

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN BAGIAN KANTOR PT. SENTOSA SAKTI MOTOR
JAMBI**



SKRIPSI

**Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat Guna memperoleh
gelar sarjana Ekonomi (SI) Pada Fakultas Ekonomi
Universitas Batanghari**

Disusun Oleh :

**Nama : Nurul Widya
NIM : 1800861201182
Konsentrasi : Manajemen Sumber Dasar Manusia**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS BATANGHARI JAMBI
JAMBI 2022**

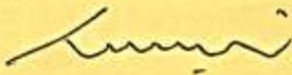
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Dengan ini komisi Pembimbing Skripsi Menyatakan bahwa skripsi sebagai berikut:

Nama : Nurul Widya
Nim : 1800861201182
Program Studi : Manajemen
Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kantor PT. Sentosa Sakti Motor Jambi.

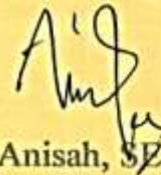
Telah memenuhi persyaratan dan layak untuk di uji pada ujian skripsi dan kompherensif sesuai dengan prosedur yang berlaku pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Univeritas Batanghari Jambi.

Pembimbing Skripsi I



(Hj. Reni Devita, S.E., M.M)

Jambi, Juli 2022
Pembimbing Skripsi II



(Anisah, SE, MM)

Mengetahui
Ketua Program Studi



(Anisah SE, MM)

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini telah dipertahankan dihadapan Tim Penguji Ujian Komprehensif dan Ujian Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Prodi Manajemen Tahun Akademik 2021/2022 :

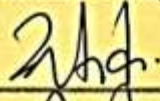
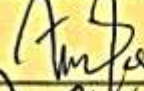
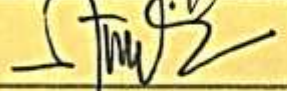
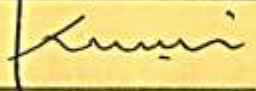
Hari : Senin

Tanggal : 8 Agustus 2022

Pukul : 10.00 – 12.00

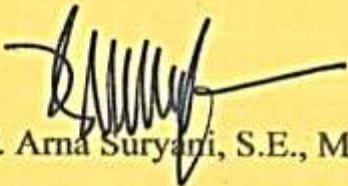
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari

PENGUJI SKRIPSI


Jabatan	Nama	Tanda Tangan
Ketua	: Sakinah AS, S.E M.M	 _____
Sekretaris	: Anisah, S.E M.M	 _____
Penguji Utama	: Azizah, S.E M.M	 _____
Anggota	: Hj. Reni Devita, S.E., M.M	 _____

Disahkan Oleh

Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Batanghari


Dr. Hj. Arna Suryani, S.E., M.Ak, Ak, CA, CMA

Ketua Program Studi
Universitas Batanghari


Anisah, SE, MM

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nurul Widya
Nim : 18000861201182
Program Studi : Manajemen
Dosen Pembimbing : Hj. Reni Devita SE, MM. / Anisah SE, MM.
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kantor PT. Sentosa Sakti Motor Jambi.

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari diri saya sendiri, bahwa data-data yang saya cantumkan pada skripsi ini adalah benar bukan hasil plagiatisme atau diupahkan pada pihak lain. Jika terdapat karya atau pemikiran orang lain, saya akan mencantumkan sumber yang jelas.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar diperoleh karena karya tulis ini dan sanksi lain sesuai dengan peraturan yang berlaku di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi. Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa paksaan dari pihak manapun.

Jambi, Juli 2022

Yang Membuat
Pernyataan


Nurul widya

Bismillahirrahmanirrohim
Skripsi Ini Dipersembahkan Untuk

Pertama Kepada ALLAH SWT Dan Rasulullah SAW

Ya Allah terima kasih engkau dzat yang telah menciptakanku, memberikan karunia yang tak terhingga kepadaku, memberikan nikmat sehat jasmani maupun rohani dan mengajarku, melindungi dalam kehidupan ini.

Ya Rasulullah terima kasih engkau telah memberiku pengetahuan akan ajaran tuhanku dan membawaku dari jurang jahilia menuju kehidupan yang terang benderang.
Allahummasholiala Sayyidina Muhammad waalasayyidina Muhammad.

Ayah dan Mamak Tercinta

Terima Kasih atas semua perjuangan, keikhlasan doa dan kasih sayang tanpa henti dan batas waktu di setiap langkahmu untukku. Ayah Mak engkau adalah inspirasi serta motivasiku yang selalu aku jadikan pedoman jika dalam menjalani hari-hari berat yang membuatku rapuh dan semangatku memudar.

Kakak Tercinta

Yang selalu memberikan semangat motivasi dan selalu memberikan energy positif kepadaku ,terima kasih.

Sahabat dan Teman Baik Tersayang

Sahabat seperjuangan dan teman baikku tersayang yang tidak mampu disebutkan satu- persatu yang tergabung dalam grup “AMBYAR”, dan “HANGOUT KUY” teman-teman yang selalu memberikan semangat, pertolongan, motivasi dan canda tawa yang sangat mengesankan dan membuatku selalu bahagia dan memberikan support dan telah membantuku dan mendukung dalam semasa perkuliahan ini.

Teruntuk Diriku Sendiri

Last but not least, I wanna thank me, for believing in me, for doing all this hard work, for having no days off, for never quitting, for just being me at all times.

ABSTRACT

Nurul Widya / 1800861201182/ Faculty Of Economic University Batanghari Jambi 2018/ The Influence Of Leadership Style On Employees In The Office Of PT. Sentosa Sakti Motor Jambi 1st Advisor (Hj. Reni Devita, SE, M.M) / 2nd Advisor (Anisah, SE, M.M).

The title of this research is "The Influence of Leadership Style on Employee Performance in the Office of PT. Sentosa Sakti Motor Jambi". The purpose of this study was to determine: descriptive leadership style and employee performance at PT. Sentosa Sakti Motor Jambi and to analyze the influence of leadership style on employee performance at PT. Sentosa Sakti Motor Jambi.

This research includes descriptive research to test the hypothesis, the sample of this research is the employees of PT. Sentosa Sakti Motor Jambi, totaling 42 people using the census method of the entire population were used as respondents in answering the statement. Data collection techniques using statements. The data analysis technique used is SPSS with simple regression analysis and t test.

PT. Sentosa Sakti Motor Jambi is a company engaged in the automotive sector, which was officially declared in 2004 as an official HONDA dealer with the owner of the company named Dra. Soesilawati. This dealer has several branches in Jambi, one of which is on Jl. Sergeant Zuairida rt.02 kel. Sulanjana, East Jambi district.

The Influence of Leadership Style on Performance at PT. Sentosa Sakti Motor Jambi $Y = 0.346 + 0.907X$, the constant 0.346 means that if the variable leadership style remains, then the performance of employees at PT. Sentosa Sakti Motor Jambi of 0.346. The coefficient of the leadership style variable is 0.907, which means that if the leadership style variable increases by 1%, the employee performance at PT. Sentosa Sakti Motor Jambi increased 0.907%.

The conclusion of this study is the overall leadership style for employee performance is very good. And based on hypothesis testing, it is known that there is a positive relationship between leadership style and employee performance.

KATA PENGANTAR

Saya panjatkan puji dan syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sentosa Sakti Motor Jambi”**.

Skripsi ini disusun dan di ajukan untuk memenuhi salah satu syarat mencapai Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi. Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua dan saudara-saudara saya yang selama ini telah memberikan dorongan moril dan material serta doa-doa yang tulus.

Pada kesempatan ini penulis juga mengucapkan terima kasih kepada pihak- pihak yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini, kepada yang terhormat :

1. Bapak Prof. Dr. Herri, SE,MBA selaku Rektor Universiitas Batanghari Jambi.
2. Ibu Dr. Hj. Arna Suryani, SE, M.AK, Ak, CA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas batanghari Jambi.
3. Ibu Anisah SE,MM, selaku Ketua Program Prodi Studi Manajemen Universitas Batanghari Jambi.
4. Ibu Amilia Paramita Sari, S.E., M.Si selaku pembimbing Akademik yang telah memberikan arahan, saran dan bimbingan selama masa perkuliahan.
5. Ibu Hj. Reni Devita S.E., M.M, dan Ibu Anisah S.E, M.M selaku pembimbing skripsi I dan II yang telah meluangkan waktu dan tenaga serta pikiran memberikan bimbingan dan pengarahan serta saran sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
6. Ibu Sakinah AS, S.E., M..M dan Ibu Azizah SE,MM selaku penguji 1 dan 2 yang telah menguji skripsi ini dan me,berikan saran guna penyempurnaan skripsi ini.
7. Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi yang telah memberikan ilmu dan memperlancar aktivitas penulis selama mengikuti perkuliahan.
8. Bapak dan ibu karyawan PT. Sentosa Sakti Motor Jambi yang telah bersedia meluangkan waktu membantu penulis dalam pelaksanaan penelitian ini.
9. Rekan-rekan seperjuangan Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi, teman- teman dan semua pihak yang telah memberikan bantuan dan motivasi yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.

Oleh karena itu, penulis akan berbahagia jika mendapatkan kritik dan saran yang membangun demi perbaikan untuk penulisan ke depannya. Semoga penulisan skripsi ini, baik dalam proses maupun hasilnya dapat memberikan manfaat bagi penulis dan pembaca.

Jambi, July 2022

Nurul Widya

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
LEMBAR KEASLIAN SKRIPSI	iii
ABSTRACT	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	11
1.3. Rumusan Masalah.....	11
1.4. Tujuan Penelitian.....	11
1.5. Manfaat Penelitian.....	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Landasan Teori.....	13
2.1.1. Ekonomi.....	13
2.1.2. Manajemen.....	13
2.1.3. Fungsi Manajemen.....	14
2.1.4. Tujuan Manajemen.....	15
2.1.5. Manajemen SDM.....	15
2.1.6. Fungsi Manajemen SDM.....	16
2.1.7. Kepemimpinan.....	18
2.1.8. Gaya Kepemimpinan.....	19
2.1.9. Indikator Gaya Kepemimpinan.....	26
2.1.10. Kinerja Karyawan.....	27
2.1.11. Dimensi Kinerja.....	29
2.1.12. Tujuan Penilaian Kinerja.....	30
2.1.13. Faktor- faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	31
2.1.14. Manfaat Penelitian Kinerja.....	32
2.1.15. Indikator Kinerja.....	33
2.2. Hubungan Antar Variabel.....	34
2.3. Kerangka Pemikiran.....	34
2.4. Hipotesis.....	35
2.5. Metode Penelitian.....	35
2.5.1. Metode Penelitian Yang digunakan.....	35
2.5.2. Jenis Sumber Data.....	36
2.5.3. Metode Pengumpulan Data.....	37
2.5.4. Populasi dan Sampel.....	38
2.5.5. Metode Analisis Data.....	38
2.5.6. Uji t.....	42
2.5.7. Operasional Variabel.....	43
BAB III GAMBARAN OBJEK PENELITIAN	
3.1. Sejarah Singkat PT. Sentosa Sakti Motor Jambi.....	45
3.2. Visi dan Misi PT. Sentosa Sakti Motor Jambi.....	45

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1.	Jumlah Karyawan Bagian Kantor PT. Sentosa Sakti Motor Jambi.....	6
Tabel 1.2	Data Kinerja dan Realisasi Pendapatan PT. Sentosa Sakti Motor Jambi.....	9
Tabel 2.1	Operasional Variabel.....	43
Tabel 4.1	Responden Menurut Jenis Kelamin.....	49
Tabel 4.2	Responden Menurut Umur.....	50
Tabel 4.3	Responden Menurut Pendidikan.....	50
Tabel 4.4	Responden Menurut Lama Bekerja.....	51
Tabel 4.5	Hasil Skor Indikator Kecerdasan.....	52
Tabel 4.6	Hasil Skor Indikator Kedewasaan dan Hubungan Sosial.....	52
Tabel 4.7	Hasil Skor Indikator Motivasi dan Dorongan Berprestasi.....	53
Tabel 4.8	Hasil Skor Indikator Sikap- sikap Hubungan Manusiawi.....	54
Tabel 4.9	Hasil Skor Indikator Memiliki Pengaruh Yang Baik.....	54
Tabel 4.10	Hasil Skor Indikator Memiliki Pola Hubungan Yang Baik.....	55
Tabel 4.11	Hasil Skor Indikator Memiliki Sifat- sifat Tertentu.....	55
Tabel 4.12	Hasil Skor Indikator Memiliki Kedudukan Tertentu.....	56
Tabel 4.13	Hasil Skor Indikator Mampu Berinteraksi.....	56
Tabel 4.14	Rekapitulasi Jawaban Responden Pada Item Gaya Kepemimpinan.....	57
Tabel 4.15	Rekapitulasi Jawaban Indikator Gaya Kepemimpinan.....	58
Tabel 4.16	Hasil Skor Indikator Kualitas Kerja.....	58
Tabel 4.17	Hasil Skor Indikator Ketepatan Waktu.....	59
Tabel 4.18	Hasil Skor Indikator Inisiatif.....	60
Tabel 4.19	Hasil Skor Indikator Kemampuan.....	61

DAFTAR GAMBAR

1. Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....35
2. Gambar 3.1 Struktur Organisasi.....46

DAFTAR LAMPIRAN

1. Lampiran Kuisisioner.....	81
2. Lampiran Tabulasi Hasil Jawaban Responden.....	82
3. Lampiran Tabulasi Rekap Kuisisioner.....	83
4. Lampiran Hasil Olah Data.....	86
5. Lampiran Tabel Distribusi t.....	90

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam era globalisasi ini, kemajuan suatu organisasi sangat bergantung pada upaya organisasi tersebut bekerjasama dengan organisasi-organisasi lain baik di dalam negara maupun di peringkat global dalam bidang menjadi *core business-nya*. Oleh karena itu, sumber daya manusia adalah aspek terpenting yang menentukan jatuh bangunnya suatu organisasi dalam banyak keadaan.

Sumber daya manusia merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (*non material / non finansial*) di dalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (*real*) . Secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi atau perusahaan faktor sumber daya manusia merupakan bagian yang cukup penting dalam mencapai tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari manajemen atau dengan kata lain dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia lebih memfokuskan pembahasan mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuannya optimal. Jelasnya sumber daya manusia mengatur tenaga kerja manusia sedemikian rupa sehingga terwujudnya tujuan organisasi.

Sukses atau tidaknya organisasi dalam mencapai tujuan tergantung pada sumber daya yang dimiliki sehingga disini organisasi maupun lembaga harus

memiliki sumber daya manusia yang berkompeten dan memiliki tingkat kinerja yang tinggi dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan organisasi.

Semua organisasi atau lembaga pastinya memiliki strategi-strategi khusus untuk mencapai tujuan organisasinya. Untuk meningkatkan kinerjanya, untuk mencapai sasaran tersebut hendaknya organisasi harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawainya. faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain adalah gaya kepemimpinan.

