PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA DI PT. SUCCES JAYA ACADEMY DI KANTOR CABANG BOJONEGORO

S K R I P S I

Oleh:

ALFINA FARADITA
NIM. 19010052

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI CENDEKIA
BOJONEGORO
TAHUN 2023

PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SUCCES JAYA ACADEMY DI KANTOR CABANG BOJONEGORO

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat
guna mencapai gelar Sarjana Manajemen
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Cendekia
Bojonegoro

Oleh :

ALFINA FARADITA
NIM. 19010052

Menyetujui,

Dosen Pembimbing I	Dosen Pembimbing II
Drs. Suprapto, MM.	**Fatkur Mu'in, S.Ag., MM.**
NIDK. 8930430021	NIDN. 0704127002

Dipertahankan di Depan Panitia Penguji Skripsi

Progam Studi Manajemen

STIE CENDEKIA BOJONEGORO

Oleh:

Nama Mahasiswa	: Alfina faradita
NIM	: 19010052

Disetujui dan diterima pada:

Hari, Tanggal	: Rabu, 26 Juli 2023
Tempat	: Ruang J Kampus STIE CENDEKIA BOJONEGORO

Dewan Penguji Skripsi

1. Ketua Penguji : Drs. Moch.Subeki,MM (.....)
2. Anggota Penguji : Eka Adiputra,SE.,MSM. (.....)
3. Sekretaris Penguji : Fatkhur Mu'in,S.Ag.,MM. (.....)

Disahkan oleh :
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Cendekia Bojonegoro
Ketua

Nurul mazidah,SE.,MSA.,Ak
NIDN.0705067503

MOTTO

"Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan.

Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan.

Maka apabila engkau telah selasai (dari suatu urusan),

tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain),

Dan hanya Kepada Tuhanmulah engkau Berharap".

(QS.Al-Insyirah 5-8)

Kupersembahkan untuk :

Bapak dan ibu tercinta, yang telah merawat, menjaga, membimbing, melindungi serta selalu mendoakan dan memberi dukungan baik moril maupun materiil yang pastinya tidak trnilai dan tidak dapat terbayarkan oleh apapun.

Sahabat – sahabatku, yang telah memberi semangat dan motivasi.

Dosen dan Almamaterku Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Cendekia Bojonegoro sebagai tempatku menimba ilmu

Bangsa dan Negaraku

ABSTRAK

Faradita, Alfina, 2023. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Di PT. Succes Jaya Academy di Kantor Cabang Bojonegoro, Skripsi; Manajemen; STIE CENDEKIA; Drs.Suprapto, MM, selaku pembimbing I dan Fatkur Mu'in, S.Ag., MM.. selaku pembimbing II.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Kinerja

Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh suatu perusahaan. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan tersebut secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal. PT. Succes Jaya Academy Kantor Cabang Bojonegoro merupakan salah satu perusahaan yang juga berupaya untuk meningkatkan kinerja para karyawannya. Berdasarkan uraian masalah yang telah dikemukakan tersebut dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini adalah Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Succes Jaya Academy di Kantor Cabang Bojonegoro? Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dokumentasi. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 80 orang. Analisis data menggunakan SPSS 20 dengan metode *product moment.* Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa. Kepemimpinan sangat berpengaruh positif dan signifikan, dengan jumlah signifikannya (0,000), dalam peningkatan kinerja karyawan pada PT. Succes Jaya Academy. Berdasarkan F hitung 18.621 dengan tingkat signifikan sebesar 0,001 < 0,05, maka terdapat ada pengaruh Variabel Kepemimpinan (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y). correlation product moment dapat diketahui pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai yaitu pengaruh kepemimpinan (X) terhadap kinerja pegawai (Y) tergolong besar yaitu sebesar 27,1%. Berdasarkan dari data yang telah dijabarkan penulis menyimpulkan bahwa sejauh ini kepemimpinan yang diterapkan di PT. Succes Jaya Academy ini berjalan efektif dalam meningkatkan kinerja pegawainya. Sedangkan kinerja pegawai PT. Succes Jaya Academy telah baik dengan adanya peningkatan omzet perusahaan.

BIODATA SINGKAT PENULIS

Nama Lengkap	:	ALFINA FARADITA
NIM	:	19010052
Tempat, Tanggal lahir	:	Bojonegoro, 29 juli 1998
Agama	:	Islam
Pendidikan Sebelumnya	:	SMK Dharmawirawan Bojonegoro
Nama Orangtua/Wali	:	Bapak Sukadar, Ibu Sri Utami
Alamat Rumah	:	Jl. Hasanudin No 17 Rt 7 Rw 2 Bojonegoro
Judul Skripsi	:	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Di PT. Succes Jaya Academy di Kantor Cabang Bojonegoro

Bojonegoro, 12 Juli 2023

Penulis

ALFINA FARADITA

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : ALFINA FARADITA

NPM : 19010052

Program studi : Manajemen

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sejujurnya, bahwa skripsi saya yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Succes Jaya Academy Di Kantor Cabang Bojonegoro" adalah hasil penelitian saya sendiri dan bukan plagiasi hasil karya orang lain

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa skripsi ini merupakan plagiat dari karya orang lain, maka saya bersedia ijasah dan gelar Sarjana Manajemen yang saya terima dari STIE Cendekia untuk ditinjau kembali.

Bojonegoro, 12 Juli 2023

Yang Menyatakan :

ALFINA FARADITA

NIM. 19010052

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah Puji syukur penulis panjatkan kehadirat ALLAH SWT yang telah memberikan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan studi, melaksanakan penelitian dan menyusun skripsi ini. Shalawat dan salam tak lupa pula penulis panjatkan kepada Nabi besar Muhammad SAW. "Allahumma Shallialaa Muhammad Waalaa Alii Muhammad"

Skripsi yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Succes Jaya Academy Di Kantor Cabang Bojonegoro", dibuat sebagai tugas akhir yang merupakan salah satu syarat penyelesaian guna meraih gelar sarjana manajemen jenjang strata-1 program studi manajemen, dan penelitianya bertujuan untuk mengetahui, menganalisa suatu masalah yang diangkat dalam skripsi ini dan mengambil manfaat dari hasil kesimpulannya.

Untuk itu, penulis mengucapkan terimakasih yang setulusnya kepada :

1. Ibu Nurul Mazidah, MSA., Ak., SH., MM, selaku Ketua STIE Cendekia Bojonegoro
2. Ibu Latifah Anom, SE., MM., Selaku Ketua Program Studi Manajemen STIE Cendekia Bojonegoro
3. Bapak Drs.Suprapto dan Bapak Fatkur Mu'in, S.Ag., MM., Selaku dosen Pembimbing yang banyak memberikan petunjuk yang berguna dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Para Dosen, karyawan, rekan-rekan dan semua pihak yang telah memberikan berbagai bantuan dalam proses penelitian dan penulisan skripsi ini.

5. Orang tua dan saudara-saudara kami tercinta yang telah memberikan dorongan semangat dan bantuan lainya yang sangat berarti bagi penulis.
6. Pimpinan PT. Succes Jaya Academy Di Kantor Cabang Bojonegoro.
7. Serta Pihak lain yang terkait dalam penulisan skripsi ini.

Akhirnya, sebagai hamba yang lemah, penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak luput dari berbagai kelemahan dan kekurangan. Untuk itu, penulis harapkan saran dan kritik dari pembaca. Dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua khususnya bagi penulis sendiri.

Bojonegoro, 12 Juli 2023

Penulis

ALFINA FARADITA
NIM. 19010052

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL..... i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING..... ii
HALAMAN PENGESAHAN PANITIA PENGUJI..... iii
MOTO DAN PERSEMBAHAN..... iv
ABSTRAK..... v
BIODATA SINGKAT PENULIS..... vi
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI..... vii
KATA PENGANTAR..... viii
DAFTAR ISI..... x
BAB I PENDAHULUAN..... 1
A. Latar Belakang Masalah..... 1
B. Identifikasi dan Cakupan Masalah..... 5
C. Rumusan Masalah..... 6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian..... 6
BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN KERANGKA BERFIKIR..... 7
A. Kajian Teori dan Deskripsi Teori..... 7
1. Pemimpin..... 7
2. Kepemimpinan..... 12
3. Teori Kepemimpinan..... 24
4. Indikator Kepemimpinan..... 29
5. Kinerja Karyawan..... 30
6. Indikator Kinerja..... 31
B. Kajian Empirik..... 34
C. Kerangka Berfikir..... 36
D. Hipotesis..... 37

BAB III MOTODOLOGI PENELITIAN..... 38
A. Metode dan Teknik Penlitian..... 38
B. Sumber dan Jenis Data..... 38
C. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling..... 40
D. Metode Teknik Pengumpulan Data..... 42
E. Metode dan Teknik Analisis Data..... 44
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....
A. Gambaran Singkat PT. Success Jaya Academy..... 49
B. Hasil Penelitian dan Analisis data..... 54
C. Pembahasan..... 62
BAB V PENUTUP..... 67
A. Kesimpulan..... 67
B. Saran..... 67
DAFTAR PUSTAKA..... 69
LAMPIRAN..... 72

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... 54

Tabel 2 Responden Berdasarkan Usia 54

Tabel 3 Responden Berdasarkan Pendidikan 55

Tabel 4 Penilaian responden variabel Kepemimpinan (X) 55

Tabel 5 Penilaian responden variabel Kinerja Pegawai (Y) 56

Tabel 6 Hasil Uji Validitas Variabel X (Kepemimpinan)..... 58

Tabel 7 Hasil Uji Validitas Variabel Y (Kinerja Pegawai)..... 58

Tabel 8 Hasil Uji reliabilitas 59

Tabel 9 Hasil uji *correlation product moment* (pengaruh kepemimpinan (X) terhadap kinerja pegawai (Y))..... 60

Tabel 10 Hasil Uji ANOVA..... 61

Tabel 11 Hasil Uji T 61

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Berfikir 37

Gambar 2 Struktur Organisasi PT. Succes Jaya Academy 53

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap Perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak di bidang industri, perdagangan maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Salahsatu faktor yang mempengaruhi berkembangnya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana dan prasarana yang dimiliki, namun juga tergantung pada aspek sumber daya manusia. Sumber daya manusia dalam perusahaan merupakan faktor yang sangat penting dan dibutuhkan dalam suatu organisasi. Setiap orang dituntut untuk berkompetisi guna menciptakan pribadi yang lebih efisien, efektif, dan produktif dalam bekerja.

