



Universitas Katolik Parahyangan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis

Terakreditasi A

SK BAN –PT NO: 3949/SK/BAN-PT/Akred/S/X/2019

**Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan di Toko Bangunan
Sejati**

Skripsi

Oleh

Hermus Surya Angkasa

2017320112

Bandung

2021



Universitas Katolik Parahyangan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis

Terakreditasi A

SK BAN –PT NO: 3949/SK/BAN-PT/Akred/S/X/2019

**Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan di Toko Bangunan
Sejati**

Skripsi

Oleh

Hermus Surya Angkasa

2017320112

Dosen Pembimbing;

Marihot Tua Efendi Hariandja, Drs., M.Si

Bandung

2021

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Jurusan Administrasi Bisnis
Program Studi Administrasi Bisnis



Tanda Pengesahan Skripsi

Nama : Hermus Surya Angkasa
Nomor Pokok : 2017320112
Judul : Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan di Toko Bangunan Sejati

Telah diuji dalam Ujian Sidang jenjang Sarjana
Pada Senin, 26 Juli 2021
Dan dinyatakan **LULUS**

Tim Penguji
Ketua sidang merangkap anggota
Dr.Fransisca Mulyono

:

Sekretaris
Marihot Tua Efendy Hariandja, Drs, M.Si.

:

Anggota
Dr.Rulyusa Pratikto, M.SE

:

Mengesahkan,
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Dr. Pius Sugeng Prasetyo, M.Si

Pernyataan Tidak Mencontek atau Melakukan Tindakan Plagiat

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama :Hermus Surya Angkasa

NPM :2017320112

Program Studi :Ilmu Administrasi Bisnis

Judul : **Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan di Toko**

Bangunan Sejati

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya tulis ilmiah sendiri dan bukanlah merupakan karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik oleh pihak lain. Adapun karya atau pendapat lain yang dikutip, ditulis sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah yang berlaku. Selain itu, pengumpulan dan penggunaan data di penelitian ini telah diketahui dan seijin dari pihak yang menjadi sumber data.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Bandung, 2021


Hermus Surya Angkasa

Abstrak

Nama :Hermus Surya Angkasa
NPM :2017320112
Judul :Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan di Toko Bangunan Sejati

Gaya kepemimpinan adalah suatu hal yang penting bagi perusahaan. Perbedaan gaya kepemimpinan akan memberikan hasil yang berbeda baik dari segi penghasilan perusahaan, sistem dan lain-lain , terutama kinerja perusahaan. Kinerja perusahaan dapat dilihat dari kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan bisa saja berpengaruh terhadap kinerja pegawai perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar dan signifikansi hubungan yang terjadi antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan di Toko Bangunan Sejati.

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat diambil kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan dengan mean terbesar adalah otokratis dengan nilai rata-rata 8 dari 10. Sedangkan kinerja karyawan didominasi oleh kinerja yang dikategorikan sedang. Kinerja karyawan dari 10 populasi yang ditarik, hanya 2 yang dikategorikan tinggi, 5 sedang dan 3 rendah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara variabel gaya kepemimpinan dan kinerja adalah signifikan namun lemah disebabkan nilai Sig. 0,036 dengan alpha yang ditentukan 0.05.

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber acuan penelitian yang sejenis untuk masa depan, selain itu diharapkan penelitian masa depan dapat menyempurnakan penelitian ini dengan menggunakan sampel yang lebih besar. Kemudian bagi toko diharapkan mengetahui dan mencermati gaya kepemimpinan apa yang sebaiknya digunakan untuk membantu meningkatkan kinerja karyawan Toko bangunan Sejati dengan melihat dari pandangan teori gaya kepemimpinan.

Kata kunci : Gaya kepemimpinan, Kinerja karyawan

Abstract

*Name :Hermus Surya Angkasa
NPM :2017320112
Title :Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan di Toko Bangunan Sejati*

Leadership style is an important thing for a company. Differences in leadership styles will give different results both in terms of company income, systems and others, especially company performance. Company performance can be seen from employee performance. Leadership style can affect the performance of company employees. The purpose of this study was to determine how big and significant the relationship was between leadership style and employee performance at Toko Bangunan Sejati.

Based on the results of this study, it can be concluded that the leadership style with the largest mean is autocratic with an average value of 8 out of 10. Meanwhile, employee performance is dominated by performance categorized as moderate. The employee performance of the 10 population drawn, only 2 were categorized as high, 5 moderate and 3 low. The results showed that the relationship between leadership style and performance variables was significant but weak due to the value of Sig. 0.036 with a specified alpha of 0.05

The results of this study are meant to be a reference source for similar research in the future, besides that it is hoped that future research can improve this research by using a larger sample. Then Toko Bangunan Sejati is expected to know and observe what leadership style should be used to help improve the performance of the employees of the Sejati Building Shop by looking at the theory of leadership style.