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi, memberi contoh, serta memberi motivasi kepada orang lain, sehingga dapat mencapai tujuan organisasi dan mendatangkan manfaat bagi kesejahteraan manusia. Kepemimpinan merupakan faktor yang penting dalam suatu organisasi. tugas utama seorang pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya tidak hanya terbatas pada kemampuannya dalam melaksanakan program-program saja, tetapi lebih dari itu yaitu pemimpin harus mampu melibatkan seluruh lapisan organisasinya, anggotanya atau masyarakat untuk ikut berperan aktif sehingga mereka mampu memberikan kontribusi yang positif dalam usaha mencapai tujuan.

Kepemimpinan juga merupakan sesuatu yang dapat dipelajari sehingga dapat dilaksanakan spontan dan otomatis sepanjang waktu. Para pemimpin atau manajer misalnya, dapat membuat beberapa keputusan penting mengenai sebuah masalah, sementara orang lain masih dalam tahap menganalisis masalah.

Dalam kepemimpinan seseorang memimpin, membimbing, mempengaruhi atau mengontrol pikiran, perasaan atau tingkah laku orang lain juga masalah relasi dan pengaruh antara pemimpin dan yang dipimpin. Kepemimpinan bisa berfungsi

atas dasar kekuasaan pemimpin untuk mengajak, mempengaruhi, dan menggerakkan orang lain guna melakukan sesuatu demi pencapaian tujuan tertentu. Karena dalam kepemimpinan pimpinan mempunyai hak kekuasaan penuh. Kekuasaan itu merupakan suatu kemampuan mempengaruhi aliran energi dan dana yang tersedia untuk mencapai suatu tujuan yang berberda secara jelas dari tujuan lainnya.

Kepemimpinan (*leadership*) yang ditetapkan oleh seorang manajer dalam organisasi dapat menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong gairah kinerja karyawan untuk mencapai sasaran yang maksimal. Pada kenyataan pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Untuk mencapai semua itu seorang pemimpin harus mempunyai kemampuan dan keterampilan kepemimpinan dalam melakukan pengarahan kepada bawahannya unuk mencapai tujuan suatu organisasi.

Wibowo (2014:70) Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerja bertanggung jawab atas hasil kerja. Dengan demikian kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang akan dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan sinergi dari pencapaian sasaran kerja yang merupakan wujud kompetensi pekerja dalam mencapai kinerja yang optimal. Oleh karena itu lembaga/ organisasi harus berusaha melakukan tindakan-tindakan yang menyebabkan pegawai mau mewujudkan harapan tersebut.

Keberhasilan tercapainya tujuan perusahaan, baik perusahaan swasta maupun perusahaan milik negara atau sektor publik sangat tergantung pada

kemampuan dan keahlian pimpinan beserta manajemennya dalam melaksanakan fungsi perusahaan seperti pemasaran, produksi keuangan, administrasi dan personalia. Sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efisiensi organisasi sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan aset utama yang harus dikelola secara profesional. Perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat, sehingga diperlukan karyawannya mempunyai kinerja (*job performance*) yang maksimal.

Kinerja suatu perusahaan atau organisasi merupakan akumulasi kinerja semua individu yang bekerja didalamnya, dengan kata lain upaya peningkatan kinerja perusahaan adalah melalui peningkatan Kinerja masing-masing individu. Perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat, sehingga diperlukan karyawan yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi (Tahir, 2013:54).

Permasalahan yang terkait dengan kinerja karyawan saat ini terletak pada kurangnya kemampuan bekerjasama dengan tim kerjanya sehingga terjadinya masalah yang berkaitan dalam hasil kerja yang diperoleh untuk perusahaan. Selain itu kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang dapat mengarahkan dan memberi contoh kepada karyawan. Pada PT Sentosa Sakti Motor Jambi pemimpin perusahaan tersebut cenderung menggunakan gaya kepemimpinan transaksional. Gaya kepemimpinan transaksional yaitu pemimpin yang memimpin dengan menggunakan pertukaran sosial (atau transaksi).

Menurut Srijani (2013:45), Mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai hubungan sekaligus pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Salah satu yang dapat dilakukan oleh lembaga adalah dengan mencari tahu faktor-faktor apa yang mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai tersebut, kemudian mengambil tindakan untuk meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai salah satu dari faktor tersebut adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain untuk melakukan suatu pencapaian atau gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang hasil yang maksimal.

PT.Sentosa Sakti Motor Jambi adalah perusahaan yang bergerak dalam penjualan sepeda motor merek honda. Ada dua bagian pada dealer PT. Sentosa Sakti Motor Jambi yaitu bagian penjualan dan *accounting* . Didirikan pada tanggal 25 juli 2012 yang beralamat di Jl. Sersan Zuraida rt. 002 kel. Sulanjana Kec. Jambi Timur. Dengan pemilik perusahaan yang bernama DRA.Soesilawati memiliki beberapa cabang di jambi, salah satunya yg berada di pasar jambi dan dan diketuai oleh Kepala Cabang M.Amin Ansori yang dalam 5 tahun terakhir ini dan di tunjuk oleh atasan untuk menjadi pemimpin pada perusahaan tersebut. Sistem pemilihan kepemimpinan pada PT.Sentosa Sakti Motor Jambi yaitu dengan penilaian kinerja pada karyawan dan juga dapat dinilai dari keefektifan

karyawan dalam bekerja, sehingga atasan dapat melakukan penilaian pada karyawan untuk menjadi pemimpin dalam perusahaan.

Berikut dapat dilihat tabel jumlah karyawan yang bekerja pada perusahaan PT.Sentosa Sakti Motor Jambi dalam 5 tahun terakhir sebagai berikut:

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan Bagian Kantor Pada PT.
Sentosa Sakti Motor Jambi
Periode 2015-2020

Tahun	Jumlah karyawan (orang)	Persentase perkembangan (%)
2016	30	-
2017	34	13,3
2018	35	2,94
2019	39	11,42
2020	42	7,69

Sumber data : PT. Sentosa Sakti Motor Jambi 2021

Data di atas diketahui bahwa perkembangan karyawan pada PT.Sentosa Sakti Motor Jambi dalam 5 tahun terakhir mengalami peningkatan. Peningkatan tertinggi yaitu terjadi pada tahun 2019 dengan jumlah karyawan 39 orang atau meningkat sebanyak 11,42% dari tahun sebelumnya. Dengan jumlah hasil rata-rata 7,7%.

Keefektifan dan keunggulan organisasi sangat tergantung pada kualitas SDM yang dimiliki. Suatu organisasi dengan kualitas SDM yang tinggi diharapkan mampu meningkatkan kinerjanya termasuk juga bagian kantor PT Sentosa Sakti Motor Jambi. Dimana pihak yang paling berpengaruh untuk

memelihara kinerja karyawan adalah para pemimpin atau atasan langsung. Untuk itu, diperlukan pemimpin yang dapat mengarahkan dan mengembangkan potensi bawahan sesuai dengan sasaran organisasi. Sasaran tersebut dapat terwujud jika orang-orang yang berada didalamnya mampu bekerja sama dengan orang lain dengan koordinasi seorang pemimpin yang memiliki kemampuan untuk mengarahkan anggotanya.

Faktor keberhasilan seorang pemimpin salah satunya tergantung dengan gaya kepemimpinan yang dilakukan dalam menciptakan situasi sehingga menyebabkan orang yang dipimpinnya timbul kesadarannya untuk melaksanakan apa yang dikehendaki. dengan kata lain, efektif atau tidaknya seorang pemimpin tergantung dari bagaimana kemampuannya dalam mengelola dan menerapkan pola kepemimpinannya sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi tersebut.

Dalam sebuah organisasi gaya kepemimpinan seorang pemimpin adalah hal yang penting diperhatikan. Kepemimpinan dalam sebuah organisasi dituntut untuk bisa membuat individu individu dalam organisasi yang dipimpinnya biar berperilaku sesuai dengan yang diinginkan oleh pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi. maka dari itu seorang pemimpin haruslah bisa memahami perilaku individu individu di dalam organisasi yang dipimpinnya untuk bisa menemukan gaya kepemimpinan yang tepat bagi organisasinya.

Seorang pemimpin mempunyai tanggung jawab untuk melaksanakan tugas serta tanggung jawab yang demikian dituntut adanya seorang pemimpin yang mengenal secara keseluruhan anggota organisasi sehingga dapat menimbulkan kerjasama yang harmonis di antara komponen organisasi, di sini

peran pemimpin menjadi sangat penting dalam keberhasilan organisasi yang dipimpinnya dalam hal arahan (*direktif*), *Supportif*, *partisipatif* dan orientasi prestasi untuk kepuasan kerja dan komitmen organisasi dan kinerja bawahannya.

Dari hasil wawancara antara peneliti dan karyawan dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan pada perusahaan tersebut terdapat adanya hambatan yang membuat keterlambatan dalam memproduksi sehingga realisasi menurun sedangkan permintaan bertambah, oleh karena itu kurangnya pengawasan dari pemimpin yang seharusnya lebih memperhatikan produktivitas perusahaan agar perusahaan tersebut dapat mencapai target realisasi. Umumnya perusahaan yang baik adalah perusahaan yang menjalankan semua aktivitasnya dengan baik sesuai dengan sistem manajemen yang baik pula, yang dapat mengkoordinasikan setiap kegiatan perusahaan dan mampu membina serta mengatur tenaga kerja sebagai pelaksana kegiatan perusahaan. Tenaga kerja perlu diberi dorongan agar lebih semangat dan mempunyai gairah kerja yang tinggi seperti penempatan kerja yang sesuai dengan keahliannya, kemampuannya serta suasana kerja yang memadai.

Kinerja dalam setiap organisasi dapat diukur dengan menggunakan metode tertentu. Kinerja setiap unit organisasi harus diukur dengan metode statistik, khususnya tentang mutu suatu produksi. Dalam standar pengukuran kinerja perlu dirumuskan untuk dijadikan indikator perbandingan antara apa yang telah dihasilkan dengan apa yang telah diharapkan, kaitannya dengan pekerjaan yang telah dikerjakan seseorang.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan atau sekelompok orang sesuai tanggung jawab dan wewenang yang

diberikan kepadanya. Kinerja karyawan mengarah pada prestasi kerja, yang meliputi kuantitas, kualitas, jangka waktu, kehadiran ditempat kerja, dan sikap kooperatif. Siahaan (2007: 104) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai karyawan atau organisasi sesuatu kriteria yang berlaku dalam suatu kurun waktu tertentu. artinya bila aktivitas seseorang atau organisasi mencapai hasil sesuai standar yang berlaku, maka dapat dikatakan berkinerja baik dan sebaliknya berarti kinerja buruk. Untuk mengetahui kriteria seseorang karyawan organisasi. Maka perlu dilakukan penilaian. Sistem penilaian kinerja yang efektif akan memberikan informasi yang bermanfaat bagi perusahaan terutama dalam pengambilan keputusan sehubungan dengan pekerjaan karyawan.

Apabila dikaitkan dengan pencapaian kinerja para karyawan dapat diketahui bahwa dalam periode 2016-2020 menunjukkan pencapaian kinerja yang belum mampu mencapai target yang telah ditetapkan perbandingan antara target dalam realisasi pencapaian kinerja dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.2
Data Kinerja dan Realisasi Pendapatan
Pada PT.Sentosa Sakti Motor Jambi
Pada Periode 2016-2020

Tahun	Target (Unit)	Realisasi (Unit)	Persentase Realisasi
2016	3000	1010	33.67
2017	3500	2500	71.43
2018	4000	3000	75.00
2019	4500	3500	77.78
2020	5000	2250	45.00

Sumber data: PT.Sentosa Sakti Motor Jambi 2021

Berdasarkan Tabel di atas dapat diketahui bahwa selama lima tahun terakhir perusahaan belum mampu mencapai target kerja yang telah ditetapkan. Kondisi

ini mengindikasikan belum maksimalnya pencapaian kinerja para karyawan dalam bekerja di perusahaan. Berdasarkan keterangan tersebut maka penulis tertarik meneliti lebih jauh tentang masalah kepemimpinan serta kinerja karyawan dalam bekerja di PT.Sentosa Sakti Motor Jambi dan dituangkan dalam bentuk penulisan proposal skripsi dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kantor Pada PT.Sentosa Sakti Motor Jambi”**.

1.2. Identifikasi masalah

Berdasarkan keterangan di atas maka ada beberapa pokok permasalahan yang akan diteliti pada penelitian ini, antara lain:

1. Jumlah karyawan dari tahun 2016 sampai tahun 2020 berkulturasi cenderung meningkat.
2. Gaya kepemimpinan pada PT Sentosa Sakti Motor Jambi belum sesuai dengan yang diharapkan karyawan.
3. Realisasi pencapaian target kerja pada PT Sentosa Sakti Motor Jambi belum mencapai target, karena rata-rata persentase realisasi hanya 78,67% belum mencapai 100%.

1.3. Rumusan masalah

Berdasarkan hal di atas, maka akan jadi masalah pokok penelitian ini adalah:

1. Bagaimana gambaran gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan bagian kantor PT Sentosa Sakti Motor Jambi.
2. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan bagian kantor PT Sentosa Sakti Motor Jambi.

1.4 Tujuan penelitian

Berdasarkan uraian masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mendeskripsikan gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan bagian kantor PT Sentosa Sakti Motor Jambi.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan bagian kantor PT Sentosa Sakti Motor Jambi\

1.5 Manfaat penelitian

Dengan berhasilnya penelitian ini maka diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi akademis

Menambah referensi bagi pengembangan ilmu manajemen khususnya jurusan manajemen sumber daya manusia Universitas Batanghari Jambi melalui kajian pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan bagian kantor PT Sentosa Sakti Motor Jambi.

2. Bagi praktis

Kajian ini dapat memberikan informasi tentang proses gaya kepemimpinan dalam mempengaruhi kinerja Sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan kebijakan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Ekonomi

Ekonomi adalah berasal dari bahasa Yunani yang terdiri dari dua kata, yaitu *Oikos* dan *Nomos*. *Oikos* berarti rumah tangga dan *Nomos* berarti tata, aturan. Dengan demikian secara sederhana ekonomi dalam pengertian bahasa berarti Ekonomi tata aturan rumah tangga. Ekonomo menurut kamus bahasa Indonesia berarti segala hal yang bersangkutan dengan penghasilan, pembagian dan pemakaian barang-barang dan kekayaan (keuangan). Ekonomi berkenaan dengan setiap tindakan atau proses yang harus dilaksanakan untuk menciptakan barang-barang dan jasa yang ditunjukkan untuk memenuhi kebutuhan atau keinginan manusia.

Menurut pendapat Adam Smith, ekonomi adalah ilmu kekayaan atau ilmu yang khusus mempelajari sarana-sarana, kekayaan suatu bangsa dengan memutuskan perhatian secara khusus terhadap sebab-sebab material dan kemakmuran dan sebagainya.

2.1.2 Manajemen

Menurut Terry (2010:16) Manajemen merupakan suatu proses khas yang terdiri dari atas berbagai tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian untuk menentukan serta mencapai tujuan melalui pemanfaatan sumber daya lainnya.

