

SKRIPSI

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. NATA ALAM RAYA MATARAM**



Disusun Oleh:

WISNU ARYA ABDILLAH

2019B1C088

KONSENTRASI ENTREPRENEUR

PRODI ILMU ADMINISTRASI BISNIS

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM

2023

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINARJA
KARYAWAN PT NATA ALAM RAYA MATARAM

Oleh:

WISNU ARYA ABDILLAH
NIM : 2019B1C088

Untuk Memenuhi Ujian Skripsi
Pada Tanggal 27 Juni 2023

Menyetujui
Pembimbing

Pembimbing I



Drs. Amil, M.M
NIDN . 0815118302

Pembimbing II



RIDWAN, S.IP., MM.
NIDN . 0808119103

Mengetahui,
Ketua Program Studi
Administrasi Bisnis



Lalu Hendra Maniza, S.Sos., M.M
NIDN 0828108404

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT NATA ALAM RAYA MATARAM**

Oleh;

WISNU ARYA ABDILLAH

NIM : 2019B1C088

Telah dipertahankan di depan penguji
Pada tanggal 27 Juni 2023
Dinyatakan telah memenuhi persyaratan

Tim Penguji

1. Drs. Amil, M.M
NIDN. 0815118302

(PU)(.....)

2. RIDWAN, S.IP., MM.
NIDN. 0808119103

(PP)(.....)

3. Lalu Hendra Maniza, S.Sos., M.M
NIDN. 0828108404

(PN)(.....)

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik

Dr. H. Muhammad Ali, M.Si
NIDN. 0806066801

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam Naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik baik di baik di UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH maupun di Perguruan Tinggi lainnya, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka. Apabila ternyata di dalam Naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh (SARJANA) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No.20 Tahun 2003, pasal25 ayat 2 dan pasal 70).

Mataram, 22 Agustus 2023
Mahasiswa,



WISNU ARYA ABDILLAH
2019B1C088



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN DAN
PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM
UPT. PERPUSTAKAAN H. LALU MUDJITAHID UMMAT**

Jl. K.H.A. Dahlan No.1 Telp.(0370)633723 Fax. (0370) 641906 Kotak Pos No. 108 Mataram
Website : <http://www.lib.ummat.ac.id> E-mail : perpustakaan@ummat.ac.id

**SURAT PERNYATAAN BEBAS
PLAGIARISME**

Sebagai sivitas akademika Universitas Muhammadiyah Mataram, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : WISNU ARYA ABDICLAH
 NIM : 2019 B1C082
 Tempat/Tgl Lahir : GELUMPANG, 19 DESEMBER 1999
 Program Studi : ADMINISTRASI BISNIS
 Fakultas : FISIPOL
 No. Hp : 089686703290
 Email : wisnu.arya.abdiclah@gmail.com

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi/KTI/Tesis* saya yang berjudul :

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
 PADA PT NATA ALAM RAYA MATARAM

Bebas dari Plagiarisme dan bukan hasil karya orang lain. 48%

Apabila dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian dari Skripsi/KTI/Tesis* tersebut terdapat indikasi plagiarisme atau bagian dari karya ilmiah milik orang lain, kecuali yang secara tertulis disitasi dan disebutkan sumber secara lengkap dalam daftar pustaka, saya bersedia menerima sanksi akademik dan/atau sanksi hukum sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Mataram.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari siapapun dan untuk dipergunakan sebagai mana mestinya.

Mataram, 11 Agustus 2023
 Penulis

Mengetahui
 Kepala UPT Perpustakaan UMMAT



WISNU ARYA ABDICLAH
 NIM. 2019 B1C082

Iskandar, S.Sos., M.A.
 NIDN. 0802048904

*pilih salah satu yang sesuai



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN DAN
PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM
UPT. PERPUSTAKAAN H. LALU MUDJITAHID UMMAT**

Jl. K.H.A. Dahlan No.1 Telp.(0370)633723 Fax. (0370) 641906 Kotak Pos No. 108 Mataram
Website : <http://www.lib.ummat.ac.id> E-mail : perpustakaan@ummat.ac.id

**SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN
PUBLIKASI KARYA ILMIAH**

Sebagai sivitas akademika Universitas Muhammadiyah Mataram, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : WISNU ARYA ABDILLAH
 NIM : 201921088
 Tempat/Tgl Lahir : GELUMPANG, 19 DESEMBER 1999
 Program Studi : ADMINISTRASI BISNIS
 Fakultas : FISIPOL
 No. Hp/Email : 089686709240
 Jenis Penelitian : Skripsi KTI Tesis

Menyatakan bahwa demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Mataram hak menyimpan, mengalih-media/format, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Repository atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama *tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta* atas karya ilmiah saya berjudul:

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT NATA ALAM RAYA MATARAM

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah ini menjadi tanggungjawab saya pribadi.
Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa ada unsur paksaan dari pihak manapun.

Mataram, 11 AGUSTUS.....2023

Penulis



WISNU ARYA ABDILLAH
NIM. 201921088

Mengetahui,
Kepala UPT Perpustakaan UMMAT



Iskandar, S.Sos.,M.A.
NIDN. 0802048904

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat, perlindungan dan bimbingannya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nata Alam Raya Mataram". Penelitian ini diajukan sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program pendidikan Strata Satu (S1) Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Mataram.

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak atas bantuan dan bimbingan dalam pembuatan skripsi ini, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat waktu. Dengan kerendahan hati, pada kesempatan ini penulis mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Drs. Abdul Wahab, MA. Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Mataram.
2. Bapak Dr. H. Muhammad Ali, M.Si. Selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Mataram.
3. Bapak Lalu Hendra Maniza, S.Sos., M.M. Selaku Ketua Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Mataram.
4. Bapak Amin Drs. Amil, M.M. Selaku Dosen Pembimbing I, yang selalu sabar memberikan bimbingan selama proses konsultasi berlangsung sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.

5. Bapak Ridwan, S.IP., MM. Selaku Dosen Pembimbing II, yang juga selalu sabar memberikan bimbingan selama proses konsultasi berlangsung, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
6. Orang Tua saya yang sudah memberikan do'a, motivasi, serta dukungan semangat bagi saya agar dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
7. Rekan-rekan Mahasiswa Program Studi Administrasi Bisnis dan semua pihak yang telah memberikan masukan, dorongan serta motivasi kepada saya, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
8. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang telah dengan tulus dan ikhlas memberikan do'a dan dukungan hingga dapat terselesainya skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, saran dan kritik sangat penulis harapkan. Akhirnya, penulis berharap skripsi ini dapat memberi manfaat bagi pengembangan dunia pendidikan.

Mataram, 12 Januari 2023

Penyusun

WISNU ARYA ABDILLAH
NIM:2019B1C059

ABSTRAK

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. NATA ALAM RAYA MATARAM

**Oleh
WISNU ARYA ABDILLAH**

Gaya kepemimpinan dan cara bertingkah laku seorang pemimpin sudah tentu akan mempengaruhi situasi dan kondisi serta motivasi karyawannya untuk bekerja. Oleh sebab itu, gaya kepemimpinan seseorang dapat mempengaruhi para karyawan melakukan tindakan sesuai dengan tujuan organisasi. Terjadinya infisiensi kepemimpinan yang menyebabkan penurunan kinerja dikalangan karyawan menjadi alasan penulis untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Nata Alam Raya”.

Jenis penelitian yang peneliti gunakan adalah field research atau penelitian lapangan yaitu yang dilakukan di kantor PT Nata Alam Raya. Untuk penelitian ini data di peroleh dari Direktur Utama dan karyawan PT Nata Alam Raya. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 17 orang.

Berdasarkan hasil penelitian yang membahas terkait pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Nata Alam Raya Mataram, memaparkan hasil yaitu ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai pada PT. Nata Alam Raya Mataram. Hasil ini sesuai dengan teori yang di ungkapkan oleh Heni (2016) yaitu Semakin baik Gaya Kepemimpinan (X) seorang pemimpin, maka akan semakin baik pula kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Pengaruh, Karyawan

ABSTRACT

THE EFFECT OF LEADERSHIP STYLE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. NATA ALAM RAYA MATARAM.

By
WISNU ARYA ABDILLAH

Leadership style and a leader's behaviour undoubtedly influence the situation, conditions, and motivation of employees to work. Therefore, an individual's leadership style can influence employees to align with the organization's goals. The occurrence of leadership inefficiency leading to a decrease in employee performance has prompted the author to research "The Influence of Leadership Style on Employee Performance at PT Nata Alam Raya". The research method used is field research conducted at the office of PT Nata Alam Raya. Data for this study were obtained from the CEO and employees of PT Nata Alam Raya. The sample size for this study was 17 people. Based on the research findings that discuss the influence of Leadership Style on Employee Performance at PT. Nata Alam Raya Mataram, the results indicate an influence of leadership style on employee performance at PT. Nata Alam Raya Mataram. This result is in line with the theory proposed by Heni (2016), which states that the better a leader's leadership style (X), the better the employee performance in carrying out their tasks.

