



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA CV.TANI SUBUR
NAGARI CUBADAK KECAMATAN LIMA KAUM**

SKRIPSI

*Ditulis Sebagai Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (SE) Pada Jurusan
Manajemen Bisnis Syariah*

Oleh:

INTAN PERMATA SARI
NIM. 1730404040

**JURUSAN MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
BATUSANGKAR
1442 H / 2021 M**

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Intan Permata Sari
NIM : 1730404040
Tempat/Tanggal Lahir : Batusangkar/08 Februari 1999
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : Manajemen Bisnis Syariah

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul " PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. TANI SUBUR NAGARI CUBADAK, KECAMATAN LIMA KAUM " adalah hasil karya saya sendiri bukan plagiat, kecuali yang dicantumkan sumbernya. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa karya ilmiah ini plagiat, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Demikianlah pernyataan ini saya buat untuk dapat digunakan dengan semestinya.

Batusangkar, 27 Juli 2021

Saya yang menandatangani,



Intan permata Sari
NIM. 1730404040

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Pembimbing Skripsi atas nama **Intan Permata Sari**, NIM. 1730404040 dengan judul : **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Tani Subur Nagari Cubadak, Kecamatan Lima Kaum”**, memandang bahwa skripsi yang bersangkutan telah memenuhi persyaratan dan dapat di setujui untuk di lanjutkan ke sidang munaqasyah

Demikianlah persetujuan ini diberikan untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

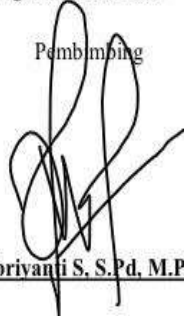
Batusangkar, 15 Juli 2021

Ketua Jurusan
Manajemen Bisnis Syariah



Mirawati, MA. Ek
NIP. 198601012015032004

Pembimbing



SiskaFebriyani S. S.Pd, M.Pd.E.

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam


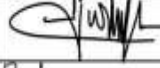

IAIN Batusangkar



Dr. H/Rizal, M.Ag., CRP
NIP. 197310072002121001

PENGESAHAN TIM PENGUJI SKRIPSI

Skripsi yang ditulis oleh **Intan Permata Sari**, NIM 1730404040, dengan judul "**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Tani Subur Nagari Cubadak, Kecamatan Lima Kaum**" telah di uji dalam sidang munaqasyah skripsi Intitut Agama Islam Negeri (IAIN) Batusangkar pada hari Selasa, 27 Juli 2021 dan dinyatakan telah diterima sebagai syarat memperoleh gelar Srata Satu (S-1) Sarjana Ekonomi (SE) dalam Ilmu Manajemen Bisnis Syariah.

No	Nama Penguji	Status Penguji	Tanda Tangan	Tanggal
1.	Siska Febriyanti, S.Pd., M.Pd.E	Ketua Sidang		16/8/21
2.	Widi Nopiardo, MA 198611282015031007	Anggota I		12-08-2021
3.	Revi Candra, M.Ak 198702242018011001	Anggota II		05-08-2021

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri (IAIN)
Batusangkar



Dr. H/Rizal, M. Ag. CRP
NIP.197310072002121001

ABSTRAK

Intan Permata Sari, NIM 1730404040, Judul Skripsi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Tani Subur Nagari Cubadak, Kecamatan Lima Kaum. Jurusan Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Batusangkar 2021.

Pokok permasalahan dalam skripsi ini adalah kurangnya gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada CV.Tani Subur Nagari Cubadak, Kecamatan Lima Kaum. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada CV.Tani Subur Nagari Cubadak, Kecamatan Lima Kaum.

Jenis penelitian yang digunakan adalah *Field Research* (penelitian lapangan) dengan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada pada CV. Tani Subur Nagari cubadak, Kecamatan Lima Kaum yaitu sebanyak 30 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah 30 orang responden dengan menggunakan metode *total sampling*. *Total Sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan jumlah populasi. Untuk mendapatkan data yang dibutuhkan maka metode dalam pengumpulan data yang penulis gunakan adalah dengan membagikan kuesioner. Cara pengolahan data yang terkumpul dengan menggunakan *SPSS (Statistical Product and Service Solutions)22 for Windows*.

Berdasarkan penelitian yang telah penulis lakukan maka diketahui Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan t_{hitung} variabel gaya kepemimpinan adalah 6,245 dan nilai t_{tabel} 1,701 maka $t_{hitung} 6,245 > t_{tabel} 1,701$, dan sedangkan untuk signifikan ($0,000 < 0,05$). Selanjutnya hasil penelitian juga menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada CV. Tani Subur Nagari Cubadak, Kecamatan Lima Kaum sebesar 58,2% . Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien determinan sebesar 0,582 (58,2%). Berdasarkan hasil uji t, nilai t_{hitung} pada gaya kepemimpinan yang lebih besar dari t_{tabel} ini menyebabkan pengaruh yang besar dalam meningkatkan kinerja karyawan pada CV.Tani Subur Nagari Cubadak, Kecamatan Lima Kaum.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	
LEMBAR PENGESAHAN TIM PENGUJI	
ABSTRAK	i
DAFTAR ISI.....	ii
DAFTAR TABEL.....	iv
DAFTAR GAMBAR.....	v
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Batasan Masalah	8
D. Perumusan Masalah.....	8
E. Tujuan Penelitian.....	8
F. Manfaat dan Luaran Penelitian.....	8
G. Definisi Operasional.....	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA	11
A. Landasan Teori	11
1. Gaya Kepemimpinan	11
2. Kinerja	28
3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.....	39
B. Kajian Penelitian yang Relevan.....	41
C. Kerangka Berfikir	44
D. Hipotesis	44
BAB III METODE PENELITIAN	46
A. Jenis Penelitian	46
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	46
C. Sumber Data	47
D. Populasi dan Sampel.....	47
E. Teknik Pengumpulan Data	48

F. Pengembangan Instrument	48
G. Teknik Analisis Data	50
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	54
A. Deskripsi Data Penelitian	54
1. Gambaran Umum Perusahaan	54
2. Visi Dan Misi Perusahaan.....	55
3. Struktur Organisasi	56
4. Tugas Pokok, Fungsi Dan Uraian Tugas CV. Tani Subur.....	56
B. Karakteristik Responden.....	60
1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	60
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	61
3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	62
C. Penguji Data Instrumen	63
1. Uji Validitas.....	63
2. Uji Reliabilitas	65
D. Analisis Data.....	66
1. Uji Asumsi Klasik.....	66
2. Uji Regresi Linear Sederhana	67
3. Uji Koefisien Determinasi	69
4. Pengujian Hipotesis Uji t	69
E. Pembahasan Penelitian	70
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	72
A. Kesimpulan.....	72
B. Implikasi	72
C. Saran	73

DAFTAR KEPUSTAKAAN

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Karyawan yang terlambat hadir di CV. Tani Subur Periode 2020	6
Tabel 3. 1 Waktu Penelitian Periode 2020-2021	46
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	61
Tabel 4. 2 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.....	61
Tabel 4. 3 Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan	62
Tabel 4. 4 Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan.....	63
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja.....	64
Tabel 4. 6 Hasil Uji Reliabilitas.....	65
Tabel 4. 7 Deskriptif Statistik Uji Normalitas	66
Tabel 4. 8 Hasil Uji Multikolinearitas.....	67
Tabel 4. 9 Deskriptif Regresi Linear Sederhana	68
Tabel 4. 10 Uji Koefisien Determinasi	69
Tabel 4. 11 Uji t	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir	44
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi CV. Tani Subur Nagari Cubadak	56

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam persaingan global saat ini, sebuah usaha baik milik pribadi maupun milik pemerintah dituntut untuk lebih memaksimalkan kinerjanya dalam berbagai hal. Pada sebuah organisasi atau perusahaan akan tentunya membutuhkan input sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia terdiri dari atasan dan bawahan. Sudarsono mengungkapkan bahwa sumber daya manusia adalah tenaga yang berpotensi dan tidak dapat di pisahkan dari organisasi atau unit kerja. Apapun bentuk dan tujuannya, organisasi di dirikan berdasarkan visi untuk kepentingan bersama, dan dalam pelaksanaan misinya di kelola dan di urus oleh manusia. Karyawan merupakan sumber daya yang paling berharga dalam organisasi. Tanpa adanya karyawan yang berkualitas mustahil tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik (Sudarsono, 2006: 67).

Proses kegiatan suatu organisasi perusahaan pasti akan mengalami hambatan dan rintangan dalam mencapai tujuannya. Salah satunya adalah upaya dalam peningkatan sumber daya manusia dalam perusahaan atau organisasi. Banyak yang telah mengalami kemunduran bahkan kegagalan dalam mencapai tujuannya hanya karena permasalahan peningkatan sumber daya manusia.

Pola hubungan yang terjadi antara atasan dengan bawahan dapat menyebabkan karyawan merasa senang atau tidak senang bekerja di perusahaan tersebut, untuk itulah dalam organisasi selalu dilakukan perencanaan pengolahan sumber daya manusia untuk mendapatkan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat. Salah satu sasaran pengolahan sumber daya manusia pada fungsi manajemen organisasi adalah menyangkut masalah kepemimpinan, seseorang yang ditunjuk sebagai pemimpin maupun yang diakui oleh anggota sebagai orang yang pantas memimpin

mereka, dialah yang menjalankan fungsi organisasi tersebut (Batubara, 2020: 42).

Kepemimpinan menurut Irham Fahmi , yaitu 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: 120). Sedangkan menurut Dr. H. B. Siswanto, kepemimpinan adalah sifat yang harus dimiliki oleh perencana, pengorganisasi, pengarah, pemotivasi, dan pengendali untuk mempengaruhi orang dan mekanisme kerja guna mencapai tujuan (Dr. H. B. Siswanto, 2005: 14).

Kepemimpinan yang efektif bisa dapat membantu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Seorang pemimpin yang efektif harus tanggap dalam setiap masalah yang timbul. Seorang pemimpin juga mampu menganalisa kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman dengan tepat. Pemimpin yang efektif juga mampu mempengaruhi karyawan dan bawahannya untuk mempunyai optimisme yang besar, rasa percaya diri, dan loyalitas yang tinggi terhadap tanggung jawab dalam perusahaan untuk mencapai tujuan dan misi perusahaan. Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pemimpin dalam organisasi atau perusahaan berkewajiban untuk memberikan perhatian yang sungguh-sungguh dalam membina, menggerakkan dan mengarahkan seluruh potensi karyawan di lingkungannya, agar dapat mewujudkan stabilitas organisasi dan peningkatan produktivitas yang berorientasi pada tujuan organisasi. Cara dan pola tingkah laku pemimpin diartikan oleh bawahan yang bekerja sama dengannya sebagai gaya kepemimpinan (Nugraha, 2016: 2).

Gaya kepemimpinan dan cara bertingkah laku seorang pemimpin sudah tentu akan mempengaruhi situasi dan kondisi serta motivasi karyawannya untuk bekerja. Oleh sebab itu, gaya kepemimpinan seseorang dapat mempengaruhi para karyawan melakukan tindakan sesuai dengan tujuan organisasi. Perilaku gaya kepemimpinan seseorang misalnya, dalam hal cara memberi perintah, cara pemimpin tersebut

memberi tugas atau pekerjaan, cara berkomunikasi dengan karyawan, cara membuat keputusan dan sebagainya. Pemimpin yang tegas, melakukan pengarahan dan pengawasan dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Semakin baik gaya kepemimpinan seorang pemimpin, maka akan semakin baik pula kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Hal tersebut di karenakan karyawan merasa di perhatikan oleh pimpinannya, sehingga hal tersebut akan mengakibatkan kinerja karyawan akan semakin meningkat (Heni, 2016: 32).

Gaya kepemimpinan itu sendiri merupakan sikap atau perilaku dari seorang pemimpin untuk mempengaruhi pikiran dan sikap karyawan atau bawahannya dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan dengan di dorong oleh kebutuhan-kebutuhan individu. Menurut Nawawi gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih yang digunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku para anggota organisasi atau bawahannya (Nawawi, 2003: 202). Sedangkan, menurut pendapat lainnya gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya (Purnomo & Cholil, 2010: 28).

Semua gaya kepemimpinan tersebut tidak lepas dari kekurangan dan kelebihan masing-masing, tinggal bagaimana seorang pemimpin menerapkan dalam suatu organisasi perusahaan. Gaya kepemimpinan ini merupakan sarana untuk mengerahkan segenap kekuatan di bawahnya sehingga secara bersama-sama mencapai tujuan organisasi efektif dan efisien. Gaya kepemimpinan mirip dengan pemilihan dan penggunaan urusan yang tepat demi mencapai dan meningkatkan kinerja organisasi. Hal ini berarti bahwa penerapan gaya kepemimpinan menurut pemahaman dan penerapan berbagai basis pengaruh yang tepat sesuai dengan karakteristik individu dan atau kelompok maupun situasi (Batubara, 2020: 42). Jadi, gaya kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana dampak yang terjadi dengan gaya kepemimpinan dapat meningkat dan menurunkan kinerja karyawannya.

Kinerja karyawan merupakan sebagai hasil kerja dari suatu aktivitas pekerjaan yang dicapai oleh karyawan dalam suatu organisasi dengan standar tingkat keberhasilan yang telah di tentukan sebelumnya oleh organisasi tersebut. Kinerja karyawan juga merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang telah ditetapkan organisasi (Abdul, 2014: 7). Kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan atau di sumbangkan seorang karyawan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab kepada perusahaan (Adnyani, 2016: 503).

Dalam bukunya, Rivai mencoba mempertegas tentang penilaian kinerja yaitu merupakan hasil kerja yang kongkret yang dapat di amati dan dapat di ukur. Jika kinerja tidak sesuai dengan standar, maka perlu disusun rencana peningkatan kinerja. Dalam penilaian kinerja karyawan tidak hanya fisik yang di nilai, tetapi kegiatan pekerja keseluruhan dari kinerja karyawan yang menyangkut berbagai hal seperti kemampuan kerja, kedisiplinan, kerajinan, hubungan kerja, atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan tingkatan pekerjaan (Rivai, 2004: 309). Hampir seluruh cara pengukuran kinerja mempertimbangkan kualitas dan kuantitas serta ketepatan waktu (Dharma, 2002: 355). Berdasarkan definisi di atas dapat di simpulkan bahwa dengan kinerja karyawan yang baik di harapkan perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lain sehingga dapat di akui bahwa perusahaan mempunyai kinerja yang berkualitas.