Pengertian manajemen menurut Hasibuan (2020:2) mengemukakan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Berdasarkan beberapa pengertian manajemen di atas maka dapat dilihat bahwa manajemen adalah suatu ilmu yang mempelajari tentang proses mengatur sumber daya manusia dan sumber daya lainnya guna mencapai suatu tujuan secara efektif dan efisien.

2.1.3 Fungsi Manajemen

Proses dan fungsi manajemen adalah sebagai berikut:

- a. Perencanaan meliputi penentuan program sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.
- b. Pengorganisasian adalah membentuk organisasi dengan merancang susunan dari berbagai hubungan antara jabatan, personalia, dan factor-faktor fisik.
- c. Pengarahan adalah mengusahakan agar karyawan mau bekerja secara efektif melalui perintah motivasi.
- d. Pengendalian adalah mengadakan pengamatan atas pelaksanaan dan membandingkan dengan rencana dan mengoreksinya jika terjadi penyimpangan atau jika perlu menyesuaikan Kembali rencana yang telah dibuat.

2.1.4 Tujuan Manajemen

Tujuan manajemen adalah untuk mencapai tujuan organisasi dengan efisien. Sehingga dalam eksistensi organisasi tersebut dapat berjalan lancar dalam kurun waktu tertentu. Karena tanpa adanya manajemen organisasi bila mengalami berbagai kesulitan.

2.1.5 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2020 :1) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. MSDM merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan serta SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

Sedangkan menurut Samsudin (2006: 22) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia dalam organisasi dapat didayagunakan secara efektif dan efisien guna mencapai berbagai tujuan.

Dari beberapa definisi di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa sumber daya manusia (MSDM) Merupakan kegiatan atau sistem manajemen yang mengadakan dan mengelola sumber daya manusia yang siap, Bersedia dan mampu memberikan kontribusi yang baik agar dapat bekerja sama secara efektif untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi

2.1.6 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2020 :21-23) mengatakan manajemen sumber daya manusia mempunyai fungsi sebagai berikut :

1. Perencanaan (*human resources planning*) Adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta Efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan Dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian titik program kepegawaian meliputi perorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang akan membanru tercapainya tujuan perusahaan,karyawan dan masyarakat.
2. Pengorganisasian ada kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi atau (*organization chart*),
3. Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan,agar mau bekerja sama dan bekerja efektif secara efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan,karyawan dan masyarakat.Pengarahan dilakukan dengan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.
4. Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi

kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5. Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.
6. Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa lampau.
7. Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.
8. Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar terciptanya kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.
9. Pemeliharaan (*maintenance*) Adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik mental dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.
10. Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci wujudnya tujuan Karena tanpa disiplin yang baik sulit untuk terwujud tujuan yang maksimal.

11. Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pansion dan sebab lainnya.

2.1.7 Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi,memberi contoh, serta memberi motivasi kepada orang lain,sehingga dapat mencapai tujuan organisasi dan mendatangkan manfaat bagi kesejahteraan manusia. Kepemimpinan merupakan faktor yang penting dalam suatu organisasi. Tugas utama seorang pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya tidak hanya terbatas pada kemampuannya dalam melaksanakan program-program saja, tetapi lebih dari itu yaitu pemimpin harus mampu melibatkan seluruh lapisan organisasinya, anggotanya atau masyarakatnya untuk ikut berperan aktif sehingga mereka mampu memberikan kontruksi yang positif dalam usaha mencapai tujuan.

Menurut Bangun (2012:64) kepemimpinan adalah proses memengaruhi orang lain dalam suatu organisasi agar mereka dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dalam mencapai tujuan. Mas'ud (2004:64) *leadership* (kepemimpinan) adalah proses yang digunakan pemimpin untuk mengarahkan organisasi dan pemberian contoh perilaku terhadap para pengikut (anak buah/ bawahannya). Robbins (2008:65) mendefinisikan kepeम्मimpinan (*leadership*) sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai sebuah visi atau serangkaian tujuan yang ditetapkan.

Kepemimpinan berkaitan dengan penanggulangan perubahan, ini artinya kepemimpinan tidak hanya berkaitan memimpin manusia, tetapi juga memimpin perubahan, menentukan arah dengan cara mengembangkan suatu visi masa depan, kemudian mereka menyatukan orang-orang dengan mengkomunikasikan visi ini dan menginspirasi mereka untuk mencapai tujuan organisasi dalam Noor (2013:65).

2.1.8 Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu. Pengertian gaya kepemimpinan yang demikian ini sesuai dengan pendapat yang disampaikan oleh Davis dan Newstrom. Menyatakan bahwa pola tindakan pemimpin secara keseluruhan seperti yang dipersepsikan atau diacu oleh bawahan tersebut dikenal sebagai gaya kepemimpinan.

Diantara beberapa gaya kepemimpinan terdapat pemimpin yang *positif* dan *negative*, di mana perbedaan itu didasarkan pada cara dan upaya mereka memotivasi karyawan. Apabila pendekatan dalam pemberian memotivasi ditekankan pada imbalan atau *reward* (baik ekonomis maupun non ekonomis), berarti telah digunakan gaya kepemimpinan yang positif. Sebaliknya, jika pendekatannya menekankan pada hukuman atau *punishment*, berarti dia menerapkan gaya kepemimpinan negatif. Pendekatan kedua ini dapat

menghasilkan prestasi yang diterima dalam banyak situasi, tetapi menimbulkan kurangnya manusiawi.

Pada dasarnya seorang pemimpin memiliki perilaku yang berbeda dalam mengatur anggotanya, dan perilaku tersebut disebut gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan dengan demikian merupakan seorang pemimpin mempengaruhi anggota dan bekerja sama dengan berbagai program dan cara yang telah ditentukan. Karenanya kepemimpinan mengandung suatu kekuatan dinamik dalam mendorong, memotivasi, dan mengkoordinasikan organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Robins dalam Nawawi (2006:20) mengatakan kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi suatu kelompok ke arah pencapaian. Sedangkan menurut Terry dalam Nawawi (2006:23) bahwa kepemimpinan adalah hubungan dimana seseorang yakni pemimpin mempengaruhi pihak lain untuk bekerja sama secara sukarela dalam mengusahakan (mengerjakan) tugas-tugas yang berhubungan untuk mencapai hal yang diinginkan pemimpin tersebut.

Adapun beberapa gaya kepemimpinan menurut (Moehariono, 2012:387) antara lain:

a. Gaya Kepemimpinan Demokratis

adalah perilaku seorang pemimpin dalam usahanya mempengaruhi serta mengarahkan bawahannya untuk bekerja sama, segala sesuatu yang dilakukan atau diputuskan dilaksanakan dengan musyawarah. Dengan indikator sebagai berikut:

- Pemimpin memandang dan menempatkan orang-orang yang dipimpinnya sebagai subjek.
- Pimpinan melimpahkan sebagian wewenang kepada bawahan.
- Keputusan dibuat bersama.
- Komunikasi berlangsung timbal balik.
- Prakasa dapat datang dari pimpinan maupun bawahan.
- Banyak kesempatan bagi bawahan untuk menyampaikan saran.
- Terdapat suasana saling percaya.
- Tanggung jawab keberhasilan organisasi dipikul bersama.

b) Gaya Kepemimpinan Otoriter

Adalah perilaku seorang pemimpin dalam usahanya mempengaruhi dan mengarahkan bawahannya untuk melaksanakan perintahnya dan memberlakukan peraturan serta sangsi secara ketat. Dengan indikator sebagai berikut:

- Wewenang pimpinan mutlak.
- Keputusan selalu di buat oleh pimpinan.
- Pengawasan dilakukan secara ketat.
- Komunikasi berlangsung satu arah.
- Kaku dalam bersikap.
- Tanggung jawab keberhasilan organisasi dipikul oleh pimpinan.
- Tidak ada kesempatan bagi bawahan untuk memberikan saran.

c). Gaya Kepemimpinan Bebas

Gaya kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari tipe atau gaya kepemimpinan otoriter. Dilihat dari segi perilaku ternyata gaya kepemimpinan ini cenderung

didominasi oleh perilaku kepemimpinan kompromi (*compromiser*) dan perilaku kepemimpinan pembelot (*deserter*).

Menurut Moehariono (2012:390), Terdapat lima gaya kepemimpinan yang disesuaikan dengan situasi yaitu:

a) Tipe pemimpin yang otokratik

Seorang pemimpin yang otokratik ialah seorang pemimpin yang:

- Menganggap organisasi sebagai milik pribadi.
- Mengidentikkan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi.
- Menganggap bawahan sebagai alat semata-mata.
- Tidak mau menerima kritik, saran dan pendapat.
- Terlalu tergantung pada kekuasaan formalnya.
- Dalam tindakannya penggerakannya sering mempergunakan approach yang mengandung unsur paksaan dan punitif (bersifat menghukum).

b) Tipe pemimpin yang militeristik

Perlu diperhatikan terlebih dahulu bahwa yang dimaksud seorang pemimpin tipe militeristik berbeda dengan seorang pemimpin modern. Seorang pemimpin yang bertipe militeristik ialah seorang pemimpin yang memiliki sifatsifat:

- Dalam menggerakkan bawahan nya sistem perintah yang sering dipergunakan.
- Dalam menggerakkan bawahannya senang bergantung pada pangkat dan jabatan.
- Senang kepada formalitas yang berlebih-lebihan.
- Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahannya.

c). Tipe pemimpin yang *paternalistic*

- Menganggap bawahan sebagai manusia yang tidak dewasa.
- Bersikap terlalu melindungi.
- Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan.
- Jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil inisiatif.
- Jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan daya kreasi dan fantasi.
- Sering bersikap mau tahu.

d) Tipe pemimpin yang kharismatik Harus diakui bahwa untuk keadaan tentang seorang pemimpin yang demikian sangat diperlukan, akan tetapi sifatnya yang negatif mengalahkan sifatnya yang positif.

e) Tipe pemimpin yang demokratik Pengetahuan tentang kepemimpinan telah membuktikan bahwa tipe pemimpin yang demokratis ialah yang paling tepat untuk organisasi modern karena:

- Ia senang menerima saran, pendapat dan bahkan kritikan dari bawahan.
- Selalu berusaha mengutamakan kerjasama teamwork dalam usaha mencapai tujuan.
- Selalu berusaha menjadikan bawahannya lebih sukses dari padanya.
- Selalu berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pemimpin.

Menurut Afandi (2018:117) dimensi yang digunakan untuk melihat kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Dimensi Karakteristik Kepemimpinan
 - a. Kematangan social

- b. Menunjukkan kecerdasan
 - c. Dapat memecahkan masalah dengan kreatif
 - d. Memiliki kejujuran
 - e. Mempunyai keterampilan berkomunikasi
2. Kepemimpinan Efektif
- a. Memiliki motivasi yang kuat untuk memimpin
 - b. Menjawab
 - c. Tanggung jawab
 - d. Mempunyai banyak relasi
 - e. Cepat mengambil keputusan

Untuk melihat gaya kepemimpinan seorang pemimpin dapat dilihat melalui dimensi-dimensi. Menurut Handoko (2003: 290-291) dimensi-dimensi tersebut adalah sebagai berikut:

1. Kecerdasan (*Intelligence*)

Penelitian-penelitian pada umumnya menunjukkan bahwa seorang pemimpin mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dari pada pengikutnya, tetapi tidak sangat berbeda.

2. Kedewasaan dan hubungan social yang luas (*social maturity and breadth*)

Pemimpin cenderung mempunyai emosi yang stabil dan dewasa atau matang, serta mempunyai kegiatan dan perhatian yang luas.

3. Motivasi diri dan dorongan

Pemimpin secara relatif mempunyai motivasi dan dorongan berprestasi yang tinggi, mereka bekerja keras lebih untuk nilai intrinsik.

4. Sikap-sikap hubungan manusiawi

Seorang pemimpin yang sukses akan mengakui harga diri martabat pengikutnya, mempunyai perhatian yang tinggi dan berorientasi pada bawahannya.

5. Memiliki pengaruh yang kuat

Seorang pemimpin harus memiliki pengaruh yang kuat untuk menggerakkan orang lain atau bawahan agar berusaha mencapai tujuan kelompok secara sukarela.

6. Memiliki pola hubungan yang baik

Seorang pemimpin sukses mampu menciptakan pola hubungan agar individu, dengan menggunakan wewenang dan pengaruhnya terhadap sekelompok orang agar bekerja dalam mencapai tujuan yang dikehendaki Bersama.

7. Memiliki sifat-sifat tertentu

Seorang pemimpin yang sukses memiliki sifat-sifat khusus seperti kepribadian baik, kemampuan tinggi dan kemauan keras sehingga mampu menggerakkan bawahannya.

8. Memiliki kedudukan sifat-sifat tertentu

Seorang pemimpin selalu memiliki kedudukan atau jabatan dalam organisasi, baik di pemerintahan maupun di masyarakat karena kepemimpinan merupakan serangkaian kegiatan pemimpin yang tidak dapat dipisahkan dari kedudukan jabatan dan gaya atau perilaku pemimpin itu sendiri.

9. Mampu berinteraksi

Seorang pemimpin yang baik akan selalu berinteraksi secara baik dengan sesama pemimpin, bawahan dan masyarakat yang dipimpinnya dalam situasi dan kondisi apapun, buruk maupun baik.

10. Mampu memberdayakan

Seorang pemimpin yang sukses biasayana mampu memberdayakan bawahan dan masyarakat yang dipimpinnya.

2.1.9 Indikator Gaya kepemimpinan

Untuk melihat gaya kepemimpinan seorang pemimpin dapat dilihat melalui indikator-indikator. Menurut Handoko (2008: 290-291), Indikator-indikator tersebut adalah sebagai berikut:

1. Kecerdasan.

Penelitian ini pada umumnya menunjukkan bahwa seorang pemimpin mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi daripada pengikutnya, tetapi tidak sangat berbeda.

2. Kedewasaan dan hubungan sosial.

Pimpinan cenderung mempunyai emosi yang stabil dan dewasa atau matang, serta mempunyai kegiatan dan perhatian yang luas.

3. Motivasi dan dorongan berprestasi.

Pemimpin secara relatif mempunyai motivasi dan dorongan berprestasi yang tinggi.

4. Sikap-sikap hubungan manusiawi.

Seorang pemimpin yang sukses akan mengakui harga diri martabat pengikutnya, mempunyai perhatian yang tinggi pada bawahannya.

5. Memiliki pengaruh yang kuat.

Seorang pemimpin harus memiliki pengaruh yang kuat untuk menggerakkan bawahannya agar berusaha mencapai tujuan kelompok.

6. Memiliki pola hubungan yang baik.

Seorang pemimpin sukses mampu menciptakan pola hubungan yang baik dengan menggunakan wewenang dan pengaruh terhadap sekelompok orang agar bekerja dalam mencapai tujuan.

7. Memiliki sifat-sifat tertentu.

Seorang pemimpin memiliki sifat-sifat khusus seperti kepribadian baik kemampuan tinggi dan kemauan keras sehingga mampu menggerakkan bawahannya.

8. Memiliki kedudukan dan jabatan.

Pemimpin memiliki kedudukan atau jabatan dalam organisasi atau perusahaan karena kepemimpinan merupakan serangkaian kegiatan pemimpin yang tidak dapat dipisahkan dari kedudukan jabatan.