Keywords: Leadership Style, Influence, Employees



DAFTAR ISI

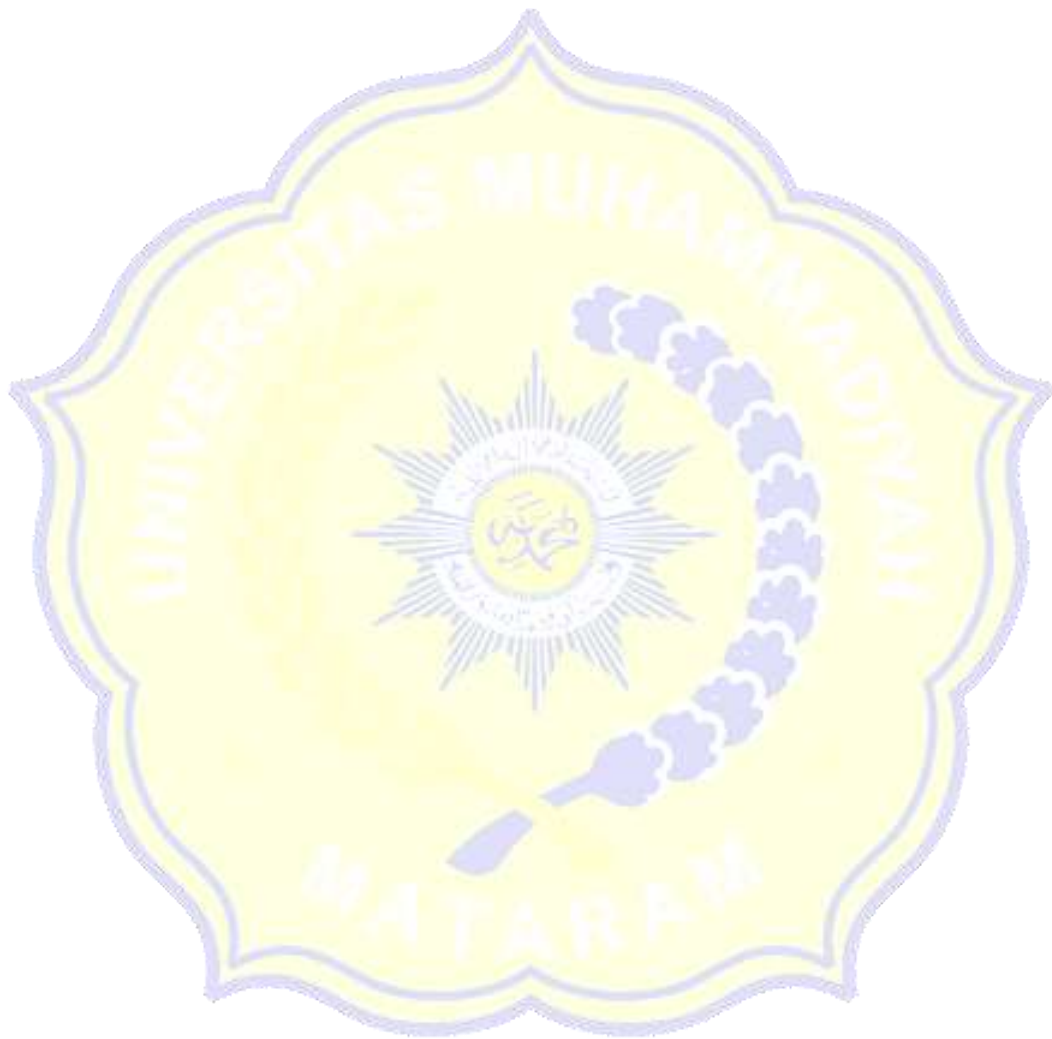
COVER	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
LEMBAR PLAGIASI.....	v
LEMBAR PUBLIKASI	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK INDONESIA.....	ix
ABSTRAK INGGRIS	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 Penelitian Terdahulu	8
2.2 Penelitian Relevan.....	8
2.3 Landasan Teori.....	13
2.4 Kerangka Berfikir.....	31
2.5 Hipotesis.....	32
BAB III METODE PENELITIAN.....	33
3.1 Jenis Penelitian.....	33
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian	33
3.3 Sumber Data.....	33
3.4 Populasi dan sampel.....	34
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	35
3.6 Pengembangan Instrumen	36

3.7 Teknik Analisis Data.....	37
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	42
4.1 Hasil Penelitian	42
4.1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	42
4.1.2 Karakteristik Responden	43
4.1.3 Pengujian dan Instrumen.....	46
4.1.4 Analisis Data	49
4.2 Pembahasan.....	52
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	54
5.1 Kesimpulan	54
5.2 Saran.....	54
DAFTAR PUSTAKA	56



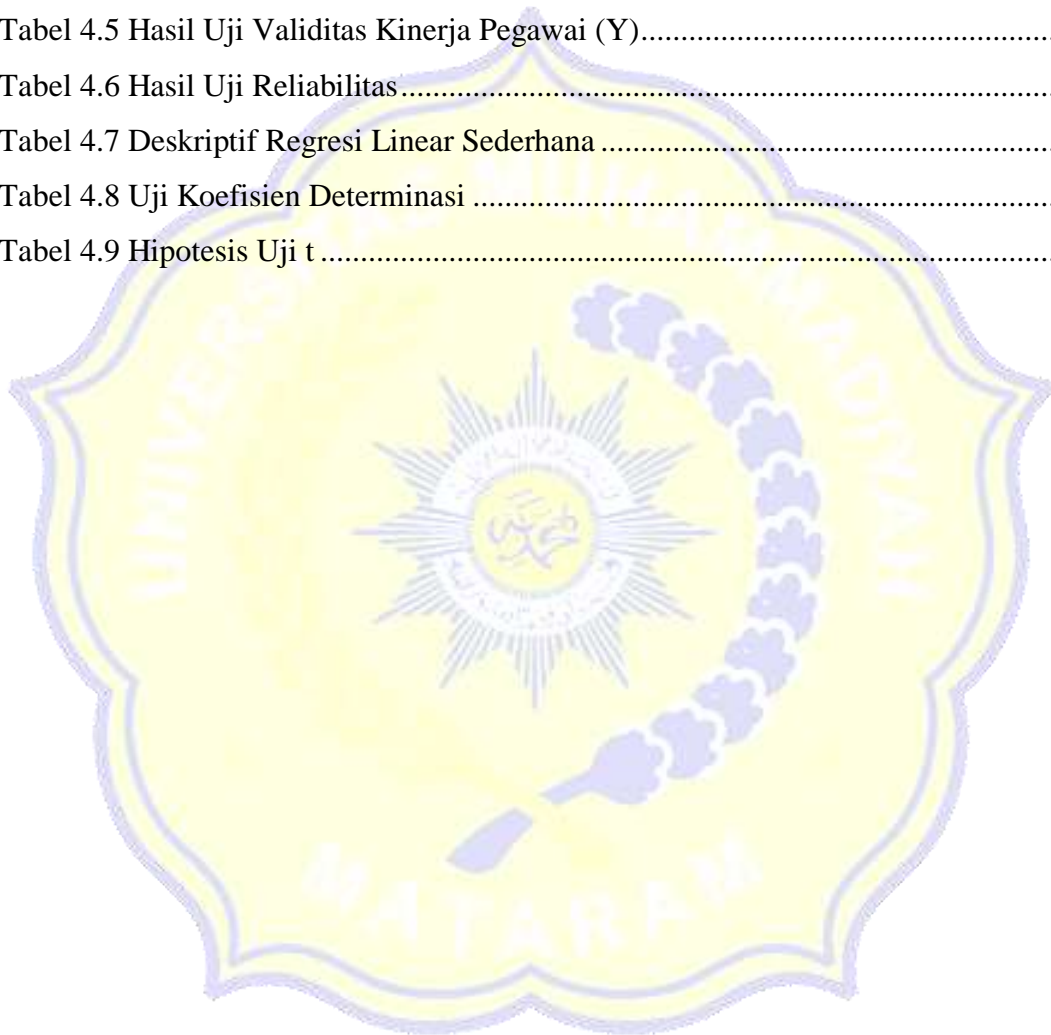
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	31
------------------------------------	----



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Pemetaan Hasil Penelitian Terdahulu	8
Tabel 4.1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin	44
Tabel 4.2 Karakteristik Responden berdasarkan Usia	44
Tabel 4.3 Karakteristik Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan	45
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X)	46
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y).....	47
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas.....	48
Tabel 4.7 Deskriptif Regresi Linear Sederhana	49
Tabel 4.8 Uji Koefisien Determinasi	50
Tabel 4.9 Hipotesis Uji t	51



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kepemimpinan yang efektif dapat membantu organisasi atau perusahaan mencapai tujuan bisnis. Seorang pemimpin yang efektif harus menanggapi setiap masalah yang muncul. Manajer juga mampu menganalisis kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman dengan tepat. Pemimpin yang efektif juga mampu menginspirasi karyawan dan bawahannya untuk memiliki optimisme, kepercayaan diri dan loyalitas yang tinggi terhadap tanggung jawab dalam organisasi untuk mencapai tujuan dan misi organisasi. Oleh karena itu, setiap manajer dalam suatu organisasi atau perusahaan wajib memberikan perhatian yang sungguh-sungguh untuk memajukan, menggerakkan, dan mengarahkan seluruh potensi karyawan di lingkungannya guna mencapai stabilitas organisasi dan peningkatan produktivitas yang berorientasi pada tujuan organisasi. Perilaku dan pola perilaku kepemimpinan dimaknai oleh bawahan yang bekerja dengannya sebagai gaya kepemimpinan (Naqra, 2016: 2).