Oleh karena itu untuk meningkatkan kembali kinerja karyawan tersebut, maka salah satu faktor yang perlu di perhatikan adalah menyangkut gaya kepemimpinan yang di terapkan oleh pemimpin-pemimpin perusahaan yaitu bagaimana agar gaya kepemimpinan yang diterapkan para pemimpin dapat menunjang kinerja karyawannya agar lebih baik. Informasi mengenai gaya kepemimpinan ini penting diketahui oleh pihak perusahaan sendiri karena gaya kepemimpinan merupakan salah satu komponen penting yang akan mempengaruhi kinerja organisasi (Batubara, 2020: 42).

Perusahaan CV. Tani Subur merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang penangkaran resmi bibit perkebunan seperti cengkeh, karet, kakao, kopi, kelapa sawit, dan berbagai macam tanaman perkebunan lainnya. CV. Tani Subur yang berlokasi di Nagari Cubadak, Kecamatan Lima Kaum , Kabupaten Tanah Datar. CV. Tani Subur merupakan salah satu bentuk usaha bukan badan hukum yang menjalankan perusahaannya dengan salah satu atau beberapa orang yang bertanggung jawab secara aktif.

Berdasarkan survey awal yang telah dilakukan oleh peneliti melalui wawancara dengan Direktur Utama CV. Tani Subur Nagari Cubadak, Kecamatan Lima Kaum yaitu dengan Bapak Jonis. Beliau mengatakan bahwa kurangnya pengontrolan atau pengawasan terhadap kinerja karyawan, ini di sebabkan karena Bapak Jonis memiliki kesibukan yang sering berpergian ke luar kota untuk urusan bisnis, Sehingga Bapak Jonis hanya dapat melakukan survey atau pengontrolan kinerja karyawan 4 kali dalam sebulan, dan untuk silaturahmi hanya ketika saat melakukan pengontrolan atau survey kinerja karyawan. Dengan kurangnya pengontrolan dan pengawasan dari Direktur Utama CV.Tani Subur ini, akibatnya karyawan menjadi semena-mena dalam bekerja dilihat dari karyawan yang masih asik mengobrol dalam melakukan pekerjaannya, sehingga pekerjaan yang mereka lakukan jadi terbengkalai dan juga suka menunda-nunda pekerjaan seperti melewati jam istirahat dan bermalasmalasan. Bapak Jonis juga mengatakan bahwa, tidak adanya penghargaan khusus kepada karyawan yang berprestasi sehingga karyawan tidak ada kemajuan untuk merubah kinerjanya ke arah yang lebih baik dan karyawan juga tidak termotivasi dalam bekerja, sehingga banyak karyawan yang datang terlambat melebihi jam yang telah ditetapkan CV.Tani Subur. Dimana jam kerja yang telah ditetapkan di CV.Tani Subur yaitu masuk dari jam 07.30 WIB – 16.30 WIB. Hal ini tentu menjadi contoh yang kurang baik bagi karyawan baru atau yang lain serta pandangan konsumen tentang kerja dari karyawan itu sendiri (Jonis, wawancara, 17 April 2020).

Berikut data absensi karyawan terlambat yang di peroleh dari bulan Januari sampai bulan Desember 2020 :

Tabel 1. 1
Karyawan yang terlambat hadir di CV. Tani Subur Periode 2020

No	Bulan	Jumlah Karyawan Yang Terlambat	Persentase
1	Januari	18 kali	10,2%
2	Februari	8 kali	4,5%
3	Maret	10 kali	5,7%
4	April	25 kali	14,2%
5	Mei	7 kali	4%
6	Juni	13 kali	7,4%
7	Juli	5 kali	2,8%
8	Agustus	22 kali	12,5%
9	September	20 kali	11,4%
10	Oktober	7 kali	4%
11	November	19 kali	10,8%
12	Desember	21 kali	12%
Jumlah		175 kali	100%

Sumber : Dokumentasi CV.Tani Subur

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa, jumlah keterlambatan karyawan CV. Tani Subur pada tahun 2020 lebih dari 10%. Jadi, secara umum dapat di lihat bahwa, setiap bulannya karyawan CV.Tani Subur datang terlambat untuk bekerja. Setiap bulannya jumlah karyawan yang terlambat memiliki jumlah keterlambatan yang berbeda. Jumlah keterlambatan karyawan tertinggi terdapat pada bulan April 2020 yaitu sebanyak 25 kali dengan persentase (14,2%), dan sedangkan untuk keterlambatan karyawan yang terendah yaitu terdapat pada bulan Juli 2020 sebanyak 5 kali dengan persentase (2,8%). Dari data di atas dapat dilihat

bahwa tiap bulannya karyawan datang di luar jam kerja pada CV. Tani Subur Nagari Cubadak. Kecamatan Lima Kaum.

Selain itu, peneliti juga melakukan wawancara dengan Karyawan CV. Tani Subur Nagari Cubadak, Kecamatan Lima Kaum yang jabatan sebagai pelaksana lapangan yaitu dengan Bapak Irdam, beliau mengatakan bahwa para karyawan bahkan juga tidak betah dalam pekerjaan yang mereka lakukan dan ada yang mengundurkan diri dalam pekerjaannya. Pengunduran diri yang dilakukan karyawan ini, disebabkan karena ada beberapa antar rekan kerja memiliki konflik atau selisih paham. Akan tetapi Direktur Utama CV Tani Subur itu sendiri tidak ada melakukan tindakan atau penyelesaian. Akibatnya mereka lebih baik keluar saja dari pekerjaannya di CV. Tani Subur (Irdam, wawancara, 19 April 2020).

Selain itu, pengamatan dari yang peneliti amati selama melakukan observasi yaitu perhatian yang diberikan Direktur Utama CV. Tani Subur Nagari Cubadak, Kecamatan Lima Kaum masih sangat kurang, sebab Direktur Utama CV. Tani Subur Nagari Cubadak, Kecamatan Lima Kaum sangat sulit untuk ditemui sehingga karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja, karyawan juga ingin di dengarkan keluhan mereka saat bekerja, karyawan juga ingin di ikut sertakan dalam pengambilan keputusan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan pada CV. Tani Subur Nagari Cubadak, Kecamatan Lima Kaum.

Dari uraian masalah di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan menuangkan dalam skripsi yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Tani Subur”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis paparkan di atas, dapat di identifikasikan permasalahannya sebagai berikut :

1. Kurangnya pengontrolan dan pengawasan yang dilakukan Direktur Utama CV. Tani Subur, mengakibatkan karyawan menjadi semena-mena dalam bekerja.
2. Tidak adanya penghargaan khusus yang diberikan kepada karyawan yang berprestasi mengakibatkan karyawan datang terlambat.
3. Konflik antar karyawan yang tidak ada penyelesaian dari Direktur Utama CV. Tani Subur.
4. Kurangnya perhatian yang diberikan Direktur Utama CV.Tani Subur ini, akibatnya karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, agar penelitian ini lebih fokus, maka di batasi masalahnya pada “Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada CV.Tani Subur Nagari Cubadak, Kecamatan Lima Kaum.”

D. Perumusan Masalah

Dari batasan masalah di atas, maka penulis merumuskan masalah yang akan diteliti adalah “Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada CV.Tani Subur Nagari Cubadak, Kecamatan Lima Kaum” ?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian yaitu “Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada CV.Tani Subur Nagari Cubadak, Kecamatan Lima Kaum”.

F. Manfaat dan Luaran Penelitian

1. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Teoritis

Manfaat teoritis yang di harapkan dalam penelitian ini adalah memberikan sumbangan pikiran terhadap ilmu pengetahuan manajemen tentang sumber daya manusia mengenai pengaruh gaya

kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada CV. Tani Subur Nagari Cubadak, Kecamatan Lima Kaum.

b. Praktis

1) Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk menambah pengetahuan serta pemahaman penulis, terhadap sesuai atau tidaknya teori gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan yang terjadi di CV.Tani Subur, Nagari Cubadak, Kecamatan Lima Kaum, Kabupaten Tanah Datar.

2) Bagi perusahaan

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

3) Bagi akademis

Dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam menambah pengetahuan tentang Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada CV.Tani Subur, serta acuan untuk penelitian selanjutnya.

2. Adapun luaran penelitian yang diharapkan peneliti ini adalah :

Agar dapat diterbitkan dalam jurnal ilmiah, dan bisa menambah khazanah pustaka Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Batusangkar.

G. Definisi Operasional

Adapun definisi operasional dari variabel-variabel penelitian ini adalah sebagai berikut :

Gaya kepemimpinan yaitu suatu sikap atau perilaku seorang pemimpin terhadap karyawannya, dimana sikap atau perilaku tersebut bisa mempengaruhi karyawannya agar bisa semangat dalam pekerjaan yang dilakukannya, Seperti pemberian penghargaan kepada karyawan yang berprestasi. Pemimpin yang penulis maksudkan disini adalah Direktur Utama CV. Tani Subur.

Kinerja yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator yang terdapat dari kinerja adalah kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Gaya Kepemimpinan

a. Definisi Kepemimpinan

Kepemimpinan atau *leadership* termasuk kelompok ilmu terapan atau *applied sciences* dari ilmu-ilmu sosial, sebab prinsip-prinsip dan rumusan-rumusannya bermanfaat dalam meningkatkan kesejahteraan manusia. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan dengan antusias. Kepemimpinan juga merupakan suatu kumpulan proses yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola dan menginspirasi sejumlah pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi melalui aplikasi teknik-teknik manajemen (Priansa, 2017: 148- 149).

Kepemimpinan adalah sifat yang harus dimiliki oleh perencana, pengorganisasi, pengarah, pemotivasi, dan pengendali untuk mempengaruhi orang dan mekanisme kerja guna mencapai tujuan (Dr. H. B. Siswanto, 2005: 14).

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: 120).

Berdasarkan penjelasan tentang definisi kepemimpinan tersebut dapatlah ditarik kesimpulan yaitu bahwa, kepemimpinan adalah sikap atau perilaku seorang pemimpin dalam mempengaruhi orang lain agar termotivasi dan dapat mencapai tujuan perusahaan bersama. Kepemimpinan meliputi penggunaan pengaruh dan bahwa semua hubungan dapat melibatkan pemimpin dan kepemimpinan

mencakup pentingnya proses komunikasi agar dapat memfokuskan pada tujuan yang dicapai. *Sumber (penulis)*

Tujuan mulia seorang pemimpin itu tidak akan bisa tercapai, jika pemimpin tidak memenuhi kriteria atau syarat yang telah di gariskan oleh islam. Imam al-Mawardy dalam bukunya, al-Ahkam al-Sulthaniyah yang di kutip oleh Rivai, mengemukakan syarat seorang pemimpin, yaitu pemimpin hendaknya memiliki ilmu pengetahuan. Dalam islam, pemimpin bukan saja piawai dalam mengatur Negara, tapi juga berpengetahuan luas tentang agama. Sebagaimana khulafa' al-Rasyidin (Abu Bakar, Umar, Usman, dan Ali), mereka pemimpin dan juga ulama. Pemimpin juga sepatutnya sehat panca indra, anggota tubuh, punya pemikiran ke depan (visi dan misi) yang jelas, serta berani dan tegas dalam bertindak. Namun begitu, ada syarat yang sering terlupakan dalam menjaring para kandidat pemimpin sebuah Negara yaitu seorang pemimpin itu mesti seorang yang adil.

Jabir Qamihah dalam bukunya, al-muradhah Fi al-Islam, menjelaskan, pemimpin adil ialah pemimpin yang adil pada dirinya (takwa), dan adil dalam menjalankan amanah kepemimpinan, terdapat Dalam Q.S, An-Nissa/4 : 58, yang artinya *Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hokum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah member pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha melihat (RI, 2010: 87).*

Adil pada dirinya ialah pemimpin yang dekat dengan Allah swt. Dirinya terhindar dari perbuatan dosa, memiliki sifat wara' yang tidak terobsesi mengejar kepentingan dunia, dan dapat di percaya dalam memegang amanah kepemimpinan dan adil dalam kepemimpinan itu juga menghendaki adil dalam aspek social (

keadilan Sosial) dan adil dalam menerapkan hukum (Rivai, 2014: 62-63).

b. Fungsi Kepemimpinan

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

1) Perencanaan

Perencanaan berkenaan dengan aspek sebagai berikut :

- a) Mencari informasi yang tersedia
- b) Mendefinisikan tugas
- c) Maksud, atau tujuan kelompok
- d) Membuat rencana yang dapat terlaksana

2) Pemrakarsaan

Pemrakarsaan berkenaan dengan aspek sebagai berikut :

- a) Memberikan pengarahan pada kelompok mengenai sasaran dan rencana
- b) Menjelaskan mengapa menetapkan sasaran atau rencana merupakan hal yang penting
- c) Membagi tugas pada anggota kelompok
- d) Menetapkan standar kelompok

3) Pengendalian

Pengendalian berkenaan dengan aspek sebagai berikut:

- a) Memelihara antara kelompok
- b) Mempengaruhi tempo
- c) Memastikan semua tindakan diambil dalam upaya meraih tujuan
- d) Menjaga relevansi diskusi
- e) Mendorong kelompok mengambil tindakan atau keputusan

4) Pendukung

Pendukung berkenaan dengan aspek sebagai berikut :

- a) Mengungkapkan pengakuan terhadap orang dan kontribusi mereka
 - b) Memberi semangat pada kelompok/individu
 - c) Menciptakan tim kerja yang solid
 - d) Meredakan ketegangan dengan humor
 - e) Merukunkan perselisihan atau meminta orang lain menyelidikinya
- 5) Penginformasiaan
- Penginformasiaan berkenaan dengan aspek sebagai berikut :
- a) Memperjelas tugas dan rencana
 - b) Member informasi baru bagi kelompok
 - c) Menerima informasi dari kelompok
 - d) Membuat ringkasan atas usul dan gagasan yang masuk akal
- 6) Pengevaluasiaan
- Pengevaluasiaan berkendaan dengan aspek sebagai berikut :
- a) Mengevaluasi kelayakan gagasan
 - b) Menguji konsekuensi solusi yang diusulkan
 - c) Mengevaluasi prestasi kelompok
 - d) Membantu kelompok untuk mengevaluasi prestasinya sendiri berdasarkan standar yang ada

c. Definisi Gaya Kepemimpinan

Thoha menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Sedangkan menurut Nawawi menyatakan bahwa gaya kepemimpinan perilaku atau cara yang dipilih yang digunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku para anggota organisasi atau bawahannya (Fajrin & Susilo, 2018: 119).