9. Mampu berinteraksi.

Pemimpin yang baik akan selalu berinteraksi secara baik dengan sesama pemimpin, bawahan dalam situasi dan kondisi apapun.

10. Seorang pemimpin yang sukses biasanya mampu memberdayakan bawahan dan masyarakat yang dipimpinnya.

2.1.10 Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2011:67) yang dimaksud kinerja (*performance*) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang

karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pendapat Rivai (2011:309) mengatakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang di tampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan peranannya dalam instansi. Pendapat yang sama oleh As'ad (2008:35) mengatakan bahwa kinerja berhubungan erat dengan sikap dari pegawai terhadap pekerjaannya.

Sedangkan menurut Wilson (2012:230) dalam Handoko dan Waluyo (2017:12) menjelaskan bahwa peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja karyawan baik untuk peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Disisi lain, para pekerja berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi pekerjaan. Secara umum dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan yang baik bertujuan untuk meningkatkan produktivitas.

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. Berdasarkan pengertian Kinerja dari beberapa pendapat di atas, kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggungjawab yang telah diberikan kepadanya.

Berikut aspek penilaian kinerja menurut Hasibuan (2014: 34) adalah sebagai berikut:

- a. Proaktif dalam pendekatan pekerjaan
- b. Bermanfaat dari pengawasan
- c. Merasa terikat dalam melayani klien
- d. Berhubungan baik dengan sifat lain
- e. Menunjukkan keterampilan dan pengetahuan inti bekerja aktivitas
- f. Menunjukkan kebiasaan bekerja yang baik
- g. Mempunyai sikap positif dalam pekerjaan

Berdasarkan penjelasan di atas peneliti menyimpulkan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu cara untuk mengevaluasi dan mengidentifikasi hal-hal yang teerkait dengan proses dan hasil kerja dari pegawai. Dengan adanya ukuran atas hasil yang dicapai akan memudahkan pihak-pihak terkait dalam pengambilan keputusan manajemen.

2.1.11 Dimensi Kinerja

Menurut Robbins (2012: 155) dimensi dari kinerja dapat di uraikan sebagai berikut:

- a. Kuantitas hasil kerja

Merupakan jumlah produkso kegiatan yang dihasilkan atau diselesaikan. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan. Kuantitas hasil kerja dapat dilihat dari prestasi kerja yang dicapai pegawai dan pencapaian target pegawai.

b. Kualitas hasil kerja

Merupakan mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran 'tingkat kepuasan', yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran seperti keterampilan, kepuasan pelanggan, ataupun inisiatif.

c. Ketepatan waktu

Merupakan sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif. Yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan. Hal ini dapat kita lihat dari tingkat kehadiran karyawan, ketaatan karyawan dalam bekerja.

2.1.12 Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2017:288) tujuan penilaian kinerja sebagai berikut:

1. Mengetahui keterampilan dan kemampuan karyawan
2. Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khusus penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja
3. Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan kejenjang atau rencana karirnya, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan.
4. Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan.

5. Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian, khususnya kinerja karyawan dalam bekerja.
6. Secara pribadi, karyawan mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga dapat memacu perkembangannya. Bagi atasan yang menilai akan lebih memperhatikan dan mengenal bawahan atau karyawannya, sehingga dapat lebih memotivasi karyawan.
7. Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penilai dan pengembang di bidang kepegawaian.

2.1.13 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Byar dan Rue, (2012:151) mengemukakan ada dua factor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu factor individu dan lingkungan. Factor-faktor individu yang dimaksud adalah:

- a) Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan dalam gerakan tugas.
- b) Abilities, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
- c) Role atau task perception, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Adapun factor-faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja adalah:

- a. Kondisi fisik
- b. Peralatan
- c. Waktu

- d. Material
- e. Pendidikan
- f. Supervise
- g. Desan organisasi
- h. Pelatihan
- i. Keberuntungan

2.1.14 Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2017:288) Manfaat penelitian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan Prestasi Kerja

Dengan adanya penelitian, baik pimpinan maupun pegawai memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan atau prestasinya.

2. Memberi kesempatan kerja yang adil

Penilaian akurat dapat menjamin pegawai memperoleh kesempatan menempati sisi pekerjaan sesuai kemampuannya.

3. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan

Melalui penelitian kerja, terdeteksi pegawai dan kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.

4. Penyesuaian kompensasi

Melalui penilaian, pemimpin dapat mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi, dan sebagainya.

5. Keputusan hasil penilaian kinerja dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan untuk mempromosikan atau mendemokasikan pegawai.
6. Mendiagnosis kesalahan desain pekerjaan kinerja yang buruk mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian kinerja dapat membantu mendiagnosis kesalahan tersebut.
7. Menilai proses rekrutmen dan seleksi
Kinerja pegawai baru yang rendah dapat mencerminkan adanya penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi.

2.1.15 Indikator Kinerja

Adapun mengenai indikator yang menjadi ukuran kinerja, menurut Sedarmayanti (2009:51) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja (*Quality of work*)
Mutu hasil pekerjaan seperti ketetapan, ketelitian dan keberhasilan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.
2. Ketepatan waktu (*Promptness*)
Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktunya
3. Inisiatif (*Inisiative*)
Bersikap proaktif mencari erbagai sumber informasi berkaitan dengan penyelesaian masalah ditempat kerja.
4. Kemampuan (*Conmpability*)
Memiliki latar belakang pendidikan dan pengalaman dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

5. Komunikasi (*Communication*)

Kemampuan membina hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja dan atasan.

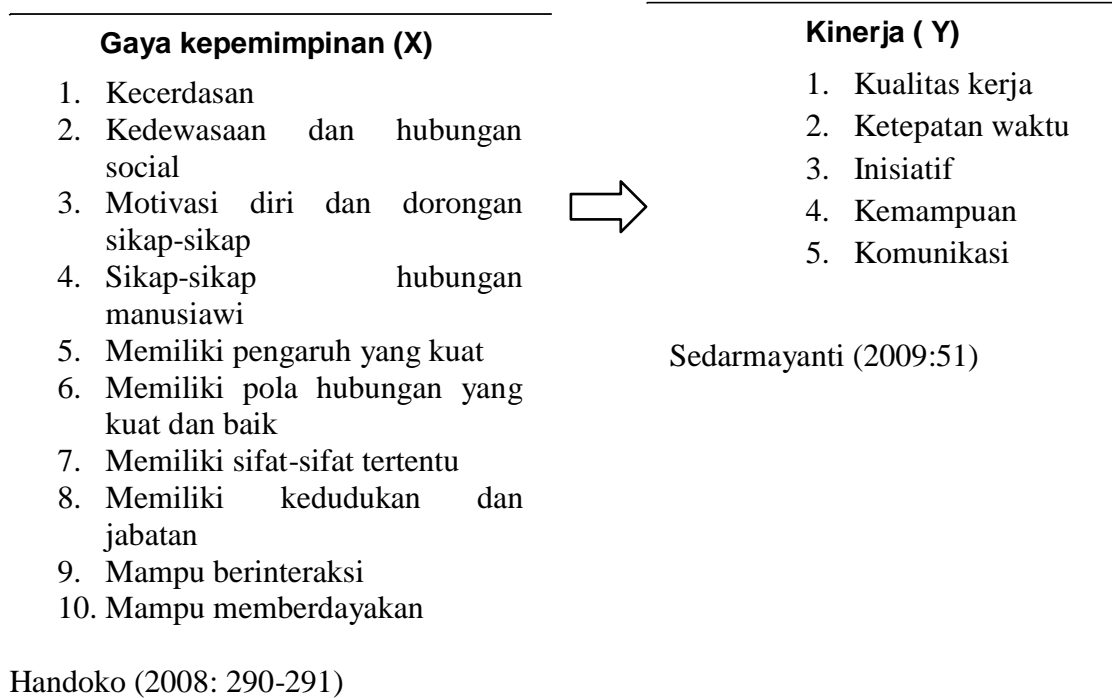
2.2 Hubungan Antar Variabel

Menurut Widyawan (2014:89) gaya kepemimpinan berlaku secara universal menghasilkan tingkat kinerja dan kepuasan bawahannya yang tinggi. Gaya kepemimpinan yang efektif dapat diperoleh melalui gaya kepemimpinan yang diterapkan secara tepat dalam upaya mendorong dan mempengaruhi bawahannya sehingga mampu meningkatkan kinerja bawahan.

Menurut Handoko (2005:29) seorang pemimpin bertugas untuk mempengaruhi dan memotivasi karyawan dengan cara menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat agar karyawan mau melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya dengan baik dan menghasilkan yang efektif.

2.3 Kerangka Pemikiran

Indikator dalam mengukur gaya kepemimpinan adalah kecerdasan, kedewasaan dan hubungan social, memotivasi diri dan dorongan berprestasi, sikap-sikap hubungan yang baik, memiliki pengaruh yang kuat, memiliki pola hubungan yang baik, memiliki sifat-sifat tertentu, memiliki kedudukan dan jabatan, mampu berinteraksi dan mampu memberdayakan Handoko (2008: 290-291). Sementara itu indikator kerja menurut Sedarmayanti (2009:51) adalah kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan dan komunikasi. Untuk lebih memahami pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT.Sentosa Sakti Motor Jambi maka dapat dilihat dibawah ini:



Gambar 2.1
Bagan Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis atau jawaban sementara pada penelitian ini adalah:

1. Diduga gaya kepemimpinan tinggi dan kinerja karyawan bagian kantor Pada PT.Sentosa Sakti Motor Jambi.
2. Diduga gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian kantor PT.Sentosa Sakti Motor Jambi.

2.5 Metode Penelitian

2.5.1 Metode Penelitian yang digunakan

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dan verivikatif untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan bagian kantor PT.Sentosa Sakti Motor Jambi baik secara parsial maupun ruang lingkup bagian kantor PT.Sentosa Sakti Motor Jambi.

2.5.2 Jenis Sumber Data

a. Jenis Data

Menurut Syekh (2011: 5) dalam penggunaan data dapat diklarifikasi menjadi :

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung dilapangan oleh yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan memerlukannya. Dalam pengumpulan data primer peneliti mengadakan survey kuissioner dan wawancara langsung pegawai PT.Sentosa Sakti Motor Jambi.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber yang telah ada. Dalam pengumpulan data sekunder, peneliti memperoleh dari studi dokumen untuk memperoleh dari dokumen untuk mempelajari data-data pada kantor kinerja pegawai pada PT. Sentosa Sakti Motor Jambi. Disamping itu juga dilengkapi dengan studi atau penelitian kepustakaan sebagai dua pendukung sumber datanya adalah pegawai pada PT.Sentosa Sakti Motor Jambi, yang menjadi responden penelitian kuisisioner ini berbentuk pertanyaan tertutup dimana alterntif jawabannya telah tersedia dari 1-5 (menggunakan skala likert format lima jawaban)

Seperti berikut:

Sangat Tidak Setuju	STS	1
Tidak Setuju	TS	2
Cukup Setuju	CS	3
Setuju	S	4
Sangat Setuju	SS	5

2.5.3 Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan maka pengumpulan data dan informasi tersebut dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Penelitian Pustaka (*Library Research*)

Yaitu suatu penelitian dengan jalan mempelajari literature dan hasil-hasil penelitian yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Yaitu suatu penelitian yang dilakukan dengan karyawan PT.Sentosa Sakti Motor Jambi serta melaksanakan wawancara kepada mereka untuk mendapatkan informasi.

Adapun teknik pengambilan data yang dilakukan adalah :

- a. Wawancara

Penelitian wawancara adalah cara pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab langsung kepada karyawan PT.Sentosa Sakti Motor Jambi.

- b. Kuisisioner

Penelitian kuisisioner adalah cara pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan kepada 42 karyawan PT.Sentosa Sakti Motor Jambi.

2.5.4 Populasi dan Sampel

Menurut Sugiono (2017: 80) Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan tetap pada bagian kantor PT.Sentosa Sakti Motor Jambi yang berjumlah 42 orang dengan menggunakan metode sensus yaitu populasi dijadikan sampel.

2.5.5. Metode Analisis Data

Pengelolaan data adalah proses penelitian yang dilakukan dalam rangka mengetahui tentang makna dari data yang dikumpulkan serta hasil penelitian. Dalam menganalisis dan menginteprestasikan data dan informasi penelitian ini penulis menggunakan analisis deskriptif dan analisis verifikatif.

1.Alat Analisis

Analisis data merupakan sebuah alat atau program di computer yang digunakan untuk menganalisis data dengan Analisa statistika. Adapun alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

2. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menjawab hipotesis yang menggambarkan karakteristik responden dan variable peneliti tanpa melakukan pengujian. Langkah analisis ini adalah dengan Menyusun table distribusi frekuensi untuk melihat apakah tingkat perolehan nilai (skor variable) yang diteliti dalam kategori sangat tinggi, tinggi, sedang, sangat rendah.

Untuk mendapatkan data primer maka digunakan instrument penelitian, instrument penelitian penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner yang ditunjuk kepada seluruh karyawan PT.Sentosa Sakti Motor Jambi.

Dalam penyusunan kuisisioner menggunakan skala yang mengacu kepada skala likert sekor nilai dari 1-5. Dalam penelitian ini digunakan format 5 (lima) jawaban setiap item mempunyai gradiasi seperti table berikut:

Jawaban	Nilai
Sangat Tidak Setuju(STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Cukup Setuju (CS)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

Untuk menganalisis tanggapan karyawan mengenai gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai digunakan skala penelitian dengan menghitung frekuensi skor setoap item pernyataan. Seperti yang dilakukan Umar (2013: 225), bahwa perhitungan skor setiap komponen diteliti dengan mengalihkan seluruh frekuensi data dengan nilai bobot.

Untuk mengetahui tanggapan pegawai untuk setiap dimensi dapat dicari dengan menghitung internal sebagai berikut:

Rumus yang digunakan :

Skor Terendah = Bobot terendah x Jumlah sampel

Skor Tertinggi = Bobot tertinggi x Jumlah sampel

Skor terendah = 1 x 42 = 42

$$\text{Skor tertinggi} = 5 \times 42 = 210$$

Sedangkan untuk mencari rentang skala digunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Rumus Skala (RS)} &= \frac{n(m-1)}{m} \\ &= 42(5-1) \\ &= 33,6 \end{aligned}$$

Dimana : n = Jumlah Sampel

m = Skor Tertinggi

42 – 75,5 = Sangat Tidak Setuju/ Sangat Tidak Baik

75,6 – 109,1 = Tidak Setuju/ Tidak Baik

109,2 – 142,7 = Kurang Setuju/ Cukup Baik

142,8 – 176,3 = Setuju/ Baik

176,4 – 210 = Sangat Setuju/ Sangat Baik

3. Analisis Regresi Linear Sederhana

Untuk menjawab tujuan 2 digunakan analisis regresi sederhana. Sebelum data digunakan pada program SPSS, data yang bersifat ordinal terlebih dahulu dijadikan interval dengan program MSI. Analisis regresi linear sederhana untuk melihat pengaruh praktek manajemen kinerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Sentosa Sakti Motor Jambi Bagian Kantor. Digunakan rumus regresi linear sederhana diolah menggunakan alat bantu program SPSS.