Gaya kepemimpinan dan perilaku manajer tentunya mempengaruhi situasi dan kondisi serta motivasi kerja para pegawai. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan individu dapat mempengaruhi karyawan untuk bertindak sesuai dengan tujuan perusahaan. Seorang pemimpin perusahaan, arahan dan pengawasan dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Semakin baik gaya

kepemimpinan, semakin baik karyawan akan melakukan pekerjaan mereka. Hal ini dikarenakan karyawan merasa diperhatikan oleh pimpinannya, sehingga hal ini akan berujung pada peningkatan kinerja karyawan (Haney, 2016:32).

Pola hubungan yang terjadi antara atasan dan bawahan dapat membuat karyawan merasa senang atau tidak puas bekerja di perusahaan, oleh karena itu perencanaan manajemen sumber daya manusia selalu dilakukan dalam suatu organisasi untuk mendapatkan orang yang tepat untuk pekerjaan yang tepat. Salah satu tujuan manajemen sumber daya manusia dalam fungsi mengelola organisasi terkait dengan masalah kepemimpinan, orang yang diangkat sebagai pemimpin atau yang diakui oleh anggota sebagai orang yang layak dipimpinya adalah orang yang menjalankan tugas. organisasi (Batubara, 2020:42).

Gaya dan perilaku penguasaan mekanik tersebut tentunya akan mempengaruhi situasi dan kondisi serta motivasi kerja karyawan tersebut. Oleh karena itu, pola pengemasan kayak yang sewenang-wenang dapat dikuasai agar sesuai dengan tujuan organisasi. Gaya tingkah laku silungan sendiri misalnya dalam hal cara membuat tanggapan, cara membuat tugas atau okojalan, cara berkomunikasi dengan para dyas, cara membuat besultan dan peraturan.

Pemimpin dan teman yang kuat adalah kuat dan mereka bisa menjadi kuat karena memang begitu. Semakin baik gaya kimani sang mekanik, semakin baik pula dias dalam motonya. Ini karena Karengas merasa dibayar

oleh gurunya, asalkan pantas karena pekerjaannya akan bertambah (Henny, 2016:32).

Pemimpin perusahaan harus mampu menciptakan ikatan yang harmonis dengan karyawannya dan mengedepankan kerja sama tim, mengarahkan dan mendorong semangat karyawan untuk menciptakan motivasi positif yang mengarah pada kemauan dan usaha maksimal (efisiensi), yang juga didukung oleh bidang perusahaan. Tujuan tercapai Ketika pemimpin sebagai bagian dari manajemen memiliki peran penting dalam mempengaruhi dan mempengaruhi sikap dan perilaku dan kelompok, yang merupakan gaya kepemimpinan yang berlaku.

Dapat dikatakan bahwa perilaku pemimpin merupakan suatu pengaruh yang mengarah pada persepsinya sendiri, yang mempengaruhi keadaan psikologis bawahan, ada bawahan yang melihat, mengamati dan meniru perilaku atasan pemimpin, yang merasa diharapkan. dari bawah. bawahan lebih baik mempengaruhi kinerja karyawan dan sebaliknya, jika perilaku manajemen manajer tidak sesuai dengan harapan mereka, maka akan berdampak negatif pada kinerja karyawan. Oleh karena itu, salah satu faktor penting untuk meningkatkan kinerja karyawan berkaitan dengan gaya manajemen yang diterapkan oleh para manajer perusahaan, yaitu bagaimana gaya manajemen yang diterapkan dapat mendukung kinerja karyawan yang lebih baik. Seorang pemimpin harus memberikan contoh kepada karyawannya. Hal ini dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan perusahaan dan pertumbuhan perusahaan. Tingginya tuntutan untuk

memenuhi target penjualan dalam proses mendapatkan kontrak, yang sangat mempengaruhi proses pembiayaan di lapangan, memaksa manajer dan karyawan untuk terus bekerja di bawah tekanan. Dalam kasus ini, tantangan dapat terjadi dalam berbagai bentuk. Salah satu penyebab kegagalan adalah terjadinya konflik, karena adanya perbedaan pendapat antara manajer dan karyawan, sikap pribadi, sejarah pribadi, pengalaman kerja.

PT Nata Alam Raya merupakan perusahaan pengembang yang saat ini berfokus pada sektor real estate. PT Nata Alam Raya berlokasi di Jl. Gajah Mada No.13, Jempong, Mataram, Nusa Tenggara Barat telah beroperasi sejak April 2022 dan akan mulai dijual pada Mei 2022.

Berdasarkan survey yang dilakukan penulis di bawah pengawasan karyawan PT Nata Alam Raya. Beberapa pekerja mengeluhkan kurangnya kontrol dan kurangnya informasi dan komunikasi dari atasan mereka tentang pekerjaan yang harus dilakukan pekerja. Kurangnya informasi ini menyebabkan banyaknya kesalahan dan keterlambatan pada beberapa pekerjaan yang berbahaya bagi perusahaan jika tidak segera diselesaikan. Adanya permasalahan tersebut menyebabkan sebagian pekerja sedikit mengeluh dan kehilangan semangat bekerja. Kurangnya motivasi dan sikap tidak hormat dari atasan juga menjadi salah satu dampak dari menurunnya kinerja pegawai. Menurunnya kinerja pegawai dapat dilihat dalam kehidupan sehari-hari beberapa pegawai yang sering datang terlambat ke tempat kerja dan sering melalaikan sebagian pekerjaan sehingga mengakibatkan keterlambatan dalam pekerjaan yang tidak perlu.

Berdasarkan kesimpulan di atas dapat diketahui bahwa terdapat inefisiensi manajemen di kalangan karyawan yang menyebabkan kinerja kerja yang buruk. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk mengangkat sebuah judul yang berkaitan dengan pokok bahasan tersebut “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Nata Alam Raya”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut: “Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Nata Alam Raya ?”

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Berdasarkan Rumusan Masalah di atas maka yang menjadi tujuan penelitian adalah “Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Nata Alam Raya ?”

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Teoritis

Manfaat teoritis yang diharapkan dari penelitian ini adalah memberikan gagasan bagi pengetahuan manajemen perusahaan terhadap sumber daya manusia mengenai dampak gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Nata Alam Raya.

b. Praktis

1) Bagi penulis

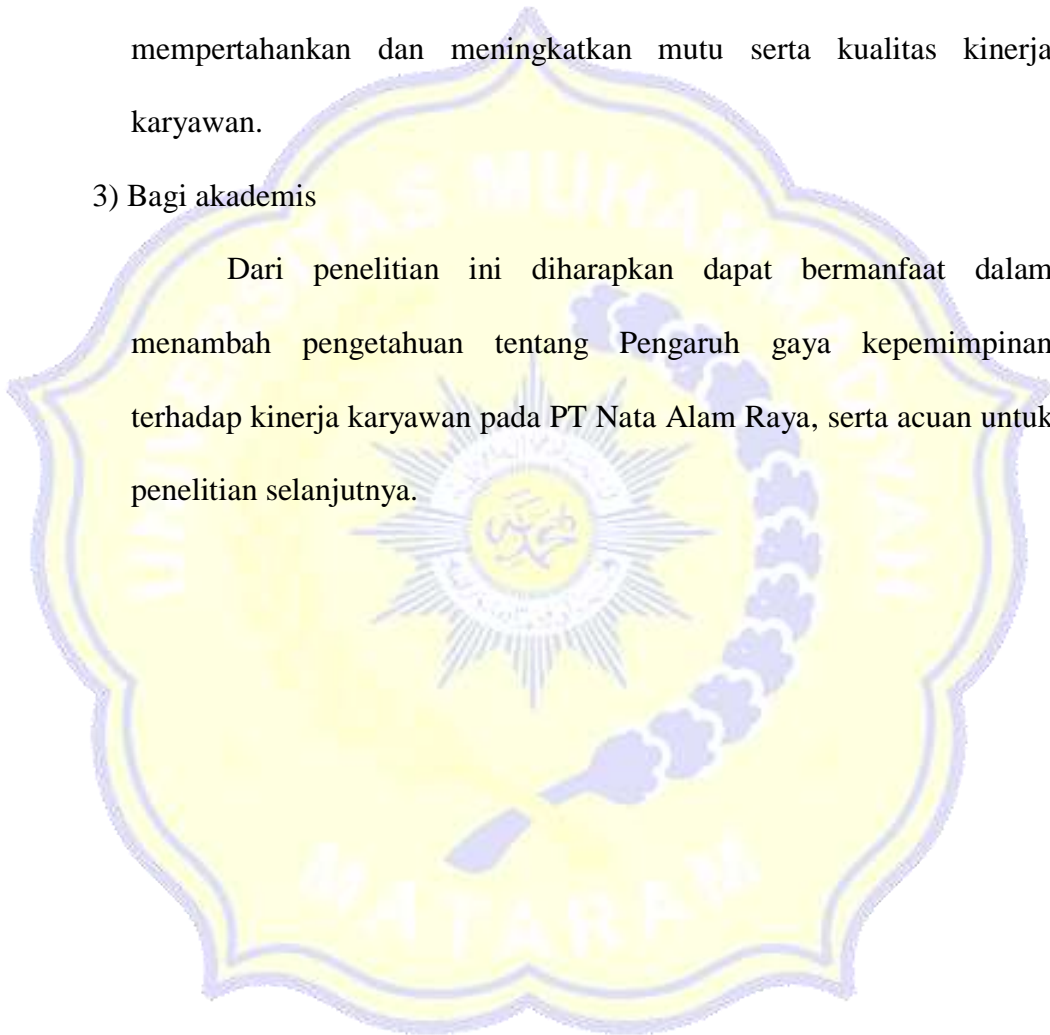
Diharapkan penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pemahaman penulis apakah teori gaya kepemimpinan konsisten dengan kinerja karyawan pada event-event PT Nata Alam Raya.