Pertumbuhan dunia usaha ditentukan oleh para sumber daya manusia selaku pelaku utama dari sebuah perusahaan. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh perusahaan dalam mencapai tujuannya, setiap karyawan diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen apabila perusahaan menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja adalah ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya (Simamora, 2015:45).

Dalam suatu perusahaan, faktor yang mendorong kemajuan atau pencapaian tujuan dari suatu perusahaan adalah kinerja karyawan dari perusahaan tersebut. Sedangkan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan seorang manajer dalam suatu perusahaan (Rivai, 2015:2). Seorang pemimpin harus mampu memperhatikan dan berusaha untuk mempengaruhi serta mendorong karyawannya agar dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Seorang pemimpin atau manajer harus mampu menerapkan pola kepemimpinan yang tepat, sesuai dengan kondisi yang sedang dihadapi. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan satu usaha kooperatif mencapai tujuan yang telah direncanakan (Kartono, 2015:153). Selanjutnya menurut Rivai, (2015:2), Kepemimpinan adalah peroses mempengaruhi atau memberi contoh kepada pengikut-pengikutnya melalui peroses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Menurut Heidjrahman dan Husnan, (2016:225), terdapat beberapa perilaku kepemimpinan. Pertama, *the autocrati leader* atau pemimpin otokratik yaitu seorang pemimpin yang otokratik menganggap bahwa semua kewajiban untuk mengambil keputusan, untuk menjalankan tindakan, dan untuk mengarahkan, memberi motivasi dan mengawasi bawahannya terpusat ditangannya. Kedua, *the participative leader* atau pemimpin partisipatif yaitu apabila seorang pemimpin menggunakan gaya partisipatif ia menjalankan kepemimpinannya dengan konsultasi. Ketiga, *the free rein leader* yaitu apabila pemimpin menyerahkan tanggung jawab atas pelaksanaan pekerjaan tersebut kepadapara bawahan, dalam

artian pimpinan menginginkan agar para bawahan bisa mengendalikan diri mereka sendiri di dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Seorang pemimpin dalam suatu organisasi harus dapat menciptakan integrasi yang serasi dengan para karyawannya, termasuk membina, mengarahkan, dan mendorong kinerja para karyawan sehingga tercipta produktivitas kerja para karyawannya. Seorang pemimpin sebagai salah satu bagian dari struktur manajemen memainkan peran yang penting dalam mempengaruhi dan memberikan sikap serta perilaku terhadap karyawan sehingga membentuk gaya kepemimpinan yang baik.

Dapat dipastikan bahwa perilaku seorang pemimpin akan membentuk cara kepemimpinan yang akan berpengaruh terhadap kondisi psikologis karyawan. Terdapat karyawan yang mengamati dan meniru perilaku kepemimpinan yang ditampilkan pemimpin dianggap sebagai sesuatu yang diharapkan karyawan. Perilaku tersebut akan berpengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, namun sebaliknya apabila perilaku kepemimpinan yang ditunjukkan pimpinan sebagai sesuatu yang tidak sesuai dengan harapan karyawan maka akan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Ketika perusahaan menginginkan kinerja yang lebih baik dari para tenaga kerja, terdapat beberapa hal yang harus diperhatikan. Pengembangan karir dan efikasi diri dari para karyawan merupakan hal utama dalam peningkatan kinerja perusahaan. Dengan adanya peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya–upaya untuk

meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling utama. Hal ini karena keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang terdapat didalamnya.

Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh suatu perusahaan. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan tersebut secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal.

PT. Succes Jaya Academy Kantor Cabang Bojonegoro merupakan salah satu perusahaan yang juga berupaya untuk meningkatkan kinerja para karyawannya. Kinerja karyawan PT. Succes Jaya Academy Kantor Cabang Bojonegoro dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien. Berdasarkan hasil pengamatan oleh peneliti diketahui bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat menurunkan kinerja karyawan di PT. Succes Jaya Academy di Kantor Cabang Bojonegoro, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungan, teman sekerja yang juga menurun semangatnya, dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Faktor-faktor tersebut merupakan penyebab menurunnya kinerja karyawan dalam

bekerja di PT. Succes Jaya Academy di Kantor Cabang Bojonegoro. Salah satu faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan kepemimpinan. Berdasarkan survei pendahuluan, peneliti menemukan adanya kepemimpinan yang kurang disukai karyawan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti melakukan penelitian dengan judul: PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SUCCES JAYA ACADEMY DI KANTOR CABANG BOJONEGORO.

B. Identifikasi dan Cakupan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut dapat di identifikasi pemasalahan sebagai berikut :

1. Kurangnya jiwa kepemimpinan PT. Succes Jaya Academy di Kantor Cabang Bojonegoro.
2. Menurunnya kinerja karyawan PT. Succes Jaya Academy di Kantor Cabang Bojonegoro.

Cakupan masalah bertujuan agar penelitian menjadi lebih terfokus pada permasalahan yang ada, maka cakupan masalah untuk penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian berfokus pada kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Succes Jaya Academy di Kantor Cabang Bojonegoro.
2. Penelitian berfokus hanya pada PT. Succes Jaya Academy di Kantor Cabang Bojonegoro.

C. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini berdasarkan uraian latar belakang diatas adalah "Bagaimanakah pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Succes Jaya Academy di Kantor Cabang Bojonegoro?"

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Succes Jaya Academy di Kantor Cabang Bojonegoro.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

1) Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan atau mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang diperoleh secara teoritis di bangku kuliah, terutama ilmu pengetahuan tentang kepemimpinan dan kinerja karyawan sehingga mendapat pengalaman baru dalam berfikir dan juga dapat menambah daya analisis penulis.

2) Pembaca

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca. Sehingga nantinya dapat menghasilkan hal-hal baru yang berguna bagi perkembangan mengenai kepemimpinan dan kinerja karyawan.

3) Lembaga Akademik (STIE Cendekia Bojonegoro)

Hasil penelitian ini dapat dijadikan tambahan referensi dan kepustakaan bagi mahasiswa di Perguruan Tinggi STIE Cendekia Bojonegoro tentang kepemimpinan dan kinerja karyawan.

b. Manfaat Praktis

Manfaat bagi Perusahaan dapat digunakan sebagai bahan evaluasi atas hasil kinerja sehingga dapat menjadi bahan pertimbangan untuk mengambil keputusan dalam memperbaiki kinerja untuk dapat berjalan lebih baik.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN KERANGKA BERFIKIR

A. Kajian Teori dan Deskripsi Teori

1. Pemimpin

a. Pengertian Pemimpin

Pemimpin secara harfiah berasal dari kata pimpin. Kata pimpin mengandung pengertian mengarahkan, membina atau mengatur, menuntun dan juga menunjukkan ataupun mempengaruhi. Pemimpin mempunyai tanggung jawab baik secara fisik maupun spiritual terhadap keberhasilan aktivitas kerja dari yang dipimpin, sehingga menjadi pemimpin itu tidak mudah dan tidak akan setiap orang mempunyai kesamaan di dalam menjalankan ke-pemimpinannya (Wahjosumidjo, 2015:17).

Dalam bahasa Indonesia "pemimpin" sering disebut penghulu, pemuka, pelopor, Pembina, panutan, pembimbing, pengurus, penggerak, ketua, kepala, penuntun, raja, tua-tua, dan sebagainya (Dimyati, 2014:22). Pimpinan suatu komunitas yang dikenal sebelumnya seperti raja, komandan, hulubalang, dan sebagainya.

Pemimpin adalah orang yang memimpin kelompok dua orang atau lebih, baik organisasi maupun keluarga. Sedangkan kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mengendalikan, memimpin, mempengaruhi fikiran, perasaan atau tingkah laku orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya (Suradinata, 2013:11).

Menurut Winardi (2012:32) bahwa pemimpin terdiri dari pemimpin formal (*formal leader*) dan pemimpin informal (*informal leader*). Pemimpin formal adalah seorang (pria atau wanita) yang oleh organisasi tertentu (swasta atau pemerintah) ditunjuk (berdasarkan surat-surat keputusan pengangkatan dari organisasi yang bersangkutan) untuk memangku sesuatu jabatan dalam struktur organisasi yang ada dengan segala hak dan kewajiban yang berkaitan dengannya untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi tersebut yang ditetapkan sejak semula.

Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan khususnya kecakapan dan kelebihan disatu bidang, sehingga mampu mempengaruhi orang-orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu, demi pencapaian satu atau beberapa tujuan (Kartini Kartono, 2012: 33).

Menurut Dimyati (2014: 7) pemimpin yang sesungguhnya sering disebut sebagai pemimpin ideal, yaitu seoranga pemimpin yang mampu menjalankan fungsi dan perannya, yang tidak lain adalah mengatur.

b. Karakteristik Seorang Pemimpin

Berikut adalah karakteristik seorang pemimpin menurut Kartini Kartono (2012: 37) :

1) Menantang Proses

Setiap kasus kepemimpinan yang terbaik selalu melibatkan satu jenis tantangan. Apapun tantangannya, semua kasus melibatkan perubahan dari statusquo. Tidak ada satu orang pun yang menyatakan telah melakukan yang

terbaik secara pribadi dengan terus mempertahankan banyak hal. Singkatnya, semua pemimpin menantang proses.

2) Mengilhamkan Wawasan Bersama

Pemimpin mengilhamkan wawasan bersama. Mereka melayangkan pandangan ke seberang cakrawala waktu, membayangkan kesempatan menarik yang disediakan setelah mereka dan peserta mereka sampai pada tujuan yang jauh ini. Pemimpin mempunyai hasrat supaya sesuatu terjadi, untuk mengubah cara banyak hal terjadi.

3) Memungkinkan Orang Lain Bisa Bertindak

Pemimpin teladan dapat menarik dukungan dan membantu semua orang yang bertujuan untuk berjalannya suatu kegiatan. Dengan satu cara, pemimpin melibatkan mereka yang harus hidup dengan hasilnya, dan mereka memungkinkan orang lain bisa melakukan pekerjaan dengan baik. Pemimpin tahu bahwa tidak ada seorang pun yang melakukan apa yang terbaik bagi dirinya kalau dia merasa lemah, tidak cakap, atau terasing mereka tahu orang yang diharapkan aktif harus mempunyai rasa kepemilikan.

4) Menjadi Penunjuk Jalan

Pemimpin berjalan terlebih dahulu. Mereka memberikan contoh dan membina komitmen melalui tindakan sehari-hari yang sederhana, yang menciptakan kemajuan dan momentum. Pemimpin menjadi penunjuk jalan melalui contoh pribadi dan pelaksaanaan yang penuh pengabdian.

5) Mendorong Hati

Pemimpin mendorong hati peserta mereka untuk jalan terus. Tindakan kepedulian yang sesungguhnya bisa meningkatkan semangat dan menarik orang ke depan.

c. Sifat-sifat Seorang Pemimpin

Di bawah ini akan dijelaskan tiga sifat penting yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin, yaitu kepercayaan diri, kejujuran dan integritas, serta motivasi (Daft dalam Safaria, 2014:23) :

1) Kepercayaan diri

Sifat ini berhubungan dengan keyakinan diri pemimpin akan pertimbangannya, keputusan, ide-idenya, dan kemampuannya sendiri. Pemimpin yang memiliki kepercayaan diri yang tinggi tidak mudah ragu-ragu dengan keputusan yang diambilnya, selalu yakin atas pendirian yang dipegangnya. Pemimpin yang memiliki kepercayaan diri yang tinggi akan menumbuhkan keyakinan para pengikutnya, akan memperoleh rasa hormat dan kekaguman.kepercayaan diri dari seorang pemimpin akan menciptakan komitmen dari bawahan untuk memcapai tujuan yang telah ditetapkan oleh seorang pemimpin.

2) Kejujuran

Sifat ini berhubungan dengan keyakinan bahwa pemimpin bisa dipercaya, bias dipegang janjinya, dan pemimpin tidak suka memainkan peran palsu. Kejujuran akan membangun integritas dari seorang pemimpin. Integritas berarti apa saja yang dikatakan seorang pemimpin, akan segera dilaksanakannya. Pemimpin tanpa kejujuran dan integritas akan berdampak buruk.

3) Dorongan

Dorongan berkaitan dengan motivasi yang menciptakan usaha tinggi untuk mencapai tujuan tertinggi. Motivasi akan memunculkan ambisi tinggi dan inisiatif untuk secara terus-menerus mencapai hasil terbaik. Dengan motivasi yang tinggi ini, pemimpin akan mampu menghadapi semua tantangan berat, mampu mengendalikan organisasi pada masa-masa sulit, dan ahkirnya mampu membawa kemajuan organisasi di masa depan.

2. Kepemimpinan

a. Pengertian Kemimpinan

Dalam suatu organisasi kepemimpinan (*leadership*) merupakan suatu faktor yang menentukan tercapai atau tidaknya tujuan suatu organisasi, dengan kepemimpinan yang baik, proses manajemen akan berjalan lancar dan karyawan bergairah melaksanakan tugas-tugasnya. Gairah kerja, produktivitas kerja, dan proses manajemen suatu perusahaan akan baik jika tipe, cara, atau gaya kepemimpinan yang diterapkan pemimpinannya baik (Kartono, 2012: 56).

Tegasnya baik atau buruknya, tercapai atau tidaknya tujuan suatu perusahaan sebagian besar ditentukan oleh kecakapan pemimpin dalam melaksanakan kepemimpinannya untuk mengarahkan para bawahannya, karena kecakapan dan kewibawaan seorang pemimpin melaksanakan kepemimpinannya akan mendorong gairah kerja, kreativitas, partisipasi, dan loyalitas para bawahannya untuk menyelesaikan tugas-tugasnya.

Definisi kepemimpinan menurut beberapa ahli diantaranya sebagai berikut: Kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka

mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Kartono, 2012:57). Kepemimpinan adalah suatu proses yang kompleks dimana seorang mempengaruhi orang lain untuk mencapai suatu misi, tugas, atau suatu sasaran, dan mengarahkan organisasi dengan cara yang membuatnya lebih kohesif dan lebih masuk akal (Supardo, 2012: 1).

Berdasarkan definisi-definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan lebih yang dimilki oleh seseorang untuk mempengaruhi kegiatan-kegiatan seseorang atau kelompok, agar orang bersedia bekerja secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan pada situasi tertentu. Setiap pemimpin dapat memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda antara satu dengan yang lainnya dan tidak harus suatu gaya kepemimpinan itu lebih baik atau kurang baik daripada gaya kepemimpinan lainnya. Dasar yang sering dipergunakan dalam mengelompokkan gaya kepemimpinan yang ada adalah tugas yang dirasakan harus dilakukan oleh pemimpin, kewajiban yang pemimpin harapkan diterima oleh bawahan dan lain sebagainya.

b. Syarat-syarat Kepemimpinan

Menurut Kartono (2012:36), Konsepsi mengenai persyaratan kepemimpinan itu harus selalu dikaitkan dengan tiga hal penting, yaitu:

1) Kekuasaan ialah kekuatan, otoritas dan legalitas yang memberikan wewenang kepada pemimpin guna mempengaruhi dan menggerakkan bawahan untuk berbuat sesuatu.

2) Kewibawaan ialah kelebihan, keunggulan, keutamaan sehingga orang mampu mengatur orang lain, sehingga orang tersebut patuh pada pemimpin, dan bersedia melakukan perbuatan-perbuatan tertentu.
3) Kemampuan ialah segala daya, kesanggupan, kekuatan dan kecakapan atau keterampilan teknis maupun sosial, yang dianggap melebihi dari kemampuan anggota biasa.

Kartono (2012: 37), menuliskan kemampuan kepemimpinan dan syarat yang harus dimiliki, ialah:

1) Kemandirian, berhasrat memajukan diri sendiri.
2) Besar rasa ingin tahu, dan cepat tertarik pada manusia dan benda-benda.
3) Multi terampil atau memiliki kepandaian beraneka ragam.
4) Memiliki rasa humor, antusiasme tinggi, suka berkawan.
5) Perfeksionis, selalu ingin mendapatkan yang sempurna
6) Mudah menyesuaikan diri adaptasinya tinggi.
7) Sabar namun ulet, serta tidak mendek berhenti.
8) Waspada, peka, jujur, optimis, berani, gigih, ulet, realistis.
9) Komunikatif, serta pandai berbicara atau berpidato.
10) Berjiwa wiraswasta.
11) Sehat jasmaninya dinamis, sanggup dan suka menerima tugas berat, serta berani mengambil resiko.
12) Tajam firasatnya dan adil pertimbangannya.
13) Berpengetahuan luas dan haus akan ilmu pengetahuannya.

14) Memiliki motivasi yang tinggi dan menyadari target atau tujuan hidupnya yang ingin dicapai, dibimbing oleh idealisme yang tinggi.
15) Punya imajinasi tinggi, daya kombinasi, dan daya inovasi.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pemimpin yang ideal adalah pemimpin yang berpengetahuan luas, adil, jujur, optimis, gigih, ulet, bijaksana, mampu memotivasi diri sendiri, memiliki hubungan yang baik dengan bawahan, dimana semua ini didapat dari pengembangan kepribadiannya sehingga seorang pemimpin memiliki nilai tambah tersendiri dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai seorang pemimpin.

c. Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak, dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain (Kartono 2012: 34). Gaya kepemimpinan bukan bakat, oleh karena itu gaya kepemimpinan dipelajari dan dipraktekan dalam penerapannya harus sesuai dengan situasi yang dihadapi (Herujito, 2016:188). Berikut adalah Gaya Kepemimpinan yang dikemukakan oleh Hasibuan (2017:170), sebagai berikut:

1) Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan Otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.