Rumus yang digunakan sebagai berikut :

$$Y = a + b X + e$$

Keterangan :

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

x = Gaya Kepemimpinan

y = Kinerja

e = Error

4. Koefisien Korelasi

Menurut Kurniawan, (2009:6) korelasi adalah hubungan atau keeratan antara 2 variabel, dimana terdiri dari 1 variabel independen (bebas) dan 1 variabel dependen (terikat) dan juga mengetahui arah hubungan.

Adapun pedoman arti korelasi sebagai berikut:

0,00 – 0,199	=	Sangat Tidak Erat
0,20 – 0,399	=	Tidak Erat
0,40 – 0,599	=	Cukup Erat
0,60 – 0,799	=	Erat
0,80 – 1,000	=	Sangat Erat

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji R^2 atau uji determinasi merupakan suatu ukuran yang penting dalam regresi, karena dapat menginformasikan baik atau tidaknya model regresi yang terestimasi atau dengan kata lain angka tersebut dapat mengukur seberapa dekatkah garis regresi yang terestimasi dengan data sesungguhnya. Nilai koefisien determinasi (R^2) ini mencerminkan seberapa besar variabel terikat Y dapat diterangkan oleh variabel bebas X, Bila nilai koefisien determinasi sama dengan 0 ($R^2 = 0$), artinya variasi dari Y tidak dapat diterangkan oleh X sama sekali. Sementara bila $R^2 = 1$,

artinya variasi dari Y secara keseluruhan dapat diterangkan oleh X. Dengan kata lain bila $R^2 = 1$, maka semua titik pengamatan berada tepat pada regresi. Dengan demikian baik atau buruknya suatu persamaan regresi R^2 nya yang mempunyai nilai antara nol dan satu. Atau sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

r^2 = Koefisien Korelasi

2.5.6 Uji Hipotesis

- Uji t

Uji t digunakan untuk menentukan apakah variabel bebas

(X) berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat (Y). Langkah-langkah pengujian t adalah :

1. Rancangan Hipotesis

H^0 : Tidak ada pengaruh signifikan (nyata) antara Gaya Kepemimpinan (X) terhadap Kinerja.

H_1 : Ada pengaruh signifikan (nyata) antara Gaya Kepemimpinan (X) terhadap Kinerja (Y).

2. Tentukan tingkat signifikan dengan $\alpha = 0,05$.

3. Kriteria Keputusan.

JIKA $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya H_0 ditolak H_1 diterima artinya terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan (X) terhadap Kinerja (Y).

JIKA $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya **H₁ diterima dan H₀ ditolak** artinya tidak terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan (X) terhadap Kinerja (Y).

2.5.7 Operasional Variabel

Untuk mengetahui Gaya Kepemimpinan mempengaruhi Kinerja karyawan PT.Sentosa Sakti Motor Jambi diperlukan operasional variable yang dimaksud untuk mengetahui secara diskriptif kinerja karyawan, sehingga dapat tercapainya suatu tujuan organisasi.

Table 2.
Operasional Variabel

Variabel	Konsep	Indikator / Dimensi	Sub Indikator	Skala
Gaya Kepemimpinan (X)	Gaya Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran (Handoko, 2003: 291)	1.kecerdasan	1.Tingkat kecerdasan	Ordinal
		2.kedewasaan dan hubungan social	2.Tindakan 3.Cara bersosialisasi	
		3.Motivasi diri dan dorongan berprestasi	4.Memotivasi 5.Pemberian penghargaan	
		4.Sikap-sikap hubungan manusiawi	6.Sikap pemimpin	
		5.Memiliki pengaruh kuat	7.Menentukan keberhasilan	
		6.Memmmiliki pola hubungan yang baik	8.Cara perilaku 9.Ciri khas	
		7.Memiliki sifat-sifat tertentu	10.Karakteristik kepribadian	
		8.Memiliki kedudukan dan jabatan	11.Mempunyai hak eksekutif 12.Mempunyai gelar	
		9.Mampu berinteraksi	13.Bersikap ramah	

Kinerja (Y)	<p>Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.</p> <p>Sedarmayanti (2019 :51)</p>	1. Kualitas Kerja	<p>1.Tingkat ketelitian dalam bekerja</p> <p>2.Keterampilan yang dimiliki</p> <p>3. Kecekatan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan</p>	Ordinal
		2.Ketepatan waktu	<p>4.Penyelesaian pekerjaan terhadap waktu yang sudah ditetapkan</p> <p>5.Target yang dihasilkan dalam menyelesaikan pekerjaan</p>	
		3.Inisiatif	6.Mencari sumber informasi berkaitan masalah kerja	
		4.Kemampuan	<p>7.Latar belakang Pendidikan</p> <p>8.Pengalaman</p>	
		5.Komunikasi	9.Hubungan sesama rekan kerja	

BAB III

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

3.1 Sejarah Singkat PT.Sentosa Sakti Motor Jambi

PT.Sentosa Sakti Motor Jambi adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang otomotif yang pada awalnya hanya menjual beli motor bekas, dan di angkat menjadi dealer resmi HONDA pada tahun 2005 dan sampai sekarang menjadi salah satu pelopor sepeda motor dan memiliki beberapa cabang di dijambi, salah satunya yang berpusat di Jl. Sersan Zuraida rt. 002 kel. Sulanjana Kec. Jambi Timur. Dengan pemilik perusahaan yang bernama Dra.Soesilawati memiliki beberapa cabang di jambi, salah satunya yg berada di pasar jambi dan diketuai oleh Kepala Cabang M.Amin Ansori yang dalam 5 tahun terakhir ini dan di tunjuk oleh atasan untuk menjadi pemimpin pada perusahaan tersebut.

3.2 Visi Misi PT.Sentosa Sakti Motor Jambi

1. Visi

Memberikan pelayanan terlengkap dan solusi yang bernilai tambah kepada seluruh pelanggan.

2. Misi

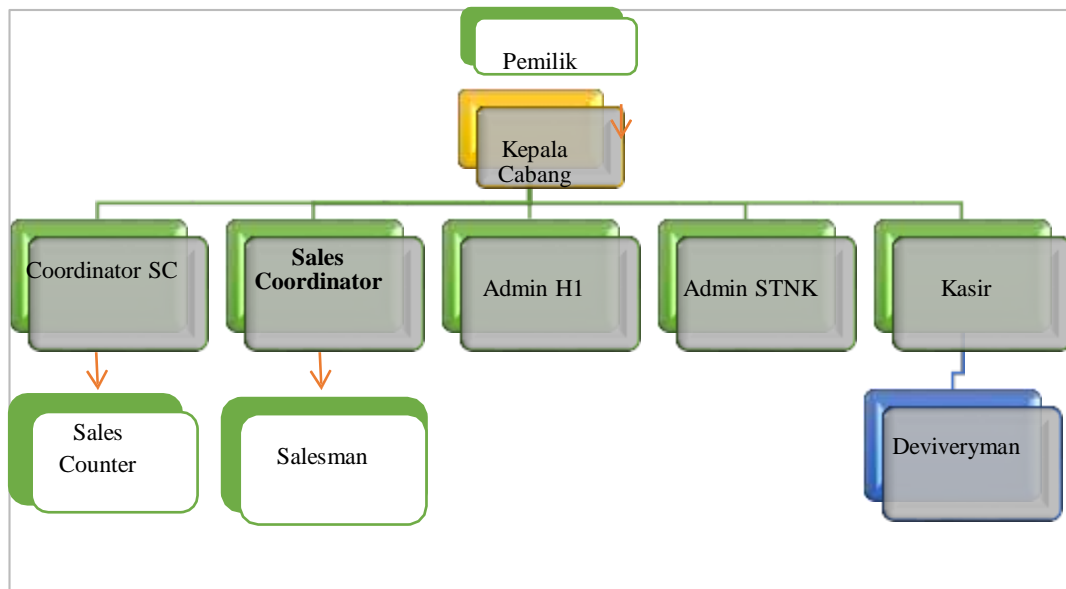
Memberikan solusi yang terbaik dan tuntas kepada seluruh pelanggan.

3.3 Stuktur Organisasi Perusahaan

Organisasi merupakan hal yang paling dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu organisasi tersebut hendaknya dirancang sedemikian mungkin agar dapat dukungan dan kerja sama yang baik dari semua pihak. Tujuan perusahaan dapat terlaksanakan dan tercapai jika ada wadah untuk melakukan kegiatan

tersebut. Tempat atau wadah dikenal dengan nama organisasi yang tergambar dalam struktur organisasi perusahaan.

Gambar 3.1
Bagan Struktur Organisasi PT.Sentosa Sakti Motor Jambi



Sumber : PT. Sentosa Sakti Motor Jambi

Berdasarkan bagan struktur organisasi di atas ada beberapa posisi jabatan dan setiap jabatan mempunyai tugas dan tanggung jawab atas kinerjanya masing-masing untuk mencapai target yang telah disepakati bersama atau yang telah di buat oleh perusahaan, adapun bagian- bagiannya sebagai berikut :

a. Pemilik

Pemilik bisnis atau owner adalah siapapun yang menjalankan atau berinvestasi di perusahaan. Owner juga bisa disebut sebagai pendiri yang memiliki saham di perusahaan pemilik.

b. Kepala Cabang

Kepala cabang adalah seseorang yang diberi tanggung jawab atau wewenang untuk memimpin cabang perusahaan untuk menjalankan manajemen sesuai standar dari kantor pusat.

c. Coordinator SC

Coordinator SC yaitu seseorang yang melakukan pengawasan dan memberikan pengarahan terkait pelaksanaan kerja di lapangan. Pengawasan dan pengarahan diperlukan agar proyek berjalan sesuai dengan rencana perusahaan.

d. Sales Coordinator

Sales Coordinator adalah salesman yang dilatih untuk menjadi seorang leader.

e. Admin H1

Admin H1 yaitu seseorang yang bertugas dalam jual beli antara konsumen dan produsen.

f. Admin STNK

Admin STNK adalah seseorang yang bertanggung jawab mengurus Surat Tanda Nomor Kendaraan (STNK) dan BPKB.

g. Kasir

Kasir adalah orang yang bertugas untuk mengurus dan menyimpan hasil pembayaran terutama uang, dan memasukkannya ke dalam mesin kasir.

h. Deliveryman

Deliveryman adalah perusahaan atau perorangan yang bertugas mengirim motor atau barang yang dibeli kepada konsumen sampai ke tempat tujuan.

i. Sales Counter

Sales Counter adalah yang bertanggung jawab untuk menangani proses penjualan, dari saat permintaan pertama hingga eksekusi pesanan.

3.4 Ruang Lingkup Usaha

PT. Sentosa Sakti Motor Jambi merupakan perusahaan yang core bussinessnya adalah penjualan kendaraan bermotor dengan wilayah pemasaran di kota jambi. Perusahaan ini memiliki beberapa cabang yang terletak di berbagai tempat. Serta memiliki bengkel tersendiri yang menjual spare part dan alat bengkel yang berpusat di daerah selincih Kota Jambi.

Perusahaan ini didirikan oleh Attan SH. Marketnya sudah terduga dari dulu serta pemasaran tergolong cukup luas. Dengan penjualan per hari yang terbilang banyak mampu bersaing dengan dealer yang ada di kota jambi seiring bertambah ketatnya era pesaing bisnis. Untuk mempertahankan core bussinessnya sekaligusantisipasi peluang dan kondisi pasar dimasa mendatang. PT. Sentosa Sakti Motor Jambi memperkuat menyediakan bengkel khusus di masing- masing dealer cabang.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil penelitian

Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuisisioner kepada 42 responden. Kuisisioner ini langsung kepada karyawan PT.Sentosa Sakti Motor Jambi.

4.1.1 Karakter Responden

Responden yang di jadikan sampel dalam penelitian ini adalah responden yang bekerja pada PT.Sentosa Sakti Motor Jambi. Karakteristik responden yang di jadikan sampel adalah sebagai berikut :

4.1.1.1 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Karakteristik responden menurut jenis kelamin dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

NO	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Perempuan	17	40,47
2	Laki-laki	25	59,52
	Jumlah	42	100

Sumber: Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa jenis kelamin yang menjadi responden penelitian ini didominasi laki-laki dengan jumlah persentase sebanyak 59,52% sedangkan perempuan 40,47%. Karena pada perusahaan ini banyak menggunakan tenaga kerja laki-laki di banding perempuan.

4.1.1.2 Karakteristik Responden Menurut Umur

Tabel 4.2
Karakteristik responden
menurut umur dapat dilihat pada tabel berikut:

NO	Umur Responden	Jumlah (orang)	Persentase(%)
1	20	2	4,76
2	21-25	3	85,71
3	26-35	4	9,52
4	≥ 36	-	-
	Jumlah	4	100

Sumber : Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa persentase umur responden terbanyak pada usia 21-25 tahun sebanyak 85,71%, umur 26-35 tahun sebanyak 9,52%, usia ≥ 35 tahun sebanyak – (tidak ada), dan usia 20 tahun 4,76%.

4.1.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.3
Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan

NO	Tingkat Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase(%)
1	SLTA	17	40,47
2	D3	1	2,38
3	S1	24	47,14
4	S2	-	-
	Jumlah	42	100

Sumber : Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa pendidikan terbanyak yaitu S1 dengan presentase 47,14%, SLTA sebesar 40,47%, D3 sebesar 2,38%, dan S2 (tidak ada).

4.1.1.4 karakteristik Responden Lama Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja (Tahun)	Jumlah (orang)	Persentase%
1	≤ 1	19	45,23
2	2-3	21	50
3	4-5	2	4,7
4	≥ 6	-	-
	Jumlah	42	100

Sumber : Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa lama bekerja responden paling banyak yaitu 2-3 tahun dengan persentase 50%, ≤ 1 tahun dengan persentase 45,23%, 4-5 tahun dengan persentase 4,7%, dan ≥ 6 tahun (tidak ada).