2) Bagi perusahaan

Dapat dijadikan sebagai sarana atau informasi dalam mempertahankan dan meningkatkan mutu serta kualitas kinerja karyawan.

3) Bagi akademis

Dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam menambah pengetahuan tentang Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Nata Alam Raya, serta acuan untuk penelitian selanjutnya.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Kajian terdahulu ini menjadi salah satu referensi penelitian penulis untuk memperkaya teori yang digunakan dalam kajian penelitiannya. Pada penelitian sebelumnya, penulis menemukan makalah dengan judul yang sama dengan makalah penulis. Namun, penulis mengutip beberapa penelitian untuk memperkaya bahan penelitian dalam kajian penulis. Di bawah ini adalah beberapa penelitian terdahulu dalam bentuk jurnal yang berkaitan dengan penelitian penulis.

2.2 Penelitian Relevan

Tabel 2.1 Pemetaan Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama, Judul dan Tahun	Hasil Penelitian	Perbedaan dan Persamaan
1.	Isti Dari Sofianti, (Analisis Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Koperasi Usaha Mikro, Kecil dan Menengah di Provinsi Nusa Tenggara Barat) Pada Tahun 2020.	Hasil penelitian ini adalah : 1) Pengurus atau pengelola Dinas Koperasi Mikro, Kecil dan Menengah Provinsi Nusa Tenggara Barat telah menetapkan gaya manajemennya untuk membimbing para pegawainya agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Gaya kepemimpinan situasional dari mereka	Persamaan: Sama-sama menggunakan penelitian kuantitatif dan menganalisis pengaruh Perbedaan: Objek penelitian pada Dinas Koperasi Usaha Mikro, Kecil dan

		<p>yang bekerja di kantor. Dengan bantuan gaya manajemen ini, Anda dapat mencoba meningkatkan kinerja karyawan secara langsung atau melalui berbagai kegiatan pelatihan.</p> <p>2) Faktor-faktor yang memaksa karyawan untuk meningkatkan hasil kerja, yaitu. Panik karena alasan pribadi, gaji dan tunjangan gaji bulanan Aturan tertulis adalah sanksi nyata dan konsekuensi yang harus dibayar dengan dampak nyata. Karyawan berpikir dengan hati-hati sebelum melakukan kesalahan dan peran atasan membuat bawahan merasa tidak rela, sehingga mereka memperhatikan tindakan manajernya.</p>	<p>Menengah.</p> <p>Sedangkan objek penelitian ini pada karyawan kantor dan lapangan PT Nata Alam Raya.</p>
2.	Gusli, (Pengaruh Gaya Kepemimpinan	Menurut PT.PLN (Persero) Rayon Makassar Selatan tahun 2016 sesuai hasil survei yang	Persamaan: Sama-sama menggunakan

<p>dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Rayon Makassar Selatan) Pada Tahun 2016.</p>	<p>dilakukan pada bulan Juli-Agustus. Hasil analisis uji t menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (Y). Hasil analisis uji t menunjukkan bahwa variabel insentif (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Variabel yang paling mempengaruhi kinerja pegawai adalah variabel motivasi (X2). Hal ini dapat ditunjukkan dengan fakta bahwa thitung variabel kecepatan lebih besar daripada thitung variabel gaya penuntun. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa gaya manajemen dan motivasi kerja merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan khususnya dalam manajemen PT PLN (Persero) Rayon Makassar Selatan agar selalu memberikan kesempatan kepada bawahan untuk menyampaikan ide, saran bahkan kritik. dan akan terus memberikan dukungan dan semangat untuk pengembangan</p>	<p>penelitian kuantitatif dan menganalisis pengaruh Perbedaan: Objek penelitian pada Karyawan PT. PLN (Persero). Sedangkan objek penelitian ini pada karyawan kantor dan lapangan PT Nata Alam Raya.</p>
---	---	--

		berkelanjutan karyawan berkinerja tinggi.	
3.	Intan Permata Sari (Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan CV. Tani Subur Nagari Cubadak Kecamatan Lima Kaum) Pada Tahun 2021.	Menurut penelitian penulis, gaya manajemen diketahui memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh t hitung lingkaran berbentuk tangan 6,245 dan nilai t tabel 1,701, sehingga t hitung $6,245 > t$ tabel 1,701 dan signifikan. ($0,000 < 0,05$). Selain itu, hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap sifat organisasi dan efektifitas generasi. Tani Subur Nagari Cubadak, kabupaten Lima Kaum, 58,2 persen. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien determinasi 0,582 (58,2%). Menurut hasil uji-t, nilai thitung dalam bentuk pemimpin, lebih dari tabel, berpengaruh besar dalam meningkatkan efisiensi pemeringkatan. Tani Subur Nagar Cubadak, Distrik Lima Kaum.	Persamaan: Sama-sama menggunakan penelitian kuantitatif dan menganalisis pengaruh Perbedaan: Objek penelitian CV.Tani Subur Nagari Cubadak Kecamatan Lima Kaum Sedangkan objek penelitian ini pada karyawan kantor dan lapangan PT Nata Alam Raya.

2.3 Landasan Teori

2.3.1 Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan dapat dilihat dari sudut pandang yang berbeda. Dari perspektif perilaku kepemimpinan yang dijelaskan oleh Tanenbeum dan Schmidt, kepemimpinan membentuk rangkaian dari otoriter menuju demokratis. Sifat prasangka bergantung pada kemampuan pemimpin untuk menjalankan otoritas dan kemampuan pengikut untuk menjalankan kebebasan, dan kombinasi dari kedua faktor ini menentukan tingkat perilaku. -pemimpin.

Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku orang lain. Karakter ini dapat digunakan sebagai pemimpin untuk memimpin bawahan atau pengikut. Gaya kepemimpinan adalah gaya perilaku yang digunakan seorang pemimpin ketika mencoba untuk mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan. Seorang pemimpin tidak dapat menggunakan gaya kepemimpinan untuk mengendalikan bawahannya, tetapi ia harus menyesuaikan dengan kemampuan masing-masing rekannya, mengetahui kekuatan dan kelemahan bawahannya, dan mengetahui cara menggunakannya untuk melengkapi keterampilan mereka. karena kelemahannya. Perumpamaan adalah metode yang digunakan pemimpin untuk membimbing pengikutnya. (Gusli, 2016:11)

1. Macam-Macam Gaya Kepemimpinan

- a. Kepemimpinan personal

Gaya kepemimpinan ini diterapkan oleh pemimpin yang memelihara hubungan langsung dengan bawahannya sehingga tercipta hubungan pribadi yang erat dan harmonis.

b. Kepemimpinan Non personal

Gaya manajemen ini tidak melibatkan kontak langsung dengan awak kapal, sehingga pelayanan dan manajemen tidak berkisar pada kontak dekat. Hubungan antara mesin dan bahan mentah adalah melalui direct instruction dan direct command input. (Priansa, 2017:161).

c. Kepemimpinan otoriter

Gaya manajemen ini memperlakukan karyawan secara semena-mena karena dianggap sebagai orang yang paling berpengaruh dalam organisasi bisnis. Para pekerja dipaksa, sehingga mereka melakukan pekerjaannya bukan karena mereka tahu akan melakukannya, tetapi karena mereka takut.

Gaya kepemimpinan otoritatif memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- 1) Beban kerja organisasi bisnis biasanya menjadi tanggung jawab manajer.
- 2) Karyawan hanya sebagai pelaksana dan tidak memiliki kesempatan untuk mengajukan ide-ide baru.
- 3) Karyawan bekerja dengan disiplin, rajin belajar dan tidak kenal lelah.