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya. Jadi, gaya kepemimpinan mirip

dengan pemilihan dan penggunaan urusan yang tepat demi mencapai dan meningkatkan kinerja organisasi. Hal ini berarti bahwa penerapan gaya kepemimpinan menurut pemahaman dan penerapan berbagai basis pengaruh yang tepat sesuai dengan karakteristik individu dan atau kelompok maupun situasi (Purnomo & Cholil, 2010: 28).

Gaya kepemimpinan dimaksudkan sebagai cara berperilaku yang khas dari seorang pemimpin terhadap para anggota kelompoknya. Dengan demikian, gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin berperilaku secara konsisten terhadap bawahan sebagai anggota kelompoknya. Jadi, gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin dalam memberikan dorongan atau cara mempengaruhi orang lain, agar orang lain dapat termotivasi (Wahyudi, 2017: 122).

Secara umum terdapat 3 pendekatan atau gaya kepemimpinan yaitu : (1) pendekatan berdasarkan sifat mengkaji tentang perangai dan kemampuan yang menandai karakteristik pemimpin yang berhasil dan yang tidak berhasil. (2) pendekatan berdasarkan perilaku memusatkan perhatian pada tindakan yang dilakukan pemimpin di dalam melaksanakan pekerjaan manajerial. (3) pendekatan kontingensi mengkaji kesesuaian anantara perilaku pemimpin dengan karakteristik situasional terutama tingkat kematangan bawahan (Wahyudi, 2017: 123)

Menurut Hersey bahwa gaya kepemimpinan adalah pola-pola perilaku konsisten yang diterapkan dalam bekerja. Terdapat perbedaan pola perilaku yang diterapkan oleh seorang manajer lain dalam mempengaruhi perilaku anggotanya (Iswandi, 2018: 97).

Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan berbagai tujuan organisasi bisnis dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu. Terdapat berbagai macam gaya kepemimpinan yang pada

umumnya digunakan oleh pemimpin dalam melaksanakan fungsi kepemimpinannya. *Sumber (penulis)*

d. Macam – Macam Gaya Kepemimpinan :

1) Kepemimpinan personal

Gaya kepemimpinan ini dilakukan oleh pemimpin dengan mengadakan hubungan langsung dengan karyawannya sehingga timbul hubungan pribadi yang erat dan harmonis.

2) Kepemimpinan Non personal

Gaya kepemimpinan ini tidak mengadakan hubungan langsung dengan karyawan sehingga antara pemimpin dan karyawan tidak timbul kontak pribadi yang erat. Hubungan antara pemimpin dengan karyawan dilakukan melalui instruksi-instruksi tertulis dan pemberian perintah secara langsung (Priansa, 2017: 161).

3) Kepemimpinan otoriter

Gaya kepemimpinan ini memperlakukan karyawan dengan sewenang-wenang, karena menganggap dirinya sebagai orang yang paling berkuasa dalam organisasi bisnis. Karyawan digerakkan dengan jalan dipaksa, sehingga karyawan dalam melakukan pekerjaannya bukan karena kesadaran untuk melakukan pekerjaannya, melainkan karena takut. Gaya kepemimpinan otoriter memiliki ciri-ciri sebagai berikut :

- a) Beban kerja organisasi bisnis pada umumnya ditanggung penuh oleh pemimpin.
- b) Karyawan hanya dianggap sebagai pelaksana dan mereka tidak memperoleh kesempatan untuk memberikan berbagai ide baru.
- c) Karyawan bekerja dengan disiplin tinggi, belajar keras, dan tidak kenal lelah.

- d) Pemimpin menentukan kebijakan organisasi bisnis secara sendiri.
 - e) Memiliki kepercayaan yang rendah terhadap karyawan sehingga sering membangun asumsi dan persepsi yang subjektif.
 - f) Komunikasi dilakukan secara tertutup dan satu arah.
 - g) Konektif dan minta penyelesaian tugas pada waktu sekarang.
- 4) Kepemimpinan kebapakan
- Gaya kepemimpinan ini nampak dari sikap dan perilaku pemimpin yang memperlakukan karyawan seperti anaknya sendiri, sehingga karyawan tidak berani mengambil keputusan secara mandiri, segala sesuatu yang pelik diserahkan kepada pemimpin selaku bapak untuk menyelesaikannya.
- 5) Kepemimpinan demokratis
- Gaya kepemimpinan ini mengedepankan musyawarah untuk mencari mufakat, memberikan bimbingan yang efisien kepada bawahannya, penekanannya pada rasa tanggung jawab dan kerjasama yang baik, pendekatan kerja dari, oleh, dan untuk kepentingan bersama. Gaya ini dipakai jika tersedia wahana dan waktu untuk itu. Gaya kepemimpinan demokratis ini akan lebih efektif bila :
- a) Pemimpin mau berjuang untuk merubah kearah yang lebih baik
 - b) Punya semangat bahwa hidup ini tidak bisa *Win-Win Solution*, ada kalanya terjadi *Win-Loss Solution*. Pemimpin harus mengupayakan agar dia tidak selalu kalah, tetapi ada kalanya menjadi pemenang.

Ciri – ciri gaya kepemimpinan demokratis

- a) Wewenang pemimpin tidak mutlak
 - b) Pimpinan bersedia melimpahkan sebagian wewenang kepada bawahan
 - c) Keputusan dan kebijakan di buat bersama antara pimpinan dan bawahan
 - d) Komunikasi berlangsung secara timbal balik, baik yang terjadi antara pimpinan dan bawahan maupun sesama bawahan
 - e) Pengawasan terhadap sikap, tingkah laku, perbuatan atau kegiatan para bawahan dilakukan secara wajar
 - f) Prakarsa dapat datang dari pimpinan maupun bawahan
 - g) Banyak kesempatan bagi bawahan untuk menyampaikan saran, pertimbangan atau pendapat, tugas-tugas kepada bawahan diberikan dengan lebih bersifat permintaan dari pada instruksi
 - h) Pimpinan memperhatikan dalam bersikap dan bertindak, adanya saling percaya, saling menghormati (Dr. (Cand) Suhardi, 2018: 202).
- 6) Kepemimpinan permisif
- Pemimpin permisif pada dasarnya adalah pemimpin yang tidak mempunyai pendirian yang kuat dan tidak konsisten. Sikapnya cenderung sering berubah dan cenderung terlalu sering melakukan pembiaran. Pemimpin seperti ini cenderung tidak mampu memberikan arahan yang baik sehingga karyawan tidak memiliki pijakan yang kuat. Ciri-ciri pemimpin yang permisif antara lain sebagai berikut :
- a) Tidak memiliki kepercayaan diri yang tinggi
 - b) Cenderung mengalah kepada karyawan
 - c) Mengiyakan semua saran yang berasal dari karyawan

- d) Lambat dalam membuat keputusan penting bagi organisasi bisnis
 - e) Cenderung hanya mengandalkan kepopuleran dalam bekerja dengan karyawan
 - f) Ramah dan sering bersikap baik hati dan tidak enakan terhadap karyawannya
- 7) Kepemimpinan bakat
- Gaya kepemimpinan menurut bakat biasanya muncul dari kelompok informal yang didapat dari pelatihan meskipun tidak langsung. Dengan adanya sistem persaingan, dapat menimbulkan perbedaan pendapat yang seru dari kelompok yang bersangkutan.
- 8) Kepemimpinan transaksional
- Kepemimpinan ini berfokus pada transaksi antar pribadi, antara manajemen dan karyawan, dua karakteristik yang melandasi kepemimpinan transaksional yaitu :
- a) Pemimpin menggunakan penghargaan kontigensi untuk memotivasi para karyawan.
 - b) Pemimpin melaksanakan tindakan korektif hanya ketika anggota tidak mampu mencapai tujuan kinerja sebagaimana mestinya.
- 9) Kepemimpinan karismatik
- Gaya kepemimpinan ini menekankan pada perilaku pemimpin yang simbolis, pesan-pesan mengenai visi dan memberikan inspirasi, komunikasi non verbal, daya tarik terhadap nilai-nilai ideologis. Stimulasi intelektual terhadap para pengikut oleh pemimpin, penampilan kepercayaan diri sendiri dan untuk kinerja yang melampaui panggilan tugas. Gaya kepemimpinan karismatik bisa efektif jika :
- a) Mereka belajar untuk berkomitmen, sekalipun seringkali mereka akan gagal

b) Mereka menempatkan orang-orang untuk menutupi kelemahan mereka, dimana kepribadian ini berantakan dan tidak sistematis

10) Kepemimpinan visioner

Gaya kepemimpinan visioner merupakan gaya kepemimpinan yang mampu untuk menciptakan dan mengartikulasikan suatu visi yang realistis, dapat dipercaya, atraktif dengan masa depan organisasi bisnis yang terus tumbuh dan meningkat.

11) Kepemimpinan tim

Gaya kepemimpinan ini berorientasi pada pengembangan tim yang kuat dan solid dalam mengemban berbagai tugas yang ada di dalam organisasi bisnis.

12) Kepemimpinan direktif

Gaya kepemimpinan ini menekankan pada karyawan agar tahu apa yang diharapkan pemimpin dari mereka, menjadwalkan kerja untuk dilakukan, dan memberi bimbingan khusus mengenai bagaimana menyelesaikan tugas dengan baik.

13) Kepemimpinan yang mendukung

Gaya kepemimpinan melibatkan pemberian dukungan dan motivasi yang penuh bagi karyawan untuk bekerja dengan optimal. Pemimpin dengan gaya yang mendukung akan memberikan solusi dan kemudahan jika karyawan menghadapi berbagai persoalan yang sulit ketika mengemban pekerjaan.

14) Kepemimpinan partisipatif

Gaya kepemimpinan ini mirip dengan gaya kepemimpinan demokratis dimana pemimpin melibatkan partisipasi dari seluruh karyawan untuk terlihat. Perbedaannya kalau kepemimpinan demokratis lebih mengedepankan pikiran dan masukan dari karyawan sedangkan kepemimpinan partisipatif lebih kepada memberdayakan karyawan untuk terlibat langsung

dalam pekerjaan yang ada di dalam organisasi bisnis (Priansa, 2017: 163-165).

15) Kepemimpinan delegatif

Perilaku pemimpin yang dicirikan dengan rendahnya dukungan dan juga pengarahan oleh pemimpin. Pemimpin mendiskusikan masalah bersama sama dengan karyawan yang ada serta kemudian mengambil keputusan yang dibuat serta akan di delegasikan secara keseluruhan kepada karyawannya.

16) Kepemimpinan berorientasi prestasi

Gaya kepemimpinan ini secara operasional diukur dengan menggunakan 5 indikator yaitu : Pemimpin menetapkan tujuan yang menantang dalam mencapai prestasi, pemimpin memberikan penghargaan terhadap pencapaian prestasi, pemimpin memberikan sanksi atau peringatan terhadap prestasi kerja yang rendah, pemimpin mempromosikan karyawan yang memiliki kinerja memuaskan, dan pemimpin mencari perbaikan meningkatkan kinerja karyawan (Afrizal, 2015: 153).

e. Pengukuran Gaya Kepemimpinan

- 1) *Charisma* , adanya karisma dari seorang pemimpin akan mempengaruhi bawahan untuk berbuat dan berperilaku sesuai dengan keinginan pemimpin.
- 2) *Ideal influence* (pengaruh ideal), seorang pemimpin yang baik harus mampu memberikan pengaruh yang positif bagi bawahannya.
- 3) *Inspiration*, pemimpin harus memiliki kemampuan untuk menjadi sumber inspirasi bagi bawahannya, sehingga bawahan mempunyai inisiatif agar dapat berkembang dan memiliki kemampuan.
- 4) *Intellectual stimulation*, adanya kemampuan secara intelektualitas dari seorang pemimpin akan dapat menuntun

bawahannya untuk lebih maju dan berpikiran kreatif serta penuh inovasi untuk berkembang lebih maju.

- 5) *Individualized consideration* (perhatian individu), perhatian dari seorang pemimpin terhadap bawahannya secara individual akan mempengaruhi bawahan untuk memiliki loyalitas tinggi terhadap pemimpinnya (Patricia, 2013: 5).

f. Tipe – Tipe Gaya Kepemimpinan

Tipe – tipe gaya kepemimpinan teori ini dikembangkan oleh Robert House sebagaimana di kutip oleh Wirjana dan Supardo, bahwa seseorang pemimpin menggunakan suatu gaya yang tergantung dari situasi berikut ini :

- 1) Kepemimpinan direktif, pemimpin memberikan nasihat spesifik kepada kelompok dan memantapkan peraturan– peraturan pokok.
- 2) Kepemimpinan suportif, adanya hubungan yang baik antara pemimpin dengan kelompok dan memperlihatkan kepekaan terhadap kebutuhan anggota.
- 3) Kepemimpinan partisipatif, pemimpin mengambil keputusan berdasarkan konsultasi dengan kelompok dan berbagai informasi dengan kelompok
- 4) Kepemimpinan orientasi prestasi, pemimpin menghadapkan anggota – anggota pada tujuan yang menantang dan mendorong kinerja yang tinggi, sambil menunjukkan kepercayaan pada kemampuan kelompok (Noor, 2015: 12)

Secara relatif ada 3 macam gaya kepemimpinan yang berbeda, yaitu otokratis, demokratis dan *laissez-faire*. Kebanyakan manajer menggunakan ketiganya pada suatu waktu, tetapi gaya yang paling sering digunakan akan dapat di pakai untuk membedakan seorang manajer sebagai pemimpin yang otokratis, demokratis atau *laissez-faire*. Menurut White dan Lippit yang

dikutip oleh Reksomadiprodjo dan Handoko, mengemukakan 3 tipe gaya kepemimpinan, yaitu antara lain :

1) Otokratis

- a) Semua penentuan kebijakan dilakukan oleh pemimpin
- b) Teknik-teknik dan langkah-langkah diatur 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 di diskusikan, langkah-langkah umum untuk tujuan kelompok dibuat dan bila dibutuhkan petunjuk-petunjuk teknis, pemimpin menyarankan dua atau lebih alternative 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 “ *Fack-Mained*” 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 di sediakan oleh pemimpin yang membuat orang selalu siap bila dia akan memberikan pada saat ditanya. Dia tidak mengambil bagian dari 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.

