

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. SETIAWAN SEDJATI
DI BANDUNG**



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar
Sarjana Manajemen

Oleh:
Desti Jihan Safitri
2013120124

UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM SARJANA MANAJEMEN
Terakreditasi oleh BAN-PT No. 2011/SK/BAN-PT/Akred/S/VII/2018
BANDUNG
2020

**THE EFFECT OF LEADERSHIP STYLES ON
PERFORMANCE OF EMPLOYEES PT. SETIAWAN
SEDJATI IN BANDUNG**



UNDERGRADUATE THESIS

Submitted to complete part of the requirements
for Bachelor's Degree in Management

By:

Desti Jihan Safitri

2013120124

PARAHYANGAN CATHOLIC UNIVERSITY

FACULTY OF ECONOMICS

PROGRAM IN MANAGEMENT

Accredited by BAN-PT No. 2011/SK/BAN-PT/Akred/S/VII/2018

BANDUNG

2020

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM SARJANA MANAJEMEN**



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. SETIAWAN SEDJATI
DI BANDUNG**

Oleh:
Desti Jihan Safitri
2013120124

Bandung, 17 Juli 2020

Ketua Program Sarjana Manajemen,

Dr. Istiharini, CMA.

Pembimbing Skripsi

A. Hadisoepadma, Drs., M.M.

PERNYATAAN

Saya yang bertanda-tangan di bawah ini,

Nama (*sesuai akte lahir*) : Desti Jihan Safitri
Tempat, tanggal lahir : Bandung, 6 Desember 1995
NPM : 2013120124
Program studi : Manajemen
Jenis Naskah : Draf Skripsi

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul :

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SETIAWAN SEDJATI DI BANDUNG

Yang telah diselesaikan dibawah bimbingan : A. Hadisoepadma, Drs., M.M.

Adalah benar-benar karya tulis saya sendiri.

1. Apa pun yang tertuang sebagai bagian atau seluruh isi karya tulis saya tersebut di atas dan merupakan karya orang lain (termasuk tapi tidak terbatas pada buku, makalah, surat kabar, internet, materi perkuliahan, karya tulis mahasiswa lain), telah dengan selayaknya saya kutip, sadur atau tafsir dan jelas telah saya ungkap dan tandai
2. Bahwa tindakan melanggar hak cipta dan yang disebut, plagiat (*Plagiarism*) merupakan pelanggaran akademik yang sanksinya dapat berupa peniadaan pengakuan atas karya ilmiah dan kehilangan hak kesarjanaan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan oleh pihak mana pun.

Pasal 25 Ayat (2) UU No.20 Tahun 2003: Lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik profesi, atau vokasi terbukti merupakan jiplakan dicabut gelarnya
Pasal 70 Lulusan yang karya ilmiah yang digunakannya untuk mendapatkan gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 Ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan pidana perkara paling lama dua tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp. 200 juta.

Bandung, 17 Juli 2020



ABSTRAK

PT Setiawan Sedjati merupakan perusahaan yang melayani penjualan, suku cadang dan supplies mesin yang bergerak dalam solusi cetak dan pengolahan dokumen secara digital yang berdiri sejak tahun 1963. Distributor Resmi peralatan kantor dan percetakan terkemuka dari Merk Gestetner, Ricoh, dan Riso. Dalam era persaingan yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk bisa bersaing dengan selalu memaksimalkan kinerja karyawan. PT. Setiawan Sedjati merupakan salah satu perusahaan yang menerapkan Gaya Kepemimpinan bagi karyawannya. Hal tersebut dilakukan guna meningkatkan kinerja karyawannya yang masih dibawah harapan perusahaan dengan nilai rata – rata kinerja karyawan selama tiga bulan. Keterlambatan karyawan yang dinilai cukup tinggi dan tidak adanya reward bagi karyawan yang menyelesaikan deadline pekerjaan dengan tepat waktu merupakan masalah yang terjadi pada perusahaan tersebut. Hal tersebut terjadi dikarenakan adanya kelonggaran yang diberikan atasan kepada pegawainya.