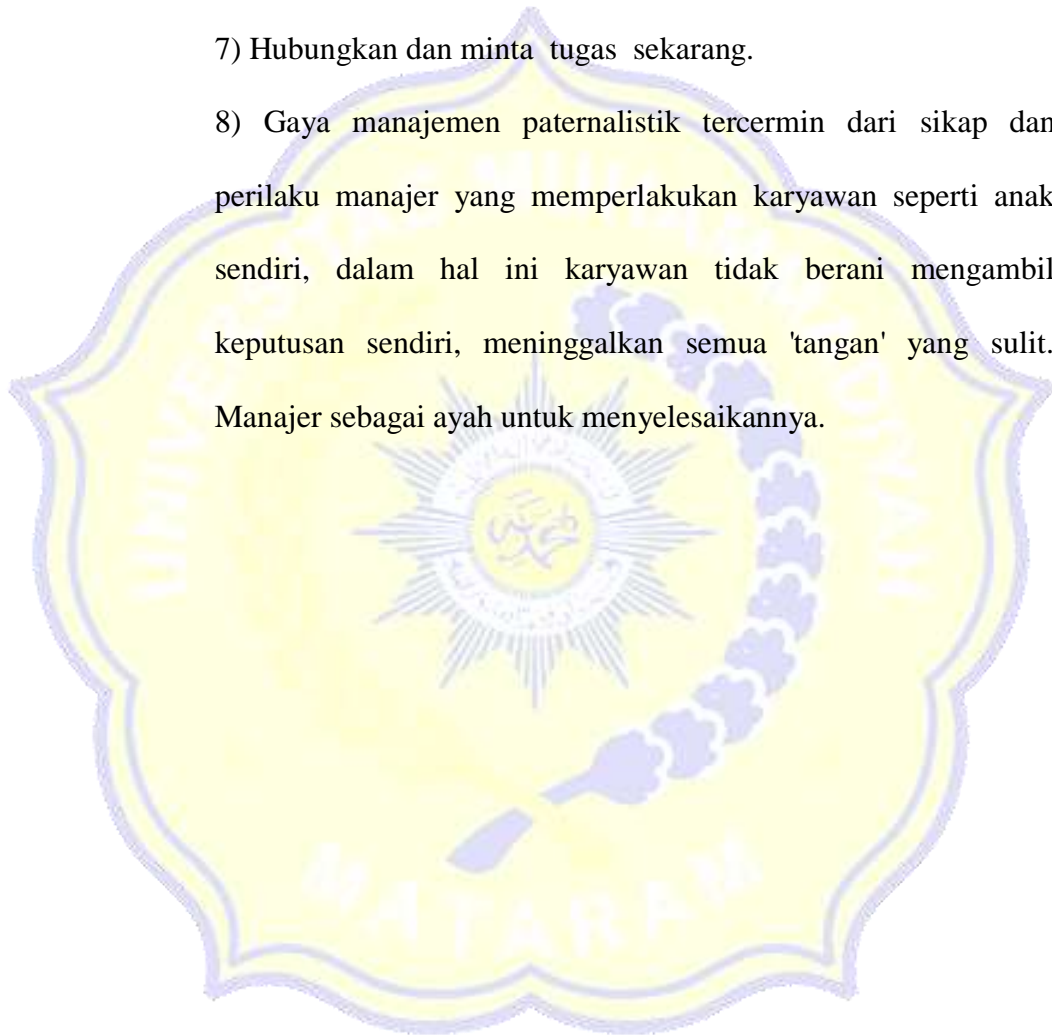
4) Direktur menentukan kebijakan kehidupan niaga secara mandiri.

5) Rendahnya kepercayaan terhadap karyawan, sehingga sering menimbulkan asumsi dan persepsi subjektif.

6) Komunikasi bersifat tertutup dan satu arah.

7) Hubungkan dan minta tugas sekarang.

8) Gaya manajemen paternalistik tercermin dari sikap dan perilaku manajer yang memperlakukan karyawan seperti anak sendiri, dalam hal ini karyawan tidak berani mengambil keputusan sendiri, meninggalkan semua 'tangan' yang sulit. Manajer sebagai ayah untuk menyelesaikannya.



d. Kepemimpinan demokratis

Gaya kepemimpinan ini mendorong diskusi untuk mencapai konsensus, memberikan bimbingan yang efektif kepada bawahan, menekankan akuntabilitas dan kerja sama yang baik, serta menekankan kebaikan bersama dan pendekatan bekerja untuk mereka. Gaya ini digunakan pada saat ada kendaraan dan waktu luang. Gaya kepemimpinan demokratis ini akan lebih efektif bila :

- 1) Pemimpin mau berjuang untuk berubah menjadi lebih baik
- 2) Memiliki semangat bahwa hidup tidak bisa menjadi solusi Menang-Menang, terkadang ada solusi Menang-Kalah. Seorang pemimpin harus berusaha tidak selalu kalah, tapi terkadang menjadi pemenang.

18 Ciri-ciri gaya kepemimpinan yang demokratis :

- a) Kekuatan pemimpin tidak mutlak
- b) Manajer bersedia mendelegasikan wewenang kepada bawahan
- c) Keputusan dan kebijakan dibuat bersama-sama dengan manajer dan bawahan
- d) Komunikasi bersifat timbal balik, baik antara pimpinan dengan bawahan, maupun antar bawahan lainnya
- e) Pengawasan terhadap sikap, tingkah laku, tindakan atau kegiatan bawahan dilakukan secara adil

f) Inisiatif dapat berasal dari atasan atau bawahan

g) Bawahan atau pegawai diberi banyak kesempatan untuk menyampaikan saran, pandangan dan pendapat, pekerjaan bawahan atau pegawai lebih banyak diberikan sebagai permintaan daripada perintah.

h) Pemimpin memperhatikan hubungan dan tindakan, ada rasa saling percaya dan menghargai. (Dr. Cand Suhardi, 2018:202).

e. Kepemimpinan permisif

Pemimpin permisif pada hakikatnya adalah pemimpin yang kurang memiliki sikap yang kuat dan konsisten. Perilakunya sering berubah dan terlalu sering meninggalkan banyak hal yang diinginkan. Manajer seperti itu biasanya tidak mampu memberikan arahan yang baik, sehingga karyawan kurang memiliki landasan yang kokoh. Ciri-ciri pemimpin yang permisif antara lain sebagai berikut :

- 1) Anda tidak memiliki banyak kepercayaan pada diri sendiri
- 2) kecenderungan untuk memberi jalan kepada karyawan
- 3) Katakan ya untuk semua penawaran karyawan
- 4) Lambatnya pengambilan keputusan penting bagi organisasi bisnis
- 5) Saat bekerja dengan karyawan, andalkan hanya popularitas

6) Ramah dan sering bersahabat dan menyebarkan dengan karyawan.

f. Kepemimpinan bakat

Gaya kepemimpinan berbakat biasanya dikembangkan dalam kelompok informal yang berasal dari pelatihan, meskipun tidak secara langsung. Memiliki sistem kompetitif dapat menyebabkan perbedaan pendapat yang menarik antara kelompok yang terlibat.

Kepemimpinan ini berfokus pada transaksi interpersonal, antara manajemen dan karyawan, dua karakteristik yang mendasari kepemimpinan transaksional:

- 1) Pemimpin menggunakan penghargaan kontingen untuk memotivasi karyawan.
- 2) Pemimpin mengambil tindakan korektif hanya ketika anggota tidak mampu memenuhi tujuan kinerja sebagaimana mestinya.

g. Kepemimpinan karismatik

Gaya kepemimpinan ini memberikan perilaku simbolik pemimpin, visi dan pesan motivasi, komunikasi non-verbal, menarik nilai-nilai ideologis. Stimulasi intelektual pengikut oleh pemimpin, peningkatan kepercayaan diri, dan tindakan yang melampaui panggilan tugas. Gaya kepemimpinan karismatik bisa efektif jika:

- 1) Mereka belajar berkomitmen, meskipun sering gagal.
- 2) Mereka mempekerjakan orang untuk menyembunyikan kelemahan mereka, membuat kepribadian ini bingung dan tidak teratur.

h. Kepemimpinan visioner

Gaya manajemen visioner adalah gaya manajemen yang mampu menciptakan visi yang realistis, realistik, dan menarik bagi masa depan manajemen bisnis yang terus tumbuh dan berkembang.

i. Kepemimpinan tim

Gaya kepemimpinan ini berfokus pada membangun tim yang kuat dan fleksibel untuk menyelesaikan berbagai tugas dalam manajemen bisnis.

j. Kepemimpinan direktif

Sistem manajemen ini menekankan bahwa karyawan mengetahui apa yang diharapkan manajer dari mereka, mengatur pekerjaan yang harus dilakukan dan memberikan instruksi khusus untuk pekerjaan yang efektif.

k. Kepemimpinan yang mendukung

Ini mendukung dan memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik. Pemimpin mendukung dan memberikan solusi dan perubahan ketika karyawan menghadapi masalah sulit di tempat kerja.

1. Kepemimpinan partisipatif

Jenis kepemimpinan ini mirip dengan sistem demokrasi di mana semua karyawan memiliki kesempatan untuk dilihat. Perbedaannya adalah bahwa demokrasi menjadi fokus pendapat dan gagasan karyawan, sedangkan kepemimpinan partisipatif memberi kesempatan kepada karyawan untuk berpartisipasi dalam kegiatan perusahaan. (Priansa, 2017:163-165).


m. Kepemimpinan delegatif

Perilaku suka memerintah menunjukkan kurangnya dukungan dan bimbingan dari pemimpin. Pemimpin berkomunikasi dengan karyawan dan membuat keputusan yang mewakili semua karyawan mereka.

n. Kepemimpinan berorientasi prestasi

Gaya kepemimpinan ini diukur dengan 5 indikator, yaitu: pemimpin menetapkan tujuan yang sulit untuk sukses, pemimpin memberi penghargaan atas kesuksesan, pemimpin menciptakan hambatan jika kinerja buruk atau memperingatkan karyawan jika tidak memenuhi kinerjanya, pemimpin memberi penghargaan kepada karyawan atas kinerja yang memuaskan, pemimpin mencari peningkatan meningkatkan kinerja karyawan (Afrizal, 2015:153).

