

HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN DENGAN KINERJA KARYAWAN PD. PASAR TOHAGA KABUPATEN - BOGOR

Paisal Anwar¹⁾, Karma Syarif²⁾, Herman³⁾

¹Mahasiswa, Fakultas Ekonomi, Universitas Pakuan

²Dosen, Ketua Komisi Pembimbing, Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan

³Dosen, Anggota Komisi Pembimbing, Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan

Email: paisalanwar.110@gmail.com

ABSTRAK

PAISAL ANWAR, NPM 021113110. Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan PD. Pasar Tohaga Kabupaten - Bogor. Dibawah bimbingan, KARMA SYARIF Dan Pembimbing HERMAN.

PD. Pasar Tohaga Unit Ciawi Kabupaten Bogor merupakan perusahaan yang bergerak dibidang penjualan kios dan pengelolaan keseluruhan aktifitas para pedagang yang mengisi kios yang telah disediakan oleh pihak PD. Pasar Tohaga Unit Ciawi Kabupaten Bogor untuk memberikan rasa aman dan nyaman bagi pengunjung dan pengelola kios.

Penelitian ini bertujuan untuk (1) Untuk mengetahui gaya kepemimpinan pada PD. Pasar Tohaga Unit Ciawi Kabupaten Bogor (2) Untuk mengetahui kinerja karyawan pada PD. Pasar Tohaga Unit Ciawi Kabupaten Bogor (3) Untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan pada PD. Pasar Tohaga Unit Ciawi Kabupaten Bogor

Jenis penelitian yang digunakan dalam melakukan penelitian ini adalah kuantitatif. Metode analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, analisis koefisien korelasi, koefisien determinasi, analisis regresi linier sederhana, uji hipotesis dengan menggunakan alat bantu software SPSS versi 22.

Hasil analisis koefisien korelasi *product moment* diperoleh $r = 0,949$. Artinya, gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan mempunyai hubungan yang sangat kuat. Hasil koefisien korelasi determinasi dapat diketahui bahwa kontribusi peranan variabel gaya kepemimpinan terhadap turun naiknya kinerja karyawan adalah sebesar 90%. Sedangkan sisanya sebesar 10% dipengaruhi oleh faktor lain diluar gaya kepemimpinan. Hasil uji hipotesis koefisien korelasi menunjukkan $t\text{-hitung} (9,486) > t\text{-tabel} (1,314)$ maka H_0 ditolak H_a diterima, artinya terdapat hubungan yang nyata dan positif antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan pada PD. Pasar Tohaga Unit Ciawi Kabupaten Bogor.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Penelitian

Untuk menghadapi kehidupan yang serba modern ini setiap pimpinan perusahaan harus mengutamakan peningkatan kualitas sumber daya manusia untuk menghadapi atau mengatasi persaingan – persaingan dari pengusaha

lainnya, dan konsumen yang semakin menjulang tinggi. Manusia sebagai sumber daya yang paling potensial yang mempunyai sifat kegigihan, kemampuan dan keterampilannya yang sangat kreativitas agar dapat menggerakkan jalannya roda perusahaan. Untuk memajukan gerak laju perusahaan sangat penting jika dipengaruhi oleh suatu system

pola hubungan yang terjadi didalam suatu perusahaan, baik hubungan sesama karyawan maupun karyawan dengan atasan.

Pola hubungan yang terjadi antara atasan dengan bawahan maka akan dapat menyebabkan karyawan merasa nyaman dan senang ataupun sebaliknya karyawan merasa tidak nyaman dan tidak senang untuk bekerja diperusahaan tersebut, untuk itulah didalam organisasi harus selalu dilakukan perencanaan, pengelolaan sumber daya manusia untuk mendapatkan karyawan yang tepat untuk menduduki jabatan yang tepat didalam perusahaan tersebut. Pengelolaan sumber daya manusia pada fungsi manajemen organisasi adalah menyangkut masalah kepemimpinan mereka di dalam perusahaan, yang akan menjalankan suatu fungsi organisasi tersebut. Cara dan pola tingkah laku seorang pemimpin akan diartikan oleh bawahannya yang telah bekerja sama di dalam perusahaan tersebut.

Seorang pimpinan di dalam suatu organisasi harus dapat menciptakan integrasi yang serasi dengan para bawahan maupun karyawannya termasuk membina kerjasama yang harus mengarah agar mendorong gairah kinerja para bawahannya sehingga terciptanya motivasi – motivasi yang positif yang dapat menimbulkan niat semangat dan usaha kinerja karyawan yang sangat maksimal dan juga didukung dengan fasilitas – fasilitas organisasi yang mencapai sasaran organisasi. Seorang pimpinan adalah salah satu faktor bagian dari manajemen yang harus dapat memainkan peran penting agar dapat untuk mempengaruhi dan memberikan sikap tegas kepemimpinan serta perilaku individu dan kelompok pada

bawahannya, agar dapat membentuk sikap kepemimpinan yang telah di terapkan di perusahaan.

Dapat dipastikan perilaku seorang pimpinan akan berperan penting terhadap kondisi psikologis bawahannya, karena seorang bawahan itu akan mencontoh perilaku seorang pimpinan dengan cara melihat, mengamati, dan meniru kinerja seorang pimpinan yang dilakukannya, jika seorang pimpinan memberikan contoh yang baik kepada bawahannya maka bawahannya pun akan memberikan kinerja yang sangat baik terhadap perusahaan, dan sebaliknya apabila perilaku pimpinan telah memberikan contoh yang tidak sesuai terhadap bawahan atau karyawan maka akan berpengaruh kurang baik terhadap kinerja karyawan terhadap perusahaan.

PD. Pasar Tohaga Unit Ciawi Kabupaten Bogor, merupakan perusahaan yang bergerak dibidang penjualan kios dan pengelolaan keseluruhan aktifitas para pedagang yang mengisi kios yang telah disediakan oleh pihak PD. Pasar Tohaga Unit Ciawi Kabupaten Bogor untuk memberikan rasa aman dan nyaman. Yang akan memberikan kemudahan bagi masyarakat untuk membeli kebutuhan pokok kehidupan sehari – hari.

