawan merasa puas dengan jenis pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dalam perusahaan.

Menurut Hersey, Blanchard dan Johnson dalam (Wibowo, 2013:102) menyatakan ada tujuh indikator yang berkaitan dengan kinerja:

A. Tujuan

Tujuan menunjukkan arah kinerja yang akan dilakukan. Atas dasar arah tersebut, dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan. Kinerja individu maupun organisasi dikatakan berhasil apabila telah mencapai tujuan perusahaan.

B. Standar

Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila memenuhi standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.

C. Umpan Balik

Umpan balik merupakan menjadi alat ukur untuk melihat kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik tersebut dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja selanjutnya.

D. Alat atau sarana

Alat atau sarana merupakan faktor pendukung demi tercapainya tujuan perusahaan. Tanpa alat ataupun sarana, tugas dan pekerjaan karyawan tidak dapat terselesaikan dengan sebagaimana mestinya.

E. Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Dengan Kecakapan atau kemampuan memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan dalam mencapai tujuan.

F. Motif

Merupakan alasan atau pendorong bagi karyawan untuk melakukan sesuatu, tanpa dorongan motif untuk mencapai tujuan, kinerja tidak akan berjalan.

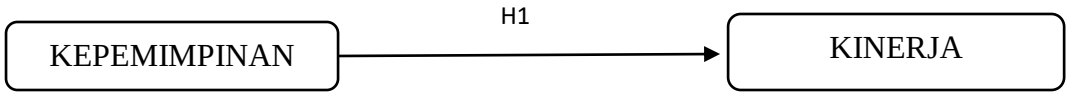
G. Peluang

Adanya kesempatan untuk menunjukkan hasil dan prestasi kerjanya. Tugas mendapatkan prioritas lebih tinggi, mendapat perhatian lebih banyak, dan mengambil waktu yang tersedia.

## 2.2 Kerangka Pemikiran

Untuk mempermudah pemahaman gambaran penelitian secara garis besar terutama melalui hubungan bermacam variabel yang diteliti kerangka pemikiran menunjukan semua variabel yang akan diteliti, baik variabel bebas (*independent*) maupun terikat (*dependent*). Kerangka pemikiran dapat dilihat pada gambar 2.1 dibawah ini :

**Gambar 2.1**
**Kerangka Pemikiran**




Dari bagan diatas menggambarkan variabel bebas yang terdiri dari Komunikasi Kepimpinan (X), diduga akan mempengaruhi variabel terikat yaitu Kinerja (Y) baik secara parsial maupun simultan.

## 2.3 Hipotesis

Hipotesis pada dasarnya merupakan suatu proporsi atau anggapan mungkin benar dan sering digunakan sebagai dasar pembuatan keputusan atau pemecahan persoalan ataupun untuk dasar penelitian lebih lanjut. Berdasarkan tinjauan pustaka dan kerangka pemikiran diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H1 : Kepemimpinan secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Sinar Bahagia Group Tanjungpinang.

## 2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian (Satriadi, 2016) dengan judul Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Pada sebuah organisasi, kesuksesan atau kegagalan dalam pelaksanaan tugas dan penyelenggaraan,dipengaruhi oleh kepemimpinan, melalui kepemimpinan dan didukung oleh kapasitas organisasi yang memadai, maka penyelenggaraan tata pemerintahan yang baik (*Good Governance*) akan terwujud, sebaliknya kelemahan kepemimpinan merupakan salah satu sebab keruntuhan kinerja birokrasi di Indonesia. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 7 Tanjungpinang. Jenis penelitian yang dilakukan bersifat asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di Kota Tanjungpinang khususnya pada SMP Negeri 7 Tanjungpinang. Didalam penelitian ini yang akan menjadi sampel adalah Kepala Sekolah dan guru-guru SMP Negeri 7 Tanjungpinang dengan jumlah 45 Orang. Dalam penelitian ini teknik dan alat pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dan kuesioner. Teknik pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert. Teknik

analisis yang digunakan adalah teknik analisis Statistik Parametris sebagaimana bentuk penelitian bersifat asosiatif, dengan menggunakan korelasi bivariate / product moment pearson. Hasil penelitian ini adalah bahwa terdapat hubungan/korelasi yang sangat kuat antara Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X), dengan Kinerja Guru di SMP Negeri 7 Tanjungpinang sebesar 0,826 atau mempunyai pengaruh langsung sebesar 68,2 %. Hal ini berarti jika kepemimpinan Kepala Sekolah sudah baik maka kinerja guru pun terlihat baik.