2. Pengukuran Gaya Kepemimpinan

- 
- a. Charisma , Kharisma pemimpin mempengaruhi bawahan untuk bertindak dan berperilaku sesuai dengan keinginan pemimpin.
 - b. Ideal influence (pengaruh ideal), seorang pemimpin yang baik harus mampu mempengaruhi bawahannya secara positif.
 - c. Inspiration, manajer harus memiliki kemampuan untuk menjadi sumber motivasi bagi bawahannya, sehingga pengembangan dan kompetensi bawahan diperhitungkan.
 - d. Intellectual stimulation, kemampuan intelektual seorang pemimpin akan mampu membimbing bawahannya untuk berprestasi dan berpikir kreatif serta penuh inovasi untuk perkembangan yang lebih baik.
 - e. Individualized consideration (perhatian individu), pemimpin yang memberikan perhatian secara individual terhadap karyawan dapat mempengaruhi karyawan untuk memiliki rasa kesetiaan yang tinggi terhadap pemimpinnya (Patricia, 2013:5)

2.3.2 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan terkadang dipahami sebagai kekuatan untuk menggerakkan dan mempengaruhi orang. Manajemen adalah proses, alat, dan praktik untuk membuat orang bertindak sesuai dengan keinginan atau keinginan mereka. Banyak hal yang dapat memotivasi orang, termasuk ketakutan, penghargaan, kekuatan, dan motivasi.

Manajemen, atau manajemen, adalah kelompok ilmu sosial terapan karena prinsip dan modelnya berguna untuk meningkatkan

kehidupan masyarakat. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memotivasi orang lain untuk mencapai tujuan. Manajemen adalah suatu proses organisasi yang mengarahkan dan memotivasi berbagai aktivitas untuk mencapai tujuan organisasi melalui penggunaan teknik-teknik manajemen. (Priansa, 2017:148-149).

Kepemimpinan adalah ilmu yang mempelajari bagaimana memimpin, mempengaruhi dan menjaga orang lain agar bertindak sesuai dengan metode yang telah ditentukan (Irham Fahmi, 2013:120).

Berdasarkan pengertian kepemimpinan di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah bagian yang dianggap penting bagi struktur organisasi, yang meliputi kemampuan pemimpin dan bagaimana pengaruhnya terhadap orang lain dan anggota. sehingga individu atau kelompok bawahan mau melakukan apa yang diinginkan pimpinan, dan memperbaiki perilaku, mendorong perilaku bawahan dan melakukan perilaku yang baik yang berkaitan dengan kinerja untuk mencapai tujuan organisasi.

1. Teori-Teori Kepemimpinan

Menurut Wirawan, teori gaya kepemimpinan yang paling banyak dibahas dalam teori dan penelitian manajemen adalah teori gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan penting karena gaya kepemimpinan menggambarkan bagaimana seorang pemimpin bekerja untuk mempengaruhi para pengikutnya dan mencapai tujuan-tujuannya. Teori gaya kepemimpinan

merupakan bagian dari teori organisasi lainnya. Teori-teori gaya kepemimpinan berdasarkan penelitian di antaranya adalah :

a. Teori Ohio State University

Teori ini berdasarkan pada dua dimensi :

- 1) Dimensi Consideration Dimensi, Peduli terhadap bawahan berarti pemimpin bersikap ramah dan mendukung, menunjukkan kepedulian terhadap bawahan dan memperhatikan kebutuhan mereka, ciri-ciri perilaku kepemimpinan dalam situasi ini: membantu karyawan mencapai hasil kerja, mendengarkan masalah dan berkomunikasi. Dengan kata lain, memberi waktu dan menerima keluhan kaum tertindas, dan menerima pandangan kaum tertindas, memperlakukan kaum tertindas dan bekerja sesuai kebutuhannya sesuai dengan kaum tertindas.
- 2) Dimensi Initiating Structure, mengidentifikasi dan mengontrol tingkat manajemen untuk proyek dan menentukan tindakan bawahan untuk mencapai tujuan tertentu. Tanda-tanda perilaku kepemimpinan dalam situasi ini antara lain: mengkritik dan meremehkan mereka yang malas dan tidak produktif, memberikan tanggung jawab penuh kepada bawahan, mengingatkan

bawahan akan praktik kerja dan standar kerja, dan menetapkan tujuan kinerja.

b. Teori University Of Michigan

1) Perilaku Kerja Manajer yang efektif melakukan tugas secara berbeda dari bawahan mereka. Mereka berfokus pada aktivitas perilaku kerja seperti perencanaan, pengorganisasian kerja, koordinasi tugas atau bawahan, mendapatkan sumber daya, dan memberikan bantuan teknis yang dibutuhkan oleh karyawan.

2) Hubungan Pemimpin tipe ini fokus pada hubungan interpersonal. Mereka memiliki rasa hormat dan keberanian untuk mendukung pemimpinnya dan mencoba memahami masalah yang dihadapi pemimpinnya (Wiarawan, 2013).

2. Fungsi Kepemimpinan

Dalam buku (Priansa, 2017:157-158) menyebutkan fungsi dari kepemimpinan sebagai berikut :

a. Perencanaan

Perencanaan berkenaan dengan aspek sebagai berikut :

- 1) Mencari informasi tersedia
- 2) Membuat rencana yang dapat terlaksana
- 3) Mendefinisikan tugas
- 4) Pemrakarsaan

Pemrakarsaan berkenaan dengan aspek sebagai berikut :

- a) Membimbing tim dengan tujuan dan rencana
- b) Memberikan penjelasan mengapa tujuan dan rencana merupakan hal yang sangat penting
- c) Pembagian kerja antar anggota tim
- d) Menetapkan standar kelompok

5) Pengendalian

Pengendalian berkenaan dengan aspek sebagai berikut:

- a) Pemeliharaan antara kelompok
- b) Mempengaruhi belalunya waktu
- c) Pastikan semua tindakan dilakukan untuk mencapai tujuan
- d) Kebutuhan untuk memelihara komunikasi
- e) Mendorong kelompok untuk bertindak atau mengambil keputusan

6) Pendukung

Pendukung berkenaan dengan aspek sebagai berikut :

- a) Mengenal orang dan kontribusi mereka
- b) Mendorong kelompok/individu
- c) Membangun tim kerja yang kuat
- d) Menghilangkan stres dengan humor
- e) Memerintahkan orang lain untuk menyelesaikan perselisihan atau menyelidiki masalah tersebut

7) Penginformasian

Penginformasian berkenaan dengan aspek sebagai berikut:

- a) Memberikan penjelasan mengenai detail tugas dan rencana perusahaan
- b) Memberikan informasi baru bagi kelompok
- c) Menerima informasi dari kelompok
- d) Membuat catatan dari ide dan konsep yang mampu dilaksanakan dan masuk akal

8) Pengevaluasian Pengevaluasian berkenaan dengan aspek sebagai berikut :

- a) Menilai kelayakan ide
- b) Periksa efek dari efek yang dimaksud
- c) Mengevaluasi kinerja tim
- d) Membantu bisnis untuk menilai tindakannya sendiri sehubungan dengan kondisi yang ada

3. Gaya Kepemimpinan

Menurut Wahjosumidjo (2015:84) Dikatakannya, kekuatan dalam proses pengambilan keputusan dan pemecahan masalah itu seperti kepemimpinan. Ini adalah sebagai berikut:

a. Konsultatif

Konten kepemimpinan berfokus pada kepemimpinan, manajemen diri, dan kolaborasi dengan karyawan dan tim. Peran seorang pemimpin lebih pada berkomunikasi, menasihati, memotivasi, dan berpikir untuk mencapai tujuan mereka yang berada di bawahnya. Karyawan dipercaya Karyawan diberdayakan untuk membuat keputusan sendiri Keputusan penting ada di tangan manajer Mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik Penghargaan untuk intimidasi dan penghargaan kepada tangan yang terlibat. Kebebasan untuk berbicara dengan atasan Anda.

Ciri-ciri gaya kepemimpinan konsultatif adalah sebagai berikut:

- 1) Pemimpin mengambil keputusan dan solusi setelah mendengarkan keluhan bawahan
- 2) Pejabat diberi penghargaan dan hukuman karena mendorong misionaris
- 3) Menjaga hubungan baik dengan bawahan

b. Partisipatif

Jenis pemerintahan ini mirip dengan demokrasi di mana pemimpin mempengaruhi semua pegawainya. Hal yang berbeda itu baik dan sangat demokratis dengan banyak pilihan dan banyak kegiatan serta banyak hadiah dan kemampuan anggota untuk menjawab pertanyaan di bidang bisnis.

Ciri-ciri gaya kepemimpinan partisipatif adalah sebagai berikut:

- 1) Manajer dan bawahan terlibat dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah, dengan kata lain manajer memiliki kesempatan untuk mengambil keputusan yang dilakukan berdasarkan ide dan pendapat bawahan.
- 2) Manajer memberikan kebebasan kepada bawahan untuk melakukan pekerjaannya.
- 3) Hubungan dengan bawahan terjalin dalam suasana persahabatan dan saling percaya.
- 4) Motivasi yang diberikan kepada bawahan tidak hanya didasarkan pada pertimbangan finansial tetapi juga pada peran penting bawahan dalam pelaksanaan fungsi organisasi.

c. Delegatif

Tidak ada dukungan dan tidak ada kesempatan untuk mendapatkan kekuasaan. Seorang manajer berkomunikasi dengan karyawan, membuat keputusan, dan menginformasikan semua karyawan.