Untuk menjalankan kegiatan didalam suatu perusahaan maka harus memiliki manajemen yang mempunyai jiwa kepemimpinan yang handal, oleh karena itu jiwa kepemimpinan sangatlah berpengaruh didalam suatu perusahaan yang harus diterapkan. Para pedagang dan pengunjung pasar yang mengeluh atas keditakpuasan terhadap pelayanan yang diberikan oleh karyawan PD. Pasar Tohaga Unit Ciawi Kabupaten Bogor yang memberikan pelayanan kebersihan dan pelayanan keamanan yang kurang baik

terhadap pengunjung pasar dan pedagang pasar, maka dari itu dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dari pihak PD. Pasar Tohaga Unit Ciawi Kabupaten Bogor kurang tegas terhadap karyawan atau bawahannya, ketika seorang pemimpin itu tidak tegas terhadap bawahannya maka akan timbul perilaku karyawan yang kurang baik dalam melakukan suatu pekerjaan, contohnya karyawan PD. Pasar Tohaga Unit Ciawi Kabupaten Bogor sering terlambat masuk kerja untuk melakukan pekerjaan kebersihan dilingkungan pasar yang membuat para pedagang dan pengunjung merasa tidak puas atas pelayanan kebersihan yang telah diberikan.

Tabel 1.1 menunjukan bahwa karyawan PD. Pasar Tohaga Unit Ciawi Kabupaten Bogor setiap bulannya ada yang tidak hadir dan sering terjadinya keterlambatan masuk jam kerja dengan berbagai alasan. Yang membuat kurangnya Pelayanan dari pihak PD. Pasar Tohaga Unit Ciawi Kabupaten Bogor kepada pengunjung dan pedagang Pasar.

Tabel 1.1
Daftar Absensi Karyawan 2017

No	Bulan	S	M	I	TM	C	T
1	Januari	2	5	3	6	2	18
2	Februari	2	5	4	6	2	19
3	Maret	3	4	3	8	4	22
4	April	2	4	4	4	4	18
5	Mei	3	5	3	6	3	20
6	Juni	1	4	3	6	2	16
7	Juli	4	6	8	12	6	36
8	Agustus	3	4	4	5	4	20
9	September	2	6	6	9	5	28
10	Oktober	3	4	5	4	3	19
11	November	1	4	4	4	4	17
12	Desember	4	4	3	6	3	20
Total		30	55	50	76	42	253

Sumber : SDM PD. Pasar Tohaga Unit Ciawi Kabupaten Bogor 1 tahun

Keterangan:

M : Mangkir I
: Ijin
S : Sakit C
: Cuti
TM : Telat Masuk T
: Total

Dari data absensi karyawan jumlah terlambat masuk kerja karyawan terlihat sangat tinggi setiap bulannya terutama pada bulan juli sebanyak 12 karyawan yang terlambat masuk kerja dan pada bulan september mencapai 9 kali terlambat masuk kerja, sehingga belum sesuai dengan harapan perusahaan yang menginginkan setiap bulannya jumlah terlambat masuk kerja, karyawan nol atau tidak ada karyawan yang terlambat masuk kerja. Untuk jumlah mangkir karyawan setiap bulan masih terlihat cukup tinggi 5 sampai 6 kali mangkir. Untuk jumlah karyawan yang ijin dan cuti kerja terlihat masih sangat tinggi setiap bulannya sangat tidak sesuai dengan harapan perusahaan. Dengan adanya kondisi tersebut, hal itu tentu saja akan mempengaruhi terhadap kinerja masing-masing karyawan dan bisa mengakibatkan tujuan perusahaan tidak tercapai dengan optimal.

1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dipaparkan diatas penulis ingin merumuskan masalah diantaranya,

1. Ketidak tegassannya seorang pimpinan yang mengakibatkan seorang karyawan suka melakukan keterlambatan masuk kerja sehingga mengakibatkan gaya kepemimpinan

PD. Pasar Tohaga Unit Ciawi Kabupaten Bogor Belum Tercapai dengan optimal.

2. Masih banyak karyawan yang melanggar peraturan dan tata tertib perusahaan seperti, keterlambatan masuk kerja, mangkir, ijin dan cuti, sehingga mengakibatkan kinerja karyawan PD. Pasar Tohaga Unit Ciawi Kabupaten Bogor belum tercapai dengan optimal.

1.2.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gaya kepemimpinan pada PD. Pasar Tohaga Unit Ciawi Kabupaten Bogor
2. Bagaimana kinerja karyawan pada PD. Pasar Tohaga Unit Ciawi Kabupaten Bogor
3. Bagaimana hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan pada PD. Pasar Tohaga Unit Ciawi Kabupaten Bogor

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini antara lain:

Untuk mendapatkan data dan informasi yang diperlukan dalam penyusunan skripsi, serta sebagai salah satu syarat dalam menempuh ujian guna menjadi Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Pakuan.

1.3.2. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan pada PD. Pasar Tohaga Unit Ciawi Kabupaten Bogor
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada PD. Pasar Tohaga Unit Ciawi Kabupaten Bogor
3. Untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan PD. Pasar Tohaga Unit Ciawi Kabupaten Bogor

1.4. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi banyak pihak adapun kegunaan penelitian yang dimaksud adalah:

1. Kegunaan teoritis

Penulis sangat berharap agar hasil dari penelitian ini dapat berguna dalam memberikan suatu gambaran dan pengetahuan kepada pembaca mengenai hubungan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di perusahaan.

2. Kegunaan praktis

Penelitian ini juga diharapkan menjadi suatu masukan yang bermanfaat bagi perusahaan agar kedepannya dapat lebih baik lagi dalam mengatur sumber daya manusia sehingga terjadi peningkatan kinerja.

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen

2.1.1. Pengertian Manajemen

Organisasi tidak lepas dari kata manajemen, di mana semua kegiatan dengan organisasi dilakukan secara sistematis agar setiap tujuan yang diinginkan tercapai dengan maksimal. Termasuk pula organisasi berbentuk perusahaan yang pada umumnya berusaha mengembangkan usahanya dengan baik agar mendapatkan tujuan yang diharapkan. Keberhasilan tujuan suatu organisasi tergantung dari bagaimana organisasi tersebut mampu melakukan manajemen dengan baik.

Manajemen adalah proses pengordinasian kegiatan - kegiatan pekerjaan, sehingga pekerjaan tersebut terselsaikan secara efektif dan efisien dengan melalui orang lain.

(Robins dan culter, 2007:9)

Manajemen adalah bekerja dengan orang – orang untuk menentukan, menginterpretasikan dan mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, pengarahan, kepemimpinan dan pengawasan

(Handoko, 2011:4)

2.1.2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manusia merupakan sumberdaya paling penting dalam usaha suatu organisasi, untuk mencapai keberhasilannya pengelola organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumberdaya manusianya. Dibawah ini dirumuskan definisi

manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh para ahli Yaitu:

“ *Personel management is the planning, organizing, directing and controlling of the procurement, development, compensation, integration, individual, organizational and societal are accomplished* ”.

(Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan, dan masyarakat).