Menurut penelitian (Afny. D. Tatulus, Jantje Mandey dan Joyce Rares dengan judul pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai negeri sipil di kantor Kecamatan Tagulandang Kabupaten Sitaro. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai baik secara parsial atau simultan di kantor Kecamatan Tagulandang Kabupaten Sitaro. Metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dimana jumlah populasi sebanyak 18 orang. Hasil pengujian keberartian regresi dengan uji- F didapat nilai hitung = 25,585 yang ternyata jauh lebih besar dari nilai $F_{tabel}$ pada taraf uji 0,05; ini mempunyai arti bahwa hubungan fungsional/ pengaruh dari peran kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan ialah nyata atau sangat berarti pada taraf signifikan 0,05 atau taraf keyakinan 95% dengan kata lain hubungan pengaruh dari peran kepemimpinan terhadap kinerja pegawai tidak bisa diabaikan. Hasil analisa regresi linier tersebut didukung oleh hasil korelasi pearson dimana diperolehkoefisienkoresi (r) sebesar 0,766 dan koefisien determinasi (r2) sebesar 0,587 atau 58,7%. Seperti yang telah dijelaskan diatas bahwa hasil analisis korelasi tersebut menunjukkan bahwa peran kepemimpinan

mempunyai korelasi positif terhadap kinerja pegawai dengan besar daya penentu 58,7%, artinya perkembangan pada kinerja pegawai sebesar 58,7% ditentukan atau tergantung pada variabel peran kepemimpinan, sedangkan sisanya 41,3% ditentukan atau tergantung pada variabel lainnya.

Menurut penelitian (Syazhashah & Inggrid, 2015) dengan judul pengaruh kepemimpinan dan motitvasi kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan baik secara parsial atau simultan di Dewan Institusi Zona Perdagangan Bebas Pelabuhan Bebas di Batam Bintan Karimun. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif dan statistic dengan sampel 41 responden. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner dan analisis data Metode yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Penelitian ini dilakukan dengan total populasi 41 orang. Mengambil data menggunakan sensus, sehingga data diambil dari keseluruhan populasi. Variabel dalam penelitian ini dibagi menjadi dua, yaitu variabel bebas dan variabel dependen. Variabel bebas terdiri dari kepemimpinan dan motivasi, dan variabel dependen adalah kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan dengan cara meneliti validitas dan reliabilitas instrumen, kemudian data dianalisis dan diuji menggunakan Uji F. Hasil menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi dan kinerja staf Institut Dewan Free Port Zona Perdagangan Bebas Batam Bintan Karimun sudah bisa cukup tinggi. Kepemimpinan dan motivasi berdampak tinggi pada peningkatan kinerja karyawan yang setara dengan 46% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

# BAB III

# METODE PENELITIAN

## 3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif dengan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk melihat pengaruh kemudian diolah dan dianalisis untuk diambil kesimpulan. Pengertian dari metode asosiatif menurut (Sugiyono, 2012), adalah "Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih". Sedangkan pengertian kuantitatif merupakan "Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai 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 data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan." Dari penelitian kuantitatif tersebut, data yang diperoleh dari lapangan biasanya tidak terstruktur dan relatif banyak, sehingga memungkinkan peneliti untuk menata, mengkritis, dan mengklasifikasikan yang lebih menarik melalui penelitian kuantitatif. Istilah penelitian kuantitatif, awalnya berasal dari sebuah pengamatan pengamatan kualitatif yang dipertentangkan dengan pengamatan kuantitatif

Berdasarkan pengertian diatas, maka penelitian yang dilakukan adalah dengan metode asosiatif kuantitatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih,

kemudian pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian dengan analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan". Dalam penelitian ini penulis memperoleh data dengan menggunakan kuesioner yang telah diberi skor, dimana data tersebut nantinya akan dihitung secara statistik.