4.1.2 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Gaya Kepemimpinan (X)

Untuk dapat mengidentifikasi tanggapan responden terhadap gaya kepemimpinan dan kinerja PT. Sentosa Sakti Motor Jambi, maka penulis akan menyajikan hasil kuisioner yang disebarkan kepada responden pada uraian di bawah ini :

4.1.2.1 Gaya Kepemimpinan Pada PT.Sentosa Sakti Motor Jambi

Gaya kepemimpinan dapat dilihat dari hasil jawaban responden sebagai berikut:

a.Kecerdasan

Tabel 4.5
Jawaban Responden Terhadap Kecerdasan

Item	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	Skor	Ket
		1	2	3	4	5		
1	Pemimpin memiliki tingkat kecerdasan yang tinggi	-	-	2	20	10	136	Kurang Setuju
	Total						136	
	Rata-rata						136	Kurang Setuju

Sumber: data primer (diolah)

Berdasarkan keterangan di atas diketahui bahwa tanggapan jawaban responden pada pernyataan pemimpin memiliki tingkat kecerdasan yang tinggi dinilai **Kurang Setuju** dengan skor rata-rata 136.

b. Kedewasaan dan Hubungan Sosial

Tabel 4.6
Jawaban Responden Terhadap Kedewasaan dan Hubungan Sosial

Item	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	Skor	Ket
		1	2	3	4	5		
2	Tindakan pemimpin menunjukkan sikap kedewasaan	-	2	2	15	13	135	Kurang setuju
3	Pemimpin mampu bersosialisasi dengan baik	-	2	3	15	12	133	Kurang setuju
	Total						268	
	Rata-rata						134	Kurang setuju

Sumber : Data primer (diolah)

Berdasarkan keterangan di atas diketahui bahwa jawaban responden skor jawaban responden pada pernyataan tindakan pemimpin menunjukkan sikap kedewasaan dinilai **Kurang Setuju** dengan skor 135. Sedangkan pada pernyataan pemimpin mampu bersosialisasi dengan baik dinilai **Kurang Setuju** dengan skor 133. Dari tabel di atas diketahui bahwa menurut responden indikator kedewasaan dan hubungan social dinilai **Kurang Setuju** dengan skor rata-rata 134.

c. Motivasi dan Dorongan Berprestasi

Tabel 4.7
Jawaban Responden Terhadap Motivasi dan Dorongan Sosial

Item	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	Skor	Ket
		1	2	3	4	5		
4	Pemimpin memotivasi para karyawan agar dapat meningkatkan kinerja	-	-	2	11	19	145	Setuju
5	Pemimpin mampu bersosialisai dengan baik	1	2	1	15	14	138	Kurang setuju
	Total						283	
	Rata- rata						141,5	Kurang setuju

Sumber : Data primer (diolah)

Berdasarkan keterangan di atas diketahui bahwa jawaban responden pada pernyataan pemimpin memotivasi para karyawan agar dapat meningkatkan kinerja dinilai **Setuju** dengan skor 145. Sedangkan jawaban responden pada pernyataan pemimpin mampu bersosialisasi dengan baik dinilai **Kurang Setuju** dengan skor 138. Dari tabel di atas dapat di ketahui bahwa menurut responden indikator motivasi dan dukungan social dinilai **Kurang Setuju** dengan skor jawaban rata-rata 141,5.

d. Sikap- sikap Hubungan Manusiawi

Tabel 4.8
**Jawaban Responden Terhadap Sikap-
sikap Hubungan Manusiawi**

Item	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	Skor	Ket
		1	2	3	4	5		
6	Pemimpin dapat menghargai karyawan	1	1	-	20	20	183	Sangat setuju
	Total						183	
	Rata- rata						183	Sangat setuju

Sumber : Data primer (diolah)

Berdasarkan keterangan di atas dapat diketahui bahwa menurut responden jawaban pada indikator pernyataan pemimpin dapat menghargai karyawan dinilai **Sangat Setuju** dengan skor rata-rata 183.

e. Memiliki Pengaruh Yang Baik

Tabel 4.9
Jawaban Responden Terhadap Memiliki
Pengaruh Yang Baik

Item	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	Skor	Ket
		1	2	3	4	5		
7	Pemimpin dapat mempengaruhi karyawan sehingga karyawan dapat mengubah sikap menjadi lebih baik	-	1	1	21	19	104	Tidak setuju
	Total						104	
	Rata- rata						104	Tidak setuju

Sumber : Data primer (diolah)

Berdasarkan keterangan di atas dapat diketahui bahwa jawaban responden pada pernyataan indikator pemimpin dapat mempengaruhi karyawan sehingga karyawan dapat mengubah sikap menjadi lebih baik dinilai **Tidak Setuju** dengan skor rata-rata 104.

f. Memiliki Pola Hubungan Yang Baik

Tabel 4.10
Jawaban Responden Terhadap Memiliki
Pola Hubungan Yang Baik

Item	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	Skor	Ket
		1	2	3	4	5		
8	Pemimpin memiliki watak yang cocok untuk memimpin instansi	1	1	5	18	17	175	Setuju

9	Ciri khas pemimpin mencontohkan hal yang baik untuk karyawan	-	1	1	18	22	184	Sangat setuju
	Total						359	
	Rata- rata						179,5	Sangat setuju

Sumber : Data prmer (diolah)

Berdasarkan keterangan di atas dapat diketahui bahwa jawaban responden pada pernyataan pemimpin memiliki watak yang cocok untuk memimpin instansi dinilai **Setuju** dengan skor 175. Sedangkan jawaban responden pada pernyataan ciri khas pemimpin mencontohkan hal yang baik untuk karyawan dinilai **Sangat Setuju** dengan skor 184. Dari tabel di atas dapat diketahui menurut responden indikator dari pernyataan memiliki pola hubungan yang baik **Sangat Setuju** dengan skor rata-rata 179,5.

g. Memiliki Sifat-sifat Tertentu

Tabel 4.11
Jawaban Responden Terhadap Memiliki Sifat- sifat Tertentu

Item	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	Skor	Ket
		1	2	3	4	5		
10	Pemimpin memiliki kepribadian yang cukup baik dalam memimpin	1	1	1	19	20	182	Sangat setuju
	Total						182	
	Rata- rata						182	Sangat setuju

Sumber : Data primer (diolah)

Berdasarkan keterangan di atas dapat diketahui bahwa jawaban responden pada pernyataan pemimpin memiliki kepribadian yang cukup baik dalam memimpin dinilai **Sangat Setuju** dengan skor rata-rata 182.

h. Memiliki Kedudukan dan Jabatan

Tabel 4.12
Jawaban Responden Terhadap Memiliki
Kedudukan dan Jabatan

Item	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	Skor	Ket
		1	2	3	4	5		
11	Pemimpin memiliki hak eksekutif	-	-	8	22	12	172	Setuju
12	Pemimpin mempunyai gelar dari universitas terkenal	-	4	16	15	6	146	Setuju
	Total						318	
	Rata-rata						159	Setuju

Sumber : Data primer (diolah)

Berdasarkan keterangan di atas dapat diketahui bahwa jawaban responden pada pernyataan pemimpin memiliki hak eksekutif dinilai **Setuju** dengan skor 172. Sedangkan jawaban responden pada pernyataan pemimpin mempunyai gelar dari universitas terkenal dinilai **Setuju** dengan skor 146. Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa jawaban responden pada pernyataan indikator memiliki kedudukan dan jabatan dinilai **Setuju** dengan skor rata-rata 159.

i. Mampu Berinteraksi

Tabel 4.13
Jawaban Responden Terhadap Mampu Berinteraksi

Item	Pernyataan	SKS	TS	KS	S	SS	Skor	Ket
		1	2	3	4	5		
13	Pemimpin bersikap ramah kepada semua orang	-	1	4	13	24	186	Sangat setuju
	Total						186	
	Rata-rata						186	Sangat setuju

Sumber : Data primer (diolah)

Berdasarkan keterangan di atas diketahui bahwa jawaban responden pada pernyataan pemimpin bersikap ramah kepada semua orang dinilai **Sangat Setuju** dengan skor rata-rata 186.

Adapun hasil rekapitan jawaban responden gaya kepemimpinan pada PT. Sentosa Sakti Motor Jambi dapat di lihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.14
Rekapitulasi Terhadap 13 Pernyataan Indikator Gaya kepemimpinan

No	Indikator	Sub Indikaor	Skor	Ket
1	Kecerdasan	Pemimpin memilliki tingkat kecerdasan yang tinggi	136	Kurang Setuju
2	Kedewasaan dan Hubungan Sosial	Tindakan pemimpin menunjukkan sikap kedewasaan	135	Kurang Setuju
		pemimpin mampu bersosialisasi dengan baik	133	Kurang Setuju
3	Motivasi dan Dorongan Berprestasi	Pemimpin memotivasi para karyawan agar dapat meningkatkan kinerja	145	Setuju
		Karyawan yang berprestasi diberikan penghargaan	138	Kurang Setuju
4	Sikap – sikap Hubungan Manusiawi	Pemimpin dapat menghargai Karyawan	183	Sangat Setuju

5	Memiliki Pengaruh yang kuat	Pemimpin dapat mempengaruhi karyawan sehingga karyawan dapat mengubah sikap menjadi lebih baik	104	Tidak Setuju
6	Memiliki Pola Hubungan Yang Baik	Pemimpin memiliki watak yang cocok untuk memimpin instansi	175	Setuju
		Ciri khas pemimpin mencontohkan hal yang baik untuk karyawan	184	Sangat Setuju
7	Memiliki Sifat- sifat Tertentu	Pemimpin memiliki kepribadian yang cukup baik dalam memimpin	182	Sangat Setuju
8	Memiliki Kedudukan dan Jabatan	Pemimpin memiliki hak Eksekusi	172	Setuju
		Pemimpin mempunyai gelar dari universitas terkenal	146	Setuju
9	Mampu Berinteraksi	Pemimpin bersikap ramah kepada semua orang	186	Sangat Setuju
	Total		2,019	
	Rata-rata		155,3	Setuju

Sumber : Data primer (diolah)

Berdasarkan keterangan tabel di atas diketahui bahwa tanggapan responden **Sangat Setuju** dengan 13 pernyataan indikator Gaya Kepemimpinan yang dinyatakan rata- rata skor 155,3 .

Hasil rekap tanggapan responden berdasarkan tiap indikator Gaya Kepemimpinan pada PT.Sentosa Sakti Motor Jambi.

Tabel 4.15
Rekap Jawaban Indikator Gaya Kepemimpinan

No	Indikator	Skor Rata - rata	Keterangan
1	Kecerdasan	136	Kurang Setuju
2	Kedewasaan dan Hubungan Sosial	134	Kurang Setuju
3	Motivasi dan Dorongan Berprestasi	141,5	Kurang Setuju
4	Sikap – sikap Hubungan Manusiawi	183	Sangat Setuju
5	Memiliki Pengaruh Yang Kuat	104	Tidak Setuju

6	Memiliki Pola Hubungan Yang Baik	179,5	Sangat Setuju
7	Memiliki Sifat – sifat Tertentu	182	Sangat Setuju
8	Memiliki Kedudukan dan Jabatan	159	Setuju
9	Mampu Berinteraksi	186	Sangat Setuju

Sumber : Data Primer (diolah)

Berdasarkan keterangan tabel di atas diketahui bahwa jawaban responden tertinggi berkaitan dengan **Mampu Berinteraksi** dengan total skor rata – rata 186 , sedangkan jawaban terendah berkaitan dengan **Memiliki Pengaruh Yang Kuat** dengan total skor rata - rata 104.

4.1.2.2 Kinerja Karyawan Bagian Kantor PT.Sentosa Sakti Motor Jambi

Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap kinerja karyawan PT. Sentosa Sakti Motor Jambi dapat dilihat dari hasil jawaban responden berikut ini:

a. Kualitas Kerja

**Tabel 4.16
Jawaban Responden Terhadap
Kualitas Kerja**

Item	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	Skor	Ket
		1	2	3	4	5		
1	Memiliki tingkat ketelitian yang baik dalam menyelesaikan pekerjaannya	-	1	1	19	21	186	Sangat setuju
2	Memiliki keterampilan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaannya	1	2	1	19	19	176	Setuju
	Total						362	
	Rata- rata						181	Sangat setuju

Sumber : Data primer (diolah)

Berdasarkan keterangan di atas diketahui bahwa jawaban responden pada pernyataan memiliki tingkat ketelitian yang baik dalam menyelesaikan pekerjaannya dinilai **Sangat Setuju** dengan skor 186, sedangkan pada pernyataan memiliki keterampilan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaannya **Setuju** dengan skor 176. Dari tabel di atas diketahui bahwa menurut responden indikator kualitas kerja dinilai **Sangat Setuju** dengan skor rata-rata 181.

b.Ketepatan Waktu

Tabel 4.17
Jawaban Responden Terhadap
Ketepatan Waktu

Item	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	Skor	Ket
		1	2	3	4	5		
3	Dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan	-	-	5	19	18	181	Sangat setuju
4	Dapat menyesuaikan pekerjaan sesuai dengan berat ringannya pekerjaan ditangani	-	2	-	24	16	180	Sangat Setuju
	Total						361	
	Rata- rata						180,5	Sangat setuju

Sumber : Data primer (diolah)

Berdasarkan keterangan di atas diketahui bahwa jawaban responden pada pernyataan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan

dinilai **Sangat Setuju** dengan skor 181, sedangkan pada pernyataan dapat menyesuaikan pekerjaan sesuai dengan berat ringannya pekerjaan ditangani dinilai **Sangat Setuju** dengan skor 180. Dari tabel di atas diketahui bahwa menurut responden indikator ketepatan waktu dinilai **Sangat Setuju** dengan skor rata-rata 180,5.

c. Inisiatif

Tabel 4.18
Jawaban Responden Terhadap Inisiatif

Item	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	Skor	Ket
		1	2	3	4	5		
5	Penyelesaian pekerjaan yang dihasilkan dalam kondisi yang sesuai dengan batas waktu dan jadwal yang ditentukan	-	-	3	20	19	184	Sangat setuju
6	Bersedia melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah atau diminta dahulu oleh batasan	-	1	4	25	12	174	Sangat setuju
	Total						358	
	Rata-rata						179	Sangat setuju

Sumber : Data primer (diolah)

Berdasarkan keterangan di atas diketahui bahwa jawaban responden pada pernyataan penyelesaian pekerjaan yang dihasilkan dalam kondisi yang sesuai dengan batas waktu dan jadwal yang ditentukan dinilai **Sangat Setuju**, dengan skor 184, dan pada pernyataan bersedia melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah atau diminta dahulu oleh batasan dinilai **Sangat Setuju** dengan skor 174. Dari tabel di atas diketahui bahwa menurut responden indikator inisiatif dinilai **Sangat Setuju** dengan skor rata-rata 179.

d. Kemampuan

Tabel 4.19
Jawaban Responden Terhadap
Kemampuan

Item	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	Skor	Ket
		1	2	3	4	5		
7	Pegawai mampu mengikuti aturan yang ditetapkan oleh perusahaan untuk mendapatkan hasil kerja yang baik	-	1	4	20	17	179	Sangat setuju
8	Pegawai mampu bekerja sama untuk mencapai tujuan dan target yang telah ditentukan	-	1	1	25	15	180	Sangat setuju
	Total						359	
	Rata – rata						179,5	Sangat setuju

Sumber : Data primer (diolah)

Berdasarkan keterangan di atas diketahui bahwa jawaban responden pada pernyataan karyawan mampu mengikuti aturan yang ditetapkan oleh perusahaan untuk mendapatkan hasil kerja yang baik dinilai **Sangat Setuju** dengan skor jawaban responden 179, dan pada pernyataan pegawai mampu bekerja sama untuk mencapai tujuan dan target yang telah ditentukan dinilai **Sangat Tinggi** dengan skor 180. Dari tabel di atas diketahui bahwa menurut responden indikator kemampuan dinilai **Sangat Tinggi** dengan rata-rata skor 179,5.

e. Komunikasi

Tabel 4.20
Jawaban Responden Terhadap Komunikasi

Item	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	Skor	Ket
		1	2	3	4	5		
1	Sesama rekan kerja sudah melakukan komunikasi dengan baik	-	2	-	19	21	185	Sangat setuju
	Total						185	
	Rata - rata						185	Sangat setuju

Sumber : Data primer (diolah)

Berdasarkan keterangan di atas diketahui jawaban responden pada pernyataan sesama rekan kerja sudah melakukan komunikasi dengan baik dinilai **Sangat Setuju** dengan skor rata-rata jawaban responden 185.