(Flippo yang dikutip Hasibuan. 2007:11)

Manajemen SDM didefinisikan sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi – fungsi manajemen yaitu *planning, organizing, leading and controlling*, dalam setiap aktivitas/fungsional SDM mulai proses penarikan, seleksi, pelatihan, dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditunjukkan bagi peningkatan kontribusi produktif dari SDM organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

(Herman Sofyandi. 2008:6)

Manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan – tujuan organisasi. Konsekuensinya, para manajer disetiap tingkat harus melibatkan diri mereka dengan MSDM.

(R.Wayne Mondy (2008:4)

2.1.3. Fungsi – fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi oprasional manajemen sumber daya manusia adalah pengadaan sumber daya manusia, pengembangan sumber daya manusia, pemberian kompensasi, pengintegrasian, dan pemeliharaan sumber daya manusia.

(Prof. Dr. Wilson Bangun,
S.E, M.Si. 2012 : 7)

Fungsi – fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu;

1. Pengadaan Sumber Daya Manusia

Fungsi ini merupakan aktivitas manajemen sumber daya manusia dalam memperoleh tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan (jumlah dan mutu) untuk mencapai tujuan organisasi. Pengadaan tenaga kerja mencakup analisis pekerjaan, perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen sumber daya manusia, dan seleksi serta penempatan sumber daya manusia.

✓ Analisis Pekerjaan

Analisis pekerjaan merupakan aktivitas yang dilakukan untuk memperoleh informasi tentang suatu pekerjaan. Berdasarkan informasi tersebut akan diketahui uraian (description) dan syarat – syarat (requirement) yang harus dipenuhi untuk menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu.

✓ Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan sumber daya manusia merupakan proses secara sistematis untuk menyesuaikan kebutuhan – kebutuhan dengan ketersediaan sumber daya manusia baik yang bersumber dari dalam maupun luar organisasi diperkirakan pada satu periode tertentu.

✓ Rekrutmen

Rekrutmen bisa dapat dilakukan untuk perusahaan baru dan perusahaan yang sudah ada sebelumnya. Rekrutmen untuk perusahaan baru dilakukan untuk mengisi seluruh posisi pekerjaan sesuai struktur dan analisis pekerjaan yang telah ditetapkan.

✓ Seleksi Sumber Daya Manusia

Seleksi dilakukan apabila jumlah calon tenaga kerja melebihi dari jumlah yang dibutuhkan organisasi. Seleksi sumber daya manusia adalah proses sistematis untuk memilih calon tenaga kerja yang paling sesuai menempati posisi tertentu dalam organisasi.

✓ Penempatan Sumber Daya Manusia

kepuasan karyawan akan tercapai bila penempatan mereka sesuai dengan kemampuan yang dimiliki sehingga produktivitas kerja akan lebih baik pula. Suatu tantangan di hadapan manajer dalam penempatan karyawan, kesalahan disini akan berakibat pada ketidak puasan yang menimbulkan tingkat absensi dan perputaran yang tinggi.

2. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan Sumber Daya Manusia (Human Resource Development/HRD) Merupakan proses peningkatan pengetahuan dan keterampilan melalui pendidikan dan latihan.

✓ Pengembangan Karir (Career Planning)

Serangkaian pekerjaan yang akan dilakukan dilakukan seseorang dalam hidupnya untuk mencapai sasaran karir yang ingin dicapai. Suatu kesulitan yang dihadapi oleh banyaka orang untuk mencapai sasaran karir, karena terdapat perubahan – perubahan tugas

akibat perubahan system dan perkembangan teknologi.

✓ Pengembangan Organisasi

Proses perubahan yang terencana dengan melakukan perubahan – perubahan pada sistem, dan stuktur organisasi. Untuk mencapai hasil – hasil yang efektif dan efisien, OD dapat diterapkan pada berbagai bentuk dan jenis organisasi dan bagian dalam organisasi. Tidak jarang suatu organisasi terpaksa memperluas atau mempersempit struktur akibat bertambah atau berkurangnya aktivitas yang diakibatkan semakin banyak atau sedikitnya pesanan.

✓ Manajemen dan Penilaian Kinerja

Manajemen kinerja (performance management) adalah serangkaian dari berbagai aktivitas organisasi yang diarahkan untuk mencapai tujuan yang berkaitan dengan peningkatan produktivitas individu dan kelompok dalam organisasi. Penilaian kinerja merupakan umpan balik (feedback) dari hasil kerja karyawan.

3. Pemberian Kompensasi

Kompensasi merupakan imbalan yang dibayarkan kepada karyawan atas jasa – jasa yang telah mereka sumbangkan kepada perusahaan.

✓ Kompensasi Finansial

Jasa – jasa yang disumbangkan karyawan atas pekerjaannya dihargai dalam bentuk uang, baik secara langsung maupun tidak langsung. Kompensasi finansial langsung adalah penghargaan yang dibayarkan dalam bentuk gaji, upah, intensif, dan bonus. Sedangkan, kompensasi finansial tidak langsung adalah bentuk imbalan

finansial yang dibayarkan secara tidak langsung, seperti jaminan social, pengobatan, asuransi, liburan, pensiun, dan berbagai tunjangan lain.

✓ Kompensasi Nonfinansial

Penghargaan diberikan bukan dalam bentuk uang tetapi seseorang akan memperoleh kepuasan dari pekerjaan, dan lingkungan organisasinya. Kompensasi itu dapat berupa kebijakan organisasi, manajer yang berkualitas, rekan kerja yang menyenangkan, waktu yang fleksibel, dan pembagian pekerjaan yang baik.

4. Pengintegrasian

Integrasi berarti mencocokkan keinginan karyawandengan kebutuhan organisasi. Pengintegrasian mencakup, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kepemimpinan.

✓ Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya. Dengan motivasi kerja, karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

✓ Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah cara karyawan untuk merasakan pekerjaannya. Seorang karyawan dapat merasakan pekerjaannya menguntungkan atau merugikan dirinya, tergantung pada persepsi mereka apakah pekerjaannya memberikan kepuasan atau ketidakpuasan. Keadaan ini dapat dilihat dari hasil pekerjaannya, kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja mereka.

✓ Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi individu atau kelompok untuk mencapai sasaran.

Seorang pemimpin akan menetapkan arah melalui suatu visi, kemudian menyatukan dan menyelaraskan sumber daya – sumber daya organisasi secara tepat.

5. Pemeliharaan Sumber Daya Manusia

Pemeliharaan karyawan berarti mempertahankan karyawan untuk tetap berada pada organisasi sebagai anggota yang memiliki loyalitas dan kesetiaan yang tinggi. Karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan akan bertanggung jawab atas pekerjaannya, biasanya memiliki kinerja yang baik. Kegiatan ini berhubungan dengan komunikasi dengan karyawan serta kesehatan dan keselamatan kerja.