Karakteristik dari Kepemimpinan Otoriter, yaitu :

a) Bawahan hanya bertugas sebagai pelaksana keputusan yang telah ditetapkan pemimpin.
b) Pemimpin menganggap dirinya orang yang paling berkuasa, paling pintar, dan paling cakap.
c) Pengarahan bawahan dilakukan dengan memberikan instruksi/ perintah, hukuman, serta pengawasan dilakukan secara ketat.

2) Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipatif para bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan.

Karakterisitik dari Kepemimpinan Partisipatif, yaitu:

a) Bawahan harus berpartisipasi memberikan saran, ide, dan pertimbangan-pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.
b) Keputusan tetap dilakukan pimpinan dengan mempertimbangkan saran atau ide yang diberikan bawahannya.
c) Pemimpin menganut sistem manajemen terbuka (*open management*) dan desentralisasi wewenang.

3) Kepemimpinan Delegatif

Kepemimpinan Delegatif apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan lengkap. Dengan demikian, bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaan. Pemimpin tidak peduli cara bawahan mengambil

keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawahan.

Karakteristik dari Gaya Kepemimpinan Delegatif, yaitu :

a) Pimpinan menyerahkan tanggung jawab atas pelaksanaan pekerjaan kepada bawahan.
b) Pimpinan tidak akan membuat peraturan-peraturan tentang pelaksanaan pekerjaan-pekerjaan itu dan hanya sedikit melakukan kontak mata dengan bawahannya.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa tidak ada gaya kepemimpinan yang cocok untuk segala situasi, maka penampilan pemimpin yang efektf dari perusahaan harus menyesuaikan tipe kepemimpinan dengan situasi yang dihadapi. Pengertian situasi mencakup kemampuan bawahan, tuntutan pekerjaan, tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang demikian yang sangat baik untuk diterapkan agar motivasi kerja karyawan tinggi.

Sedangkan menurut James A.F Stoner (2012:165) yang dialih bahasakan oleh Drs. Alexander Sindoro dalam bukunya Manajemen : Gaya kepemimpinan adalah berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja. Secara relatif ada tiga macam gaya kepemimpinan yang berbeda, yaitu otokrasi, demokratis dan *laissez-faire*. Kebanyakan manajer menggunakan ketiganya pada suatu waktu, tetapi gaya yang paling sering digunakan akan dapat dipakai untuk membedakan seorang manajer sebagai pemimpin yang otokratis, demokratis atau *leissez-faire*.

Ketiga macam gaya kepemimpinan ini dapat dijelaskan dibawah ini:

1) Otokratis

a) Semua penentuan kebijaksanaan dilakukan oleh pemimpin.

b) Teknik-teknik dan langkah-langkah kegiatan didikte oleh atasan setiap waktu, sehingga langkah-langkah yang akan datang selalu tidak pasti untuk tingkat yang luas.

c) Pemimpin biasanya mendikte tugas kerja bagian dan kerja bersama setiap anggota.

d) Pemimpin cenderung menjadi pribadi dalam pujian dan kecamannya terhadap kerja setiap anggota; mengambil jarak dari partisipasi kelompok aktif kecuali bila menunjukkan keahliannya.

2) Demokratis

a) Semua kebijaksanaan terjadi pada kelompok diskusi dan keputusan diambil dengan dorongan dan bantuan dari kelompok.

b) Kegiatan-kegiatan didiskusikan, langkah-langkah umum untuk tujuan kelompok dibuat dan bila dibutuhkan petunjuk-petunjuk teknis, pemimpin menyarankan dua atau lebih alternatif prosedur yang dapat dipilih.

c) Para anggota bebas bekerja dengan siapa saja yang mereka pilih dan pembagian tugas ditentukan oleh kelompok.

d) Pemimpin adalah obyektif atau fact-minded dalam pujian dan kecamannya dan mencoba menjadi seorang anggota kelompok biasa dalam jiwa dan semangat tanpa melakukan banyak pekerjaan.

3) Laissez faire

a) Kebebasan penuh bagi keputusan kelompok atau individu, dengan partisipasi minimal dari pemimpin.
b) Bahan-bahan yang bermacam-macam disediakan oleh pemimpin yang membuat orang selalu siap bila dia akan memberikan informasi pada saat ditanya.Dia tidak mengambil bagian dalam diskusi kerja.
c) Sama sekali tidak ada partisipasi dari pemimpin dalam penentuan tugas.
d) Kadang-kadang memberi komentar sponsor terhadap kegiatan anggota atau pertanyaan dan tidak bermaksud menilai atau mengatur suatu kejadian.

Terdapat enam gaya kepemimpinan yang dikutip dari buku Kepemimpinan yang mendatangkan hasil yang ditulis oleh Daniel Goleman (2013:20) adalah sebagai berikut:

1) Kepemimpinan Koersif (*Coersive Style*)

Yaitu pemimpin yang menuntu perintahnya dipenuhi sesegera mungkin. Kebijakan ekstrim dibuat oleh pemimpin tanpa adanya fleksibilitas kepada bawahan. Gaya kepemimpinan koersif akan mendatangkan hasil yang maksimal ketika organisasi dalam situasi krisis dan menuntut perbaikan secepatnya. Adapun ciri-ciri gaya kepemimpinan koersif yaitu:

a) Kebijakan selalu ditentukan oleh pemimpin
b) Tidak ada inisiatif atau ide-ide kreatif dari bawahan
c) Pemimpin menetapkan kontrol yang ketat dan standar yang tinggi

2) Kepemimpinan Otoritatif (*Authoritative Style*)

Yaitu pemimpin yang menggerakkan orang menuju suatu visi, pemimpin yang menggunakan gaya otoritatif akan memberikan bawahannya untuk mencapai

tujuan yang telah ditetapkan. motivasi kepada Gaya kepemimpinan otoritatif akan mendatangkan hasil yang maksimal ketika sebuah organisasi tidak memiliki tujuan yang jelas atau target yang pasti baik untuk jangka pendek, jangka menengah, maupun jangka panjang. Adapun ciri-ciri gaya kepemimpinan otoritatif yaitu:

a) Pemimpin hanya memberikan tujuan akhir yang harus dicapai
b) Memberikan kebebasan kepada bawahan untuk berinisiatif dan memberikan ide-ide baru
c) Memiliki visi yang jelas dan keberanian untuk bertindak
d) Memiliki kharisma dan percaya diri yang tinggi
e) Pandai memberi motivasi kepada bawahan

3) Kepemimpinan Afiliatif (*Affiliative Style*)

Yaitu pemimpin yang menilai individu dan emosi bawahan sebagai hal yang lebih penting dari tugas dan tujuan. Pemimpin afiliatif berusaha menciptakan keharmonisan antara pemimpin dan bawahan dan mengatur organisasi dengan membangun ikatan emosional yang kuat sehingga mendapatkan kesetiaan yang tinggi dari bawahan. Gaya kepemimpinan afiliatif akan mendatangkan hasil yang maksimal pada sebuah perusahaan yang baru berdiri dimana pemimpin sedang berusaha untuk membangun kerjasama tim. Adapun ciri-ciri kepemimpinan afiliatif yaitu:

a) Memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik
b) Fleksibel dan meningkatkan inovasi
c) Jarang memberikan arahan kepada bawahan

d) Memungkinkan kinerja buruk tidak terkoreksi

e) Cenderung memberikan toleransi yang berlebihan

4) Kepemimpinan Demokratis (*Democratic Leadership*)

Yaitu pemimpin yang membangun rasa hormat dan tanggung jawab dengan mendengarkan pendapat orang lain. Pemimpin demokratis menetapkan kebijakan melalui konsensus dengan mengikutsertakan partisipasi bawahan. Adapun ciri-ciri gaya kepemimpinan demokratis yaitu:

a) Menghargai pendapat bawahan

b) Fleksibel dan memberikan kebebasan kepada bawahan berinisiatif dan memberikan ide baru

c) Tujuan yang dicapai realistis dan berdasarkan kesepakatan bersama

d) Memungkinkan terjadinya pertemuan-pertemuan secara terus menerus

e) Melakukan pemungutan suara sebagai jalan akhir untuk mendapatkan keputusan.

5) Kepemimpinan *Pacesetting* (*Pacesetting Leadership*)

Yaitu pemimpin yang ambisius yang menuntut keberhasilan dan kesempurnaan dari tugas yang diberikan kepada bawahannya. Pemimpin dengan gaya ini memiliki tujuan yang jelas dan memberikan arahan yang jelas mengenai hal-hal yang boleh dan tidak boleh dilakukan. Adapun ciri-ciri gaya kepemimpinan pacesetting yaitu:

a) Pemimpin menetapkan standar kinerja yang tinggi

b) Memberi contoh dan melakukan perbaikan terus-menerus

c) Tugas terhadap bawahan yang memiliki kinerja tidak baik.

d) Memberikan arahan secara terperinci dan fleksibel.

e) Tidak ada inisiatif dari bawahan.