Ciri-ciri gaya kepemimpinan partisipatif adalah sebagai berikut:

- 1) Pemimpin membahas masalah yang dihadapi bawahan kemudian memberitahu bawahan bagaimana mengambil keputusan dan memecahkan masalah tersebut.
- 2) Bawahan berhak menentukan langkah untuk melaksanakan keputusan dan hubungan yang kurang tunduk.

d. Direktif

Kepemimpinan berarti bahwa pemimpin dengan jelas menjelaskan apa yang dilakukan pemimpin dan apa yang diharapkan dari pemimpin. Manual memberikan panduan dan arahan khusus dan menyediakan alur kerja yang ditetapkan.

Ciri-ciri gaya kepemimpinan partisipatif adalah sebagai berikut:

- 1) Seorang manajer bertanggung jawab untuk memecahkan masalah dan membuat keputusan tentang semua aktivitas, dan dia hanya menugaskan pekerjaan kepada bawahannya.
- 2) Direktur harus mempertimbangkan segala hal yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan.

- 3) Kepemimpinan membuat manajemen bekerja.
- 4) Pemimpin mengancam dan menghukum hamba yang tidak menunaikan tugasnya.
- 5) Karena pemimpin tidak memiliki kepercayaan terhadap kemampuan bawahannya, hubungan dengan bawahannya tidak mendukung perkembangan mereka.

2.3.4 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja

Efisiensi atau efektifitas adalah keluaran atau hasil dari suatu proses. Dari sisi manajemen, kinerja adalah jumlah atau kualitas produk atau jasa yang diberikan oleh karyawan (Luthans, 2016:165). Tindakan adalah apa yang dilakukan dan bagaimana melakukannya (Vibovo, 2011: 7). Efektivitas adalah kinerja dan karakteristik yang diinginkan (Sutrisana, 2013: 279).

Kepuasan kerja adalah kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh individu atau kelompok berdasarkan keterampilan atau kemampuan yang diperoleh melalui pembelajaran dan keinginan untuk berbuat baik

Kinerja dapat didefinisikan sebagai perilaku pengguna untuk mencapai tujuan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berhubungan dengan kinerja. Karakteristik pekerjaan yang mempengaruhi kinerja dipengaruhi oleh dua faktor:

Kepribadian itu penting, semua keterampilan dan usaha

b Faktor di luar individu, seperti: bisnis, kebijakan pemerintah, pasokan bahan baku secara bertahap dan sebagainya. (Idrus, 2018: 107) Bahasa Inggris.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

a. Gaya kepemimpinan

Ini adalah konsep yang awalnya dikembangkan dalam psikologi tradisional untuk menggambarkan pengaruh sosial pada kelompok. Banyak orang percaya bahwa gaya kepemimpinan adalah tentang menjadi yang pertama, terbesar dan terkuat.

b. Pengembangan staf

Jika perkembangan individu pegawai dan organisasi secara keseluruhan, maka perkembangan pegawai meliputi pertumbuhan individu atau pegawai ketika pegawai akan mengembangkan organisasi.

c. Area kerja

Desain tempat kerja harus mempertimbangkan berbagai masukan. Menciptakan tempat kerja yang lebih baik dengan kinerja yang lebih tinggi membutuhkan kesadaran akan perilaku yang memengaruhi pekerjaan dan bagaimana berperilaku sendiri.

d. Sistem kompensasi karyawan

Ini adalah salah satu strategi yang digunakan manajer SDM untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang tepat dan memungkinkan mereka untuk meningkatkan kinerjanya.

e. Kepuasan karyawan

Ada banyak indikator yang mempengaruhi kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya dan gaji memegang peranan penting dalam proses ini. Biaya internal berasal dari produk kerja seperti pekerjaan dan biaya eksternal berasal dari biaya seperti biaya tenaga kerja.

f. Motivasi pegawai

Motivasi adalah tentang semangat internal karyawan dan dorongan untuk mencapai kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan (Agustinus, 2018: 69-72).

4. Indikator Mengukur Kinerja Karyawan

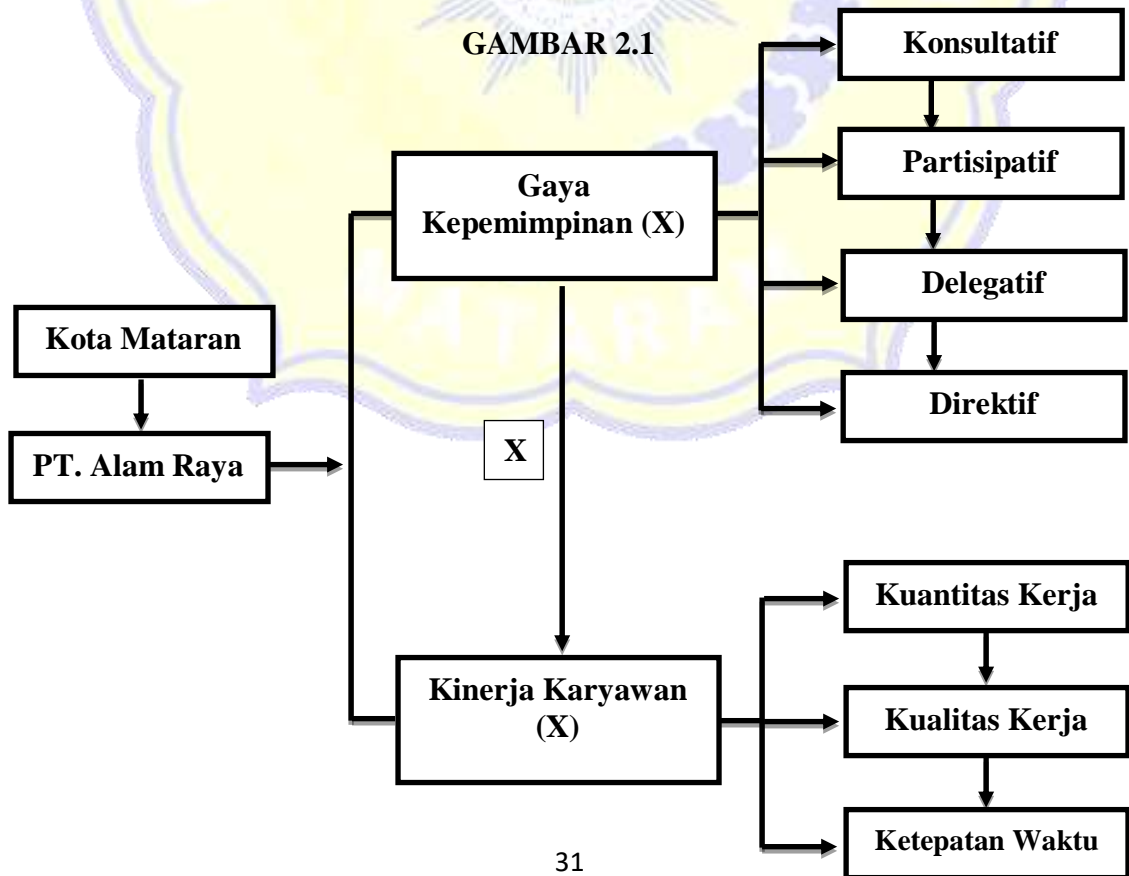
Menurut Bentoro, ada lima indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai, yaitu.

- a. Kualitas pekerjaan diukur dari sudut pandang karyawan yang melakukan pekerjaan yang dilakukan dan kesempurnaan pekerjaan yang berkaitan dengan keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas adalah kuantitas yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah-istilah seperti jumlah unit, jumlah tahapan pekerjaan yang terorganisir.

- c. Ketepatan waktu adalah sejauh mana kegiatan dilakukan sesuai jadwal, dalam hal perencanaan dan hasil serta durasi maksimum kegiatan lainnya.
- d. Efisiensi adalah tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan peralatan) yang dioptimalkan untuk memaksimalkan hasil penggunaan sumber daya setiap unit.
- e. Kebebasan adalah sejauh mana seorang karyawan dapat melakukan tugasnya dengan terlibat dalam aktivitas. Ini adalah sejauh mana karyawan berkomitmen untuk bekerja dengan perusahaan dan peran karyawan di tempat kerjanya (Bintoro, 2017: 107-108).

2.4 Kerangka Berpikir

GAMBAR 2.1



2.5 Hipotesis

Hipotesis ini merupakan pendapat, tetapi hasilnya belum final, tetapi harus dievaluasi. Hipotesis adalah pemikiran atau gagasan yang mungkin benar atau salah. Jika hipotesis ditentukan benar dari data yang tersedia, itu bukan "objektif" atau "objektif". Karena pernyataan tesis adalah "benar". Jadi, hypo berarti "di bawah". Oleh karena itu, menurut penulis berpikir adalah suatu tanggapan kritis, suatu tanggapan yang tidak benar, untuk menimbulkan suatu jawaban atau pendapat. Argumen, tentu saja, merupakan tanggapan lain terhadap suatu masalah

Itu bisa diteliti berdasarkan metode penelitian. Oleh karena itu, dapat dikatakan berpikir adalah berpikir berdasarkan logika. Dengan informasi di atas, penulis dapat mengambil keputusan tentang tujuan penelitian. yaitu:

Ho : Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT.

Nata lama Raya Mataram.