✓ Komunikasi Kerja

Komunikasi merupakan salah satu fungsi manajemen yang menjalankan tugas – tugas pengendalian, pengawasan, pengungkapan emosi, dan informasi. Manajer akan memberikan perintah kerja kepada para karyawan melalui komunikasi yang efektif. Selain itu komunikasi dapat disampaikan oleh bawahan ke tingkat yang lebih tinggi sebagai umpan balik, menginformasikan kemajuan pekerjaan, dan menyampaikan permasalahan – permasalahan pekerjaan.

✓ Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan kerja adalah melindungi para karyawan dari luka – luka akibat kecelakaan yang disebabkan pekerjaan. Berbagai penyebab kecelakaan kerja dapat terjadi baik yang diakibatkan faktor pekerjaan maupun faktor manusianya sendiri.

Kesehatan kerja menunjukkan bebasnya seorang karyawan dari gangguan penyakit akibat pekerjaannya. Lingkungan yang bersih akan memberikan kenyamanan kerja membuat karyawan jauh dari penyakit.

Berdasarkan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia diatas, saling mempengaruhi satu sama lain. Apabila terdapat ketimpangan dalam salah satu fungsi, akan mempengaruhi fungsi yang lain. Tingkat efektivitas dan fungsifungsi manajemen sumber daya manusia tersebut, ditentukan oleh profesionalisme sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan.

2.1.4. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah mengatur dan menetapkan kepegawaian yang mencakup masalah:

(Hasibuan. 2007:14)

1. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description*, *jobspecification*, *job requirement* dan *job evaluation*.
2. Menetapkan penarikan seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan *the right man on the right place and on the right job*.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang

5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan kita pada khususnya.
6. Memonitor dengan cerdas undang – undang perburuhan dan kebijakan pemberian balas jasa perusahaan – perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
8. Melaksanakan pendidikan, pelatihan dan penilaian prestasi kerja.
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertical maupun horizontal.
10. Mengatur pension, pemberhentian, dan pesangonnya.

2.2. Kepemimpinan

2.2.1. Pengertian Kepemimpinan

Dalam kenyataan para 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 untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

Berikut ini akan dikemukakan tentang kepemimpinan menurut para ahli:

Kepemimpinan adalah orang yang memiliki wewenang untuk member tugas, mempunyai kemampuan untuk membujuk atau mempengaruhi oranglain dengan melalui pola hubungan yang baik guna mencapai tujuan yang telah ditentukan.

(Amirullah. 2015:167)

Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan.

(Irham Fahmi. 2013:68)

Kepemimpinan sebagai kemampuan untuk memengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang diterapkan. Kepemimpinan berfokus pada kualitas dan karakteristik personal. Pencarian atas kepribadian, social, fisik, atau intelektual yang membedakan seorang pemimpin menjadi tahap awal dalam riset kepemimpinan.

(Stephen P.Robbins Timothy A.Judge. 2014:149)

2.2.2. Ciri – Ciri Pemimpin

Untuk mewujudkan seseorang menjadi pemimpin yang ideal dibutuhkan syarat – syarat yang tergambar dalam bentuk cirri – cirri yang termiliki. Adapun cirri – cirri untuk menjadi seorang pemimpin adalah.

(Irham Fahmi. 2013:75)

1. Kompetensi yang sesuai dengan zamannya. Artinya kompetensi yang dimilikinya sangat berguna untuk diterapkan pada saat itu, dan kompetensi tersebut diakui oleh banyak pihak serta pakar khususnya. Misalnya pada saat situasi ekonomi sedang mengalami fluktuasi dan inflasi yang tidak diharapkan, maka pemimpin perusahaan masih mampu

mempertahankan perusahaan dengan segala karyawan yang dimiliki.

2. Memahami setiap permasalahan secara lebih dalam dibandingkan dengan orang lain, serta mampu memberikan keputusan terhadap permasalahan tersebut.
3. Mampu menerapkan *the right man and the right place* secara tepat dan baik. *The right man and the right place* adalah menempatkan orang sesuai dengan tempatnya dan kemampuan atau kompetensi yang dimilikinya.

2.2.3. Tipe – Tipe Kepemimpinan

Menurut (Siagian. 2008:36), tipe – tipe kepemimpinan adalah:

1. Tipe kepemimpinan otoriter

Tipe kepemimpinan ini menempatkan kekuasaan di tangan satu orang. Pemimpin bertindak sebagai pelaksana keputusan, perintah, dan bahkan kehendak pimpinan. Pimpinan memandang dirinya lebih dalam segala hal, dibandingkan dengan bawahannya. Kemampuan bawahan selalu dipandang rendah sehingga dianggap tidak mampu berbuat sesuatu tanpa diperintah.

2. Tipe Kepemimpinan Kendali Bebas

Tipe kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari tipe kepemimpinan otoriter. Pemimpin berkedudukan sebagai symbol. Kepemimpinan dijalankan dengan memberikan kebebasan penuh pada orang yang dipimpin dalam mengambil keputusan dan melakukan kegiatan menurut kehendak dan kepentingan masing –

masing. Baik secara perorangan maupun kelompok – kelompok kecil. Pemimpin hanya memfungsikan dirinya sebagai penasihat

3. Tipe Kepemimpinan Demokratis

Tipe kepemimpinan ini menempatkan manusia sebagai factor utama dan terpenting dalam setiap kelompok/organisasi. Pemimpin memandang dan menempatkan orang yang dipimpinnya sebagai subjek yang memiliki kepribadian dengan berbagai aspeknya, seperti dirinya juga. Kemauan, kehendak, kemampuan, hasil pikiran, pendapat, kreativitas, inisiatif yang berbeda – beda dapat dihargai disalurkan secara wajar. Tipe pemimpin ini selalu berusaha untuk memanfaatkan setiap orang yang dipimpin. Kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan yang aktif, dinamis, dan terarah.

2.2.4. Fungsi dan Sifat Kepemimpinan

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

1. Fungsi Penentu Arah

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

2. Fungsi Sebagai Juru Bicara

Fungsi ini mengarahkan seorang pemimpin untuk berperan sebagai

penghubung antara organisasi dengan pihak – pihak luar yang berkepentingan seperti pemilik saham, pemasok, penyalur, lembaga keuangan, dan instansi pemerintah yang terkait.