6) Kepemimpinan *Coaching* (*Coaching Leadership*)

Yaitu pemimpin yang bertindak sebagai seorang penasehat bagi bawahan. Pemimpin coaching membantu para bawahannya untuk menemukan kekuatan dan kelemahan mereka dan membantu bawahan untuk membuat konsep dari aspirasi pribadi dan karir bawahan. Adapun ciri-ciri kepemimpinan *coaching* yaitu:

a) Pemimpin menghargai gagasan bawahan.

b) Pemimpin memberi nasehat kepada bawahan mengenai tugas yang harus dilaksanakan.

c) Bersedia untuk mentolerir kegagalan jangka pendek jika kegagalan itu dapat meningkatkan cara kerja bawahan dalam jangka panjang.

d) Terbuka terhadap aspirasi atau kritik dari bawahan.

e) Membutuhkan waktu yang cukup lama untuk memberikan pelatihan secara pribadi kepada bawahan. Pemimpin yang akan memberikan hasil terbaik tidak tergantung pada satu gaya kepemimpinan. Para pimpinan menggunakan hampir semua gaya dalam takaran yang berbeda tergantung pada situasi dan kondisi.

d. Gaya Pengambilan Keputusan

Tidak ada Gaya Kepemimpinan yang mutlak baik atau buruk yang penting Tujuan tercapai dengan baik. Hal ini disebabkan karena kepemimpinan dipengaruhi oleh faktor-faktor : tujuan, pengikut (bawahan), organisasi, karakter pemimpin, dan situasi yang ada.

Berikut ini adalah Gaya Pengambilan Keputusan yang dikemukakan oleh Hasibuan (2017:175):

1) Gaya Otoratif

Gaya Otoratif diterapkan pada situasi ketika manajer memiliki pengalaman dan informasi untuk menghasilkan konklusi, sementara pengikut tidak memiliki kemampuan, kesediaan, dan keyakinan untuk memecahkan masalah. Jadi, manajer harus membuat keputusan tanpa bantuan pengikut.

2) Gaya Konsultatif

Gaya Konsultatif adalah strategi yang tepat apabila manajer mengetahui bahwa pengikut juga mempunyai beberapa pengalaman atau pengetahuan tentang masalah dan bersedia memecahkan masalah meskipun belum mampu. Dalam situasi ini strategi yang terbaik adalah memperoleh masukan mereka, sebelum membuat keputusan final.

3) Gaya Fasilitatif

Merupakan upaya kooperatif yaitu manajer dan pengikut bekerja sama mencapai keputusan bersama. Dalam hal ini, pemimpin secara efektif memiliki komitmen terhadap diri sendiri untuk berbagai dalam proses pengambilan keputusan. Gaya merupakan cara yang sempurna manakala berhadapan dengan pengikut yang mampu, tetapi belum yakin akan dirinya.

4) Gaya Delegatif

Digunakan terhadap pengikut yang memiliki pengalaman dan informasi yang diperlukan untuk keputusan atau rekomendasi yang layak. Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa apabila pemimpin mampu dengan tangkas, cerdas, cepat

dan arif bijaksana mengambil keputusan yang tepat, maka organisasi atau perusahaan bisa berfungsi secara efektif dan efisien.

3. Teori Kepemimpinan

Menurut Wiludjeng (2016:74), mengenai teori kepemimpinan terdiri atas empat teori, sebagai berikut:

a. Teori Sifat (*The Great Man Theory*)

Teori ini berusaha mengidentifikasikan karakteristik seorang pemimpin. Teori ini menyatakan bahwa seseorang yang bisa berhasil manjadi seorang pemimpin karena mereka memang dilahirkan untuk menjadi seorang pemimpin, apakah ia mempunyai sifat atau tidak mempunyai sifat sebagai pemimpin. Keith Davis merumuskan ada 4 sifat umum yang mempengaruhi kesuksesan kepemimpinan dalam organisasi, yaitu:

1) Intelegensia
2) Kematangan sosial
3) Motivasi diri
4) Hubungan pribadi

b. Teori Perilaku (*Behavirol Theory*)

c. Teori Tannenbaum dan Warren H Schmidt

Kedua orang akademis tersebut mencoba menjelaskan faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan dapat dijelaskan melalui titik ekstreem yaitu fokus pada atasan (pemimpin) dan fokus pada bawahan. Menurut kedua orang ini gaya kepemimpinan akan ditentukan oleh beberapa faktor, yaitu faktor manajer, faktor karyawan, dan faktor situasi.

Kim, H. (2009) dalam Studi Ohio State University menyimpulkan bahwa ada dua kategori perilaku pemimpin yaitu:

1) *Consideration*, diartikan sebagai tingkat dimana pemimpin peduli dan mendukung bawahan. Para pemimpin dengan gaya ini cenderung memiliki hubungan dengan bawahan yang mencerminkan perasaan saling percaya, dan mereka menghormati ide dan perasaan bawahannya.
2) *Initiating Structure*, diartikan sebagai tingkat dimana pemimpin membuat struktur pekerjaannya sendiri dan pekerjaan bawahannya. Pemimpin dengan gaya ini cenderung mengarahkan pekerjaan kelompok melalui kegiatan perencanaan, pembelian tugas-tugas, penjadwalan, dan penetapan deadline.

Rivai dan Basri (2015) dalam Studi The University of Michigan menyimpulkan bahwa para manajer dapat dibedakan berdasarkan dua dimensi perilaku kepemimpinan, yaitu:

1) *Relationship Oriented*, diartikan sebagai perilaku yang bersikap bersahabat pada bawahan, mengakui prestasi bawahan, dan memperhatikan kesejahteraan karyawan.
2) *Task Oriented*, diartikan sebagai perilaku manajer yang menetapkan standar kerja yang tinggi, menentukan metode kerja yang harus dilakukan, dan mengawasi karyawan dengan ketat.

d. Teori Situasi (*Contingensy Theory*)

Pendekatan ini berpendapat bahwa tidak ada satu tipe kepemimpinan yang efektif untuk diterapkan di segala situasi. Teori yang menggunakan pendekatan kontingensi akan dibahas berikut ini:

1) Model Kepemimpinan Hersey

Teori ini mengembangkan model kepemimpinan dimana efektivitas kepemimpinan tergantung dari kesiapan bawahan. Kesiapan tersebut mencakup kemauan untuk mencapai prestasi, untuk menerima tanggung jawab, kemampuan mengerjakan tugas, dan pengalaman bawahan. Variabel-variabel tersebut akan mempengaruhi efektivitas kepemimpinan. Menurut model ini manajer atau pimpinan harus secara konstan mengevaluasi kondisi karyawan. Kemudian setelah kondisi karyawan diketahui manajer menyesuaikan gaya kepemimpinannya agar sesuai dengan kondisi tersebut. Dengan demikian gaya kepemimpinan ini akan efektif karena sesuai dengan situasi karyawan.

2) Model Fiedler

Teori ini mendasarkan pada pendapat bahwa sesorang menjadi pemimpin tidak hanya karena karakteristik individu mereka tetapi juga karena beberapa variable situasi dan interaksi antara pemimpin dengan bawahan. Fiedler menjelaskan tiga dimensi yang menjelaskan situasi kepemimpinan yang efektif. Ketiga dimensi tersebut adalah :

a) Kekuasaan posisi (*Power Position*)

Dimensi ini menjelaskan kekuasaan yang dimiliki oleh pemimpin, seperti kaehlian atau kepribadian, yang mampu membuat bawahan mengikuti kemauan pemimpin. Pemimpin yang mempunyai kekuasaan dari posisinya yang jelas dan besar dapat memperoleh kepatuhan bawahan yang lebih besar.

b) Struktur Pekerjaan (*Task Structure*)

Dimensi ini menjelaskan sejauh mana pekerjaan dapat dirinci atau dijelaskan dan membuat bawahan bertanggung jawab untuk melaksanakan pekerjaan tersebut. Jika struktur pekerjaan jelas maka pekerjaan dapat dilakukan dengan mudah, bawahan dapat diserahi tanggung jawab pelaksanaan pekerjaan tersebut lebih baik.

c) Hubungan antara pemimpin-bawahan (*Leader Member Relation*)

Hal ini berhubungan dengan antara bawahan-pimpinan, misalnya tingkat loyalitas, kepercayaan, dan rasa hormat karyawan terhadap pemimpinnya. Hubungan ini dapat diklasifikasikan baik atau buruk . Dari kombinasi ketiga variabel ini dapat ditentukan apakah situasi yang dihadapi oleh pemimpin menguntungkan atau tidak menguntungkan.

e. Teori Jalur-Tujuan (*Path Goal Theory*)

Teori ini menyatakan bahwa fungsi utama seorang pemimpin adalah untuk membuat tujuan bersama dengan bawahannya, membantu mereka menemukan jalur (path) yang paling tepat dalam mencapai tujuan tersebut, dan mengatasi hambatan-hambatan yang timbul.

f. Yetton dan Vroom Jago

Teori dari Vroom mengkritik teori path goal karena gagal memperhitungkan situasi dimana keterlibatan bawahan diperlukan. Model ini memperkenalkan lima gaya kepemimpinan yang mencerminkan garis kontinum dari pendekatan otoriter sampai ke pendekatan partisipatif. Sehingga model Vroom memperoleh dukungan empiris yang lebih baik dibandingkan dengan model kepemimpinan situasional lainnya.

g. Teori-teori Kepemimpinan Kontemporer

Perkembangan penelitian dan teori kepemimpinan berkembang menuju banyak arah. Beberapa perkembangan baru akan dibahas dalam bagian ini.