Penggunaan tipe gaya kepemimpinan akan berubah secara bergantian sesuai dengan perubahann situasi yang dihadapi oleh pimpinan yang bersangkutan. Dalam situasi terang dan dalam menghadapi masalah-masalah yang memerlukan pemikiran bersama antara pimpinan dan bawahan, dengan sendirinya akan di pergunakan tipe kepemimpinan demokrasi. Sebaliknya, dalam situasi darurat dimana diperlukan langkah-langkah yang cepat dengan sendirinya akan menuntut dilaksanakannya kepemimpinan otoraksi. Jadi kadang-kadang suatu saat pemimpin memberikan pengarahan dan atau perintah yang kokoh. Tetapi pada saat lain ia memberikan saran. Oleh karena itu tidak ada tipe atau gaya kepemimpinan yang lebih baik, semua tergantung pada situasi atau lingkungannya (Saifullah, 2012: 31-34).

g. Teori – Teori Gaya Kepemimpinan

Menurut Wirawan, teori-teori gaya kepemimpinan paling banyak di bahas oleh para teoritis dan penelitian kepemimpinan adalah teori mengenai gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan sangat penting karena gaya kepemimpinan mencerminkan apa yang dilakukan oleh pimpinan dalam mempengaruhi para pengikutnya untuk merealisasi misinya. Teori gaya kepemimpinan sering

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

1) *Teori Ohio State University*

Teori ini berdasarkan pada dua dimensi :

a) *Dimensi Consideration*

Dimensi perhatian terhadap bawahan adalah tinggi rendahnya pimpinan bertindak dan berperilaku dengan pola bersahabat dan mendukung, menubjukkan perhatian terhadap bawahannya dan memperhatikan kesejahteraan, indikator perilaku kepemimpinan dalam dimensi ini adalah: membantu bawahan dalam menyelesaikan tugas, menyediakan waktu untuk mendengarkan dan mendiskusikan masalah dan keluhan yang dihadapi bawahan, menerima saran bawahan, memperlakukan bawahan dengan cara yang sama, dan memperhatikan kesejahteraan bawahan.

b) *Dimensi Initiating Structure*

Perhatian terhadap tugas adalah tinggi rendahnya pimpinan mendefinisikan dan menstrukturasi dan menentukan peran bawahannya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Indikator perilaku pemimpin dalam dimensi ini adalah : mengkritik dan marah terhadap bawahannya yang malas dan berkinerja rendah, memberikan tugas kepada bawahannya secara rinci, mengingatkan bawahan untuk prosedur standar kerja dan standar kinerja, dan menentukan target keluaran.

2) *Teori University Of Michigan*

a) Perilaku berorientasi pada ketugasan

Para manajer yang efektif melakukan pekerjaan yang berbeda dengan para bawahannya. Mereka mengkonsentrasikan dirinya pada fungsi perilaku ketugasan seperti perencanaan, pengekedulan pekerjaan, mengordinasi aktivitas bawahan,

menyediakan sumber-sumber dan bantuan teknis yang diperlukan bawahan.

b) Perilaku berorientasi hubungan

Para manajer dengan gaya ini memusatkan perhatiannya pada hubungan antar manusia. Mereka sopan dan mendukung bawahannya dengan percaya diri serta berupaya memahami masalah yang dihadapi bawahannya (Wiarawan, 2013).

h. Aspek – Aspek Gaya Kepemimpinan

Aspek gaya kepemimpinan menurut Syamsul Arifin adalah sebagai berikut :

- 1) Mempunyai kecerdasan yang cukup tinggi untuk dapat memikirkan dan mencari cara-cara pemecahan setiap persoalan yang mengandung kelengkapan dan syarat-syarat yang memungkinkan untuk dilaksanakan.
- 2) Mempunyai emosi yang stabil, tidak mudah diombang-ambingkan oleh perubahan suasana yang senantiasa berganti-ganti dan dapat memisahkan antara mana yang permasalahan pribadi, permasalahan rumah tangga, dan permasalahan organisasi.
- 3) Mempunyai kepandaian dalam menghadapi manusia dan membuat bawahan merasa betah, senang dan puas dengan pekerjaan.
- 4) Mempunyai keahlian untuk mengorganisasikan dan menggerakkan bawahan secara bijaksana dalam mewujudkan tujuan organisasi serta mengetahui dengan tepat kapan dan kepada siapa tanggung jawab dan wewenang akan di delegasikan.
- 5) Mempunyai keterampilan manajemen untuk menghadapi persoalan masyarakat yang semakin maju (Arifin, 2012: 62)

i. Indikator - Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono, Indikator – Indikator Gaya Kepemimpinan adalah sebagai berikut :

1) Kemampuan Mengambil Keputusan

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternative yang di hadapi 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 atau tidak langsung.

4) Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk di dalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.

5) Tanggung Jawab

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa di artikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

6) 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 (Kartono, 2008: 34).

2. Kinerja

a. Definisi Kinerja

Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya (Amelia, 2006: 15).

Performance atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas seseorang yang di hasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Luthans, 2016: 165).

Kinerja karyawan adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas di bandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran yang telah di tentukan terlebih dahulu dan telah di sepakati bersama (Rivai, 2005: 50).

Kinerja dapat dikatakan sebagai perilaku kerja seseorang guna mencapai tujuan. Hasil yang di capai menunjukkan efektivitas perilaku kerja yang bersangkutan. Perilaku kerja yang pada gilirannya mempengaruhi hasil kerja di pengaruhi oleh 2 faktor yakni :

- 1) Faktor dalam diri individu, setiap keterampilan dan upaya yang dimiliki
- 2) Faktor di luar diri individu, seperti : keadaan ekonomi, kebijakan pemerintah, terlambatnya bahan mentah dan sebagainya (Idrus, 2008: 107).

Kinerja adalah tentang apa yang dilakukan dan bagaimana mengerjakannya (Wibowo, 2011: 7). Kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang di laksanakan dari nilai yang diharapkan (Sutrisna, 2013: 279).

Kinerja merupakan sebagai kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang di akibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang di peroleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi (Umam, 2010: 189).

Kinerja karyawan merupakan suatu fungsi dan motivasi kemampuan untuk menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu yang jelas tidak cukup efektif dalam melakukan suatu pekerjaan tanpa pemahaman terlebih dahulu. Karena kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya, sebagaimana firman Allah dalam surah Al-Isra (17) : 84 sebagaimana artinya, katakanlah, “tiap-tiap orang berbuat menurut keadaannya masing-masing. Maka tuhanmu lebih mengetahui siapa yang lebih benar jalan-Nya”.

Untuk melihat perkembangan perusahaan dengan cara melihat hasil kinerja karyawan dan sasaran apa saja yang menjadi objek penilaian kinerja adalah kecakapan, kemampuan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas secara berkala. Kemudian hasil yang di dapatkan dapat dijadikan tolak ukur dan evaluasi untuk memperbaiki kualitas perusahaan. Tanpa evaluasi, mustahil program-program perbaikan akan berjalan dengan baik dan hal ini sejalan dengan Hadist Rasulullah yang menyatakan bahwa, “ hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Barangsiapa yang amalnya hari ini sama dengan hari kemarin, maka ia termasuk orang yang merugi. Dan jika hari ini, amalnya lebih buruk dari hari kemarin, maka termasuk golongan yang dilaknat”. Dengan demikian, sebuah perusahaan perlu merumuskan mekanisme evaluasi tentang kinerja karyawan (Pratama, 2019: 63-64).

Dari beberapa definisi di atas dapat di simpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah di berikan kepadanya. *Sumber (penulis)*

b. Tahapan Manajemen Kinerja

Menurut Sjafri dan Aida tahapan-tahapan pelaksanaan manajemen kinerja meliputi hal-hal berikut yaitu:

1) Tahapan perencanaan kinerja

Perencanaan kinerja dilakukan pada tahap awal dari keseluruhan proses manajemen kinerja. Pada tahapan awal organisasi harus menetapkan tujuan dan sasaran kinerja, kriteria kinerja, dan indikator kinerja sebagai bentuk komitmen kinerja.

2) Tahapan pelaksanaan kinerja

Tahapan pelaksanaan kinerja merupakan implementasi tanggung jawab manajer untuk melakukan pengorganisasian, pengordinasian, pengendalian, pendelegasian, dan pengarahan kerja kepada bawahan.

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 terlihat agar mereka dapat melakukan konfirmasi dengan penilaian kinerja yang dilakukan oleh manajernya.

4) Tahapan perbaikan kinerja

Tahapan perbaikan kinerja merupakan tahapan pembaharuan dan perjanjian ulang penetapan kembali akuntabilitas kinerja yang harus di penuhi oleh karyawan : revisi tujuan, target kinerja, standar kinerja, dan revisi kriteria kinerja. Manajer perlu melakukan pembaharuan tujuan dan rencana kegiatan untuk menjaga agar organisasi tidak kehilangan arah tujuan (Sjafri Mangkuprawira, 2007).

c. Dimensi Kinerja Karyawan

Menurut Richard I. Handerson dalam bukunya Wirawan, dimensi kinerja adalah kualitas-kualitas atau wajah suatu pekerjaan atau aktivitas-aktivitas yang terjadi di tempat kerja yang konduktif terhadap pengukuran. Dimensi kinerja menyediakan alat untuk melukiskan keseluruhan cakupan aktivitas di tempat kerja. Sementara itu, tanggung jawab dan kewajiban menyediakan suatu deskripsi depersonalisasi. Sedangkan menurut wirawan sendiri dimensi kinerja di kelompokkan menjadi tiga jenis yaitu hasil

kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi yang berhubungan dengan pekerjaan (Wirawan, 2009: 53-54).

d. Sistem Pengukuran Kinerja

Dalam pengukuran kinerja, yang akan di ukur adalah kinerja orang-orang yang bekerja dalam unit-unit organisasi. Pada tahap awal yang diukur adalah memang kinerja seluruh organisasi, kemudian unit-unit pendukung dan akhirnya kinerja orang yang ada di dalamnya, pokok utama kinerja yang harus di nilai adalah unsur manusia, karena mereka adalah pelaku yang berperan di dalamnya. Manusia adalah salah satu sumber daya yang sangat berperan dalam menentukan kinerja organisasi, sehingga kinerja para perilaku organisasi harus dinilai, masalahnya bagaimana dasar hukum untuk menilai kinerja. Oleh karena itu, pimpinan organisasi harus menentukan standar ukurannya (Fauzi, 2000: 41).

Sistem pengukuran kinerja merupakan suatu cara sistematis untuk mengevaluasi input, output, transformasi, dan produktivitas dalam suatu operasi manufaktur maupun non manufaktur. Hal yang senada bahwa sistem pengukuran kinerja merupakan sebuah alat untuk menyeimbangkan ukuran-ukuran ganda (biaya, kualitas, dan waktu) melalui beberapa level organisasi (Sutrisno, 2015: 36).

e. Tujuan Pengukuran Kinerja

Tujuan pokok pengukuran kinerja adalah untuk memotivasi karyawan dalam mencapai sasaran organisasi dan dalam mematuhi standar perilaku yang telah di tetapkan sebelumnya, agar membuahkan hasil dan tindakan yang di inginkan (Kristanti, 2019: 34). Tujuan lain dari pengukuran kinerja yaitu :

- 1) Memotivasi personel yang lalai mencapai sasaran organisasi dan lalai mematuhi standar perilaku yang telah di tetapkan sebelumnya, agar membuahkan tindakan dan hasil yang di inginkan oleh organisasi.

- 2) Untuk menekan perilaku yang tidak semestinya dan untuk merangsang serta menegakkan perilaku yang semestinya diinginkan oleh organisasi (Mintjle, 2013: 55).

f. Manfaat Pengukuran Kinerja

Manfaat pengukuran kinerja yang baik adalah sebagai berikut :

- 1) Menelusuri kinerja terhadap harapan pelanggan sehingga akan membawa perusahaan lebih dekat kepada pelanggannya dan membuat seluruh orang dalam organisasi terlibat dalam upaya memberi kepuasan kepada pelanggan.
- 2) Memotivasi karyawan untuk melakukan pelayanan sebagai bagian dari mata rantai pelanggan dan pemasok internal.
- 3) Mengidentifikasi berbagai pemborosan sekaligus mendorong upaya – upaya pengurangan terhadap pemborosan tersebut.
- 4) Membuat suatu tujuan strategis yang biasanya masih kabur menjadi lebih konkret sehingga mempercepat proses pembelajaran organisasi.
- 5) Membangun consensus untuk melakukan suatu perubahan dengan memberi reward atas perilaku yang diharapkan tersebut (Yuwono, 2007: 29-30)

g. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan salah satu tugas penting untuk dilakukan oleh seorang manajer atau pimpinan. Walaupun demikian pelaksanaan penilaian kinerja yang objektif bukanlah tugas yang sederhana, kinerja memberikan arti yang besar terhadap perusahaan, karena kinerja merupakan sebuah kontribusi yang sangat menentukan hasil dari sebuah sasaran atau tujuan dari organisasi/perusahaan. Rivai mendefinisikan kinerja sebagai suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai kinerja yang

dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan meliputi :

- 1) Kemampuan dalam menyusun rencana kerja
- 2) Kemampuan merealisasikan rencana kerja
- 3) Kemampuan melaksanakan perintah/interaksi atasan
- 4) Kemampuan memberikan pelayanan kepada masyarakat (kemampuan dalam kualitas kerja, meliputi ketelitian, kerapian, kecepatan, ketepatan, dan keterampilan dalam melakukan tugas)
- 5) Kemampuan dalam mencapai target atau hasil kerja yang diinginkan

Standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dapat dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan. Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan di pahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui jumlah, kualitas, ketepatan waktu mengerjakannya, kehadiran, kemampuan bekerja sama yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

1) Jumlah pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.

2) Kualitas pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang di tuntut suatu pekerjaan tertentu.

3) Ketepatan waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda untuk jenis pekerjaan tertentu harus di selesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.

4) Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.

5) Kemampuan bekerja sama

Tidak semua pekerjaan dapat di selesaikan oleh satu orang karyawan saja, untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus di selesai oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan (Bangun, 2012: 233-234).

h. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Werther dan Davis yang dikutip oleh Suwanto dan Priansa, penilaian kinerja mempunyai beberapa tujuan dan manfaat bagi perusahaan dan karyawan yang dinilai, antara lain :

1) *Performance Improvement*

Memungkinkan karyawan dan manajer untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja.

2) *Compensation Adjustmnet*

Membantu para pengambil keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan gaji atau sebaliknya.

3) *Placement Decision*

Menentukan promosi, transfer, dan *Demotion*.

4) *Training and Development Needs*

Mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi karyawan agar kinerja merasa lebih optimal.

5) *Carrer Planning and Development*

Memandu untuk menentukan jenis karier dan potensi karier yang dapat dicapai.

6) *Staffing Process Deficiencies*

Mempengaruhi prosedur perekrutan karyawan.