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Setiawan Sedjati. Variabel yang digunakan adalah Gaya Kepemimpinan sebagai variabel independen (X) dan Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen (Y). Penulis ingin mengusulkan kepada perusahaan untuk menerapkan gaya kepemimpinan yang paling cocok untuk diterapkan perusahaan pada saat ini guna meningkatkan kinerja karyawan. Luthans (2011) Tipe gaya kepemimpinan terbagi menjadi dua yaitu gaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan transformasional. Penulis melakukan penelitian untuk mengetahui gaya kepemimpinan apa yang diterapkan di perusahaan dan melakukan perbandingan kedua tipe gaya kepemimpinan tersebut guna mengetahui gaya kepemimpinan yang cocok diterapkan di perusahaan.

Metode penelitian yang digunakan penulis adalah metode *exploratory*. Selain itu penulis menggunakan metode penelitian deskriptif untuk menjelaskan keadaan yang sebenarnya. Data mengenai Gaya Kepemimpinan didapat dari wawancara dan kuesioner. Sedangkan data Kinerja Karyawan didapat dari perusahaan. Responden merupakan populasi sejumlah 34 orang karyawan. Pengujian dalam penelitian ini menggunakan perhitungan analisa regresi linear sederhana sebagai analisis kuantitatif dengan bantuan program SPSS.

Penulis mengetahui bahwa Gaya Kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan PT Setiawan Sedjati cenderung kearah gaya kepemimpinan transformasional dapat dilihat hasil variable Gaya Kepemimpinan memiliki skor 1.739 yang jika dilihat dari modus jawaban merujuk pada setuju. Sehingga penulis menilai bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan serta sebaiknya pimpinan menerapkan gaya kepemimpinan transaksional

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

PT Setiawan Sedjati is a company that serves sales, machine parts and supplies. PT Setiawan Sedjati is engaged in digital printing and document processing solutions that was founded in 1963. Authorized distributor of leading office and printing equipment from the Gestetner, Ricoh, and Riso brands. In an era of increasingly fierce competition, companies are required to be able to compete by always maximizing employee performance. PT. Setiawan Sedjati is one company that applies a Leadership Style for its employees. This was done in order to improve the performance of employees who were still below company expectations with an average employee performance value for three months. Employee tardiness which is considered quite high and there is no reward for employees who complete work deadlines on time is a problem that occurs in the company. This happens because of the concessions given by superiors to employees.

This study aims to see the effect of leadership style on employee performance at PT. Setiawan Sedjati. The variables used are Leadership Style as the independent variable (X) and Employee Performance as the dependent variable (Y). The author wants to propose to the company to apply the most suitable leadership style for the company at this time to improve employee performance. Luthans (2011) The type of leadership style is divided into two, namely the transactional leadership style and the transformational leadership style. The author conducted research to find out what leadership styles are applied in the company and made a comparison of the two types of leadership styles in order to find out which leadership styles are suitable for the company.

The research method used by the author is the exploratory method. In addition, the authors use descriptive research methods to explain the real situation. Data regarding Leadership Style were obtained from interviews and questionnaires. Meanwhile, employee performance data is obtained from the company. Respondents are a population of 34 employees. Testing in this study using simple linear regression analysis calculations as a quantitative analysis with the help of the SPSS program.

The author knows that the Leadership Style applied by the leadership of PT Setiawan Sedjati tends towards a transformational leadership style. It can be seen that the result of the Leadership Style variable has a score of 1.739 which when viewed from the answer mode refers to agree. So that the authors assess that leadership style affects employee performance and the leader should apply a transactional leadership style

Keywords: Leadership Style, Work Performance

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan kepada Allah SWT atas rahmat serta anugrah-Nya dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul penelitian yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Setiawan Sedjati di Bandung”. Proses penulisan skripsi yang dilalui oleh penulis tidak mudah. Sehingga penulis banyak diberi berbagai bantuan serta dukungan dari berbagai pihak. Penulis mengucapkan terima kasih kepada berbagai pihak yang telah membantu penulis melewati segala hambatan dalam proses penulisan skripsi ini. Diantara nya adalah kepada:

1. Allah SWT yang selalu memberikan rahmat-Nya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Kedua orang tua yaitu M. Indra Supriadi dan Tantri Agustini, terima kasih atas segala bentuk dukungan materi maupun moril yang telah diberikan mulai dari doa, motivasi, kasih sayang, perhatian, dan seribu bentuk dukungan lainnya yang tidak bisa dituliskan agar penulis mampu menyelesaikan pendidikan terutama dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Kakak penulis, Rinda Febby yang juga penulis percayai memberikan dukungan dan keyakinan untuk segera menyelesaikan studi di kampus Unpar ini.
4. Bapak A. Hadisoepadma, Drs, M.M., terima kasih atas segala bantuan, motivasi, dan waktu yang diberikan selama penyusunan skripsi ini hingga selesai.
5. Ibu Dr. Istiharini, S.E., M. M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Katolik Parahyangan
6. Pak Nahot Sihombing dan Pak Cecep pihak dari Setiawan Sedjati, terima kasih telah membantu dan memberikan penulis bantuan serta meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Bachea Pasca Mahardhika, yang selalu mendengar keluh kesah, menemani dimanapun dan kapanpun, membantu segala hal yang dibutuhkan penulis untuk menyelesaikan skripsi ini, dan memotivasi juga meyakinkan penulis agar dapat menyelesaikan skripsi ini.
8. Jessica Raphaela sebagai sahabat terbaik penulis yang selalu ada dalam memberikan saran, memotivasi untuk menyelesaikan skripsi ini juga

menghibur penulis dengan guyonan – guyonan selama proses penyelesaian skripsi ini.

9. Banta, Reyhan, Alif, Adit, Michael sebagai sahabat serta sahabat seperjuangan dalam menyerjakan skripsi ini, terima kasih telah saling mengingatkan dan memotivasi satu sama lain juga selalu menghibur dan memberikan canda tawa kepada penulis dalam proses penyelesaian skripsi ini.
10. Nadya dan Febby, sebagai sahabat penulis yang selalu mengingatkan untuk penyelesaian skripsi ini.
11. Thufail Alhakim, sebagai sahabat kampus yang selalu membantu, mendukung, memotivasi penulis sampai bisa menyelesaikan skripsi ini.
12. Sahabat – sahabat penulis selama masa perkuliahan Teodorus Gun, Adva, Dio Prabowo, Rizky Bagas, Rizki Naufan, Panji, Joana, Syibil dan sahabat lain yang tidak bisa disebutkan semuanya yang menghibur, memberikan dukungan, motivasi, dan mendengar keluh kesah penulis selama proses perkuliahan.
13. Keluarga besar Manajemen Unpar 2013 lainnya yang telah menjadi rekan seperjuangan penulis selama masa perkuliahan.
14. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Terimakasih atas doa, semangat, dan dukungan yang telah diberikan kepada penulis.
15. Selena Gomes, sebagai penyanyi dan artis favorit penulis yang menjadi salah satu sumber motivasi dalam mengerjakan skripsi ini.
16. Game PUBG yang selama ini ditinggalkan untuk dapat menyelesaikan skripsi ini.
17. Dan juga semua cerita yang tidak bisa dituliskan dan dilupakan, terima kasih untuk semuanya.

Semoga Allah SWT membalas dan melimpahkan karunia dan rahmat-Nya atas kebaikan dalam memberikan bantuan tenaga juga pikiran yang telah diberikan oleh semua pihak. Akhir kata, besar harapan bahwa skripsi ini dapat menjadi karya yang bermanfaat dan dapat menambah pengetahuan bagi yang membacanya.

Bandung, Juli 2020



Desti Jihan Safitri

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
<i>ABSTRACT</i>	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian	3
1.4 Manfaat Penelitian	4
1.5 Kerangka Pemikiran	4
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA.....	6
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	6
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	6
2.2 Kepemimpinan	7
2.2.1 Pengertian Kepemimpinan	7
2.2.2 Peran Kepemimpinan.....	8
2.3 Gaya Kepemimpinan	9
2.3.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan	9
2.3.2 Dimensi Gaya Kepemimpinan.....	10
2.4 Kinerja Karyawan.....	12
2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	12
2.4.2 Dimensi Kinerja Karyawan	12
2.5 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan	13

2.6 Penelitian Terdahulu	14
BAB 3 METODE DAN OBJEK PENELITIAN	16
3.1 Metode Penelitian	16
3.2 Teknik Pengumpulan Data	16
3.3 Teknik Pengolahan Data	17
3.4 Populasi	20
3.5 Operasionalisasi Variabel	20
3.6 Uji Instrumen.....	23
3.6.1 Uji Validitas	23
3.6.2 Uji Reliabilitas.....	25
3.6.3 Uji Normalitas	25
3.6.4 Uji Regresi Linier Sederhana	25
3.6.5 Analisis Tabel t (Uji Signifikansi).....	26
3.6.6 Uji Determinasi.....	26
3.7 Objek Penelitian.....	27
3.7.1 Profil Perusahaan.....	27
3.7.2 Deskripsi Pekerjaan	28
3.7.3 Rincian Produk yang Dijual	29
3.7.4 Data Pelanggan	33
3.7.5 Visi dan Misi	34
3.8 Profil Responden	34
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN	36
4.1 Analisis Deskriptif Variabel	36
4.1.1 Gaya Kepemimpinan	36
4.1.2 Kinerja Karyawan	41
4.2 Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.....	49
4.2.1 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	50