3. Fungsi Sebagai Komunikator

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

4. Fungsi Sebagai Mediator

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

5. Fungsi Sebagai Integrator

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

Untuk menjamin tercapainya optimalisasi seorang pemimpin, maka pemimpin juga harus memiliki sifat–sifat dan ciri–ciri dari kepemimpinan yang mendukung fungsi kepemimpinannya. Sifat–sifat dan ciri–ciri dari kepemimpinan

yang berhasil dapat dijelaskan sebagai berikut

1. Watak dan kepribadian yang terpuji. Agar para bawahan maupun orang yang berada diluar organisasi mempercayainya, seorang pemimpin harus mempunyai watak dan kepribadian yang terpuji.
2. Keinginan melayani bawahan. Seorang pemimpin harus percaya pada bawahan. Untuk mendengarkan pendapat bawahan dan berkeinginan untuk membantu mereka menimbulkan dan mengembangkan keterampilan mereka agar karir mereka meningkat.
3. Memahami kondisi lingkungan. Seorang pemimpin tidak hanya menyadari tentang apa yang sedang terjadi disekitarnya, tetapi juga harus memiliki pengertian yang memadai, sehingga dapat mengevaluasi perbedaan kondisi organisasi dan para bawahan.
4. Intelegensi yang tinggi. Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan berfikir pada taraf yang tinggi. Untuk dituntut menganalisis problem dengan efektif, belajar dengan cepat, dan memiliki minat yang tinggi untuk mendalami ilmu.
5. Berorientasi kedepan. Seorang pemimpin harus memiliki instuisi, kemampuan memprediksi, dan visi sehingga dapat mengetahui sejak awal tentang kemungkinan–kemungkinan apa yang dapat mempengaruhi organisasi yang dikelolanya.
6. Sikap terbuka dan lugas. Pemimpin harus sanggup mempertimbangkan fakta–fakta dan inovasi yang baru. Lugas namun konsisten pada pendiriannya.

Dengan demikian maka jelas pemimpin mempunyai kelebihan–kelebihan baik pribadi maupun kemampuan sosial yang mencerminkan nilai–nilai positif. Sehingga orang yang berpredikat sebagai pemimpin adalah orang–orang yang memenuhi syarat–syarat atau sifat–sifat kepemimpinan yang dapat

dikategorikan pada aspek kelebihan fisik, kelebihan rohani, dan kelebihan resiko

2.2.5. Indikator – Indikator

Kepemimpinan

Menurut Kartono (2013: 34) menyatakan sebagai berikut :

1. Kemampuan Mengambil Keputusan
Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternative yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.
2. Kemampuan Memotivasi
Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.
3. Kemampuan Komunikasi
Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.
4. Tanggung Jawab
Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

5. Kemampuan Mengendalikan Emosional
Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

2.3.Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

(Anwar Prabu. 2013:67)

Seluruh hasil yang diproduksi pada fungsi pekerjaan atau aktivitas khusus selama periode khusus.

(Amirullah. 2015:231)

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.3.1. Tahapan Manajemen Kerja

Tahapan – tahapan pelaksanaan manajemen kinerja meliputi hal – hal berikut:

1. Tahapan Manajemen kerja
Perencanaan kinerja dilakukan pada tahap awal dari keseluruhan proses manajemen kinerja. Pada tahapan awal organisasi harus menetapkan tujuan dan sasaran kinerja, criteria kinerja, dan indikator kinerja sebagai bentuk komitmen kinerja.
2. Tahapan Pelaksanaan Kinerja
Tahapan pelaksanaan kinerja merupakan implementasi tanggung jawab manajer untuk melakukan pengoordinasian, pengendalian,

pendelegasian, dan pengarahan kerja kepada bawahannya.

3. Tahapan Penilaian Kinerja
Penilaian kinerja digunakan untuk mengetahui sejauh mana tujuan perjanjian organisasi telah dicapai. Idealnya, penilaian kinerja tidak hanya dilakukan oleh manajer, tetapi bawahan hendaknya juga diberi peluang untuk terlibat agar mereka dapat melakukan konfirmasi dengan penilaian kinerja yang dilakukan oleh manajemennya.
4. Tahapan Perbaikan Kinerja
Tahapan perbaikan kinerja merupakan tahapan pembaharuan dan perjanjian ulang penetapan kembali akuntabilitas kinerja yang harus dipenuhi oleh karyawan, revisi tujuan, target kinerja, standar kinerja, dan revisi criteria kinerja. Manajer perlu melakukan pembaharuan tujuan dan rencana kegiatan untuk menjaga agar organisasi tidak kehilangan arah tujuan.

(Sjafri dan Aida. 2007:154)

2.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja merupakan suatu konstuktur multidimensi yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor – faktor tersebut diantaranya adalah.

1. Faktor Personal/individual
Meliputi unsure pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu karyawan.
2. Faktor Kepemimpinan
Meliputi aspek kualitas manajer dan *team leader* dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja pada karyawan.
3. Faktor Tim
Meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kelompok, dan keeratan anggota tim.
4. Faktor sistem

Meliputi sistem kinerja atau infrastuktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.

5. Faktor Konsektual
Meliputi tekanan dan pemahaman lingkungan eksternal dan internal.

(Sjafri dan Aida.2007:155)

2.3.3. Kriteria Atau Indikator Ukuran – Ukuran Kinerja

Menurut Robins (2006:260) Indikator atau kriteria untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator yaitu;

1. Kualitas
Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas
Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah sirkulasi aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan Waktu
Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada waktu yang sinyaakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektifitas
Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan dengan maksud memainkan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya.
5. Kemandirian
Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerja pada komitmen kerjanya. Hal ini merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan insting dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

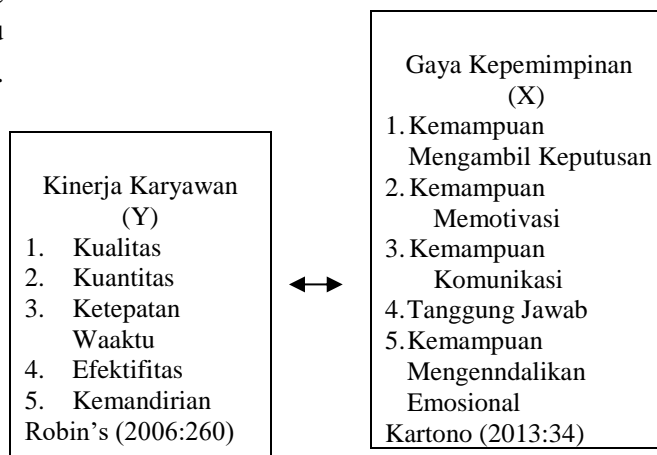
2.4. Kerangka Pemikiran

Seorang pemimpin sangatlah berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena seorang pimpinan harus menjadi perencana, pelaku penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan organisasi tidak akan terwujud tanpa peran aktif seorang pimpinan ataupun karyawan di dalamnya. Namun demikian untuk mendukung tercapainya sasaran tersebut sangat dibutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai keterampilan yang handal pada institusinya. Hal ini sangat penting mengingat sumber daya manusia merupakan faktor kunci dan penggerak utama kegiatan operasional perusahaan, sehingga sumber daya manusia yang sangat vital tersebut, maka tentunya harus dapat perhatian secara berkesinambungan baik aspek pembinaan material maupun non-material. Penggunaan tenaga kerja terarah dan efektif merupakan faktor penentu dalam upaya peningkatan kinerja. Karena itu, dibutuhkan kebijakan perusahaan yang mampu menggerakkan tenaga kerja agar pemimpin dapat bekerja lebih produktif sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan perusahaan.