## 3.2 Jenis Data

### 3.2.1 Data Primer

Data primer menurut (Sugiyono, 2012) adalah "sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data." Didukung oleh pendapat dari (Kriyantono, 2010) "Data primer adalah data yang diperoleh oleh dari sumber data pertama atau tangan pertama di lapangan." Berdasarkan pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa data primer merupakan data utama yang didapatkan langsung dilapangan dari apa yang akan diteliti.

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari objek yang diteliti baik dari pribadi (responden) maupun dari suatu perusahaan yang mengolah data untuk keperluan penelitian. Data primer diperoleh secara langsung dari subjek dan objek penelitian dengan cara melakukan penyebaran kuesioner kepada responden untuk mengetahui tanggapan mengenai kepuasan kerja yang dilihat dari kompensasi dan komunikasi

### 3.2.2 Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada. Sumber data sekunder adalah catatan atau dokumentasi perusahaan, publikasi pemerintah, analisis industri oleh

media, situs Web, internet dan seterusnya (Uma, 2011). Ini berarti bahwa peneliti sekedar mencatat, mengakses, atau meminta data tersebut ke pihak lain yang telah mengumpulkannya di lapangan. Peneliti hanya memanfaatkan data yang sudah ada sebelumnya. Data sekunder diperoleh dengan cara membaca, mempelajari dan memahami melalui media lain atau data-data dari tempat penelitian.

### 3.3 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan beberapa cara berikut ini:

1. Kuesioner

   Kuesioner merupakan suatu cara pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden atau karyawan yang menjadi sampel untuk dijawabnya serta merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang diharapkan dari responden. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan pertanyaan terbuka dan tertutup.

2. Studi Kepustakaan

   Studi pustaka merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku-buku, literatur, jurnal-jurnal, referensi yang berkaitan dengan penelitian ini dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

### 3.4 Populasi dan Sample

#### 3.4.1 Populasi

Populasi penelitian merupakan sekumpulan objek yang ditentukan melalui suatu kriteria tertentu yang akan dikategorikan ke dalam objek tersebut bisa termasuk orang, dokumen atau catatan yang dipandang sebagai objek penelitian. Menurut (Sugiyono, 2012) Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan kantor CV. Sinar Bahagia Group yang masih bekerja sebanyak 78 karyawan.

### 3.4.2 Sampling

Sampling adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel dalam penelitian (Sugiyono, 2012). Untuk menentukan besarnya sampel Menurut (Arikunto, 2010) menggunakan sampling jenuh adalah sampel mewakili jumlah populasi. Biasanya dilakukan jika populasi dianggap kecil atau kurang dari 100. Apabila subjek kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya disebut penelitian populasi. Maka pengambilan sample pada penelitian ini adalah seluruh karyawan sebanyak 78 orang, karena jumlah yang kurang dari 100.

## 3.5 Definisi Operasional

Variabel dapat diartikan sebagai salah suatu atribut dari sekelompok objek yang diteliti yang mempunyai variasi antar satu dengan yang lain dalam kelompok tersebut (Umar, 2011). Kemudian menurut (Sugiyono, 2012) Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk

dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini memiliki dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Sesuai dengan judul penelitian yang memiliki dua variabel yaitu "Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada CV. Group Sinar Bahagia" maka variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini diklasifikasikan sebagai berikut:

1. Variabel Bebas ( *Independent Variable* ) X

   Menurut (Sugiyono, 2012) Variabel bebas sering disebut sebagai variabel stimulus, prediktor dalam bahasa Indonesia disebut variabel bebas, variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel *dependent* (terikat)". Yang menjadi variabel *independent* atau variabel bebas pada penelitian ini adalah Kepimpinan (X)

2. Variable Terikat *( Dependent Variable* ) Y

   Pengertian variabel dependent menurut (Sugiyono, 2012) Seiring disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen, dalam bahasa Indonesia seiring disebut sebagai variabel terikat, variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Maka yang menjadi variabel dependent atau variabel terikat (Y) pada penelitian ini adalah Kinerja (Y) karyawan

Definisi operasional variabel berisikan indikator-indikator dari suatu variabel yang relevan untuk variabel tersebut. Berikut merupakan definisi

operasional variabel dalam penelitian ini dapat digambarkan pada tabel 3.1 dibawah ini:

**Tabel 3.1**
**Definisi Operasional Variable**

| Variable | Definisi | Indikator | Nomor Pertanyaan | Skala |
|---|---|---|---|---|
| Kepemimpinan (X) | Kepemimpinan memiliki intensitas yang tinggi terhadap hubungan dengan antar manusia baik secara vertikal maupun horizontal dan interaksi yang bersifat diagonal atau hubungan keluar, semua itu dengan maksud sebagai suatu kesatuan dalam menjaga, memelihara dan mengembangkan organisasi agar pencapaian tujuan organisasi yang paling optimum (Istianto, 2011). | 1. Kepribadian<br>2. Kemampuan<br>3. Kesanggupan<br>4. Toleransi | 1,2,3,4<br>5,6,7<br>8,9,10,11<br>12,13,14 | Likert |
| Kinerja (Y) | Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikankepadanya (Mangkunegara, 2009:18). | 1. Ketepatan menyelesaikan tugas<br>2. Kesesuaian jam kerja<br>3. Tingkat Kehadiran<br>4. Kerjasama antar karyawan<br>5. Kepuasan kerja | 1,2<br>3,4<br>5,6,7<br>8,9<br>10,11, 12,13 | Likert |

Sumber: Data sekunder yang diolah (2018)

### 3.6 Teknik Pengolahan Data

Menurut (Sangadji & Sopiah, 2010), adapun tahap – tahap pengolahan data antara lain :

1. *Editing*

   *Editing* adalah kegiatan yang dlaksanakan setelah peneliti selesai menghimpun data dilapangan. Kegiatan ini menjadi penting karena kenyataan data yang terhimpun kadang belum memenuhi harapan peneliti. Proses *editing* paling baik adalah teknik silang,yaitu seorang peneliti atau *field worker* memeriksa hasil pengumpulan data peneliti lain dan sebaliknya pada sesuatu kegiatan peneliti tertentu. Ini berarti ada dua orang atau lebih yang melakukan kegiatan ini.

   Proses *editing* dimulai dengan memberikan indentitas pada pada instrument penelitian yang telah dijawab. Kemudian memeriksa satu persatu lembaran instrument pengumpulan data, lalu memriksa *point – point* serta jawaban yang tersedia. Apabila terjadi kejanggalan pada instrument, berilah identitas tertentu pada instrument dan poin yang janggal. Pada akhir *editing*, kemudian peneliti harus mempertanyakan kembali beberapa hal antara lain : apakah data yang diperlukan sudah betul-betul lengkap dan jelas untuk dimengerti dan dipahami serta apakah data satu dengan yang lainnya konsisten, seragam, dan memiliki respon yang sesuai. Kalau pertanyaan-pertanyaan tersebut telah dijawab, haruslah beralih kepekerjaan lainnya.

2. *Coding*

Setiap tahap editing selesai, kegiatan berikutnya adalah mengklasifikasikan data-data melalui tahap koding. Maksudnya, data yang telah di *edit* diberi identitas sehingga memiliki arti tertentu pada saat dianalisis. Pengkodean menggunakan dua cara, pengkodean frekuensi dan pengkodean lambang. Pengkodean frekuensi digunakan apabila jawaban pada *point* tertentu memiliki bobot atau arti frekuensi tertentu. Sementara pengkodean lambang digunakan pada *point* yang tidak memiliki bobot tertentu. Proses *coding* yang dilakukan yaitu dimulai dengan membuat kolom teks (*raw data*), lalu memberikan ke kode awal (*preliminary code*) dan memberikan kode akhir (*final code*).

*3. Scoring*

Langkah untuk memberi skor atau nilai pada tiap-tiap butir pertanyaan dengan setiap variabel dalam kuesioner. Kemudian dalam pemberian skor digunakan skala Likert yang merupakan salah satu cara menentukan skor. Selanjutnya kriteria penilaian ini digolongkan dalam 5 penilaian (skor) yaitu;

a. Jawaban Sangat Setuju (SS), diberi skor 5
a. Jawaban Setuju (S), diberi skor 4
b. Jawaban Netral (SS), diberi skor 3
c. Jawaban Tidak Setuju (TS), diberi skor 2
d. Jawaban Tidak Setuju Sekali (TSS), diberi skor 1

4. Tabulasi (Proses Pembeberan)

Proses perhitungan frekuensi yang terbilang dalam masing-masing kategori disebut tabulasi. Hasil perhitungan demikian hampir selalu disajikan dalam bentuk tabel, maka istilah tabulasi sering kali diartikan sebagai proses penyusunan data kedalam bentuk tabel. Tabulasi (dalam arti menyusun data kedalam bentuk tabel) merupakan tahap lanjutan dalam rangkaian proses analisis data. Pada tahap ini dapat dianggap data telah selesai diproses sehingga benarlah kata sementara orang bahwa tabulasi merupakan langkah penting yang dapat "memaksa data untuk bicara".