7) *Informational Inaccuracies and Job-Design Errors*

Membantu menjelaskan apa saja kesalahan yang terjadi dalam manajemen sumber daya manusia terutama di bidang informasi *Job-Analysis*, *Job-Design*, dan system informasi manajemen sumber daya.

8) *Equ Employment Opportunity*

Menunjukkan bahwa *Placement Decision* tidak diskrimatif.

9) *External Challenge*

Kadang-kadang kinerja karyawan di pengaruhi oleh faktor eksternal seperti keluarga, keuangan pribadi, kesehatan dan lain-lainnya. Biasanya faktor ini tidak terlalu kelihatan, namun dengan melakukan penilaian kinerja, faktor-faktor eksternal ini akan kelihatan sehingga membantu departemen sumber daya manusia untuk memberikan bantuan bagi peningkatan kinerja karyawan.

10) *Feedback*

Memberikan umpan balik bagi urusan ke karyawanan maupun bagi karyawan itu sendiri.

Adapun aspek-aspek standar pekerjaan terdiri dari aspek kuantitatif dan kualitatif. Aspek kuantitatif meliputi :

- 1) Proses kerja dan kondisi pekerjaan
- 2) Waktu yang di pergunakan atau lamanya penyelesaian pekerjaan
- 3) Jumlah kesalahan dalam melakukan pekerjaan
- 4) Jumlah dan jenis pemberian dalam bekerja

Sedangkan aspek kualitatif meliputi :

- 1) Kecepatan kerja dan kualitas pekerjaan
- 2) Tingkat kemampuan dalam bekerja
- 3) Kemampuan menganalisa data atau informasi, kemampuan atau kegagalan peralatan

- 4) Kemampuan mengevaluasi (keluhan atau kebiasaan pelanggan) (Saifullah, 201: 19-21).

i. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

1) Gaya kepemimpinan

Merupakan konsep yang awalnya di kembangkan di psikologi rakyat untuk menjelaskan pengaruh sosial pada kelompok. Banyak orang percaya bahwa gaya kepemimpinan hanya menjadi yang pertama, terbesar dan paling kuat.

2) Pengembangan karyawan

Merupakan pengembangan kemampuan karyawan individu dan organisasi secara keseluruhan, maka pengembangan karyawan terdiri dari pertumbuhan individu atau karyawan ketika karyawan akan mengembangkan organisasi.

3) Lingkungan kerja

Desain tempat kerja perlu memperhitungkan berbagai masukan. Membuat lebih baik dan lebih tinggi di tempat kerja berkinerja membutuhkan kesadaran tentang bagaimana dampak perilaku kerja dan bagaimana perilaku itu sendiri.

4) System penghargaan karyawan

Merupakan salah satu stragtegi yang digunakan oleh manajer sumber daya manusia untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang sesuai serta memfasilitasi mereka untuk meningkatkan kinerja mereka.

5) Kepuasan karyawan

Ada banyak alasan yang menunjukkan kepuasan karyawan adalah hasil dari prestasi kerja dan penghargaan memiliki peran penting dalam hal itu. Penghargaan internal karena hasil pekerjaan yaitu perasaan sukses dan yang eksternal karena rasa syukur dari pekerjaan yaitu upah.

6) Motivasi karyawan

Motivasi adalah tentang antusiasme intrinsik karyawan dan mendorong untuk mencapai kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan (Agustinus, 2018: 69-72).

j. Langkah – Langkah Dalam Peningkatan Kinerja

Langkah-langkah dalam peningkatan kinerja menurut Mangkunegara adalah sebagai berikut :

- 1) Menegtahui adanya kekuarangan dalam kinerja. Dapat dilakukan melalui tiga cara, yaitu :
 - a) Mengindentifikasikan masalah melalui data dan informasi yang di kumpulkan terus menerus
 - b) Mengindentifikasikan maslaah melalui karyawan
 - c) Memperhatikan masalah yang ada
- 2) Mengenal kekurangan dan tingkat keseriusan. Untuk memperbaiki keadaan tersebut di perlukan beberapa informasi, antara lain :
 - a) Mengindentifikasi masalah secepat mungkin
 - b) Menentukan tingkat keseriusan masalah
 - c) Mengindentifikasikan hal-hal yang mungkin terjadi penyebab kekurangan, baik yang berhubungan dengan system maupun yang berhubungan dengan pegawai itu sendiri.
 - d) Mengembangkan rencana tindakan untuk menanggulangi penyebab kekurangan tersebut (Saifullah, 2012: 21).

k. Indikator Mengukur Kinerja Karyawan

Menurut Bintoro, indikator yang di gunakan untuk mengukur kinerja karyawan ada lima indikator yaitu :

1) Kualitas

Kualitas kerja di ukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2) Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang di sesuaikan.

3) Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas di selesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, di lihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) di maksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap karyawan dimana dia bekerja (Bintoro, 2017: 107-108).

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Rumusan kepemimpinan menurut sejumlah ahli menunjukkan bahwa dalam suatu organisasi terdapat orang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi, mengarahkan, membimbing, dan juga sebagian orang yang mempunyai kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar mengikuti apa yang menjadi kehendak dari pada atasan atas pemimpin mereka. Karena itu, kepemimpinan dapat di pahami sebagai kemampuan mempengaruhi bawahan agar terbentuk kerja sama di dalam kelompok untuk mencapai tujuan organisasi. Apabila orang-orang yang menjadi pengikut atau bawahan dapat di pengaruhi oleh kekuatan yang dimiliki oleh atasan maka mereka akan

mau mengikuti kehendak pimpinannya dengan sadar, rela dan sepenuh hati (Efendi, 2017: 2).

Seperti kita ketahui bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu pola tingkah laku yang di sukai pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja. Setiap pemimpin mempunyai gaya kepemimpinannya sendiri. Pemimpin dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik apabila pemimpin tersebut dapat menyesuaikan dengan situasi kerja yang di hadapinya, sedangkan jika karyawan yang kurang berprestasi maka sulit bagi organisasi perusahaan dapat memperoleh hasil yang baik.

Hal ini mengharuskan pemimpin menggunakan kewenangan untuk mengubah sikap dan perilaku karyawan supaya mau bekerja giat serta keinginan mencapai hasil optimal. Untuk mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan yang di inginkan, pemimpin harus meningkatkan kinerja karyawan yang di inginkan, supaya dapat mendorong karyawan mau bekerja dengan baik. Keberhasilan perusahaan pada dasarnya di topang oleh kepemimpinannya yang efektif, dimana dengan kepemimpinannya itu dia dapat mempengaruhi bawahannya untuk meningkatkan motivasi kerja mereka agar berpatispasi terhadap tujuan bersama (Batubara, 2020: 52).

Seperti kita ketahui bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu pola tingkah laku yang disukai pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja. Setiap pemimpin mempunyai gaya kepemimpinannya sendiri. Pemimpin dapat melaksanakan pekerjaannya tersebut dapat menyesuaikan dengan situasi kerja yang di hadapinya.

Sedangkan menurut hasibuan, jika karyawan kurang berprestasi maka sulit bagi organisasi perusahaan dapat memperoleh hasil yang baik. Hal ini mengharuskan pemimpin menggunakan kewenangan untuk mengubah sikap dan perilaku karyawan supaya mau bekerja giat serta berkeinginan mencapai hasil optimal. Untuk mempengaruhi

sikap dan perilaku karyawan yang di inginkan, pemimpin harus meningkatkan kinerja karyawan yang di inginkan, pemimpin harus meningkatkan kinerja karyawan supaya dapat mendorong karyawan mau bekerja dengan baik.

Menurut Handoko, mengatakan bahwa manajer yang baik adalah orang yang dapat memelihara keseimbangan yang tinggi dalam menilai secara tepat kekuatan yang menentukan perilakunya yang benar-benar mampu bertindak demikian.

Keberhasilan perusahaan pada dasarnya ditopang oleh kepemimpinannya yang efektif, dimana dengan kepemimpinannya itu dia dapat mempengaruhi bawahannya untuk membangkitkan motivasi kerja mereka agar berpartisipasi terhadap tujuan bersama. Pemimpin merupakan orang yang menerapkan prinsip dan teknik yang memasikan motivasi, disiplin, dan produktivitas jika bekerja sama dengan orang, tugas, dan situasi agar dapat mencapai sasaran perusahaan.

Mengerti dan mengetahui hal-hal yang dapat membangkitkan motivasi dalam diri seseorang merupakan kunci untuk mengatur orang lain. Tugas pemimpin adalah mengidentifikasi dan memotivasi dengan baik, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan. Keadaan ini merupakan suatu tantangan bagi seorang pemimpin untuk dapat menciptakan iklim organisasi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yang tinggi (Saifullah, 2012: 35-36).

B. Kajian Penelitian yang Relevan

Adapun kajian penelitian yang relevan pada penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Rohma Nurlia (1341030003), Jurusan Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi, Universitas Islam Negeri Raden Intan, Lampung (2017) dengan judul *“Pengaruh Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada*

PT. Al-Ijarah Indonesia Finance Lampung". Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Al-Ijarah Indonesia Finance Lampung sebanyak 32 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan Kuesioner (angket) yang berupa pernyataan tertulis yang diberikan kepada responden, Uji validitas, uji reliabilitas, Analisis regresi sederhana, uji t. Hasil penelitian ini menjelaskan gaya kepemimpinan PT Al-Ijarah Indonesia Finance Lampung secara positif berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan hal ini dapat dilihat dengan signifikansi $\alpha=0.05$ dengan uji $t=5,055$ dan signifikasinya $<0,05$ ($0,000 < 0,05$). Persamaan penelitian Rohma Nurlia dengan peneliti adalah sama-sama menggunakan metode penelitian kuantitatif dan teknik pengumpulan data dengan kuesioner (angket) serta analisis data sedangkan perbedaannya penelitian Rohma Nurlia menggunakan populasi sebanyak 32 orang sedangkan peneliti menggunakan populasi sebanyak 30 orang dan analisis data terdapat perbedaan dengan peneliti yaitu penelitain sebelumnya tidak memakai uji normalitas dan multikolinearitas.

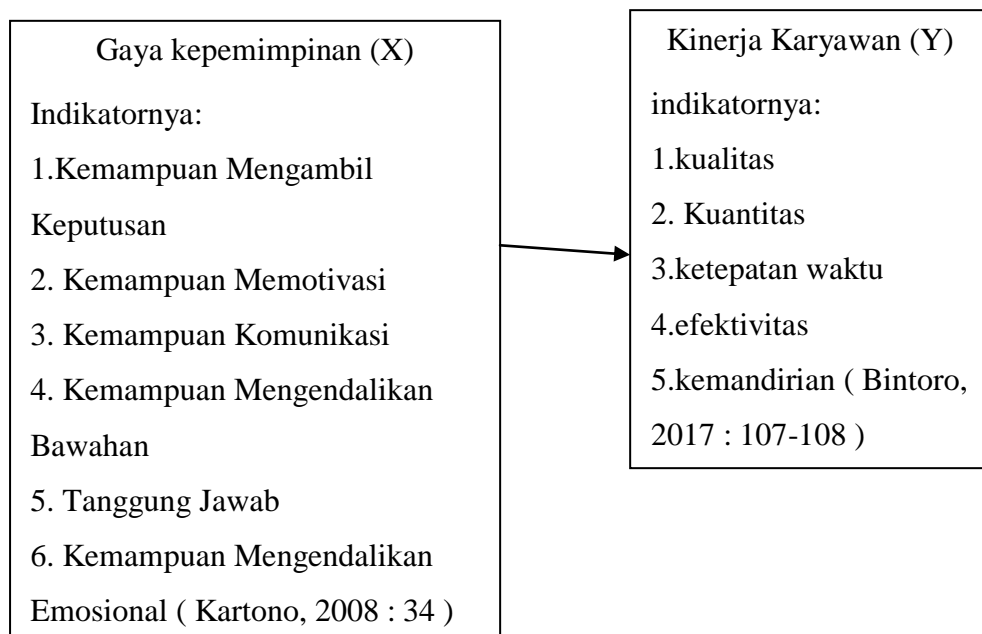
2. Penelitian yang dilakukan oleh Arini Yulianita (132010200148), Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen, 2017 dengan judul "***Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Cipta Nusa Sidoarjo***". Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 40 orang karyawan. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data adalah Kuesioner dan dokumentasi, uji validitas, uji reliabilitas, uji Asumsi klasik, uji linearitas, ujinormalitas, uji autokorelasi, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linear berganda, uji f, uji t. hasil penelitian ini menjelaskan bahwa, gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan dan yang paling berpengaruh signifikan yaitu gaya kepemimpinan. Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Arini Yulianita dengan peneliti adalah sama-sama menggunakan metode penelitian kuantitatif dan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Sedangkan perbedaannya dari jumlah populasi, penelitian Arini Yulianita sebanyak 40 karyawan dan peneliti hanya 30 orang. Penelitian Arini Yulianita ini banyak menggunakan uji, sedangkan peneliti hanya ada uji validitas, realibilitas, normalitas, multikolinearitas, analisis regresi sederhana, koefisien determinasi, uji t dan uji F.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Dimas Ario Bimo (13.852.0029), Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Medan Area, Medan, 2017 dengan judul "***Pengaruh Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Grand Sakura Hotel Medan***". Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif atau metode survei. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Hotel Grand Sakura Medan dengan jumlah karyawan 80 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan angket. Teknik analisis data yang digunakan yaitu statistik deskriptif dan statistik inferensial. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Grand Sakura Hotel Medan. Persamaan penelitian Dimas Ario Bimo ini dengan peneliti yaitu sama-sama menggunakan metode penelitian kuantitatif dan teknik pengumpulan data menggunakan angket. Sedangkan perbedaannya, penelitian Dimas Ario Bimo memiliki jumlah populasi 80 orang sedangkan peneliti hanya 30 orang. Penelitian Dimas Ario Bimo ini tidak ada menggunakan dokumentasi pada teknik pengumpulan datanya.

C. Kerangka Berfikir

Berdasarkan uraian di atas ditambah dengan landasan teori, maka kerangka konseptual penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 2. 1
Kerangka Berpikir

Keterangan:

Kerangka berpikir yang terdapat pada gambar 2.1 di atas dapat dijelaskan bahwa, untuk melihat apakah setelah dilakukan pengolahan data adanya pengaruh variabel X (Gaya Kepemimpinan) dengan variabel Y (Kinerja Karyawan). Dimana Gaya Kepemimpinan (X) itu adalah suatu perilaku seorang pemimpin yang dengan caranya dapat mempengaruhi para karyawannya sendiri agar bersemangat dan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya. Sedangkan Kinerja Karyawan (Y) dapat dikatakan sebagai perilaku kerja seseorang guna mencapai tujuan. Hasil yang di capai menunjukkan efektivitas perilaku kerja yang bersangkutan.