Faktor yang harus dipertimbangkan salah satu diantaranya masalah Gaya Kepemimpinan.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan.

Gambar : 2.1
Konstelasi Penelitian



Variable Independen (X) : Gaya Kepemimpinan.

Variable independen/variable bebas merupakan variable penyebut atau penentu.

Variable dependen (Y) : Kinerja Karyawan

2.5. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian, kerangka pemikiran dan uraian-uraian sebelumnya, maka hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan pada PD. Pasar Tohaga Unit Ciawi Kabupaten Bogor kurang baik.
2. Kinerja karyawan pada PD. Pasar Tohaga Unit Ciawi Kabupaten Bogor kurang baik.

Diduga adanya hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan pada PD. Pasar TohagaUnit Ciawi Kabupaten Bogor.

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang penulis gunakan adalah deskriptif kuantitatif, dimana peneliti mengumpulkan data berdasarkan dari sumber data bukan dari peneliti. Dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian mengenai hubungan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, dimana dalam penelitian ini untuk hubungan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan banyaknya karyawan yang sering melakukan keterlambatan masuk jam kerja, mangkir, ijin, dan cuti.

3.2. Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

3.2.1. Objek Penelitian

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan sebagai variabel X (*independent variable*) dan kinerja karyawan sebagai variabel Y (*dependent variable*) pada PD. Pasar Tohaga Unit Ciawi Kabupaten Bogor.

3.2.2. Unit Analisis

Unit analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah unit analisis berupa individual, yaitu berupa sumber data yang diperoleh merupakan respon setiap individu. Individu yang dimaksud yaitu karyawan PD. Pasar Tohaga Unit Ciawi Kabupaten Bogor, sebanyak 28 karyawan.

3.2.3. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang dilakukan penulis pada PD. Pasar Tohaga Unit Ciawi Kabupaten Bogor, Jl. Sukabumi, Kabupaten Bogor, 16720.

3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1. Jenis Data Penelitian

Jenis data yang diteliti penulis adalah kuantitatif data yang berbentuk

dokumen yang diperoleh dari kepala unit SDM PD. Pasar Tohaga Unit Pasar Ciawi, karena penelitian yang digunakan berhubungan dengan alat analisis statistik untuk mengolah hasil survei dari kuesioner dimana akan diuji untuk menemukan ada atau tidaknya hubungan antar variabel tersebut. Selain itu, sebagai langkah awal untuk mengetahui fenomena nyata yang terjadi pada perusahaan yang diteliti tersebut.

3.3.2. Sumber Data Penelitian

Data-data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui dua sumber, yaitu :

1. Sumber data primer

Data primer, data yang diperoleh melalui hasil penelitian secara langsung terhadap objek yang diteliti yaitu PD. Pasar Tohaga Unit Ciawi Kabupaten Bogor dan data primer yang dimaksud adalah hasil wawancara terhadap pihak perusahaan bagian SDM.

2. Sumber data sekunder

Data sekunder, data yang diperoleh berupa data-data dari berbagai sumber dokumen atau laporan tertulis lainnya yang tersedia pada PD. Pasar Tohaga Unit Ciawi Kabupaten Bogor.

3.4. Metode Pengumpulan Data

3.4.1. Sumber Data Primer dan Sekunder

Beberapa jenis prosedur pengumpulan data dengan cara :

1. Data Primer

Untuk data primer ini, pengumpulan data dilakukan dengan dua cara yaitu :

a. Wawancara

Yaitu proses interaksi dan komunikasi untuk memperoleh data yang diperlukan. Dalam hal ini penulis melakukan wawancara dengan pihak-pihak yang terkait dengan permasalahan yang diteliti yaitu mengenai gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan. Kegiatan wawancara dilakukan oleh kepala bagian SDM PD. Pasar Tohaga Unit Ciawi Kabupaten Bogor.

b. Kuesioner

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis mengenai gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan kepada responden untuk dijawabnya.

Dari prosedur pengumpulan data dengan cara kuesioner, penulis menggunakan skala likert sebagai berikut.

2. Data Sekunder (Studi Kepustakaan)

Dalam pengumpulan data ini penulis mempelajari literatur yang ada kaitannya dengan variabel penelitian maupun obyek penelitian untuk memperoleh data melalui berbagai sumber teoritis dari buku (*literature*) baik dari buku-buku penunjang lainnya serta bahan mata kuliah yang berkaitan dengan penulisan skripsi ini.

3.5. Metode Analisis Data

3.5.1. Uji Validitas

- Uji Validitas

Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Masrun menyatakan “Item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau $r = 0,3$ ”. Jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid.

Rumus yang digunakan untuk uji validitas adalah sebagai berikut:

- Korelasi *Pearson Product Moment*

Pertanyaan	R hitung	R tabel n=15 A= 5%	Keterangan	Kesimpulan
1	0,518991	0,361	r hitung > r tabel	Valid
2	0,409096	0,361	r hitung > r tabel	Valid
3	0,410942	0,361	r hitung > r tabel	Valid
4	0,412562	0,361	r hitung > r tabel	Valid
5	0,487187	0,361	r hitung > r tabel	Valid
6	0,409908	0,361	r hitung > r tabel	Valid
7	0,468983	0,361	r hitung > r tabel	Valid
8	0,429398	0,361	r hitung > r tabel	Valid
9	0,526537	0,361	r hitung > r tabel	Valid
10	0,565852	0,361	r hitung > r tabel	Valid

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{(n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2)(n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2)}}$$

(Sugiyono, 2014,217)

Tabel 3.3

Uji Validitas Variabel Gaya
Kepemimpinan

Hasil pengujian validitas instrumen pada tabel diatas menunjukkan 10 atribut pernyataan variabel gaya kepemimpinan telah mencapai kriteria validitas. Semua koefisien validitas dicapai lebih tinggi dibandingkan nilai kritis nilai korelasi pearson 0,361. Dengan demikian 10 atribut pernyataan tersebut dianggap telah tepat digunakan untuk mengukur variabel gaya kepemimpinan.