Keywords: leadership style, employee performance

KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Kuasa berkat limpahan rahmat dan karunianya penulis dapat menyelesaikan Proposal Skripsi yang berjudul “**Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan di Toko Bangunan Sejati**”. Yang disusun oleh penulis sebagai syarat untuk mengikuti sidang Skripsi pada matakuliah Skripsi pada program studi Ilmu Administrasi Bisnis.

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu komponen utama dalam lini bisnis, perubahan zaman semakin menuntut kesejahteraan pekerja, dari sejarahnya penghapusan perburuhan merupakan awal dari kepedulian terhadap pekerja, semakin kesini sumber daya manusia semakin diutamakan dalam pengembangan perusahaan terlihat penggantian human resource menjadi *human capital* sebagai arti manusia tidak boleh dieksploitasi, sehingga menurut peenlit meraik untuk meneliti bagian sumber daya manusia apalagi jika itu dilakukan pada golongan pekerja kasar dengan melihat tingkat kinerja mereka jika dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan.

Dengan terselesaikannya Skripsi ini penulis tentunya selama proses penelitian dan pengerjaan banyak mendapatkan dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Penulis ucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah mendukung dan membantu selama tahap penulisan Skripsi ini terutama kepada :

1. Orang tua dan Keluarga yang telah memberikan bantuan dan dukungan moral dan materiil.
2. Bp. Mangadar Situmorang, Ph.D. selaku Rektor Universitas Katolik Parahyangan.
3. Bp. DR. Pius Sugeng Prasetyo, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Katolik Parahyangan.
4. Bp. Yoke Pribadi Kornarius, S.AB., M.Si. selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Katolik Parahyangan.
5. Bp. Marihot Tua Efendi Hariandja, Drs., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Skripsi SDM Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Katolik Parahyangan.
6. Seluruh Dosen dan Asisten Dosen Ilmu Administrasi Bisnis yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat.
7. Semua Teman yang selalu memberikan dukungan berupa semangat, hiburan, dan diskusi yang bermanfaat. Uray Dery Damara dan Vincent Yonathan Kinsey.

Penulisan Skripsi ini menjadi syarat mutlak penulis agar mendapatkan gelar Sarjana Administrasi Bisnis (S.AB) sehingga bagi penulis harapan mendapat

tanggapan berupa saran, komentar dan kritik sangat penting untuk Skripsi penulis, serta penulis berharap penelitian ini dapat lebih disempurnakan oleh penelitian sejenis di kemudian hari.

Proses penulisan Skripsi ini tidak luput dari kesalahan yang penulis buat sehingga penulis mohon maaf apabila terdapat kekurangan dan ketidaknyamanan pada proses sebelum, sedang dan sesudah penulisan skripsi ini, sekian yang penulis sampaikan semoga penelitian ini bermanfaat.

Terima Kasih.

Bandung, 12 juli 2021



Penulis

DAFTAR ISI

Kata Pengantar	iii
Daftar Isi.....	vi
Daftar Gambar.....	ix
Daftar Tabel	x
Bab 1 Pendahuluan.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Permasalahan.....	3
1.3 Tujuan Penelitian.....	3
Bab 2 Kerangka Pemikiran Dan Metodologi	5
2.1 Kepemimpinan	5
2.2 Macam - Macam Gaya Kepemimpinan.....	6
2.4.1 Gaya Kepemimpinan Otoriter.....	7
2.4.2 Gaya Kepemimpinan Demokratis.....	8
2.4.3 Gaya Kepemimpinan <i>Laissez-Faire</i>	8
2.4.4 <i>Transformational Leadership</i>	9
2.4.5 Transactional Leadership.....	10
2.3 Sifat Pemimpin	11
2.2.1 Kecerdasan.....	11
2.2.2 Percaya Diri	12
2.2.3 Determinasi	12
2.2.4 Integritas	13
2.2.5 Kemampuan Sosial	13
2.2 Kinerja Karyawan.....	13
2.5 Metodologi	17
2.5.1 Jenis Penelitian	17
2.5.2. Metode Penelitian	18
2.5.3 Instrumentasi Penelitian.....	19