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban atau dugaan sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang telah dinyatakan dalam bentuk

pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum di dasarkan pada fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2013: 64).

Jawaban sementara dalam hipotesis harus di uji kebenarannya. Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Tani Subur.
2. H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Tani Subur.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang peneliti gunakan adalah *field research* atau penelitian lapangan yaitu yang dilakukan di tempat usaha CV.Tani Subur yang beralamat di Jl. Raya Padang Panjang-Batusangkar, Cubadak, Lima Kaum, Kabupaten Tanah Datar dengan pendekatan metode kuantitatif.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di CV. Tani Subur yang beralamat di Jl. Raya Padang Panjang-Batusangkar, Cubadak, Lima Kaum, Kabupaten Tanah Datar. Sedangkan waktu penelitian terhitung mulai dari bulan September 2020.

**Tabel 3. 1
Waktu Penelitian
Periode 2020-2021**

NO	Aktivitas Penelitian	Waktu Pelaksanaan																																											
		Sept				Okt				Nov				Des				Jan				Feb				Mar				Apr				Mei				Juni				Juli			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
1	Pengajuan Proposal	■	■	■	■																																								
2	Bimbingan Proposal					■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■																								
3	Seminar Proposal																									■	■	■	■																
4	Revisi Setelah Seminar																													■	■	■	■												
5	Penelitian																																												
6	Mengolah Data																																												
7	Bimbingan Skripsi																																												
8	Sidang Munaqasyah																																								■				

C. Sumber Data

Sumber data adalah subyek dari mana data dapat di peroleh. Untuk penelitian ini data di peroleh dari Direktur Utama dan karyawan CV.Tani Subur Batusangkar. Berikut pembagian sumber data yang di pakai dalam penelitian ini.

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diambil dari lapangan (*Enumerator*) yang di peroleh melalui pengamatan, wawancara, dan kuesioner (Asnawi & Masyhuri, 2011: 153). Pada penelitian ini sumber data primernya adalah seluruh karyawan CV.Tani Subur Batusangkar yang nantinya akan di peroleh kuesioner.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (di peroleh dan dicatat oleh instansi terkait dan / pihak lain) (Asnawi & Masyhuri, 2011: 155).

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut (Asnawi & Masyhuri, 2011: 141) menyebutkan bahwa populasi menyebutkan bahwa populasi merupakan keseluruhan objek yang diteliti. Pada penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan CV.Tani Subur Batusangkar yang berjumlah 30 orang karyawan.

2. Sampel

(Sugiyono, 2014: 148) mengartikan sampel sebagai bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Karena jumlah anggota populasi yang hanya sedikit maka digunakanlah

metode total sampling. *Total sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi. Jadi, sampel dalam penelitian ini adalah seluruh anggota dari populasi yaitu 30 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawabnya (Supriyanto & Machfudz, 2010 :199). Oleh karena itu untuk memperoleh data secara langsung, dilakukan penyebaran kuesioner pada karyawan CV.Tani Subur Batusangkar, yang terdiri dari dua bentuk kuesioner untuk mengukur variabel gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan. Selanjutnya untuk mengetahui pertanyaan yang valid dan juga dilakukan pengujian kuesioner.

2. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan kegiatan mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, lengger, agenda, dan sebagainya. Adapun kegunaan dari pengumpulan data dari dokumentasi ini ialah sebagai pembanding dan pendukung hasil penelitian. Teknik ini digunakan juga untuk mengambil data internal perusahaan, profil perusahaan, serta struktur organisasi dari perusahaan tersebut (Supriyanto & Machfudz, 2010: 199-200).

F. Pengembangan Instrument

1. Penyusunan Instrument

Instrumen penelitian merupakan alat bantu yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati (Sugiyono, 2014, :178). Instrument yang digunakan adalah kuesioner yang disusun dengan

menggunakan skala likert, dimana setiap pertanyaan mempunyai lima alternative jawaban. Untuk itu ditetapkan bobot alternative yang dipilih berdasarkan kepada skala likert dalam hal gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan, lalu responden diberikan kesempatan untuk memilih satu dari alternatif jawaban yaitu : Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

2. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Sebuah instrument dapat dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang diinginkan, dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu angket. Jika valid maka instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Adapun kriteria penilaian uji validitas dalam penelitian menurut sugiyono, ialah apabila nilai hasil uji validitas $> 0,361$ maka butir tersebut dinyatakan valid begitupun sebaliknya, apabila nilai dari butir $< 0,361$ maka butir tersebut dinyatakan tidak valid (sugiyono, 2014: 208).

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pengertian bahwa sesuatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik.

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu angket yang merupakan indikator dan variabel. Suatu angket di katakana reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam penelitian ini menggunakan *Statistical Product and Service Solution (SPSS) 22 for windows*.

Apabila variable di teliti mempunyai *Cronbach's Alpha* $> 60\%$ (0,60) maka variable tersebut dikatakan *reliable*, sebaliknya apabila

Cronbach's Alpha () < 60% (0,60) maka variabel tersebut dikatakan tidak reliabel (Asnawi & Masyhuri, 2011: 170-171).

G. Teknik Analisis Data

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

1. Uji Asumsi Klasik

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

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data sebaiknya dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian. Uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian.

Untuk mendeteksi normalitas dapat dilakukan dengan uji statistic dengan bantuan *Statistical Product and Service Solution (SPSS) 22 for Windows*. Tes Statistik yang digunakan antara lain analisis rasio *Skewness* dan *Kurtosis*, data dapat dikatakan berdistribusi normal apabila nilai rasio di antara -2 hingga +2 (Rochaety, 2007: 138).

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Korelasi sendiri adalah adanya derajat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih (Nazili, 2012: 57).

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi, yakni dengan melihat dari nilai *tolerance*, dan

lawannya yaitu *variance inflation factor* (VIF). Apabila nilai VIF lebih kecil dari 0,10 atau lebih besar dari 10 maka terjadi multikolinieritas, sebaliknya tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen apabila nilai VIF berada pada kisaran 0,10 sampai 10 (Masyhuri, 2010: 252). Dalam penelitian ini menggunakan bantuan *Statistical Product and Service Solution (SPSS) 22 for Windows*.

2. Analisis Regresi Linear Sederhana

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

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan :

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

a = koefisien konstanta

b = koefisien regresi sederhana

X_1 = Gaya kepemimpinan (variabel bebas),

e = *error term*(variabel pengganggu)

Nilai koefisien regresi disini sangat menentukan sebagai dasar analisis, mengingat penelitian ini bersifat fundamental method. Hal ini berarti jika koefisien b bernilai positif (+) maka dapat di katakan terjadi pengaruh searah antara variabel independen dengan variabel dependen, setiap kenaikan nilai variabel independen akan mengakibatkan kenaikan variabel dependen. Demikian pula sebaliknya, bila koefisien b bernilai negatif (-) , hal ini menunjukkan adanya pengaruh negatif dimana kenaikan nilai variabel independen akan mengakibatkan penurunan nilai variabel dependen. Dalam penelitian ini menggunakan bantuan *Statistical Product and Service Solution (SPSS) 22 for Windows*.

3. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mencari persentase total varian data dalam variabel terikat (Y) yang dijelaskan oleh variabel bebas (X) secara bersama-sama dan juga untuk mengukur besar sumbangan variabel bebas (X) terhadap ragam variabel terikat (Y), dinyatakan dengan koefisien determinasi majemuk yang dilambangkan dengan R^2 (Supriyanto & Machfudz, 2010: 299).

Koefisien determinasi adalah suatu nilai yang menggambarkan seberapa besar perubahan atau variasi dari variabel dependen bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi dari variabel independen (Rendy Gulla, 2015: 1317). Koefisien determinasi (R^2) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan paling baik dalam analisis regresi, dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2) antara 0 dan 1. Koefisien determinasi ini ditunjukkan dengan *R Square* dalam model *Summary* yang dihasilkan oleh program SPSS 22. Apabila nilai R^2 semakin mendekati angka 1, maka model regresi dianggap semakin baik karena variabel independen yang dipakai dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel dependennya.

4. Uji Hipotesis t

Untuk perhitungan dan penganalisisan penelitian ini akan dilakukan dengan analisis statistik menggunakan sistem SPSS versi 22 agar dapat ditemukannya hasil yang lebih akurat dan dipercaya kebenarannya.

Uji T digunakan untuk mengetahui variabel independen berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini ialah untuk mengetahui apakah variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengujian dilakukan dengan tingkat signifikansi 0,05. Jika signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan sebaliknya jika signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Selanjutnya jika $t_{hitung} > t_{tabel}$

maka hipotesis diterima dan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hipotesis ditolak (Priyatno, 2014: 145).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data Penelitian

1. Gambaran Umum Perusahaan

CV. Tani Subur merupakan suatu perusahaan yang memproduksi benih tanaman perkebunan dengan lingkup pekerjaan seperti : Cengkeh, Kopi, Kakao, Pala, Nilam, Tebu, Karet, Kelapa Dalam, Kelapa Sawit, pinang, Gambir, dan lada. CV. Tani Subur ini berlokasi di Jl. Raya Padang Panjang-Batusangkar, Cubadak, Lima Kaum, Kabupaten Tanah Datar. Benih Tanaman Perkebunan yang di miliki CV. Tani Subur memiliki kualitas yang sangat baik karna sudah berlabel sertifikat dan juga sudah lulus dalam pengujian laboratorium. Sebagai benih tanaman perkebunan terdepan, CV. Tani Subur selalu mengikuti standar kualitas dengan cermat serta menjaga benih tanaman selalu berada di lingkungan yang aman dan bersih. Selain memberikan pelayanan terbaik kepada klien, CV. Tani Subur juga menjanjikan hasil yang sangat akurat dan efektif serta tanggal pengiriman yang sesuai dengan permintaan klien.

CV. Tani Subur di dirikan pada tahun 2014 oleh Bapak Jonis selaku pemilik sekaligus Direktur utama pada CV. Tani Subur. Awal mulanya CV. Tani Subur ini berdiri, dimana dulu Bapak Jonis bekerja di dalam suatu perusahaan yang jabatannya sebagai *Marketing*. Lalu Bapak Jonis berpikir tidak mungkin akan selalu jadi bawahan, dan karna pemikiran Bapak Jonis itu timbullah ide untuk membuka usaha walaupun harus di mulai dari nol dan tanpa modal. Dimana bibit - bibit tanaman di hutang dulu karna belum adanya modal untuk membeli bibit. Sejalannya waktu, ketika bibit - bibit tanaman sudah bisa dijual dan Bapak Jonis jual dari satu kampung ke kampung lainnya. Dimana kampung pertama yang bapak jonis kunjungi yaitu Simabur, Pariangan. Cara Bapak memasarkan

bibit tanaman itu dengan mempromosikan ketika para masyarakat sedang berkumpul di suatu warung, dengan begitu yang tidak melihat menjadi lihat dan yang tidak membeli menjadi beli. Dengan teknik seperti ini Bapak Jonis dengan cepat menarik masyarakat dan bisa mendapatkan pelanggan.

Setelah sudah bisa menguasai pasar dari kampung ke kampung, baru bapak bisa masuk ke Dinas Pertanian Kabupaten Tanah Datar dan mendapatkan sejumlah bantuan untuk bisa lebih di kembangkan lagi usahannya. Dari bantuan Dinas pertanian Tanah datar ini, bibit yang di tanam sudah semakin bertambah dan dengan ini Bapak Jonis memasukkan data ke provinsi untuk di proses agar usaha ini bisa di dirikan menjadi CV dan pada tahun 2014 lah CV. Tani Subur ini di dirikan sampai saat sekarang ini (Dokumen: CV. Tani Subur Nagari Cubadak, Kecamatan lima Kaum).

2. Visi Dan Misi Perusahaan

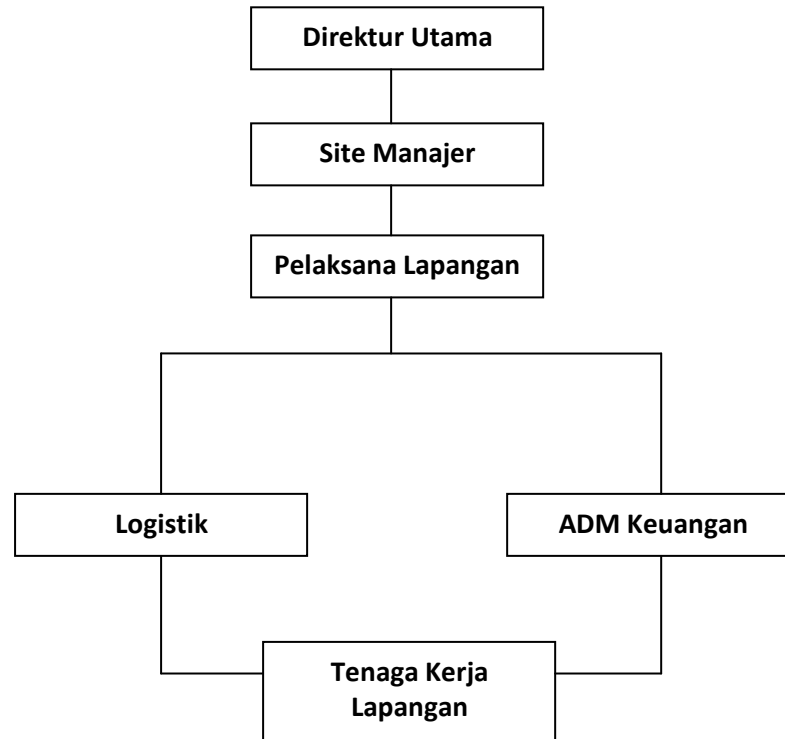
a. Visi Perusahaan

- 1) Memberikan solusi untuk mitra bisnis kami
- 2) Memberikan pelayanan terbaik dengan harga kompetitif
- 3) Mengembangkan bisnis yang berkelanjutan

b. Misi Perusahaan

- 1) Semangat bekerja agar perusahaan semakin jaya dan sukses
- 2) Membantu membangkitkan ekonomi masyarakat terutama di Nagari Cubadak (Dokumen : CV. Tani Subur Nagari Cubadak, Kecamatan Lima Kaum).