### 3.7 Teknik Analisi Data

Menurut (Rumengan, 2010:10) "teknik analisis data merupakan sub bab yang mengemukakan cara menganalisis data penelitian, termasuk alat-alat statistik yang relevan digunakan dalam penelitian ini." Kemudian data yang terkumpul akan dianalisis dengan menggunakan program SPSS 24. Berdasarkan tujuan dari penelitian ini, maka metode analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu membuat analisis deskriptif kuantitatif dan analisis regresi. Menurut (Wijaya, 2013:37) "analisis deskriptif merupakan pengumpulan, penyusunan dan penyajian ringkasan data penelitian yang diring kas dengan baik dan teratur baik dalam bentuk tabel atau presentasi grafik, nilai rata-rata, devisiasi standart sebagai dasar untuk berbagai pengambilan keputusan." Analisis berupa penyajian data dengan tabel maupun distribusi frekuensi, grafik garis maupun batang.

Untuk mencari keterkaitan antara variabel-variabel pada model dalam penelitian ini, data yang terkumpul akan dianalisis dengan regresi linear untuk analisis *variable dependent* dipengaruhi oleh *variable independent*. Teknik

analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik yang terbagi dari uji *multikolinearitas*, uji *heterokedastisitas* dan uji *normalitas*, dan ada juga uji analisis linear sederhana serta juga menggunakan uji hipotesis yaitu uji t (uji secara parsial), dan uji koefisien determinasi.

### 3.7.1 Uji Kualitas Data

#### 3.7.1.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrumen dalam mengukur apa yang ingin di ukur. Dalam menentukan layak apa tidaknya suatu item yang akan digunakan dilakukan uji signifikan koefesien korelasi pada taraf signifikan 0,05 artinya suatu item dianggap valid jika berkolerasi signifikan terhadap skor total.

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah bivariate pearson (*korelasi pearson product moment).* Analisis ini digunakan dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari keseluruhan item. Item-item pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkap apa yang ingin di ungkap. Koefisien korelasi item-total dengan *bivariate pearson* dengan menggunakan rumus sebagai berikut (Prayitno, 2010):

$$rix = \frac{n(\Sigma ix) - (\Sigma i)(\Sigma x)}{\sqrt{\left\{n\Sigma i^2 - (\Sigma i)^2\right\}\left\{n\Sigma x^2 - (\Sigma x)^2\right\}}}$$

Dimana :

rix = Koefisien korelasi item-total (*bivariate pearson*)

i = Skor item

x = Skor total

n = Banyaknya subjek

Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05 keriteria pengujian adalah sebagai berikut:

a. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid)
b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ ( uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item – item pertanyaan tidak berkolerasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

Untuk mencari $r_{tabel}$ kita dapat menggunakan *r Table Pearson Product Moment* (Prayitno, 2010).

### 3.7.1.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan, alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu kewaktu, Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja. Disini pengukuran hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur reliabilitas dengan uji

statistik *Cronbach Alpha* (a). Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* (a) > 0,60 (Rumengan, 2010).

### 3.7.2 Uji Asumsi Klasik

Untuk meyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linier dan dapat dipergunakan (valid) untuk mencari peramalan, maka akan dilakukan pengujian asumsi normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

#### 3.7.2.1 Uji Normalitas

Menurut (Prayitno, 2012) uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Beberapa metode uji normalitas yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumber diagonal pada grafik

normal P-P *Plot of regression standardized residual* atau dengan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov*. Menurut (Prayitno, 2013) dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

a. Jika nilai signifikansi > 0,05, maka data berdistribusi normal.
b. Jika nilai signifikansi < 0,05, maka data tidak berdistribusi normal.

#### 3.7.2.2 Uji Multikolonearitas

Menurut (Prayitno, 2013) Multikolinearitas adalah keadaan dimana terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna antar variable independen dalam model regresi. Uji Multikolinearitas digunakan untuk

mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas yaitu adanya hubungan linear antar variable independen dalam model regresi.