1) Kepemimpinan Transformasional atau Karismatik

Teori ini dikembangkan oleh Bernard M Bass. Ia membedakan kepemimpinan transaksional *(transactional leadership)*. Pemimpin transaksional menentukan apa yang harus dikerjakan oleh karyawan agar mereka dapat mencapai tujuan mereka sendiri atau organisasi, dan membantu karyawan agar memperoleh kepercayaan dalam mengerjakan tugas tersebut. Sedangkan, pemimpin transformasional memotivasi bawahan untuk mengerjakan lebih dari yang diharapkan. Sehingga pemimpin harus mampu membuat bawahan menyadari perspektif yang lebih luas. Tipe kepemimpinan seperti hal tersebut dapat dimasukkan kedalam tipe pemimpin yang transaksional, tetapi agar lebih efektif seorang pemimpin tidak hanya menjalankan kepemimpinan dengan biasa tetapi harus lebih dari yang biasa.

2) Teori Kepemimpinan Psikoanalisa

Teori ini dikembangkan dengan menggunakan pendekatan Psikoanalitis. Sigmund Freud menjelaskan bahwa seseorang berperilaku karena ingin memenuhi kebutuhan bawah sadarnya. Menurut teori ini perilaku manusia sangat kompleks. Sehingga penampilan dari luar tidak dapat dijadikan pegangan. Untuk itu perlu dianalisa kembali teori-teori alam tentang manusia yang paling dasar untuk memahami perilaku manusia atau pemimpin yang sangat kompleks.

3) Teori Kepemimpinan Romantis

Teori ini memandang bahwa pemimpin itu ada dan diperlukan untuk membantu mencapai kebutuhannya. Jika bawahan sudah tidak mempercayai pemimpinnya, maka efektivitas kepemimpinannya hilang, tidak peduli dengan tindakan pemimpin tersebut. Jika bawahan sudah dapat mengorganisasikan sendiri maka pemimpin tidak diperlukan lagi. Teori ini mencoba menyeimbangkan antara sisi atasan dengan sisi bawahan, sehingga porsi keduanya menjadi kurang lebih seimbang.

4. Indikator Kepemimpinan

Kepemimpinan memegang peranan penting didalam suatu organisasi atau perusahaan. Menurut Tohardi (2010:222) menyatakan bahwa keberhasilan atau kegagalan pemimpin ditentukan oleh gaya bersikap dan bertindak yang tampak dari:

a. Pengarahan

Pemimpin memberikan pengarahan yang jelas dan dapat dimengerti oleh karyawan dalam melakukan pekerjaan. Hal ini meliputi pemahaman karyawan terhadap perintah atau intruksi yang diberikan pimpinan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan perintah atau instruksi yang telah diberikan.

b. Komunikasi

Komunikasi sebagai cara yang dilakukan pimpinan dalam proses pekerjaan sehingga karyawan mau bekerjasama. Hal ini meliputi kemampuan menciptakan komunikasi antara karyawan dengan pimpinan dengan baik serta kerja sama yang tercipta antar pimpinan dengan karyawannya dapat terjalin dengan baik untuk mencegahnya kesalahpahaman dalam proses pekerjaan.

c. Pengambilan keputusan

Pimpinan memberikan wewenang dan tanggungjawab dalam pengambilan keputusan kepada karyawannya dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini meliputi pengambilan keputusan yang dilakukan oleh pimpinan harus didasarkan dengan aturan-aturan yang berlaku diperusahaan dan juga situasi dan kondisi yang terjadi pada saat itu.

d. Memotivasi

Pimpinan memberikan bimbingan, dorongan dan pengawasan kepada bawahan dalam pelaksanaan pekerjaan. Hal ini meliputi memahami perilaku dan karakteristik karyawan, serta tingkat kebutuhan setiap karyawan yang berbeda-beda.

5. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Akan tetapi dalam kenyataannya banyak organisasi yang justru kurang atau bahkan tidak jarang ada yang mempunyai informasi tentang kinerja dalam organisasinya. Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Tika, 2012: 1). Sedangkan menurut Rivai dan Basri (2015: 1) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok

orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.

Menurut Bambang Guritno dan Waridin (2015:23) kinerja merupakan perbandinganhasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan.Sedangkan menurut Hakim (2016:34) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebutdalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengansuatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebutbekerja. Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawaidengan standar yang telah ditentukan (Masrukhin dan Waridin, 2014: 21).

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

6. Indikator Kinerja

Tika (2012:2) mengemukakan bahwa ada 4 (empat) unsur-unsur yang terdapat dalam kinerja yaitu:

a. Hasil-hasil fungsi pekerjaan
b. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi karyawan
c. Pencapaian tujuan organisasi
d. Periode waktu tertentu

Menurut Rivai dan Basri (2015:24) kinerja pada dasarnya ditentukan oleh tiga hal, yaitu:

a. Kemampuan
b. Keinginan
c. Lingkungan

Rivai dan Basri (2015: 27) juga menyebutkan empat aspek kinerja:

a. Kemampuan
b. Penerimaan tujuan perusahaan
c. Tingkat tujuan yang dicapai
d. Interaksi antara tujuan dan kemampuan para karyawan dalam perusahaan

Kemudian Tujuan kinerja menurut Rivai dan Basri (2015:26):

a. Kemahiran dari kemampuan tugas baru diperuntukan untuk perbaikan hasil kinerja dan kegiatannya.
b. Kemahiran dari pengetahuan baru dimana akan membantu karyawan dengan pemecahan masalah yang kompleks atas aktivitas membuat keputusan pada tugas.
c. Kemahiran atau perbaikan pada sikap terhadap teman kerjanya dengan satu aktivitas kinerja.
d. Target aktivitas perbaikan kinerja.
e. Perbaikan dalam kualitas atau produksi.
f. Perbaikan dalam waktu atau pengiriman.

Yuwalliatin (2016:32) mengatakan bahwa kinerja diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam studi yang tergabung dalam ukuran kinerj secara

umum kemudian diterjemahkan kedalam penilaian perilaku secara mendasar, meliputi:

a. kuantitas kerja
b. kualitas kerja
c. pengetahuan tentang pekerjaan
d. pendapat atau pernyataan yang disampaikan
e. perencanaan kegiatan

Indikator kinerja menurut Mathis dan Jackson yang dialihbahasakan Diana (2008:378), mengemukakan bahwa:

a. Kualitas Pekerjaan

Kualitas pekerjaan yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syaratsyarat kesesuaian dan kesiapannya. Dimana hasil aktivitas yang dilakukannya mendekati sempurna meliputi ketelitian dalam bekerja dan hasil pekerjaan yang memenuhi standar, seperti :

1) Keterampilan dalam melaksanakan tugas.
2) Ketelitian dalam melaksanakan tugas.
3) Tingkat kesesuaian hasil kerja.

b. Kuantitas Pekerjaan

Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan, misalnya:

1) Volume keluaran.
2) Kontribusi.

c. Kemampuan Bekerjasama

Kemampuan bekerja sama yaitu kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain sesama anggota organisasi, misalnya :

1) Hubungan antara atasan dengan karyawan.
2) Hubungan antar sesama karyawan.

d. Ketepatan Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, misalnya :

1) Menyelesaikan tugas tepat waktu.
2) Tidak pernah menunda pekerjaan yang telah diberikan.

B. Kajian Empirik

1. Penelitian oleh Astria Khairizah (2015) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang). Hasil penelitian sebagai berikut:

a. Secara serentak ketiga variabel mempunyai pengaruh yang penting terhadap (Y), yang berarti kinerja karyawan dapat meningkat apabila pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan direktif; suportif; dan partisipatif.
b. Kepemimpinan direktif berpengaruh yang signifikan terhadap (Y) secara mandiri, artinya ketika pimpinan memberikan perintah yang tegas pada bawahan agar melakukan tugasnya.
c. Secara mandiri kepemipinan suportif tidak mempunyai pengaruh pada (Y), yang berarti jika pemimpin memberikan banyak dukungan baik materi maupun moril untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.

d. Kepemimpinan partisipatif tidak mempunyai pengaruh pada (Y), yang artinya pemimpin memberikan peluang pada bawahan untuk membuat keputusan di perpustakaan.

2. Penelitian oleh I Komang Gede (2018) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Oleh Motivasi Kerja Pada BPR Se-Kecamatan Sukawati Gianyar. Hasil penelitian sebagai berikut :
   a. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPR se-Kecamatan Sukawati Kabupaten Gianyar.
   b. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPR se-Kecamatan Sukawati Kabupaten Gianyar.
   c. Motivasi kerja memoderasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada BPR se-Kecamatan Sukawati Kabupaten Gianyar.
   d. Motivasi kerja memperkuat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
3. Penelitian oleh Patri Hasni (2020) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Win Acces Telecommunication Palembang Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Hasil penelitian sebagai berikut:

a. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara kepemimpinan dan kepuasan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja dengan signifikansi sebesar 0,000.
b. Secara langsung pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja sebesar 41% sedangkan pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja melalui kepuasana kerja sebagai variabel intervening adalah sebesar 13%.

c. Kepuasan kerja tidak terbukti sebagai variabel intervening.