4.2.2 Analisis Hipotesis Regresi Sederhana Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Uji t)	51
4.2.3 Hasil Uji Koefisien Determinasi	51
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN	53
5.1 Kesimpulan	53
5.2 Saran	53
DAFTAR PUSTAKA	54
LAMPIRAN	56
RIWAYAT HIDUP	77

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Tabel Penelitian Terdahulu	14
Tabel 3.1 Skala Likert Interval (Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan).....	18
Tabel 3.2 Tabel Kategori Semua Pertanyaan	19
Tabel 3.3 Tabel Kategori Penilaian Variabel Gaya Kepemimpinan	19
Tabel 3.4 Tabel Kategori Penilaian Variabel Kinerja Karyawan	20
Tabel 3.5 Jumlah Karyawan PT. Setiawan Sedjati Bandung	20
Tabel 3.6 Operasionalisasi Variabel Gaya Kepemimpinan	21
Tabel 3.7 Operasionalisasi Variabel Kinerja Karyawan	22
Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan	23
Tabel 3.9 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	24
Tabel 3.10 Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Penelitian	25
Tabel 3.11 Penjelasan Produk ISO KZ 30	30
Tabel 3.12 Penjelasan Produk CZ 180	31
Tabel 3.13 Tabel Data Pelanggan.....	33
Tabel 3.14 Usia Responden	34
Tabel 3.15 Lama Bekerja Responden	34
Tabel 4.1 Hasil Dimensi Variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional	36
Tabel 4.2 Hasil Dimensi Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional	37
Tabel 4.3 Hasil Variabel Gaya Kepemimpinan.....	39
Tabel 4.4 Hasil Variabel <i>Quantity of Work</i>	41
Tabel 4.5 Hasil Variabel <i>Quality of Work</i>	42
Tabel 4.6 Hasil Variabel <i>Job Knowledge</i>	43
Tabel 4.7 Hasil Variabel <i>Creativeness</i>	44
Tabel 4.8 Hasil Variabel <i>Cooperation</i>	45
Tabel 4.9 Hasil Variabel <i>Dependability</i>	46
Tabel 4.10 Hasil Variabel <i>Initiative</i>	47
Tabel 4.11 Hasil Variabel <i>Personal Qualities</i>	47
Tabel 4.14 Hasil Variabel Kinerja Karyawan	48
Tabel 4.15 Tabel Hasil Uji t Regresi Sederhana	51
Tabel 4.16 Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi	51

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Berpikir Penelitian	5
Gambar 3.1 Bagan Struktur Organisasi	27
Gambar 3.2 Produk KZ 30	29
Gambar 3.3 Produk EZ 330A dan EZ 230A	31
Gambar 3.4 Produk EZ 330A dan EZ 230A	31
Gambar 3.5 Produk Tinta	32
Gambar 3.6 Produk Master	33
Gambar 4.1 Gambar P-Plot Diagram	50

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner

Lampiran 2. Data Absensi Karyawan PT Setiawan Sedjati (April – Juni 2020)

Lampiran 3. Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan

Lampiran 4. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Lampiran 5. Hasil Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan

Lampiran 6. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Lampiran 7. Hasil Jawaban Responden Variabel Gaya Kepemimpinan

Lampiran 8. Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dunia bisnis sekarang ini telah berkembang semakin maju. Kemajuan tersebut didukung oleh berbagai faktor, salah satu di antaranya adalah perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK). Perkembangan IPTEK yang semakin maju menjadikan munculnya berbagai inovasi atau penemuan-penemuan baru yang mampu mempermudah dan memperlancar kegiatan bisnis perusahaan. Perkembangan yang terjadi memberikan pengaruh terhadap perusahaan, baik perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa maupun perusahaan yang bergerak dalam bidang non jasa. Hal ini mengakibatkan persaingan usaha antar pelaku bisnis dalam bidang-bidang tersebut semakin ketat. Untuk mampu bertahan dan terus melanjutkan usahanya, perusahaan perlu berbenah diri dan mulai mempertimbangkan semua aspek yang berhubungan dengan kegiatan perusahaan, salah satunya adalah pengelolaan sumber daya manusia. Aspek sumber daya manusia merupakan salah satu aspek yang penting dalam mengeksekusi strategi-strategi yang ditetapkan perusahaan sehingga perusahaan memiliki keunggulan kompetitif yang akan mendongkrak performa perusahaan. Karena sumber daya manusia merupakan elemen yang menjalankan strategi-strategi yang dibuat oleh perusahaan.