Menurut Ghozali dalam (Prayitno, 2013) dalam penelitian ini teknik untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (*VIF*), apabila nilai VIF dibawah 10 dan nilai *Tolerance* besarnya lebih dari 0.1, maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

### 3.7.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Duwi (Prayitno, 2013) uji heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi.

Menurut (Sunyoto, 2011) jika residualnya mempunyai varians yang sama, disebut terjadi heteroskedastisitas, dan jika variansnya tidak sama atau berbeda disebut terjadi heteroskedastisitas.

Analisis uji asumsi klasikheteroskedastisitas hasil output SPSS melalui grafik scaterplot antara Z prediction (ZPRED) yang merupakan variable bebas (sumbu X=Y hasil prediksi) dan nilai residualnya (SRESID) merupakan variable terikat (sumbu Y=Y prediksi – Y rill).

Menurut (Sunyoto, 2011) cara menganalisisnya yaitu sebagai berikut :

a. Heteroskedastisitas terjadi jika pada scatterplot titik-titikhasil pengolahan data antara ZPRED dan SRESID menyebar di bawah ataupun di atas titik origin (angka 0) pada sumbu Y dan tidak mempunyai pola yang teratur.

b. Heteroskedastisitas terjadi jika pada scatterplot titik-titiknya mempunyai pola yang teratur, baik yang menyempit, melebar maupun bergelombang.

### 3.7.3 Uji Regresi Linier Sederhana

Setelah melakukan uji asumsi klasik lalu menganalisis dengan metode regresi linear sederhana dengan alasan variabel bebas terdiri dari beberapa variabel. Berdasarkan hubungan dua variabel yang dinyatakan dengan persamaan linear dapat digunakan untuk membuat prediksi (ramalan) tentang besarnya nilai Y (variabel *dependent*) berdasarkan nilai X tertentu (Variabel *independent*). Ramalan (prediksi) tersebut akan menjadi lebih baik bila kita tidak hanya memperhatikan satu variabel yang mempengaruhi (variabel *independent*) sehingga menggunakan analisis regresi linear berganda. Adapun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut (Prayitno, 2010)

Persamaan Regresi Linear Sederhana,

$Y=\alpha+\beta 1X+ e$……. (1)

Keterangan :

| | |
|---|---|
| Y | = Kinerja Karyawan |
| X | = Kepemimpinan |
| α | = Konstanta |
| β1, | = Koefisien masing-masing variabel |
| *e* | = Kesalahan estimasi standar |

### 3.7.4 Uji Hipotesis

#### 3.7.4.1 Uji Signifikasi Parsial (Uji t)

Uji partial (uji-t) digunakan untuk menguji apakah setiap variabel independent yaitu kepemimpinan (X) , mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependent yaitu kinerja (Y) secara parsial. Kaidah pengambilan keputusan dalam uji t dengan menggunakan SPSS 24 dengan tingkat signifikasi yang ditetapkan adalah 5%. Hipotesis yang digunakan adalah :

Ho : bi = 0, berarti secara parsial kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada pada CV. Sinar Bahagia Group.

Ha : bi ≠ 0, berarti secara parsial kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada pada CV. Sinar Bahagia Group.

Kriteria Keputusannya adalah :

a. Jika $t_{hitung} > t_{table}$, dan sig < 0,05 maka $H_0$ ditolak dan Ha diterima. Artinya terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada CV. Sinar Bahagia Group.
b. Jika $t_{hitung} < t_{table}$, dan sig > 0,05 maka $H_0$ diterima dan Ha ditolak. Artinya tidak terdapat pengaruh antara Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan pada CV. Sinar Bahagia Group.
c. Taraf signifikan = 5 %
d. Derajat kebebasan (df) 2(n-k-1)

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

Koefisien determinan ($R^2$) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan paling baik dalam analisis regresi, dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya koefisiensi determinasi ($R^2$) antara 0 (nol) dan 1 (satu). Koefisien determinasi ($R^2$) nol variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap

variabel dependen. Apabila koefisien determinasi semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap varibel dependen. Selain itu koefisien determinasi dipergunakan untuk mengetahui presentase perubahan variabel terikat (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X). Rumus Koefisien Determinasi yaitu sebagai berikut:

**KD = $r^2$ x 100%**

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

R = Koefisien Korelasi

## Daftar Pustaka


Arifin, S. 2012. *Leadership Ilmu dan Seni Kepemimpinan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik Edisi Revisi*. Jakarta: Renika Cipta.