4. Penelitian oleh M. Reza Fahlevi (2022) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Lapas Kelas 1 Medan. Hasil penelitian sebagai berikut :

a. Dari hasil uji didapatkan nilai hasil uji normalitas sebesar 0,56 yang berarti lebih besar dari uji taraf signifikan 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa uji tes normalitas ini terdistribusi normal.

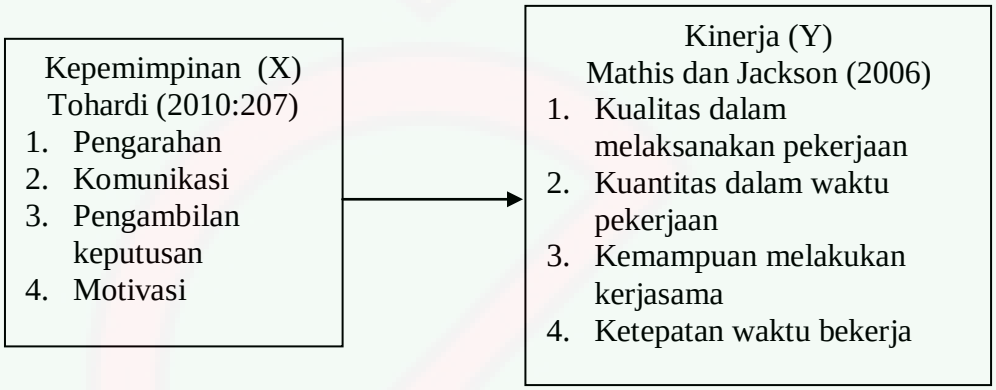
b. Berdasarkan nilai signifikasi sebesar 0,000 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X) berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y).

c. Berdasarkan nilai t : diketahui nilai Thitung lebih sebesar 8,126 > Ttabel 2,021, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X) berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y).

C. Kerangka Berfikir

Dalam sebuah organisasi atau perusahaan manusia merupakan sumber daya yang sangat penting, karena manusia adalah faktor penggeran utama dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan instansi. Tanpa adanya dukungan sumber daya manusia yang dapat bekerja dengan baik, maka perusahaan akan sulit mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tetapi berhubungan secara langsung

dengan kepemimpinan. Kepemimpinan memainkan peranan penting dalam keseluruhan upaya meningkatkan kinerja, baik pada tingkat individu atau organisasi. Dikatakan demikian karena kinerja tidak menyoroti pada sudut tenaga pelaksana yang pada umumnya bersifat teknis akan tetapi dari kelompok dan manajerial juga.



Gambar 1

Kerangka Berfikir

D. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2018:64) : "Hipotesis dalam penelitian merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah pada penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dnyatakan dalm bentuk kalimat pernyataan". Berdasarkan uraian di atas, maka penulis dapat merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H_1 : Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Succes Jaya Academy di Kantor Cabang Bojonegoro.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode dan Teknik Penelitian

Metode penelitian sangat diperlukan dalam sebuah penelitian karena melalui penggunaan metode yang tepat akan membantu jalannya sebuah penelitian. Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2018:2). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode kuantitatif. Menurut Indriantoro Supomo (2012:12) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menekankan pada pengujian teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik.

Penelitian ini merupakan penelitian dengan menggunakan teknik survey yaitu metode penelitian yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuisoner, test, wawancara terstruktur dan sebagainya (perlakuan tidak seperti eksperimen) (Sugiyono, 2018:12). Penelitian ini terdiri dari dua macam variabel, yaitu variabel bebas yaitu kepemimpinan dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan PT. Succes Jaya Academy di Kantor Cabang Bojonegoro.

B. Sumber dan Jenis Data

1. Sumber Data

Sumber data adalah suatu subyek dari mana data diperoleh. Sumber data diperlukan untuk menunjang terlaksananya penelitian dan sekaligus untuk

menjamin keberhasilan (Sugiyono (2018:137). Penelitian ini berjenis kuantitatif yang dikarenakan menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya (Arikunto, 2018:12). Sumber data penelitian ini adalah data primer dan data sekunder yang digunakan untuk melengkapi penelitian ini dari dokumen-dokumen PT. Succes Jaya Academy di Kantor Cabang Bojonegoro berupa profil perusahaan dan dokumen lainnya.

2. Jenis Data

Jenis data penelitian ini dibedakan menjadi dua macam, yaitu :

a. Data primer

Sumber data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukan data. Data primer ini juga biasa disebut dengan data baru atau data asli. Data primer yang digunakan untuk melengkapi penelitian ini adalah data hasil wawancara yang telah dijawab atau diisi oleh semua responden. Contohnya data kuesioner, data observasi dan sebagainya (Hasan, 2012:19).

Data ini adalah data yang diperoleh langsung dari responden atau informan yang dilakukan dengan angket. Angket dilakukan dengan menggunakan daftar pertanyaan yang sudah dipersiapkan untuk membantu agar tidak lari dari topik dan tujuan yang ingin diperoleh, sehingga informasi yang didapat sesuai dengan tujuan penelitian.

b. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada. Data ini biasanya diperoleh dari perpustakaan atau dari laporan-laporan penelitian terdahulu. Contohnya data yang tersedia di tempat-tempat tertentu, seperti halnya perpustakaan, kantor dan sebagainya (Hasan, 2012:19).

Sugiyono (2018:209) data sekunder merupakan data yang diolah atau ditulis orang lain, data ini diperoleh dari majalah, penelitian terdahulu yang mempunyai relevansi dengan penelitian ini, dan tulisan-tulisan di internet. Selain itu data sekunder juga didapat dari dokumen-dokumen resmi, foto-foto kegiatan pelatihan, arsip-arsip desa dan keterangan-keterangan lain yang berhubungan dengan masalah penelitian yang digunakan sebagai pelengkap dan pendukung dari data primer. Data sekunder sebagai penunjang penelitian ini berasal dari dokumen-dokumen berupa profil dan dokumen lainnya dari lokasi penelitian.

C. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2018:55) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan menurut Arifin (2018:62) populasi adalah keseluruhan subyek yang ingin diteliti dan menjadi sasaran generalisasi hasil-hasil penelitian, baik anggota sampel maupun diluar sampel. Dalam penelitian ini populasinya

adalah karyawan PT. Succes Jaya Academy di Kantor Cabang Bojonegoro yang berjumlah 80 orang.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2018:56). Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Arikunto 2018:174). Sedangkan dalam masalah besarnya sampel, Arikunto (2018:134) memberikan pendapatnya, yaitu apabila subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Tetapi, jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-25%. Dikarenakan jumlah populasi tidak terlalu besar, maka peneliti akan mengambil semua karyawan PT. Succes Jaya Academy di Kantor Cabang Bojonegoro untuk dijadikan sampel. Jadi, sampel dalam penelitian ini sebanyak 80 orang responden.

3. Teknik Sampling

Pada dasarnya, teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel (Sugiyono 2018:62). Menurut Margono (2018:125) Teknik sampling adalah cara untuk menentukan sampel yang jumlahnya sesuai dengan ukuran sampel yang akan dijadikan sumber data sebenarnya, dengan memperhatikan sifat-sifat dan penyebaran populasi agar diperoleh sampel yang representatif. Menurut Sugiyono (2018:85) Sampling Jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel, dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel. Dengan demikian setiap unit sampling sebagai unsur populasi yang terpencil memperoleh peluang yang sama untuk menjadi sampel. Teknik sampling

yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik Sampling Jenuh dengan pengambilan sampel 80 orang karyawan PT. Succes Jaya Academy di Kantor Cabang Bojonegoro.

D. Metode Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Widoyoko (2014:46) observasi merupakan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap unsur-unsur yang nampak dalam suatu gejala pada objek penelitian. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara observasi langsung dan sebagai peneliti yang menempatkan diri sebagai pengamat sehingga interaksi peneliti dengan subjek penelitian bersifat terbatas. Dengan melakukan observasi, peneliti mencatat apa saja yang dilihat untuk memberikan gambaran secara utuh tentang objek yang akan diteliti.

2. Dokumentasi

Dokumentasi menurut Sugiyono (2018: 329) adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian. Dokumentasi berasal dari kata dokumen yang artinya barang-barang tertulis, dalam melaksanakan metode dokumentasi. Metode dokumentasi adalah pengambilan data yang diperoleh melalui dokumen-dokumen (Usman dan Setiady, 2019:69). Jadi, metode ini dimaksudkan untuk mengumpulkan data-data berdasarkan dokumen berupa data pegawai serta profil PT. Succes Jaya Academy.

3. Angket

Angket adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain dengan maksud agar orang yang diberi tersebut bersedia memberikan respon sesuai dengan permintaan pengguna. Orang yang diharapkan memberikan respon ini disebut responden. Menurut cara memberikan responden, angket dibedakan menjadi dua jenis yaitu angket terbuka dan angket tertutup (Hamid Darmadi, 2013:82). Sedangkan dalam penelitian ini penulis menggunakan angket terbuka. Angket Terbuka adalah angket yang disajikan dalam bentuk sedemikian rupa sehingga responden dapat memberikan isian sesuai dengan kehendak dan keadaannya. Angket terbuka digunakan apabila peneliti belum dapat menduga kemungkinan alternatif jawaban yang ada pada responden.