Tingkat keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya, dengan demikian perusahaan akan mengupayakan untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya. Kinerja (*performance*) menurut Moeheriono (2012:95) merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Untuk mencapai misi, visi dan tujuan suatu organisasi dibutuhkan juga sosok peran pemimpin yang mengarahkan karyawan terhadap tujuan suatu organisasi. Seorang pemimpin akan mampu menyesuaikan diri dengan keadaan. Pemimpin adalah orang yang memberi inspirasi, membujuk, mempengaruhi, dan memotivasi kerja orang lain. Kemampuan untuk memberi inspirasi orang lain adalah unsur tertinggi dari kepemimpinan. Seorang pemimpin harus punya daya tarik personal atau menjadi suri tauladan agar bisa memberi inspirasi bagi orang lain. Membujuk adalah aspek penting lainnya dari seorang pemimpin. Hal ini dapat dikembangkan,

ditingkatkan dan dikuasai jika kita memiliki motivasi untuk belajar dan menerapkan prinsip-prinsip yang banyak dikenal (Rickett and Rickett, 2011:5). Salah satu cara pemimpin untuk memotivasi karyawan agar dapat diberdayakan seefektif dan seefisien mungkin guna meningkatkan produktivitas perusahaan di antaranya dengan penerapan gaya kepemimpinan. Di mana gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi perilaku-perilaku karyawan dalam suatu perusahaan. Gaya kepemimpinan yang baik adalah gaya kepemimpinan yang dapat memberikan motivasi kerja pada bawahannya, di mana ketika motivasi kerja karyawan yang baik maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan yang meningkat sehingga dapat menguntungkan bagi perusahaan.

Maka dari itu, PT. Setiawan Sedjati sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang supplier mesin, perlu meningkatkan kinerja karyawan mereka dengan penerapan gaya kepemimpinan yang cocok kepada para karyawannya supaya PT. Setiawan Sedjati dapat bersaing dengan pesaing-pesaing yang bergerak dibidang yang sama, dimana dengan penerapan gaya kepemimpinan yang cocok dari atasannya diharapkan mampu meningkatkan kinerja para karyawan yang berpengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja dan produktivitas dari perusahaan secara keseluruhan yang dapat menjadi nilai tambah sendiri bagi PT. Setiawan Sedjati dengan perusahaan lain yang bergerak dibidang yang serupa. Dikarenakan PT. Setiawan Sedjati bergerak dibidang supplier mesin, maka aspek sumberdaya manusianya harus sangat diperhatikan, karena itu sangat menentukan tingkat produktivitas para karyawan.

Pada awal penelitian, penulis melakukan *preliminary research* terlebih dahulu untuk mencari gejala yang ada dalam PT. Setiawan Sedjati. Penulis melakukan langkah awal dengan pengamatan dan wawancara tidak terstruktur kepada *Management Representative*, berdasarkan data dari hasil wawancara diketahui ternyata terdapat beberapa masalah mengenai kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari jumlah ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan yang dinilai cukup tinggi. *Management Representative* sendiri mengungkapkan bahwa jumlah ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan dirasa sangat mengganggu dalam kinerja perusahaan secara menyeluruh, serta berpengaruh langsung terhadap produktivitas dari perusahaan.

Berdasarkan data dari hasil wawancara dengan *Management Representative*, diketahui jam masuk kantor pada PT. Setiawan Sedjati adalah pukul 9:00 AM, dan sekitar 65% dari total karyawan masuk pada pukul 10:00 AM

setiap minggunya, dan pulang tepat waktu pada pukul 17:00 PM, sehingga berdampak langsung terhadap *deadline* pekerjaan karyawan itu sendiri. Karyawan menyebutkan bahwa tidak adanya *punishment* bagi karyawan yang terlambat dan tidak adanya *reward* bagi karyawan yang menyelesaikan *deadline* pekerjaan tepat waktu, sehingga para karyawan itu sendiri menganggap tidak ada perbedaan apabila terlambat masuk dan masuk tepat waktu atau menyelesaikan pekerjaan sesuai *deadline* dan melebihi *deadline*.