3. Struktur Organisasi



Sumber gambar : Dokumentasi CV. Tani Subur Nagari Cubadak, gambar diolah 2021

Gambar 4. 1
Struktur Organisasi CV. Tani Subur Nagari Cubadak

Keterangan : CV. Tani Subur Nagari Cubadak terdiri dari enam struktur organisasi dan memiliki lima bidang inti yaitu Direktur Utama, Site Manajer, Pelaksana Lapangan, Logistik, dan Administrasi Keuangan. Untuk lebih jelas bisa di lihat pada gambar 4.1.

4. Tugas Pokok, Fungsi Dan Uraian Tugas CV. Tani Subur

Susunan organisasi CV. Tani Subur Nagari Cubadak, Kecamatan Lima Kaum sebagai berikut :

a. Direktur Utama

- 1) Tugas pokok Direktur Utama pada CV. Tani Subur yaitu menyusun, mengkomunikasikan, dan menerapkan visi misi serta arah yang akan di tempuh perusahaan kepada para karyawannya.
- 2) Fungsi Direktur Utamanya yaitu menjamin bahwa karyawannya memahami visi misi serta tujuan dari perusahaan.
- 3) Uraian tugas Direktur Utama CV. Tani Subur adalah :
 - a) Menyusun strategi untuk mengarahkan Usaha CV. Tani Subur menjadi lebih maju
 - b) Mengorganisasi visi dan misi CV. Tani Subur secara keseluruhan
 - c) Menunjuk orang untuk memimpin divisi tertentu pada CV.Tani Subur
 - d) Menyampaikan laporan kepada pemegang saham atas kinerja karyawan
 - e) Mengevaluasi kesuksesan perusahaan CV. Tani Subur

b. Site Manajer

- 1) Tugas pokok Site Manajer adalah menjamin terlaksananya pekerjaan kontruksi sesuai dengan spesifikasi teknis dan waktu kerja yang telah di tetapkan.
- 2) Uraian tugas Site Manajer adalah :
 - a) Membuat jadwal pelaksanaan proyek yang sesuai dengan ketentuan dari perusahaan CV. Tani Subur
 - b) Merencanakan pemakaian alat dan bahan serta pekerjaan instalasi sesuai dengan waktu pelaksanaannya
 - c) Memberikan instruksi pekerjaan kepada para karyawan
 - d) Memberikan informasi mengenai masalah – masalah di lapangan kerja
 - e) Membuat laporan mingguan secara rutin yang berkaitan dengan masalah, kualitas kerja, waktu, dan lain sebagainya

- f) Membuat dan memberikan data untuk perhitungan gaji / upah karyawan

c. Pelaksana Lapangan

- 1) Tugas pokok pelaksana lapangan pada CV. Tani Subur yaitu untuk memberikan arahan yang di amanahkan oleh pimpinan kepada pelaksana lapangan agar pekerjaan sesuai dengan yang telah di tetapkan dan juga menjaga keselamatan dari para karyawan.
- 2) Fungsi Pelaksana lapangan pada CV. Tani Subur yaitunya agar semua pekerjaan berjalan dengan lancar dan mencapai tujuan dari perusahaan.
- 3) Uraian tugas Pelaksana Lapangan CV. Tani Subur adalah :
 - a) Mengendalikan setiap perencanaan yang telah di tetapkan CV. Tani Subur
 - b) Melaksanakan kesehatan dan keselamatan kerja lingkungan
 - c) Menerapkan batasan anggaran dan peraturan spesifikasi teknis yang berlaku
 - d) Membuat planning kegiatan kerja mingguan dan harian menurut time schedule, menyerupai rincian kebutuhan bahan, peralatan dan tenaga kerja
 - e) Memberikan ajakan kepada pelaksana logistik untuk mobilisasi sumber daya sesuai planning kebutuhan

d. Logistik

- 1) Tugas pokok utama logistik CV. Tani Subur adalah sebagai pendistribusi serta penyimpanan barang dari gudang ke gudang.
- 2) Uraian tugas Logistik CV. Tani Subur adalah :
 - a) Menentukan perencanaan system logistik CV. Tani Subur
 - b) Menentukan lokasi pergudangan
 - c) Pelaksana dan pengendalian serta penyimpanan barang
 - d) Pendistribusian produk ke konsumen

e) Pelayanan serta informasi data inventaris gudang

e. Administrasi Keuangan

- 1) Tugas pokok utama administrasi keuangan CV. Tani Subur adalah untuk mengatur dan memproses dana yang ada di dalam perusahaan CV. Tani Subur agar bisa mengolah dana sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- 2) Fungsi administrasi keuangan CV. Tani Subur yaitu :
 - a) Sebagai wadah yang digunakan untuk menyimpan debit ataupun dana perusahaan yang nantinya digunakan untuk kebutuhan perusahaan
 - b) Diberikan kepercayaan untuk melakukan pembelanjaan atau debit dari perusahaan yang berguna untuk kebutuhan perusahaan
 - c) Untuk membuat serta menentukan aturan di dalam urusan pembagian keuntungan yang di dapatkan oleh perusahaan
 - d) Menyediakan dana untuk perusahaan, sehingga perusahaan mampu memenuhi kebutuhannya
- 3) Uraian tugas administrasi keuangan CV. Tani Subur adalah :
 - a) Menciptakan rencana keuangan termasuk pendapatan, pembayaran dan pinjaman yang di buat secara terstruktur dan sistematis
 - b) Membuat laporan keuangan yang dilakukan secara bertahap mulai dari harian, mingguan, bulanan, hingga tahunan
 - c) Mengelola uang tunai yaitu melaporkan penarikan dana atau setoran, membuka rekening, menentukan banyaknya jumlah setoran dana, serta mencatat seluruh transaksi yang berkaitan dengan uang tunai perusahaan
 - d) Mengelola kredit atau pinjaman yang berkaitan dengan pemberian tagihan dan melakukan pembayaran atau utang piutang

f. Tenaga Kerja Lapangan

- 1) Tugas pokok karyawan CV. Tani Subur yaitu melakukan pekerjaan yang telah diberikan pimpinan dengan target dan waktu yang telah di tentukan
- 2) Uraian tugas karyawan CV. Tani Subur
 - a) Memasukkan tanah ke dalam polibet yang akan di tanam beberapa bibit yakni cengkeh, kopi, kakao, pala, nilam, tebu, karet, kelapa dalam, kelapa sawit, pinang, gambir dan lada
 - b) Merawat dan menyirami bibit yang sudah di tanam sampai bibit sudah bisa untuk dijual
 - c) Memuat bibit yang sudah di beli pembeli ke dalam mobil untuk di antarkan ke alamat tujuan (Dokumentasi CV. Tani Subur Nagari Cubadak, Kecamatan Lima Kaum).

B. Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini responden yang di analisis adalah karyawan CV. Tani Subur. Berdasarkan data dari responden yang berjumlah 30 dan sekaligus menjadi sampel dalam penelitian ini dengan di klasifikasikan berdasarkan usia, jenis kelamin, dan pendidikan terakhir. Penggolongan yang dilakukan terhadap responden dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara jelas mengenai gambaran responden sebagai objek penelitian. Karakteristik responden yang disusun dalam tabel frekuensi untuk memudahkan dalam mengidentifikasi ciri – ciri responden.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Adapun karakteristik responden berdasarkan usia yang berhasil di himpun datanya dapat di lihat melalui tabel sebagai berikut :

Tabel 4. 1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia (Tahun)	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
< 21	1	3,33 %
21 – 30	2	6,66 %
31 – 40	9	30%
41 – 50	13	43,3 %
>50	5	16,6 %
Total	30	100 %

Sumber Data : CV. Tani Subur Nagari Cubadak, data diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.1 di atas dapat dilihat karakteristik responden berdasarkan usia terbanyak berada pada usia 41-50 tahun yaitu sebanyak 43,3%. Responden dengan umur 31-40 tahun berada pada tingkat kedua yakni sebanyak 30%. Responden dengan usia >50 tahun berada tingkat ketiga sebanyak 16,6%. Responden dengan usia 21-30 tahun sebanyak 6,66% dan responden <21 tahun sebanyak 3,33%. Jadi dapat di simpulkan bahwa mayoritas responden yang bekerja di CV.Tani Subur Nagari Cubadak, Kecamatan Lima Kaum yaitu dengan usia 41-50 tahun dengan persentase 43,3%.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dari hasil pengumpulan data dengan kuesioner dari beberapa responden, maka dapat di peroleh karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang dapat di lihat melalui tabel berikut :

Tabel 4. 2
Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
1.	Laki – Laki	7	23,3 %
2.	Perempuan	23	76,6 %

Total	30	100 %
--------------	-----------	--------------

Sumber Data : CV. Tani Subur Nagari Cubadak, data diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.2 di atas dapat di lihat bahwa terdapat sebanyak 23,3% orang responden berjenis kelamin Laki-laki dan 76,6% orang responden yang berjenis kelamin Perempuan. Dapat di simpulkan bahwa mayoritas responden yang bekerja pada CV.Tani Subur Nagari Cubadak, Kecamatan Lima kaum adalah berjenis kelamin perempuan dengan persentase 76,6%.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Adapun karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir dapat di lihat melalui tabel sebagai berikut :

Tabel 4. 3
Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
SD	1	3,33 %
SMP	9	30 %
SMA / MAN	19	63,3 %
S1	1	3,33 %
Total	30	100 %

Sumber Data : CV. Tani Subur Nagari Cubadak, data diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.3 di atas dapat di lihat bahwa karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan terbanyak berada pada tingkat pendidikan SMA/MAN dengan persentase 63,3%. Responden dengan tingkat SMP berada di tingkat kedua dengan persentase 30%. Responden dengan tingkat SD dan S1 sama- sama memiliki persentase 3,33%. Jadi dapat di simpulkan bahwa, karakteristik responden

berdasarkan tingkat pendidikan mayoritas berpendidikan SMA/MAN dengan persentase 63,3%.

C. Penguji Data Instrumen

1. Uji Validitas

Untuk mengetahui dan menilai validnya masing-masing item kuesioner, maka perlu mengkorelasikan masing-masing pernyataan dengan jumlah skor masing-masing variabel. Skor valid atau tidaknya instrumen di tentukan apabila $r_{hitung} > 0,361$, maka item kuesioner tersebut valid, sebaliknya apabila $r_{hitung} < 0,361$, maka dapat dikatakan item kuesioner tidak valid (sugiyono, 2014: 208).

Berdasarkan hasil pengujian validitas yang telah dilakukan di peroleh ringkasan hasil terlihat sebagai berikut :

Tabel 4. 4
Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kategori
P1	0,524	0,361	Valid
P2	0,382	0,361	Valid
P3	0,634	0,361	Valid
P4	0,575	0,361	Valid
P5	0,617	0,361	Valid
P6	0,528	0,361	Valid
P7	0,461	0,361	Valid
P8	0,468	0,361	Valid
P9	0,483	0,361	Valid
P10	0,475	0,361	Valid
P11	0,562	0,361	Valid
P12	0,660	0,361	Valid
P13	0,591	0,361	Valid
P14	0,573	0,361	Valid
P15	0,583	0,361	Valid

P16	0,675	0,361	Valid
P17	0,701	0,361	Valid
P18	0,606	0,361	Valid
P19	0,591	0,361	Valid
P20	0,519	0,361	Valid
P21	0,686	0,361	Valid
P22	0,675	0,361	Valid
P23	0,463	0,361	Valid
P24	0,545	0,361	Valid
P25	0,513	0,361	Valid
P26	0,584	0,361	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS 22 (2021)

Berdasarkan tabel 4.4 setelah di lakukan perhitungan dapat diketahui 26 item pernyataan pada variabel Gaya kepemimpinan (X) di nyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($r_{hitung} > 0,361$) dengan kisaran 0,382 s/d 0,701 yang artinya melebihi batas signifikan.

Selanjutnya, untuk pengujian validitas variabel kinerja karyawan (Y) dapat di lihat sebagai berikut :

Tabel 4. 5
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kategori
P1	0,371	0,361	Valid
P2	0,566	0,361	Valid
P3	0,494	0,361	Valid
P4	0,607	0,361	Valid
P5	0,524	0,361	Valid
P6	0,620	0,361	Valid
P7	0,597	0,361	Valid
P8	0,666	0,361	Valid
P9	0,610	0,361	Valid

P10	0,381	0,361	Valid
P11	0,526	0,361	Valid
P12	0,580	0,361	Valid
P13	0,665	0,361	Valid
P14	0,626	0,361	Valid
P15	0,449	0,361	Valid
P16	0,543	0,361	Valid
P17	0,392	0,361	Valid
P18	0,481	0,361	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS 22 (2021)

Berdasarkan tabel 4.5 di atas setelah dilakukan perhitungan dapat di ketahui bahwa terdapat 18 item pernyataan pada variabel kinerja (Y) dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($r_{hitung} > 0,361$) yang berkisar antara 0,371 s/d 0,666 dan melebihi batas signifikan.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menilai *Cronbach's Alpha*. Jika nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan di atas atau sama dengan 0,60 maka variabel tersebut dinyatakan *reliable* atau handal (Asnawi & Masyhuri, 2011: 171). Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas yang telah dilakukan di peroleh ringkas hasil terlihat pada tabel :

Tabel 4. 6
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	N . Item	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan	26	0,906	Reliable
Kinerja	18	0,852	Reliable
Jumlah	44		

Sumber : Data Olahan SPSS 22 (2021)

Berdasarkan pada tabel 4.6 pada hasil uji Realibilitas terlihat masing-masing item pernyataan yang mendukung variabel gaya kepemimpinan dan kinerja telah menghasilkan *Cronbach's Alpha* di atas 0,60. Jadi dapat di simpulkan bahwa masing-masing variabel tersebut *Reliable* atau handal.

D. Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data merupakan tahapan sebelum data dapat di olah. Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal atau mendekati normal. Hal ini dapat di lihat dalam bentuk angka melalui pendekatan rasio *Skewness* dan *Kurtosis* yang merupakan hasil deskriptif statistic dari uji normalitas (Rochaety, 2007: 138).

Tabel 4. 7
Deskriptif Statistik Uji Normalitas

	N	Std. Deviation	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Unstandardized Residual	30	3.47135281	-.885	.427	1.481	.833
Valid N (listwise)	30					

Sumber : Data Olahan SPSS 22 (2021)

Berdasarkan tabel 4.7 di atas terlihat bahwa rasio *skewness* = $-0,885/0,427 = -2.0726$, sedangkan rasio *kurtosis* = $1481/0,833 = 1.779$. karena rasio *skewness* dan *kurtosis* berada di antara -2 hingga +2, maka dapat si simpulkan bahwa data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya hubungan yang kuat di antara

variabel independen. Jika terjadi korelasi maka dinamakan terdapat *Problem Multikolinearitas*. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara perubah bebas. Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas dapat di lihat bahwa nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Apabila nilai VIF lebih kecil dari 0,10 atau lebih dari 10 maka terjadi multikolinearitas, sebaliknya tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen apabila nilai VIF berada pada kisaran 0,10 sampai 10 (Atika, 2018: 66).