Tabel 3.4

Uji Validitas Kinerja

Pertanyaan	R hitung	R tabel n=10 A= 5%	Keterangan	Kesimpulan
1	0,4632273	0,361	r hitung > r tabel	Valid
2	0,504212	0,361	r hitung > r tabel	Valid
3	0,431829	0,361	r hitung > r tabel	Valid
4	0,589775	0,361	r hitung > r tabel	Valid
5	0,421029	0,361	r hitung > r tabel	Valid
6	0,474796	0,361	r hitung > r tabel	Valid
7	0,451585	0,361	r hitung > r tabel	Valid
8	0,448263	0,361	r hitung > r tabel	Valid

Hasil pengujian validitas instrumen pada tabel diatas menunjukkan 8 atribut pernyataan variabel kinerja telah mencapai kriteria validitas. Semua koefisien validitas dicapai lebih tinggi dibandingkan nilai kritis nilai korelasi pearson 0,361. Dengan demikian 8 atribut pernyataan tersebut dianggap telah tepat digunakan untuk mengukur variabel kinerja.

3.5.2. Uji Reliabilitas

- Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan *internal consistency*, yaitu dilakukan dengan cara mencobakan instrumen sekali saja, kemudian dianalisis dengan menggunakan teknik *Alpha Cronbach*. Suatu instrumen dinyatakan reliabel, bila koefisien reliabilitas minimal 0.6. berdasarkan pendapat tersebut, maka dapat diketahui bahwa suatu instrumen dinyatakan reliabel jika nilai *Alpha Cronbach* \geq 0.6, sedangkan suatu instrumen dinyatakan tidak reliabel jika nilai *Alpha Cronbach* \leq 0.6.

(Sugiyono, 2014,220)

Rumus yang digunakan untuk uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

- K
oefisien

reliabilitas *Alpha Cronbach*

$$r_i = \frac{k}{(K - 1)} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right\}$$

Keterangan:

r_i = Nilai reliabilitas

k = Jumlah Item

$\sum s_i^2$ = Jumlah Varians

tiap-tiap skor

s_t^2 = Varians total

(Sugiyono, 2014,365)

Tabel 3.5

Uji Reabilitas Variabel Gaya
Kepemimpinan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,624	10

Hasil pengujian reabilitas untuk variabel gaya kepemimpinan mencapai sebesar 0,624. Nilai ini telah memenuhi kriteria minimum reabilitas yakni 0,6. Dengan demikian disimpulkan bahwa jawaban yang diberikan responden 10 atribut pernyataan variabel gaya kepemimpinan telah konsisten.

Tabel 3.6

Uji Reabilitas Variabel Kinerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,613	8

Hasil pengujian reabilitas untuk variabel kinerja mencapai sebesar 0,613. Nilai ini juga telah memenuhi kriteria minimum reabilitas yakni 0,6. Dengan demikian disimpulkan bahwa jawaban yang diberikan responden 8 atribut pernyataan variabel kinerja telah konsisten.

3.5.3. Analisis Koefisien Korelasi

Rumus Korelasi *Product Moment* yaitu untuk mengukur tingkat atau eratnya hubungan antara dua variabel yaitu variabel gaya kepemimpinan dengan variabel kinerja yang berskala ordinal.

Dapat diukur dengan menggunakan rumus Korelasi *Product Moment* sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{(n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2)(n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2)}}$$

(Sugiyono, 2014,228)

3.5.4. Koefisiensi Determinasi

$$KD = (r^2)$$

KD = Koefisien Determinasi

r^2 = Koefisien Korelasi

(Sugiyono, 2014,231)

3.5.5. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana dalam penelitian ini digunakan untuk memprediksi suatu persamaan yang menghubungkan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan.

Rumus yang digunakan untuk analisis regresi linier sederhana adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

a = Konstanta

b = Kemiringan fungsi

X = Variabel gaya kepemimpinan

Y = Variabel kinerja

3.5.6. Uji Hipotesis

Uji hipotesis ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada hubungan yang positif atau tidak antara variabel gaya kepemimpinan dengan variabel kinerja karyawan pada PD. Pasar Tohaga Unit Ciawi Kabupaten Bogor dan untuk membuktikan apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak.

Dimana rumusan hipotesis statistik sebagai berikut:

$H_0 : r = 0$, berarti tidak ada hubungan yang nyata antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan.

$H_a : r > 0$, berarti ada hubungan yang nyata dan positif antara gaya

kepemimpinan dengan
kinerja karyawan.

Uji hipotesis dilakukan menggunakan
rumus sebagai berikut;

$$t_h = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

r = koefisien korelasi

n = jumlah sampel

(Sugiyono, 2014,230)

Untuk mencari t_{tabel} menggunakan

:

$\alpha = 0,05$ dan $dk = n-2$ dengan
menggunakan uji dua arah maka kriteria
hasil pengujiannya adalah sebagai berikut:

- Terima H_0 jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$

Artinya, tidak ada hubungan yang nyata
antara gaya kepemimpinan dengan
kinerja karyawan.

- Terima H_a dan Tolak H_0 jika nilai

$t_{hitung} > t_{tabel}$

Artinya, ada hubungan yang nyata dan
positif antara gaya kepemimpinan
dengan kinerja karyawan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. PEMBAHASAN

4.1.1. Gaya Kepemimpinan Pada PD.

Pasar Tohaga Unit Ciawi Kabupat en Bogor

N	Valid	28
	Missin g	0
	Mean	88,00
	Median	87,50
	Mode	86
	Std. Deviation	6,815
	Variance	46,444
	Skewness	-,034
	Std. Error of Skewness	,687
	Kurtosis	,044
	Std. Error of Kurtosis	1,334
	Range	23
	Minimum	77
	Maximum	100
	Sum	880

$$\text{Skor Teoritik (X)} = \frac{1(10)+5(10)}{2} = 30$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas skor
rata – rata empirik lebih tinggi
sebesar 88,00 dibandingkan skor rata
– rata teoritik sebesar 30. Maka
dapat diartikan bahwa rata – rata
jawaban responden atas pernyataan
pada instrument variabel gaya
kepemimpinan(X) yaitu $88,00 > 30$
artinya gaya kepemimpinan PD.
Pasar Tohaga Unit Ciawi Kabupaten
Bogor adalah baik.