Analisis hasil rekapitan jawaban responden kinerja pada PT. Sentosa Sakti Motor Jambi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.21
Rekapitulasi Variabel Kinerja terhadap 10 Pertanyaan Indikator Kinerja

No.	Indikator	Sub Indikator	Skor	Ket
1	Kualitas Kerja	Memiliki tingkat ketelitian yang baik dalam menyelesaikan pekerjaannya	186	Sangat Setuju
		Memiliki keterampilan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaannya	176	Setuju
2	Ketepatan Waktu	Dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan	181	Sangat Setuju
		Dapat menyesuaikan pekerjaan sesuai dengan berat ringannya pekerjaan yang ditangani	180	Sangat Setuju
3	Inisiatif	Penyelesaian pekerjaan yang dihasilkan dalam kondisi yang sesuai dengan batas waktu dan jadwal yang di tentukan	184	Sangat Setuju
		Bersedia melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah atau diminta dahulu oleh atasan	174	Sangat Setuju
4	Kemampuan	Pegawai mampu mengikuti aturan yang ditetapkan oleh Inatansi untuk mendapatkan hasil kerja yang baik	179	Sangat Setuju
		Pegawai mampu bekerja sama untuk mencapai tujuan dan target yang telah ditentukan	180	Sangat Setuju
5		Sesama rekan kerja sudah melakukan komunikasi secara baik	185	Sangat Setuju
Total			1,625	
Rata-rata			180,5	Sangat Setuju

Sumber : Data Primer (diolah)

Berdasarkan keterangan diatas diketahui bahwa tanggapan responden **Sangat Setuju** dengan 9 pernyataan indikator Kinerja yang dinyatakan rata-rata skor sebesar 180,5.

Hasil rekap jawaban responden berdasarkan tiap indikator kinerja pada PT.Sentosa Sakti Motor Jambi dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.22
Rekap Jawaban Indikator Kinerja

No.	Indicator	Skor Rata-rata	Keterangan
1	Kualitas Kerja	181	Sangat Setuju
2	Ketepatan Waktu	180,5	Sangat Setuju
3	Inisiatif	179	Sangat Setuju
4	Kemampuan	179,5	Sangat Setuju
5	Komunikasi	185	Sangat Setuju

Sumber : Data Primer (diolah)

Berdasarkan keterangan diatas diketahui bahwa jawaban responden tertinggi berkaitan dengan **Komunikasi** dengan total skor Rata-rata 185, sedangkan jawaban terendah berkaitan dengan **Inisiatif** dengan total skor Rata-rata 179.

4.1.2.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kantor PT. Sentosa Sakti Motor Jambi

a. Hasil Persamaan Hasil Regresi Linear Sederhana

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sentosa Sakti Motor Jambi berdasarkan perhitungan SSPS dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.23
Hasil Persamaan Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.346	.437		.792	.433
	Gaya Kepemimpinan	.907	.124	.756	7.298	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan keterangan tersebut diketahui persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = 0,346 + 0,907X$$

Terdapat hubungan positif antara Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sentosa Sakti Motor Jambi :

1. Nilai konstanta sebesar 0,346, artinya jika variabel Gaya Kepemimpinan tetap, maka kinerja karyawan pada PT. Sentosa Sakti Motor Jambi sebesar 0,346.
2. Nilai koefisien variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 0,907, artinya jika Gaya Keppemimpinan naik 1% maka kinerja pegawai meningkat 0,907. Dengan kata lain Gaya Kepemimpinan dapat dijadikan sebagai alat untuk memprediksi kinerja karyawan pada PT. Sentosa Sakti Motor Jambi.

b. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Hasil perhitungan SSPS untuk melihat koefisien korelasi dan determinasi dapat dilihat dari Model Summary berikut ini :

Tabel 4.24
Hasil Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.756 ^a	.571	.560	.38549

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

- Koefisien Korelasi

Koefisien Korelasi antara variabel Gaya Kepemimpinan (X) Terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar 0,756. Artinya nilai ini menunjukkan hubungan yang erat antara variabel Gaya Kepemimpinan (X) dan Kinerja (Y) sebesar 0,756 atau 75,6%.

- Koefisien Determinasi

Dari hasil pengujian Model Summary maka diperoleh nilai Determinasi (R^2) sebesar 0,571 angka ini menyatakan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X)

mampu menjelaskan variabel Kinerja (Y) pada PT. Sentosa Sakti Motor Jambi Jambi. Sebesar 0,571 atau sebesar 57,1% sedangkan 42,9% disebabkan oleh variabel diluar variabel yang di teliti.

c. Uji Hipotesis (Uji t)

Uji signifikan (Uji t) untuk menjawab tujuan penelitian dan hipoteses kriterianya :

H_0 : Tidak ada pengaruh positif dan signifikan, gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

H_a : Ada pengaruh positif dan signifikan, gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Jika penelitian $t_{hitung} > t_{tabel}$ H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika penelitian $t_{hitung} < t_{tabel}$ H_0 diterima H_a Ditolak

Menghitung t_{tabel} menggunakan ketentuan berikut :

$\alpha = 0,05$ (5%) dan *Degree Of Freedom* (df) = 42-1-1 = 40 dan t_{tabel} . Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh angka T_{hitung} sebesar 7,298 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,02108 artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ (7,298 > 2,02108), maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa ada pengaruh signifikan antara Gaya Kepemimpinan (X) terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT. Sentosa Sakti Motor Jambi.

Tabel 4.25
Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.346	.437		.792	.433
	Gaya Kepemimpinan	.907	.124	.756	7.298	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Sentosa Sakti Motor Jambi berdasarkan perhitungan diperoleh angka $t_{hitung} 7,298 > t_{tabel} 2,02108$ maka keputusan H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian ada pengaruh yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Sentosa Sakti Motor Jambi.

4.2 Analisis dan Pembahasan

4.2.1 Analisis Deskriptif Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Pada PT.

Sentosa Sakti Motor Jambi

Dari pengujian di atas dapat dipaparkan secara rinci pengujian hipotesis gaya kepemimpinan yang akan di bahas secara bertahap sesuai dengan hipotesis yang di anjurkan pada pengetahuan dan gaya kepemimpinan ini di ajukan 2 hipotesis yang selanjutnya pembahasannya sebagai berikut:

a. Uji Hipotesis 1

Karakteristik gaya kepemimpinan dan kinerja pada PT.

Sentosa Sakti Motor Jambi diduga sudah baik adapu

karakteristik gaya kepemimpinan dan kinerja adalah sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan

Dengan nilai 155,3 yang di lihat dari rentang skala artinya gaya kepemimpinan pada PT. Sentosa Sakti Motor Jambi pada kriteria yang setuju.

2. Kinerja

Dengan nilai 180,7 yang dilihat dari rentang skala artinya kinerja pada PT. Sentosa Sakti Motor Jambi pada kriteria sangat setuju.

4.2.2 Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT.Sentosa Sakti Motor Jambi

Dari hasil perhitungan persamaan regresi linear sederhana. Analisis regresi menunjukkan bahwa koefisien regresi gaya kepemimpinan mempunyai arah yang positif terhadap kinerja karyawan PT. Sentosa Sakti Motor Jambi.

Koefisien regresi gaya kepemimpinan (X) sebesar 0,907 artinya jika (X) mengalami peningkatan 1% maka kinerja karyawan (Y) pada PT. Sentosa Sakti Motor Jambi akan mengalami kenaikan sebesar 0,907%.

- Koefisien korelasi

Koefisien Korelasi antara variabel Gaya Kepemimpinan (X) Terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar 0,756. Artinya nilai ini

menunjukkan hubungan yang erat antara variabel Gaya Kepemimpinan (X) dan Kinerja (Y) sebesar 0,756 atau 75,6%.

- Koefisien Determinasi

Dari hasil pengujian Model Summary maka diperoleh nilai Determinasi (R^2) sebesar 0,571 angka ini menyatakan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X) mampu menjelaskan variabel Kinerja (Y) pada PT. Sentosa Sakti Motor Jambi Jambi. Sebesar 0,571 atau sebesar 57,1% sedangkan 42,9% disebabkan oleh variabel diluar variabel yang di teliti.

Dalam penelitian ini tela dibuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengaruh gaya kepemimpinan dengan kinerja karywan PT. Sentosa Sakti Motor Jambi memiliki koefisien determinasi diketahui dari nilai (R^2) sebesar 0,571 sehingga dapat di artikan bahwa pengaruh yang diberikan oleh variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja adalah positif. Kondisi ini mengandung arti bahwa angka ini menyatakan variabel gaya kepemimpinan (X) mampu menjelaskan variabel kinerja (Y) pada PT. Sentosa Sakti Motor Jambi sebesar 57,1% sebaliknya 42,9% di sebabkan oleh variabel lain diluar variabel diteliti.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian pembahasan di atas, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Berdasarkan penelitian di atas, maka gaya kepemimpinan pada PT. Sentosa Sakti Motor Jambi pada kriteria yang setuju dengan skor 155,3 dan kinerja karyawan pada PT. Sentosa Sakti Motor Jambi pada kriteria yang sangat tinggi dengan skor sebesar 180,7.

2. Berdasarkan hasil korelasi dan determinasi antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah 0,571 terdapat hubungan yang cukup erat antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja.

- Koefisien Korelasi antara variabel Gaya Kepemimpinan (X) Terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar 0,756. Artinya nilai ini menunjukkan hubungan yang erat antara variabel Gaya Kepemimpinan(X) dan Kinerja (Y) sebesar 0,756 atau 75,6%.

- Koefisien Determinasi
Dari hasil pengujian Model Summary maka diperoleh nilai Determinasi (R^2) sebesar 0,571 angka ini menyatakan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X) mampu menjelaskan variabel Kinerja (Y) pada PT. Sentosa Sakti Motor Jambi. Sebesar

0,571 atau sebesar 57,1% sedangkan 42,9% disebabkan oleh variabel diluar variabel yang di teliti.

3. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap hal tersebut dilihat dari thitung yang lebih besar dari ttabel

$7,298 > 2,02108$.

5. 2 Saran

Beberapa saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut:

1. Pada variabel gaya kepemimpinan, pemimpin harus lebih memerhatikan dan harus lebih bisa memberikan arahan pada karyawan agar tercapainya tujuan perusahaan.
2. Hendaknya pemimpin memberikan motivasi yang lebih baik lagi sehingga kinerja menjadi lebih baik lagi.
3. Pada indikator gaya kepemimpinan pemimpin harus bisa bersosialisasi dengan baik pada semua karyawan.
4. Pada indikator memiliki pengaruh yang kuat seharusnya pemimpin dapat mempengaruhi karyawan sehingga karyawan dapat mengubah sikap menjadi lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat Fathoni, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit PT.Rineka Cipta, Jakarta
- Aspizain Chaniago, 2017, *Pemimpin dan Kepemimpinan* , Penerbit Lentera Ilmu Cendikia
- Byar & Rue , 2012, *Sumber : <https://www.doditaku.bogspot.com>* (Diakses pada 15 Februari 2014)
- Handoko, T. Hani, 2005, *Manajemen*,PT.Gramedika Pustaka Utama, Jakarta
- Hasibuan Malayu,S.P 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Toko Gunung Agung, Jakarta
- Malayu Hasibuan, 2020, *Manajemen*, Penerbit PT.Bumi Aksara
- Marbawi Adam,2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Unimal Press, Aceh
- Mathis Jackson, 2007, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Kaho Indah Citra Garment*, Jakarta (Jurnal Jibeka Vol.12,No.1, 2018: (7-22)
- Melan Anggraini, 2019, *Kinerja Karyawan*, Penerbit CV.Athra Samudra,Gorontalo
- Miftah Thoha, 2003. *Kepemimpinan dalam Manajemen* PT.Rajawali Pers
- Moehariono,2012, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT.HTI Bumi Persada*, Banyu Asin (Jurnal Media Wahana Ekonomika, Vol.13.No.3 Oktober 2016 : 143-169)

Robbins , 2006, *Sumber* : <https://bpakhm.unp.ac.id> (Diakses 12 November 2018)

Sedarmayanti, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil*, PT.Refika Aditama : Bandung

Sugiyono, 2013, *Metode Penelitian Kuantitatif ,Kualitatif Dan R&D*, CV.Alfabeta : Bandung

Widyawan, 2014, *Hubungan Antar Variabel* , Penerbit PT.Kencana Prenada Media Group, Jakarta

SURAT PERMOHONAN PENGISIAN KUISIONER

Kepada Yth.

Bapak/ Ibu /Sdr. Karyawan

PT. Sentosa Sakti Motor Jambi

Dengan Hormat,

Dalam rangka penelitian tugas akhir skripsi yang merupakan salah satu syarat akademis untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi, maka bersama ini mohon kesediaan waktu Bapak/Ibu/Sdr untuk dapat menjadi responden dalam penelitian yang saya lakukan. Adapun identitas saya sebagai berikut :

Nama : **Nurul Widya**

Nim : **1800861201182**

Judul Skripsi : **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sentosa Sakti Motor Jambi**

Kuisisioner ini ditujukan untuk diisi oleh Bapak/Ibu/Sdr dengan menjawab seluruh pertanyaan yang telah di sediakan. Perlu diketahui bahwa seluruh informasi/ jawaban yang di berikan di jamin kerahasiaanya dan hanya digunakan untuk kepentingan penyusunan skripsi ini. Sehingga tidak mempengaruhi status dan jabatan Bapak/Ibu/Sdr.

Demikianlah surat pengantar ini saya sampaikan, atas partisipasinya dan ketulusan hati Bapak/Ibu/Sdr , saya ucapkan terima kasih.

Jambi , Mei 2022

Hormat Saya

Nurul Widya

DAFTAR PERTANYAAN

1. Karakteristik Responden

1. No. Responden : _____
2. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
3. Umur : 20 Tahun 26-35 Tahun
 21-25 Tahun \geq 36 Tahun
4. Tingkat Pendidikan : SLTA S1
 D3 S2
5. Masa Kerja : \leq 1 Tahun 4-5 Tahun
 2-3 Tahun $>$ 6 Tahun

Pernyataan Penelitian

Berikan penilaian terhadap pernyataan dibawah ini yang menyangkut pengalaman anda rasakan selama bekerja pada PT.Sentosa Sakti Motor Jambi Bagian Kantor, berilah tanda check list (✓) pada kolom yang sesuai dengan penelitian anda.