Edison, Emron, Anwar, Yohny dan Komariyah, I. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia.cetakan ke-1*. Bandung: Alfabeta.

Hamalik, O. 2009. *Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu: Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Handoko, T.H. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.

Hasibuan, M.S.. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi. Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.

Istianto, B. 2011. *Manajemen Pemerintahan dalam Perspektif Pelayanan Publik*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Kasmir 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Kriyantono, R. 2010. *Teknik praktis riset komunikasi: disertai contoh praktis riset media, public relation, advertising, komunikasi organisaso, komunikasi pemasaran*. Jakarta: Kencana.

Mangkunegara, A.. A.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Martha, M.S. 2015. *Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati Bandung: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating*. Universitas Widayatama Bandung.

Martinis Yamin dan Maisah 2010. *Kepemimpinan dan manajemen masa depan*. Bogor: IPB Press.

Marwansyah 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Dua. Cetakan keempat*. Bandung: Alfabeta.

Moeheriono 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Prayitno, D. 2010. *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian Dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media.

Prayitno, D. 2012. *Cara Kilat Belajar Analsisi Data Dengan SPSS 20 Edisi Ke*

*Satu*. Yogyakarta: Andi.

Prayitno, D. 2013. *Analsisi Korelasi, Regresi, dan Multivariate Dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media.

Rumengan, J. 2010. *Metodologi Penelitian Dengan SPSS*. Batam: UNIBA Press.

Sagala, V.R. dan E.J. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Samsudin, S. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.

Satriadi 2016. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. 1(3): 123–133.

Setiawan, Ferry & Kartika, D. 2014. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Berkat Anugrah. 2(1): 147.

Sobri Sutikno, M. 2014. *Pemimpin dan Gaya Kepemimpinan*. Lombok: Holistika.

Sondang, P.S. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono 2012. *Metode Penelitian Kombinasi (mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.

Sunyoto, D. 2011. *Metode Penelitian Ekonomi, Cetakan Pertama*. Yogyakarta: CAPS.

Sunyoto, D. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.

Sutrisno, E. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Tanjungpinangpos, R. 2017. *Bangun Rumah Subsidi, Sinar Bahagia Group Terima Reward*. Tersedia di http://www.tanjungpinangpos.co.id/bangun-rumah-subsidi-sinar-bahagia-group-terima-reward/ [Accessed 26 November 2018].

Uma, S. 2011. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis, Edisi 4*. Jakarta: Salmeba Empat.

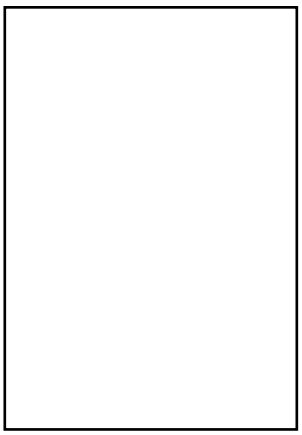
Umar, H. 2011. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis, Edisi. Kedua*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Veitzhal Rivai dan Deddy Mulyadi 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Wibowo 2013. *Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga.* Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Wijaya, T. 2013. *Metodologi Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

# CURICULUM VITAE



| | | |
|---|---|---|
| **Nama** | **:** | **Noveliana** |
| **Jenis Kelamin** | **:** | **Perempuan** |
| **Tempat / Tanggal Lahir** | **:** | **Tanjungpinang, 16 Juni 1996** |
| **Email** | **:** | **xupheiling96@gmail.com** |
| **Alamat** | **:** | **Kijang** |
| **Pekerjaan** | **:** | **-** |
| **Pendidikan** | **:** | **- SDN 005 Kijang Tahun Pelajaran 2003-2009**<br>**- SMP Maitreyawira Tanjungpinang Tahun Pelajaran 2009-2012**<br>**- SMA Maitreyawira Tanjungpinang Tahun Pelajaran 2012-2015**<br>**- Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang Tahun 2015-2019** |