E. Metode dan Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif, dalam penelitian kuantitatif analisis merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkannya dan berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti melakukan perhitungan menjawab rumusan masalah dan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Sebelum penelitian dilaksanakan maka langkah utama adalah melakukan uji coba instrumen penelitian. Uji coba dari butir-butir instrument pada kedua variabel dimaksudkan untuk menguji keabsahan dan kehandalan butir-butir

instrumen yang digunakan dalam penelitian. Untuk itu hasil uji coba harus dicari validitas dan reliabilitasnya sesuatu (Priyatno, 2014:48).

a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji instrument data untuk mengetahui seberapa cermat suatu item dalam mengukur apa yang ingin diukur. Item dapat dikatakan valid jika adanya korelasi yang signifikan dengan skor totalnya, hal ini menunjukkan adanya dukungan item tersebut dalam mengungkapkan suatu yang ingin diungkapkan. Item biasanya berupa pertanyaan atau pernyataan yang ditunjukkan kepada responden dengan menggunakan bentuk kuesioner (angket) dengan tujuan untuk mengungkapkan sesuatu (Priyatno, 2014:51).

Dalam penelitian ini validitas instrument diuji dengan menggunakan bantuan program SPSS 20 dengan metode *product moment*. Teknik uji validitas instrument dengan korelasi Product moment yaitu dengan cara mengkorelasikan skor tiap item dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor item. Menurut Priyatno (2014:55), untuk menentukan apakah item-item dari setiap instrumen valid atau tidak valid maka dapat dilakukan dengan dua cara yaitu:

1) Dilihat pada nilai signifikansi. Jika signifikansi kurang dari 0,05 maka item valid, tetapi jika signifikan lebih dari 0,05 maka item tidak valid.
2) Membandingkan r hitung (nilai pearson correlation) dengan r tabel (didapat dari tabel r). Jika nilai positif dan r hitung > r tabel, maka item dapat dinyatakan valid. Jika r hitung ≤ r tabel, maka item dinyatakan tidak valid, r tabel pada tingkat signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi

b. Uji reliabilitas

Instrumen yang rileabel adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Dalam penelitian ini uji reliabilitas instrument dilakukan dengan *internal consistensy* yaitu mencobakan instrument sekali saja, kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan teknik tertentu. Hasil analisisnya dapat digunakan untuk memprediksi realibilitas instrumen. Pengujian reliabilitas instrument dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS 20. Uji reliabilitas dilakukan dengan meggunakan metode *Cronbach Alpha*. Dalam metode ini item yang valid saja yang masuk pangujian. Untuk menentukan apakah instrument reliable atau tidak menggunakan batasan yaitu reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,6 sampai 0,79 dapat diterima dan diatas 0,8 sampai 1 adalah baik (memiliki konsestensi yang tinggi) (Priyanto, 2014:64).

c. Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk menentukan apapkah data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau tidak. Normalitas data merupakan syarat pokok yang harus dipenuhi dalam analisi parametric. Normalitas data merupakan hal yang penting karena dengan data yang terdistribusi normal, maka data tersebut dianggap dapat mewakili populasi. Dalam penelitian ini uji normalitas dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS 20 yang dilakukan dengan metode *One Sample Kolmogorov Smirnov*. Dengan kriteria pengujian adalah sebagai berikut :

1) Jika signifikansi < 0,05 maka kesimpulannya data tidak berdistribusi normal.
2) Jika signifikansi 0,05 maka data berdistribusi normal (Priyatno, 2014:78).

2. Uji Hipotesis

a. Uji T –test

Uji statistik T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variable penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Kriteria Keputusannya adalah :

1) Jika t hitung > t table, dan sig < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima.
2) Jika t hitung < t table, dan sig > 0,05 maka H0 diterima dan Ha ditolak.
3) Taraf signifikan = 5 %
4) Derajat kebebasan (df) = n – 2

3. Analisis Korelasi Pearson

Analisis korelasi *pearson* atau dikenal juga dengan korelasi *Product Moment* adalah analisis untuk mengukur keeratan hubungan secara linier antara dua variabel yang mempunyai distribusi data normal (Priyatno, 2014:123). Untuk menganalisi data tentang hubungan variabel X terhadap variabel Y terdapat hubungan yang signifikan, maka peneliti menggunakan rumus korelasi *Product Moment* yaitu:

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum X2 - (\sum X)2\}\{N\sum Y2 - (\sum Y)2\}}}$$

Keterangan :

rxy = Angka Indeks Korelasi antara variabl X dengan variabel Y

N = Jumlah sampel

∑ X2 = Jumlah kuadrat variabel X

$\sum$ Y2 = Jumlah kuadrat variabel Y

$\sum$ XY = Jumlah hasil perkalian antara skor X dan skor Y

$\sum$ X = Jumlah variabel X

$\sum$ Y = Jumlah variabel Y

Kemudian signifikasi antara variabel X dengan variabel Y dilakukan dengan kriteria menggunakan r tabel pada tingkat signifikasi 0,05. Jika nilai positif dan rhitung ≥ rtabel maka terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y, jika rhitung ≤ rtabel maka tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y. Ketentuan nilai r tidak lebih dari harga (-1≤ r ≤1). Maksudnya adalah nilai r terbesar adalah +1 dan nilai r terkecil adalah -1. Apabila r = -1 artinya korelasinya negative sempurna; r = 0 artinya tidak ada korelasi; dan r = 1 artinya korelasi sangat kuat. Jika menggunakan proggram SPSS 20 analisis korelasi *pearson* dapat dilakukan dengan uji *Correlate-Bivariate*.

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. SUCCES JAYA ACADEMY

Dengan hormat,

Saya Alfina Faradita selaku mahasiswa Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Cendekia Program Studi Manajemen, sedang melakukan penelitian terhadap Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Succes Jaya Academy untuk keperluan skripsi. Untuk itu saya mengharapkan bantuan dan kesediaan saudara untuk dapat mengisi kuesioner ini.

Silahkan anda mengisi pertanyaan dengan cara memberi tanda ceklis (√) pada kolom yang tersedia. Atas kerjasama dan perhatiannya, saya ucapkan terimakasih.

Jenis Kelamin	:		Pria		Wanita
Usia	:		< 26 tahun		27-36 tahun
			37-46 tahun		> 46 tahun
Pendidikan Terakhir	:		SMP		SMA/SMK/MA
			D1/D2/D3		S1/S2

KETERANGAN :
SS = Sangat Setuju
S = Setuju
R = Ragu-ragu
TS = Tidak Setuju
STS = Sangat Tidak Setuju

Variabel Kepemimpinan (X)

No	Pertanyaan	SS	S	R	TS	STS
	Pengarahan					
1	Pemimpin anda dapat membuat rencana dengan baik					
2	Pimpinan anda selalu memberikan informasi baru pada karyawan					
3	Pemimpin anda dapat melakukan koordinasi bawahannya dengan baik					
	Komunikasi					
4	Pimpinan anda dapat mengatur dan mengarahkan anda dalam melaksanakan tugas					
5	Pimpinan anda selalu dapat menjelaskan tugas dan rencana dengan baik					
6	Pimpinan anda selalu melakukan evaluasi prestasi pegawai					
	Pengambilan Keputusan					
7	Pimpinan anda mendorong anda terlibat aktif dalam pengambilan keputusan					
8	Pimpinan anda selalu melakukan evaluasi kelayakan gagasan					
	Motivasi					
9	Pimpinan anda dapat memotivasi para Bawahannya					
10	Pimpinan anda selalu menciptakan semangat tim kerja					

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pertanyaan	SS	S	R	TS	STS
	Kualitas Pekerjaan					
1	Memiliki keterampilan yang baik dalam melaksanakan tugas					
2	Memiliki ketelitian dalam melaksanakan tugas					
	Kuantitas Pekerjaan					
3	Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan					
4	Menyelesaikan jumlah pekerjaan yang diberikan					
5	Berkontribusi aktif dalam perusahaan					
	Kemampuan Bekerjasama					
6	Hubungan yang baik antara atasan dengan karyawan					
7	Hubungan yang baik antar sesama karyawan					
	Ketepatan					
8	Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
9	Langusng mengerjakan pekerjaan yang telah diberikan					
10	Menggunakan waktu kerja untuk menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal					

PT. SUCCESS JAYA ACADEMY

Jl. Raya Ringroad Barat Km. 20
Madiun 63129, Jawa Timur
Telp. (0351) 2812881

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini Direktur PT. SUCCES JAYA ACADEMY menerangkan dengan sesungguhnya bahwa :

Nama	: Alfina Faradita
NIM	: 19010052
Jurusan	: Manajemen
Alamat	: Jln. Hasanudin No 17c Bojonegoro
Judul Skripsi	: Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. SUCCES JAYA ACADEMY di Kantor Cabang Bojonegoro

Yang bersangkutan telah melakukan penelitian skripsi di PT. SUCCES JAYA ACADEMY mulai bulan April – Juni 2023 dalam rangka memperoleh data penulisan skripsi sebagai tugas studi tingkat akhir.

Demikian surat keterangan ini kami buat dengan benar dan dapat dipergunakan semestinya.

Madiun, 30 Mei 2023

Erlin Riyanti
DIREKTUR
PT.SUCCESS JAYA ACADEMY