Ha : Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT.

Nata lama Raya Mataram

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang peneliti gunakan adalah *field research* atau penelitian lapangan yaitu yang dilakukan di kantor PT Nata Alam Raya yang berlokasi di Jl Gajah Mada No.13 Komplek Ruko asia Regency, Jempong, Mataram, Nusa Tenggara Barat dengan pendekatan metode kuantitatif.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di kantor PT Nata Alam Raya yang beralamat di Jl Gajah Mada No.13 Komplek Ruko asia Regency, Jempong, Mataram, Nusa Tenggara Barat. Sedangkan waktu penelitian terhitung mulai dari bulan Desember 2022.

3.3 Sumber Data

Sumber data adalah subyek dari mana data dapat di peroleh. Untuk penelitian ini data di peroleh dari Direktur Utama dan karyawan PT Nata Alam Raya.

Berikut pembagian sumber data yang di pakai dalam penelitian ini.

3.3.1 Data Primer

Data primer merupakan informasi yang diperoleh dari lapangan (konter) melalui observasi, wawancara dan kuesioner (Asnawi & Masyhuri, 2011:153). Pada penelitian ini sumber

data primernya adalah seluruh karyawan PT Nata Alam Raya yang nantinya akan di peroleh melalui observasi.

3.3.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber informasi penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media (diterima dan direkam oleh lembaga terdekat dan/atau lembaga lain). (Asnawi dan Masyhuri, 2011: 155).

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah bidang yang luas: objek/subjek yang memiliki bentuk dan karakteristik tertentu yang diputuskan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut (Asnawi & Masyhuri, 2011:141) populasi yang akan diteliti adalah keseluruhan. Dalam penelitian ini seluruh karyawan PT Nata Alam Rai berjumlah 17 orang.

3.4.2 Sampel

(Sugiyono, 2014:148) Sampel adalah kesamaan angka dan nilai dalam suatu populasi. Karena jumlah orang yang sedikit, maka digunakan metode sampel. Sampling penyelesaian adalah teknik pengambilan sampel di mana ukuran sampel sebanding dengan populasi. Oleh karena itu, sampel penelitian ini adalah seluruh anggota populasi yaitu 17 orang.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Kuesioner

Kuesioner adalah proses pengumpulan data yang dilakukan dengan cara meminta responden atau keterangan tertulis untuk dijawab (Supriyanto & Machfudz, 2010: 199). Untuk mendapatkan data yang akurat, kuesioner diberikan kepada karyawan PT Nata Alam Rai, ada dua jenis pertanyaan untuk mengukur aspek gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan. Juga, temukan pertanyaan yang tepat dan coba juga kuisnya.

3.5.2 Dokumentasi

Sastra adalah proses mencari informasi tentang bahan atau bentuk apa pun seperti catatan, laporan, buku, surat kabar, majalah, surat, risalah rapat, kalender, program, dll. Mengumpulkan dengan membandingkan dan memvalidasi hasil penelitian. Semua hal ini berarti mendapatkan informasi yang mendalam, informasi dasar, dan pengaturan tubuh (Supriyanto dan Matchfoodz, 2010:199-200).

3.6 Pengembangan Instrument

3.6.1 Penyusunan Instrument

Instrumen penelitian merupakan alat untuk mengukur fenomena alam dan sosial (Sugiono, 2014: 178). Instrumen yang digunakan adalah angket yang disusun dengan skala Likert, dimana setiap pertanyaan memiliki lima jawaban yang berbeda. Untuk itu dipilih bobot lain berdasarkan skala Likert berdasarkan gaya

kepemimpinan dan kinerja karyawan, kemudian responden diberikan untuk memilih salah satu jawaban yang berbeda yaitu:

4 = Setuju (S)

3 = Kurang Setuju (KS)

2 = Tidak Setuju (TS)

1 = Sangat Tidak Setuju (STS).

3.6.2 Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Alat tersebut akan berguna jika dapat mengukur apa yang dibutuhkan, dan menampilkan data dari berbagai metode yang dipelajari. Tes ini digunakan untuk mengetahui kebenaran atau keakuratan kuesioner. Jika baik, maka instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang diukurnya.

Menurut Sugiono, dasar penilaian ketepatan tes dan analisis adalah jika nilai hasil tes $> 0,361$, maka item tersebut valid jika nilai item tersebut $< 0,361$. mengatakan itu ilegal (Sugiono, 2014: 208).

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas mengacu pada keyakinan bahwa instrumen tersebut dapat diandalkan untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data.

Paket tes yang reliabel adalah alat ukur dengan indikator dan variabel. Suatu pertanyaan dikatakan benar atau benar jika

jawabannya konsisten dengan istilah-istilah tersebut dari waktu ke waktu. Produk dan Layanan Statistik (SPSS) 22 untuk Windows digunakan dalam penelitian ini.

Jika suatu variabel memiliki cronbach's alpha $> 60\%$ (0,60) maka variabel tersebut dianggap reliabel, tetapi jika cronbach's alpha $() < 60\%$ (0,60) maka variabel tersebut dianggap reliabel dan tidak reliabel (Asnawi & Masyhuri, 2011). : 1701 - 171).

3.7 Teknik Analisis Data

Dalam melakukan penelitian ini, penulis menganalisis data berdasarkan langkah-langkah berikut :

3.7.1 Uji Asumsi Klasik

Garis regresi dapat digunakan untuk mengkonfirmasi bahwa solusinya linier dan untuk memeriksa prediksi (validitas), yaitu konsep normalitas dan multikolinearitas.

f. tes yang terstandar

Implementasi harus didasarkan pada manfaat bukan manfaat berdasarkan faktor penelitian. Uji standar ini bertujuan untuk mengetahui distribusi kualitas dari berbagai metode yang digunakan dalam penelitian.

Untuk mencari standar, perhitungan tunggal dapat dilakukan dengan bantuan Statistical Product and Service Solution (SPSS). Uji statistik yang digunakan adalah analisis Skewness dan Kurtosis, jika

nilai rasio antara -2 dan +2 (Rochaety, 2007:138) maka distribusi dapat dikatakan normal.

b Tes multiplisitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah regresi tersebut menemukan adanya hubungan antara variabel bebas (independen). Sebuah variabel tunggal belum tentu memiliki hubungan positif antara variabel independen. Pengaturan diri adalah derajat kekuatan hubungan antara dua dan lebih lemah jika berubah (Nazili, 2012:57).

Untuk mengidentifikasi probabilitas atau multiplisitas dalam model kapasitas, lihat nilai toleransi tersebut, dan pasangannya, yaitu faktor inflasi varians (VIF). Jika VIF kurang dari 0,10 dan lebih dari 10 maka terjadi multikolinieritas, sedangkan jika nilai VIF berada pada rentang 0,10 sampai 10 maka tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen (Masyhuri, 2010: 252). Dalam penelitian ini dengan bantuan Statistical Product and Service Solution (SPSS).

3.7.2 Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi sederhana. Variabel yang akan di korelasikan terdiri dari variabel X sebagai variabel bebas dan variabel Y sebagai variabel terikat. Adapun rumusnya antara lain (Kadir, 2015:177) : $Y = a + bX + e$

Keterangan :

\hat{Y} = kinerja karyawan (variabel terikat/variabel yang dipengaruhi)

a = koefisien konstanta

b = koefisien regresi sederhana

X_1 = Gaya kepemimpinan (variabel bebas),

e = *error term*(variabel pengganggu)

Nilai koefisien regresi sangat penting untuk dianalisis disini, karena penelitian ini merupakan yang pertama. Artinya, jika variabel b bernilai positif (+), maka dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang kecil antara variabel bebas dan variabel terikat, sehingga nilai variabel bebas sangat-sangat sederhana dan terikat pada . . Sebaliknya, jika nilai b (-) negatif menunjukkan pengaruh negatif dimana kenaikan nilai variabel independen akan menurunkan nilai variabel dependen. Dalam penelitian ini dengan bantuan Statistical Product and Service Solutions (SPSS).

3.7.3 Uji Koefisien Determinasi

Indikator determinasi adalah suatu nilai yang menunjukkan besarnya perubahan atau perubahan variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh adanya perubahan atau perubahan variabel independen (Randy Gulla, 2015: 13-17). Koefisien determinasi (R^2) menentukan tingkat yang paling akurat dalam analisis regresi, yang ditunjukkan dengan besarnya koefisien determinasi (R^2) antara 0 dan 1. Ditunjukkan angka resolusinya adalah R kuadrat. Jenis analisis ini

dilakukan oleh perangkat lunak SPSS. Jika nilai R² mendekati 1 maka model dianggap baik karena variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini dapat menjelaskan variabel terikat.

3.7.4 Uji Hipotesis t

Analisis statistik dan analisis penelitian ini akan dilakukan dengan data statistik menggunakan SPSS, sehingga hasilnya akurat dan dapat diandalkan.

Uji T digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini akan dilihat apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengujian dilakukan dengan taraf signifikansi 0,05. Jika signifikansi < 0,05 maka H₀ ditolak dan H_a diterima dan jika signifikansi > 0,05 maka H₀ diterima dan H_a ditolak. Dengan cara yang sama, olee oị họi si amata > meja, tuduhan diterima, a, họi <ttapata tậ, tuduhan ditolak. (Priyatno, 2014: 145).