4.1.2. Karyawan PD. Pasar Tohaga Unit Ciawi Kabupaten Bogor

Statistics Kinerja		
N	Valid	28
	Missing	0
Mean		32,71
Median		33,00
Mode		33
Std. Deviation		1,802
Variance		3,249
Skewness		,299
Std. Error of Skewness		,441
Kurtosis		,217
Std. Error of Kurtosis		,858
Range		8
Minimum		29
Maximum		37

$$\text{Skor Teoritik (Y)} = \frac{1(8)+5(8)}{2} = 24$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas skor rata – rata empirik lebih tinggi sebesar 32,71 dibandingkan skor rata – rata teoritik sebesar 24. Maka dapat diartikan bahwa rata – rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument variabel

4.1.3. Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan PD. Pasar Tohaga Unit Ciawi Kabupaten Bogor

Untuk mengentahui hubungan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PD. Pasar Tohaga Unit Ciawi Kabupaten Bogor.

1. Analisis Korelasi Pearson

Tabel 4.25
Analisis Koefisien Korelasi
Correlations

		Gaya	kinerja
gaya	Pearson Correlation	1	,949**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	28	28
kinerja	Pearson Correlation	,949**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	28	28

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

Interpretasi hasil output spss adalah sebagai berikut :

Dari perhitungan koefisien korelasi tersebut diperoleh nilai $r = 0,949$ berarti hubungan antara variabel gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan adalah sangat kuat.

2. Analisis Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan, maka digunakan rumus koefisien determinasi sehingga dapat dilakukan perhitungan sebagai berikut :

$$\begin{aligned} Kd &= rs^2 \times 100\% \\ &= 0,949^2 \times 100\% \\ &= 90\% \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan diatas, diperoleh kd sebesar 90% sehingga dapat dikatakan bahwa faktor gaya kepemimpinan mempunyai kontribusi sebesar 90 % dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan faktor – faktor lainnya mempunyai kontribusi sebesar 10% dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi (uji t)

Untuk menentukan apakah hubungan yang nyata atau tidak antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan, maka dilakukan uji signifikan yaitu dengan uji t sebagai berikut :

$$t_h = \frac{rs\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-rs^2}} = \frac{0,949\sqrt{28-2}}{\sqrt{(1-0,949)^2}} = \frac{4,838}{0,51} = 9,486$$

Untuk mencari t_{tabel} digunakan asumsi taraf nyata $\alpha = 0,1$ dengan $df = n-2 = 28-2 = 26$

Sehingga dapat diperoleh besarnya $t_{\text{tabel}} = 1,314$. Besarnya $t_{\text{hitung}} (9,486) > t_{\text{tabel}} (1,314)$, oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Karena $t_h > t_{\text{tabel}}$ yang

artinya terdapat hubungan yang nyata dan positif antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasannya, maka dapat diambil suatu simpulan sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan pada PD. Pasar Tohaga Unit Ciawi Kabupaten Bogor skor rata – rata empiric sebesar 88,00 dan skor rata – rata teoritik sebesar 30. Skor rata – rata empiric lebih tinggi dibandingkan dengan skor rata – rata teoritik dengan nilai $88,00 > 30$, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan pada PD. Pasar Tohaga Unit Ciawi Kabupaten Bogor baik.
2. Kinerja Karyawan pada PD. Pasar Tohaga Unit Ciawi Kabupaten Bogor skor rata – rata empiric sebesar 32,71 dan skor rata – rata teoritik sebesar 24. Skor rata – rata empiric lebih tinggi dibandingkan dengan skor rata – rata teoritik dengan nilai $32,71 > 24$, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan pada PD. Pasar Tohaga Unit Ciawi Kabupaten Bogor baik.
3. Hasil analisis korelasi *Product Moment* diperoleh $r = 0,949$. Artinya, gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan mempunyai hubungan yang sangat kuat. Hasil analisis koefisien

determinasi dapat diketahui bahwa kontribusi peranan variabel gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan yang nilainya sebesar 90%. Sedangkan sisanya sebesar 10% dipengaruhi oleh faktor lain diluar gaya kepemimpinan. Hasil uji hipotesis koefisien korelasi menunjukkan t-hitung ($9,486$) $>$ t-tabel ($1,314$) maka H_0 ditolak H_a diterima, artinya terdapat hubungan yang positif antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan Pada PD. Pasar Tohaga Unit Ciawi Kabupaten Bogor.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil analisis, maka penulis akan memberikan saran-saran yang mungkin dapat berguna bagi perusahaan yaitu sebagai berikut :

1. Bisa dilihat dari nilai gaya kepemimpinan sebesar 39,28 yang menandakan bahwa gaya kepemimpinan pada PD. Pasar Tohaga Unit Ciawi Kabupaten Bogor relatif baik. Namun saya sarankan agar PD. Pasar Tohaga Unit Ciawi Kabupaten Bogor lebih memperketat aturan dan meningkatkan hasrat karyawan untuk bekerja.
2. Bila dilihat dari nilai kinerja karyawan sebesar 53,57 yang menandakan bahwa kinerja karyawan pada PD. Pasar Tohaga Unit Ciawi Kabupaten

- Bogor relatif baik. Hanya harus menjaga konsistensi kinerja karyawan.
3. Pada setiap karyawan disarankan untuk meningkatkan kinerja hal ini dimaksudkan untuk menumbuhkan suasana kompetitif dalam bekerja, sehingga sifat gaya kepemimpinan untuk selalu meningkatkan prestasi kerja akan terjaga. Hal ini tentunya akan berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah, (2015), *Manajemen Strategi:Teori konsep Kinerja*, Jakarta, Mitra Wacana Media
- Anwar Prabu, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Bangun, Wilson, (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta.
- Flippo, (2007), *Manajemen Personalia*, Jilid 1, Erlangga Jakarta.
- Hasibuan, (2007) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Cetakan 9, PT.Bumi Aksara.
- Herman Sofyandi, (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Husein, (2010), *Riset Pemasaran dan Bisnis*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Irham, Fahmi, (2013), *Prilaku Organisasi*. Bandung : Alfabeta.
- Kartono, (2008), *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mahsun, (2011), *Metode Penelitian Bahasa: Tahapan Strategi. Metode, dan Tekniknya*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mondy, R. Wayne, (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta.
- Pasolang, Harbani, (2008), *Kepemimpinan Birokrasi*, Bandung, : Alfabeta.
- Robbins, S dan Coulter, (2007), *Manajemen*, Edisi Kedelapan, Penerbit, PT. Indeks, Jakarta.
- Robins, Stephn P dan Timothy A Judge, (2014), *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, (2006), *Perilaku Organisasi*, edisi kesepuluh, Jkarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Siagian, Sondang P, (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiono, (2014), *Metode Penelitian Manajemen*, Bandung, Penerbit CV Alfabeta.
- Sjafri dan dan Aida, (2007), *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Bogor.