- | | |
|------------------------|------------------|
| 1. Sangat Tidak Setuju | 4. Setuju |
| 2. Tidak Setuju | 5. Sangat Setuju |
| 3. Kurang Setuju | |

2) Pernyataan Gaya Kepemimpinan

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
	Kecerdasan	1	2	3	4	5
1.	Pemimpin memiliki tingkat kecerdasan yang tinggi					
	Kedewasaan dan Hubungan Sosial					
2.	Tindakan pemimpin menunjukkan sikap kedewasaan					
3.	Pemimpin mampu bersosialisasi dengan baik					
	Motivasi dan Dorongan Berprestasi					
4.	Pemimpin memotivasi para karyawan agar dapat meningkatkan kinerja					
5.	Karyawan yang berprestasi diberikan penghargaan					
	Sikap-sikap Hubungan Manusiawi					
6.	Pemimpin dapat menghargai karyawan					
	Memiliki Pengaruh Yang Kuat					
7.	Pemimpin dapat mempengaruhi karyawan sehingga karyawan dapat mengubah sikap menjadi lebih baik					
	Memiliki Pola Hubungan yang Baik					

8.	Pemimpin memiliki watak yang cocok untuk memimpin instansi					
9.	Ciri khas pemimpin mencontohkan hal yang baik untuk karyawan					
	Memiliki Sifat- Sifat Tertentu					
10.	Pemimpin memiliki kepribadian yang cukup baik dalam memimpin					
	Memiliki Kedudukan dan Jabatan					
11.	Pemimpin memiliki hak eksekutif					
12.	Pemimpin mempunyai gelar dari univesitas terkenal					
	Mampu Berinteraksi					
13.	Pemimpin bersikap ramah kepada semua orang					

2). **Pernyataan Kinerja**

No	Peertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
Kualitas Kerja						
1.	Memiliki tingkat ketelitian yang baik dalam menyelesaikan pekerjaannya					
2.	Memiliki keterampilan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaannya					
Ketepatan Waktu						
3.	Dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan					
4.	Dapat menyesuaikan pekerjaan sesuai dengan berat ringannya pekerjaan ditangani					
Inisiatif						
5.	Penyelesaian pekerjaan yang dihasilkan dalam kondisi yang sesuai dengan batas waktu dan jadwal yang ditentukan					
6.	Bersedia melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah atau diminta dahulu oleh atasan					
Kemampuan						
7.	pegawai mampu mengikuti aturan yang ditetapkan oleh pemerintah untuk mendapatkan hasil kerja yang baik					
8.	Pegawai mampu bekerja sama untuk mencapai tujuan dan target yang telah ditentukan					
Komunikasi						
9.	Sesama rekan kerja sudah melakukan komunikasi dengan baik					

**RESPONDEN KUISIONER
GAYA KEPEMIMPINAN (X)**

ORDINAL													
X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	JUMLAH
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	62
4	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	58
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	64
4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	59
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	63
5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	58
4	5	3	5	1	1	4	1	4	1	5	5	3	42
5	5	4	5	5	4	4	3	4	4	4	3	4	54
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	3	3	5	57
5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	3	5	61
3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	56
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	49
4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4	3	4	53
4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	54
4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	58
5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	3	5	59
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	5	52
4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	54
4	2	2	3	2	4	2	4	2	5	4	2	3	39
5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	60
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	63
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	59
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	51
3	2	3	5	4	2	5	2	4	2	3	3	3	41
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51
4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	60
4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	3	3	5	57
5	3	4	4	5	5	4	3	4	3	3	3	4	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	63
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	53
4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	3	5	57
5	5	4	5	4	4	4	3	5	4	4	3	5	55

5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	54
4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	3	4	5	56
5	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	2	3	46
5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	56
4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	3	3	5	57

4	4	4	4	4	3	4	4	4	35
4	4	5	4	4	3	4	4	5	37
4	5	4	5	5	4	3	4	4	38
4	5	5	4	4	5	5	4	5	41
5	5	5	5	5	4	4	5	5	43

**TABULASI REKAP KUISIONER
GAYA KEPEMIMPINAN (X)**

INTERVAL													
X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	RATA2
3.09	3.09	3.09	3.09	3.09	3.09	3.09	3.09	3.09	3.09	3.09	3.09	3.09	3.09
4.32	4.32	4.32	4.32	3.09	4.32	4.32	4.32	4.32	4.32	3.09	3.09	4.32	4.04
3.09	3.09	3.09	2.25	2.25	4.32	4.32	4.32	4.32	4.32	4.32	4.32	4.32	3.72
4.32	4.32	4.32	4.32	4.32	4.32	4.32	4.32	4.32	4.32	4.32	4.32	4.32	4.32
4.32	4.32	4.32	4.32	4.32	4.32	4.32	4.32	4.32	4.32	4.32	3.09	4.32	4.23
3.09	3.09	3.09	4.32	4.32	4.32	4.32	3.09	4.32	4.32	3.09	3.09	4.32	3.75
4.32	4.32	4.32	4.32	4.32	4.32	4.32	4.32	4.32	4.32	4.32	2.25	4.32	4.17
4.32	3.09	4.32	3.09	4.32	3.09	3.09	4.32	4.32	3.09	3.09	3.09	4.32	3.66
3.09	4.32	2.25	4.32	1.00	1.00	3.09	1.00	3.09	1.00	4.32	4.32	2.25	2.70
4.32	4.32	3.09	4.32	4.32	3.09	3.09	2.25	3.09	3.09	3.09	2.25	3.09	3.34
3.09	3.09	3.09	3.09	3.09	3.09	3.09	3.09	3.09	3.09	3.09	1.71	3.09	2.98
4.32	4.32	4.32	4.32	4.32	4.32	4.32	4.32	4.32	4.32	4.32	4.32	4.32	4.32
3.09	3.09	3.09	4.32	4.32	3.09	4.32	4.32	4.32	4.32	2.25	2.25	4.32	3.63
4.32	4.32	4.32	4.32	4.32	3.09	3.09	4.32	4.32	4.32	4.32	2.25	4.32	3.98
2.25	2.25	2.25	4.32	4.32	4.32	4.32	4.32	4.32	4.32	4.32	1.71	4.32	3.65
3.09	3.09	3.09	3.09	3.09	3.09	3.09	3.09	3.09	3.09	2.25	3.09	1.71	2.92
3.09	3.09	3.09	4.32	4.32	4.32	3.09	2.25	3.09	3.09	3.09	2.25	3.09	3.25
3.09	3.09	4.32	4.32	3.09	3.09	3.09	3.09	3.09	3.09	3.09	2.25	4.32	3.31
3.09	4.32	4.32	3.09	4.32	4.32	3.09	3.09	3.09	3.09	3.09	4.32	4.32	3.66
4.32	4.32	3.09	4.32	4.32	3.09	4.32	4.32	4.32	3.09	3.09	2.25	4.32	3.79
3.09	3.09	3.09	3.09	3.09	3.09	3.09	3.09	3.09	3.09	4.32	1.71	4.32	3.17
3.09	3.09	4.32	3.09	3.09	3.09	4.32	3.09	3.09	3.09	3.09	3.09	3.09	3.28
3.09	1.71	1.71	2.25	1.71	3.09	1.71	3.09	1.71	4.32	3.09	1.71	2.25	2.42
4.32	4.32	3.09	4.32	3.09	4.32	3.09	4.32	4.32	4.32	3.09	3.09	4.32	3.85
3.09	4.32	4.32	4.32	4.32	4.32	4.32	4.32	4.32	4.32	4.32	3.09	4.32	4.13
3.09	3.09	3.09	3.09	3.09	3.09	4.32	4.32	4.32	4.32	4.32	4.32	4.32	3.75
3.09	3.09	3.09	3.09	3.09	3.09	3.09	3.09	3.09	3.09	3.09	2.25	3.09	3.03
2.25	1.71	2.25	4.32	3.09	1.71	4.32	1.71	3.09	1.71	2.25	2.25	2.25	2.53
3.09	3.09	3.09	3.09	3.09	3.09	3.09	3.09	3.09	3.09	3.09	3.09	3.09	3.09
3.09	2.25	3.09	3.09	3.09	3.09	3.09	3.09	3.09	3.09	3.09	3.09	3.09	3.03
3.09	4.32	4.32	4.32	3.09	4.32	4.32	4.32	4.32	4.32	3.09	3.09	3.09	3.85
3.09	3.09	4.32	4.32	3.09	4.32	4.32	3.09	4.32	4.32	2.25	2.25	4.32	3.63
4.32	2.25	3.09	3.09	4.32	4.32	3.09	2.25	3.09	2.25	2.25	2.25	3.09	3.05

4.32	4.32	4.32	4.32	4.32	4.32	4.32	4.32	4.32	4.32	4.32	2.25	4.32	4.17
3.09	3.09	3.09	3.09	3.09	4.32	3.09	3.09	3.09	3.09	3.09	3.09	3.09	3.19
3.09	3.09	4.32	4.32	3.09	4.32	3.09	3.09	4.32	4.32	3.09	2.25	4.32	3.60
4.32	4.32	3.09	4.32	3.09	3.09	3.09	2.25	4.32	3.09	3.09	2.25	4.32	3.44
4.32	4.32	4.32	4.32	3.09	3.09	3.09	3.09	3.09	3.09	2.25	2.25	3.09	3.34
3.09	3.09	4.32	4.32	3.09	3.09	4.32	3.09	4.32	3.09	2.25	3.09	4.32	3.50
4.32	3.09	3.09	2.25	3.09	3.09	2.25	2.25	2.25	3.09	3.09	1.71	2.25	2.76
4.32	3.09	3.09	3.09	3.09	4.32	3.09	4.32	3.09	4.32	3.09	3.09	3.09	3.47
3.09	3.09	4.32	4.32	3.09	4.32	4.32	3.09	4.32	4.32	2.25	2.25	4.32	3.63

3.07	3.07	3.07	3.07	3.07	3.07	3.07	3.07	3.07	3.07
4.32	4.32	3.07	3.07	3.07	3.07	3.07	3.07	4.32	3.49
4.32	3.07	3.07	3.07	3.07	3.07	3.07	3.07	4.32	3.35
3.07	3.07	3.07	3.07	3.07	2.24	3.07	3.07	3.07	2.98
3.07	3.07	4.32	3.07	3.07	2.24	3.07	3.07	4.32	3.25
3.07	4.32	3.07	4.32	4.32	3.07	2.24	3.07	3.07	3.39
3.07	4.32	4.32	3.07	3.07	4.32	4.32	3.07	4.32	3.76
4.32	4.32	4.32	4.32	4.32	3.07	3.07	4.32	4.32	4.04

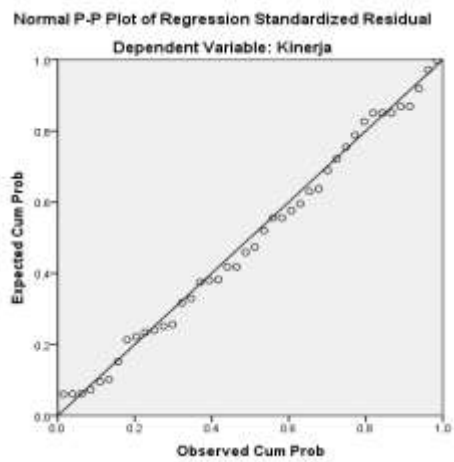
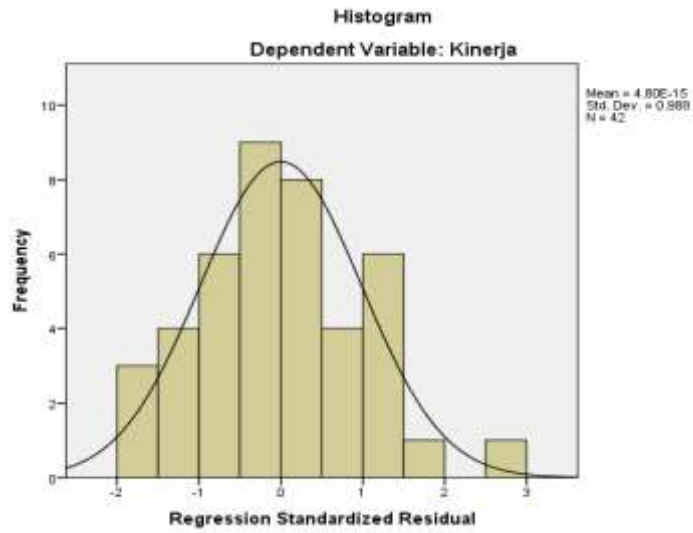
Nama : Nurul Widya
Nim : 1800861201182
Konsentrasi : SDM

OUTPUT SPSS

A. Output Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

a. Uji Grafik



b. Uji Statistik

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Gaya Kepemimpinan	Kinerja
N		42	42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	3.4862	3.5095
	Std. Deviation	.48422	.58138
Most Extreme Differences	Absolute	.093	.156
	Positive	.055	.156
	Negative	-.093	-.153
Test Statistic		.093	.156
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	.012 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

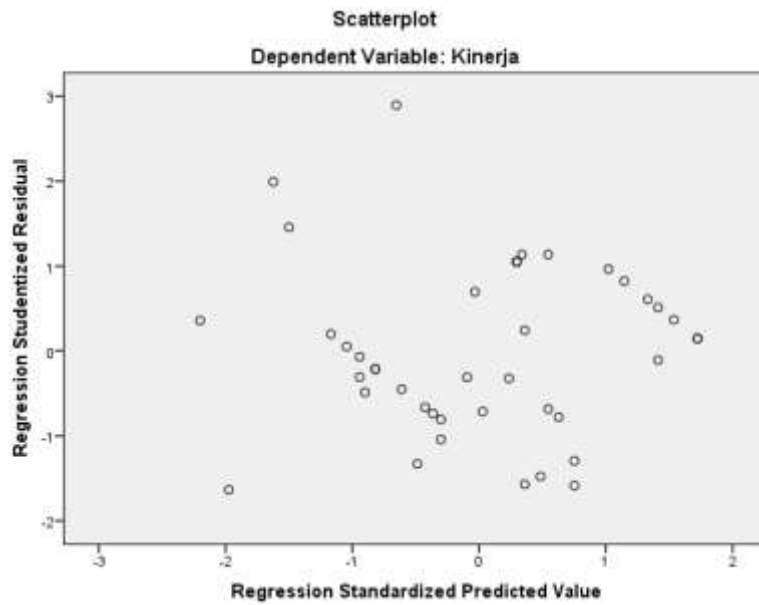
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.000000
	Std. Deviation	.38075644
Most Extreme Differences	Absolute	.059
	Positive	.059
	Negative	-.058
Test Statistic		.059
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

2. Uji Multikolinearitas

3. Uji Heterokedastisitas



4. Uji Autokorelasi

B. Persamaan Regresi

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Gaya Kepemimpinan ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.756 ^a	.571	.560	.38549

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
-------	----------------	----	-------------	---	------

1	Regression	7.914	1	7.914	53.258	.000 ^b
	Residual	5.944	40	.149		
	Total	13.858	41			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.346	.437		.792	.433
	Gaya Kepemimpinan	.907	.124	.756	7.298	.000

a. Dependent Variable: Kinerja