Tabel 4. 8
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Gaya Kepemimpinan	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Olahan SPSS 22 (2021)

Berdasarkan tabel 4.8 di atas dapat di lihat bahwa nilai tolerance 1.000 yang berarti hasil tersebut $>0,10$ dan nilai VIF $1.000 < 10$. Dari hasil tersebut dapat di simpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini terbebas dari multikolinearitas.

2. Uji Regresi Linear Sederhana

Nilai koefisien regresi disini sangat menentukan sebagai dasar analisis, mengingat penelitian ini bersifat fundamental method. Hal ini berarti jika koefisien b bernilai positif (+) maka dapat di katakan terjadi pengaruh searah antara variabel independen dengan variabel dependen, setiap kenaikan nilai variabel independen akan mengakibatkan kenaikan variabel dependen. Demikian pula sebaliknya, bila koefisien b bernilai negatif (-), hal ini menunjukkan

adanya pengaruh negativ dimana kenaikan nilai variabel independen akan mengakibatkan penurunan nilai variabel dependen

Uji ini berguna untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil analisis regresi linear sederhana yang penulis teliti adalah :

Tabel 4. 9
Deskriptif Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	14.467	10.168	
Gaya Kepemimpinan	.539	.086	.763

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Olahan SPSS 22 (2021)

Hasil analisis regresi linear sederhana tersebut jika dijadikan ke dalam persamaan adalah :

$$Y = a + bX$$

$$= 14,467 + 0,539X$$

Persamaan regresi tersebut dapat di jelaskan sebagai berikut :

a atau nilai konstanta sebesar 14,467. Hal ini berarti apabila gaya kepemimpinan (X) sama dengan 0 , maka kinerja karyawan (Y) akan bernilai sama dengan nilai konstanta yaitu a= 14,467. Koefisien regresi X sebesar 0,539 yang berarti variabel gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa dengan adanya gaya kepemimpinan, akan terjadi peningkatan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,539 dan begitupun sebaliknya

3. Uji Koefisien Determinasi

Untuk melihat seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dapat di lihat pada tabel 4.10 :

Tabel 4. 10
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.763 ^a	.582	.567	3.533

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

Sumber : Data Olahan SPSS 22 (2021)

Berdasarkan tabel 4.10, Apabila nilai R^2 semakin mendekati angka 1, maka model regresi dianggap semakin baik karena variabel independen yang di pakai dalam penelitian ini mampu mejelaskan variabel dependennya. Pada tabel di atas, perolehan nilai R yang merupakan simbol dari koefisien korelasi dengan nilai 0,763. Hal ini berarti nilai R dapat di interprestasikan bahwa hubungan gaya kepemimpinan dengan knierja karyawan berada pada kategori sangat kuat dengan nilai R square atau koefisien determinasi (R^2) yaitu pada nilai 0, 582 (58,2%). Sehingga dapat di tarik kesimpulan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh sebesar 58,2% terhadap kinerja karyawan.

4. Pengujian Hipotesis Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependen

Tabel 4.11 untuk mengetahui apakah variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4. 11
Uji t

Variabel	t-hit	Sig.	Alpha	Ket.
Gaya Kepemimpinan	6,245	0,000	0,05	Signifikan

Sumber : Data Olahan SPSS 22 (2021)

Hipotesis yang penulis rumuskan untuk variabel X pada penelitian ini adalah H_0 : gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan CV. Tani Subur Nagari Cubadak, Kecamatan Lima Kaum dengan H_a : gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan CV. Tani Subur Nagari Cubadak, Kecamatan Lima Kaum.

Di lihat dari tabel 4.11 terlihat nilai t_{hitung} gaya kepemimpinan sebesar 6,245 dengan tingkat signifikan 0,000. Di dalam pengujian digunakan tingkat kesalahan atau alpha sebesar 0,05 dengan rumus $t_{tabel} = (n-k-1)$. Sedangkan nilai kritis menurut tabel $dk = n-k-1 = 30-1-1 = 28$, dimana “k” adalah jumlah variabel independen (variabel bebas atau X) sementara “n” adalah jumlah responden atau sampel penelitian maka diperoleh $t_{tabel} 1,701$. Jika t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya jika t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Sehingga dapat di simpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

E. Pembahasan Penelitian

Dengan hasil penelitian yang dilakukan terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, ini di buktikan dengan nilai t_{hitung} variabel gaya kepemimpinan adalah sebesar 6,245 dengan tingkat signifikan 0,000 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,701. Maka dapat di simpulkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,245 > 1,701$), dan signifikan (

0,000 < 0,05). Dengan demikian hipotesis pertama H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat dinyatakan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV.Tani Subur Nagari Cubadak, Kecamatan Lima Kaum.

Dimana hasil ini sesuai dengan teori yang di ungkapkan oleh Heni (2016) yaitu Semakin baik gaya kepemimpinan seorang pemimpin, maka akan semakin baik pula kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Hal tersebut di karenakan karyawan merasa di perhatikan oleh pimpinannya, sehingga hal tersebut akan mengakibatkan kinerja karyawan akan semakin meningkat. Teori lain menurut Nawawi (2003) juga mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang di pilih yang digunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku para anggota organisasi atau bawahannya

Hal ini juga dibuktikan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rohma Nurlia (2017) dalam skripsinya yang berjudul “ pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. AL-IJARAH Indonesia Finance Lampung “. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada PT.AL-IJARAH Indonesia Finance Lampung. Hal ini juga terdapat dalam penelitian Dimas Ario Bimo (2017) dalam skripsinya yang berjudul “ pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Grand Sakura Hotel Medan. Hasil penelitiannya menunjukkan hasil yang sama yaitu gaya kepemimpinan secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Grand Sakura Hotel Medan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang membahas mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada CV. Tani Subur Nagari Cubadak, Kecamatan Lima Kaum. Maka kesimpulan hasil analisis adalah sebagai berikut :

1. Ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada CV. Tani Subur nagari Cubadak, Kecamatan Lima Kaum.
2. Hasil uji determinasi nilai koefisien determinasi *Adjusted R Square* sebesar 0,582 (58,2%). Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh 58,2 % terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya 41,8 % merupakan variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Hasil uji nilai t_{hitung} variabel gaya kepemimpinan adalah 6,245 dan nilai t_{tabel} 1,701 maka t_{hitung} 6,245 > t_{tabel} 1,701 , dan sedangkan untuk signifikan (0,000 < 0,05), sehingga dapat di simpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

B. Implikasi

Hasil penelitian ini dapat di implikasikan sebagai pembantu dalam bidang akademis dan praktisi dalam pembahasan kinerja karyawan. Oleh karena itu penulis menjelaskan sebagai berikut :

1. Bagi Akademis

Hasil dari penelitian ini di harapkan mampu untuk memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen khususnya pada aspek gaya kepemimpinan. Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat di jadikan

sebagai tambahan sumber referensi bagi penelitian lainnya yang berhubungan dengan penelitian ini.

2. Bagi Praktisi

Hasil dari penelitian ini di harapkan mampu untuk memberikan masukan dan saran yang bermanfaat bagi karyawan CV. Tani Subur Nagari Cubadak, Kecamatan Lima Kaum dalam upaya meningkatkan Gaya kepemimpinan, sehingga mampu menciptakan kinerja yang baik dan berprestasi demi kemajuan suatu perusahaan ke depannya.

C. Saran

Dari hasil penelitian dan implikasi yang telah tertera pada bab ini, maka penulis ingin memberikan saran yang mana mungkin dapat membantu pihak perusahaan dan bagi peneliti selanjutnya yang melakukan penelitian dengan pembahasan yang sama. Berikut saran yang akan diberikan :

1. Bagi Perusahaan

- a. Bagi Direktur Utama CV. Tani Subur Nagari Cubadak, Kecamatan Lima Kaum, diharapkan mampu menggabungkan gaya kepemimpinannya sesuai dengan kondisi yang ada pada CV. Tani Subur Nagari Cubadak, Kecamatan Lima Kaum. Direktur Utama CV. Tani Subur juga diharapkan mampu mengontrol karyawannya agar kinerja para karyawan dapat meningkat dengan baik, Direktur Utama CV. Tani Subur ini lebih bagusnya menerapkan penghargaan khusus bagi para karyawannya seperti pemberian bonus.
- b. Perlunya peningkatan peran aktif dan dukungan dari Direktur Utama CV. Tani Subur terhadap karyawannya, dengan cara lebih meningkatkan kerja sama antar sesama bawahan dan atasan, seperti lebih mendengarkan keluhan para karyawan dan mendengarkan masukan dari karyawan sehingga tujuan yang diharapkan CV. Tani Subur Nagari Cubadak, Kecamatan Lima Kaum dapat tercapai.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penulis berharap hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai pertimbangan awal dalam melakukan penelitian selanjutnya, guna untuk menggali variabel-variabel lainnya yang mungkin dapat memberikan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam bekerja.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Abdul. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pustakawan Pada Perpustakaan Perguruan Tinggi Negeri. *Jurnal Administrasi*, 7.
- Adnyani, D. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening. *E-Jurnal manajemen Unud*, 503.
- Afrizal, A. (2015). Pengaru Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Serta Dampak pada Kinerja Karyawan (Studi kasus BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta). *Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia Vol. V, No. 2 Desember 2015*.
- Agustinus, S. (2018). Analisis Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Tiga Perusahaan Fabrikasi Lepas Pantai Di Batam Dan Karimun). *Journal Of Accounting & Management Innovation*, Vol.2.No.1.
- Amelia. (2006). *Manajemen Bisnis Syariah*. Jakarta: Kencana.
- Arifin, S. (2012). *Leadership ilmu dan Seni Kepemimpinan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Asnawi, N., & Masyhuri. (2011). *Metodologi Riset Manajemen Pemasaran*. Malang: UIN-Maliki Press.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gava Media.
- Batubara, S. S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Pengadaan PT.INALUM (Persero). *Jurnal Pendidikan Akuntansi*, 42.
- Bintoro. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Dharma. (2002). *Produktivitas Dan Pengukuran*. Jakarta: LP3S.
- Dr. (Cand) Suhardi, S. M. (2018). *Pengantar Manajemen dan Aplikasinya*. Yogyakarta: GAVA MEDIA.
- Drs. Bintoro, M., & D. D. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: GAVA MEDIA.
- Efendi, R. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pascasarjana Pendidikan Ekonomi*, 2.

- Fajrin, I. Q., & Susilo, H. (2018). Pengaruh gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol.61 No. 4 Agustus 2018, 119.
- Fauzi, A. (2000). *Manajemen Kinerja*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Heni. (2016). Model Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Economic*, 32.
- Idrus, A. S. (2008). *Kinerja Manajer Dan Bisnis Koperasi*. Malang: UIN-Malang Press.
- Irham Fahmi, S. M. (2013). *Manajemen Pengambilan Keputusan, Teori dan Aplikasi*. Bandung: ALFABETA , cv.
- Iswandi, U. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja pada Karyawan CV Putera Jaya Kota Cilegon . *Jurnal Elektronik*, 97.
- Kadir. (2015). *Statistik Terapan (Konsep, Contoh dan Analisis Data dengan Program SPSS/Lisrel dalam Penelitian*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kartono, K. (2008). *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kristanti, D. (2019). *Kiat - Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.
- Luthans. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 165.
- Mintjle, N. (2013). Pengaruh TQM Sistem Penghargaan Dan Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT. Air Manado. *Jurnal EMBA*, Volume 1. Nomor 3. ISSN 2303-1174.
- Nawawi, H. (2003). *Manajemen Sumber Daya manusia Untuk Bisnis Yang Komptitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nazili, I. (2012). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan: Motivasi kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pt Garudan Indonesia Kota Semarang). *Skripsi Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro, Semarang, Indonesia*.
- Noor, I. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan. *Jurnal Bisnis Islam Dan economic*, 12.
- Nugraha, Y. A. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan PT General Finance Cabang Serang. *Jurnal Ilmiah Revenue*, 4-5.

- Patricia. (2013). Gaya Kepemimpinan Yang Efektif Dalam Suatu Organisasi. *Jurnal Samudra Bisnis*, 5.
- Priansa, D. J. (2017). *Perilaku Organisasi Bisnis*. Bandung: ALFABETA, cv.
- Priyatno, D. (2014). *SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis*. Yogyakarta: UPP STIM.
- Prof. Dr. Wibowo, S. M. (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.
- Purnomo, H., & Cholil, M. (2010). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja berdasarkan Motivasi Kerja pada Karyawan Administratif di Universitas Sebelas Maret Surakarta. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Vol. 4 No. 1 Juni 2010*.
- RI, D. A. (2010). *Al-Quran dan Terjemahannya*. Bandung: CV. Fokus Media.
- Rivai. (2005). Produktivitas Kerja Karyawan Fajar Berlian. *Jurnal Universitas Tulung Agung*, 50.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V. (2014). *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Saifullah. (2012). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Koperasi Usaha Mikro, Kecil, Dan Menengah Di Kabupaten Bengkalis. 31-34.
- Sjafri Mangkuprawira, A. V. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Ciawi Bogor: Ghalia Indonesia.
- Sudarsono, B. (2006). *Antologi Kepustakawanan Indonesia*. Jakarta: Sagung Seto.
- Sugiyono. (2013). *Metodologi Penelitian Administrasi*. Bandung: ALFABETA, cv.
- sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Supriyanto, A. S., & Machfudz, M. (2010). *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN-Maliki Press.
- Sutrisna, E. (2013). Disiplin, Motivasi, Budaya Kerja dan Kinerja. *Jurnal Administrasi Dan Pembangunan*, Volume 1 Nomor 3.
- Sutrisno. (2015). *Model Klaster Dan Pengukuran Kinerja Sistem Agroindustry Kelapa Sawit Di Sumatera Selatan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Umam, K. (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka setia.

- Wahyudi, D. (2017). *Manajemen Konflik dan Stres dalam Organisasi*. Bandung: ALFABETA, cv.
- Wiarawan. (2013). *Kepemimpinan*. Jakarta: PT. RAJAGRAFINDO Persada.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yuwono, S. (2007). *Petunjuk Praktis Penyusunan Balance Scorecard*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.