Dari hasil uraian diatas pihak perusahaan menentukan bahwa keterlambatan masuk dan keterlambatan waktu *deadline* karyawan merupakan masalah yang cukup penting untuk segera dibenahi. Penulis menyimpulkan berdasarkan hasil wawancara dengan *Management Representative* PT. Setiawan Sedjati Bandung, bahwa faktor keterlambatan dan ketidakhadiran tersebut dirasa dihasilkan dari cara memimpin owner yang terlalu longgar dan kurang adanya ketegasan kepada para karyawannya, sehingga menimbulkan perilaku-perilaku karyawan yang menunjukkan kinerja yang kurang maksimal. Dari uraian diatas, penulis tertarik melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Setiawan Sedjati Bandung.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dapat diidentifikasi beberapa masalah yang ada dalam kegiatan pada PT. Setiawan Sedjati, yaitu :

1. Bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan PT. Setiawan Sedjati Bandung?
2. Bagaimana kinerja karyawan PT. Setiawan Sedjati Bandung?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Setiawan Sedjati Bandung?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini didasari dengan rumusan masalah yang dapat diidentifikasi ialah :

1. Mengetahui gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh *owner* di PT. Setiawan Sedjati Bandung.
2. Mengetahui kinerja karyawan di PT. Setiawan Sedjati Bandung
3. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Setiawan Sedjati Bandung.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Sebagai ajang membandingkan praktik secara nyata di dunia usaha dengan materi yang dipelajari di Perguruan Tinggi.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan terutama dalam hal pengelolaan manajemen SDM dan segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.

3. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian atau referensi bagi pembaca, dan dapat digunakan sebagai bahan penelitian untuk penelitian lanjutan.

1.5 Kerangka Pemikiran

Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi, Hasibuan (2007:170). Dalam pengelolaan sumber daya manusia ada beberapa fungsi agar dapat berjalan efektif. Salah satunya dengan bagaimana cara atasan dalam memimpin dan mengelola karyawannya agar dapat diberdayakan seefektif dan seefisien mungkin. Dengan demikian kepemimpinan yang baik diharapkan dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut.

Menurut para ahli gaya kepemimpinan digolongkan menjadi beberapa jenis, salah satunya adalah gaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan transaksional adalah kepemimpinan yang mengakomodasikan kepentingan bawahan dengan memberikan kontingen insentif, kehormatan, dan janji bagi mereka yang memenuhi komitmen pemimpin atau organisasi (Bass dalam Paracha Et. Al. , 2012:56). Sedangkan gaya kepemimpinan transformasional adalah perspektif kepemimpinan yang menjelaskan bagaimana para pemimpin mengubah tim atau organisasi dengan berkomunikasi dan menciptakan permodelan visi organisasi serta menginspirasi karyawan agar berjuang untuk visi tersebut (Bass dalam

Reddy, 2011:2). Gaya kepemimpinan yang baik adalah gaya kepemimpinan yang dapat memberikan motivasi kerja pada bawahannya, sehingga diharapkan akan meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan tersebut.

Selain itu, untuk mewujudkan tujuan organisasi, perusahaan memerlukan kinerja karyawan yang baik dan memadai. Menurut Aguinis (2007:76), "*Performance is about behavior or what employees do, and not about what employees produce or the outcomes of their work*". Kinerja adalah tentang perilaku atau apa yang dilakukan karyawan, dan bukan tentang apa yang dihasilkan oleh karyawan atau hasil pekerjaan mereka. Suatu perusahaan akan dapat bersaing dengan para pesaing bila mempunyai kinerja karyawan yang baik.

Gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan mempunyai hubungan. Maka seorang pimpinan harus tepat dalam menentukan gaya kepemimpinan yang akan diterapkan di perusahaan tersebut agar karyawan berkinerja baik, mengingat kinerja karyawan sangat menentukan keberlangsungan perusahaan. Dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dapat menjadi motivasi karyawan untuk berkarya dan untuk mencapai hasil kerja yang baik serta meningkatkan kinerjanya di perusahaan.

Berdasarkan uraian teori para ahli, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut: "Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan".

Gambar 1.1
Kerangka Berpikir Penelitian