2.5.4 Populasi.....	19
2.5.5 Identifikasi Variabel	20
2.6 Kerangka Berpikir	23
2.8 Operasional Variabel	25
2.9 Teknik Pengumpulan Data	40
2.9.1 Observasi	40
2.9.2 Kuisisioner.....	42
2.11 Hipotesis	42
2.10 Teknik Analisis Data	43
2.11 Objek Penelitian	46
2.11.1 Struktur Organisasi	46
2.11.2 <i>Job Description</i>	47
2.11.3 Proses Bisnis Organisasi.....	49
2.11.4 Daftar Pegawai.....	51
Bab 3 Hasil Dan Temuan	52
3.1 Hasil.....	52
3.1.1 Data Demografi Responden.....	52
3.1.2 Gaya Kepemimpinan	56
3.1.3 Kinerja Karyawan	62
3.1.4 Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan.....	68
3.2 Pembahasan Hasil Dan Temuan	71
Bab 4 Kesimpulan Akhir, Rekomendasi, Dan Implikasi	77
4.1 Kesimpulan.....	77
4.2 Rekomendasi	79
4.3 Implikasi	80
Lampiran 1	82
Lampiran 2	85
Lampiran 3	87

lampiran 4..... 89

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2-1 Hubungan variabel gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan	22
Gambar 2-2 Jenis Observasi.....	40
Gambar 2-3 Jenis Statistik	43
Gambar 2-4 Uji Chi-Square	45
Gambar 2-5 Struktur Organisasi	46
Gambar 2-6 BPMN Proses bisnis	49
Gambar 3-1 Hubungan gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan	68
Gambar 3-2 Crosstabulation	68
Gambar 3-3 hasil uji chi-square	70

DAFTAR TABEL

Table 2-1 operasional variabel	39
Table 2-2 Daftar Responden	51
Table 3-1 Tabel Data Usia dan Job desc Karyawan	52
Table 3-2 pengelompokan usia	53
Table 3-3 pengelompokan jenis kelamin	53
Table 3-4 tingkat pendidikan terakhir	53
Table 3-5 Persentase tingkat pendidikan	54
Table 3-6 lama bekerja.....	55
Table 3-7 Biodata Pemimpin TB.Sejati	55
Table 3-8 Bobot Pertanyaan Jenis Gaya kepemimpinan.....	56
Table 3-9 Hasil kuesioner Gaya Kepemimpinan.	57
Table 3-10 Ranking Jenis Gaya Kepemimpinan.....	58
Table 3-11 jenis gaya kepemimpinan yang dipilih oleh masing-masing responden ..	59
Table 3-12 Hasil Kinerja Karyawan	62
Table 3-13 Standar deviasi dan rata-rata.....	63
Table 3-14 Indeks Perhitungan Rata -Rata	63
Table 3-15 Indeks Pengelompokan Nilai	63
Table 3-16 Perbandingan Jumlah Nilai dan Rating Kinerja Karyawan.....	64
Table 3-17 Perbandingan usia dan Kinerja	65

Table 3-18 perbandingan Rating kerja, Nilai, dan tingkat pendidikan. 66

Table 3-19 Perbandingan Rating Kinerja, Nilai, dan Lama Bekerja 67

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 latar belakang

Dalam dunia bisnis, Pemimpin merupakan “Kepala” dari sebuah perusahaan. Pemimpin efektif adalah pemimpin yang berhasil membawa organisasinya mencapai dan melampaui tujuan. Steve Jobs adalah contoh sosok pemimpin yang berhasil mengubah situasi perusahaan *Apple* dari kritis hingga membuat *apple* menjadi perusahaan yang bernilai 1 triliun dolar pertama di US. cerdas dan visioner merupakan sifat dasar dari Steve Jobs (Isaacson, 2011). Untuk itu sangat penting bagi pemimpin untuk mengelola organisasinya untuk tidak menyimpang dari jalan menuju keberhasilan.

Organisasi adalah sebuah kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara terus menerus yang terdiri dari dua atau lebih orang, untuk mencapai suatu target dan tujuan (Robbins & Judge, 2018). Organisasi memerlukan struktur dan tujuan. Salah satu komponen organisasi adalah pemimpin. Pada Suatu organisasi, kepemimpinan menentukan kedinamisan jalannya organisasi, pemimpin akan menjadi tanggung jawab organisasi untuk mencapai tujuannya.

Seorang pemimpin harus dapat mempengaruhi pengikutnya untuk mencapai keinginan pemimpin. Menurut (Northouse, 2016), kepemimpinan adalah proses dimana seorang individu dapat mempengaruhi kelompok individu untuk mencapai tujuan yang sama. Kepemimpinan tidak bergerak satu arah, melainkan muncul atas

2016) pemimpin dengan gaya *task oriented* lebih mementingkan pencapaian target, sedangkan gaya kepemimpinan *relationship oriented* memiliki kesadaran untuk membantu pengikutnya untuk merasa nyaman dalam lingkungan kerja. Tidak menutup kemungkinan bahwa seorang pemimpin dapat mempunyai kedua gaya pendekatan tersebut atau bahkan tidak sama sekali.

Salah satu masalah utama sebuah organisasi mencapai target adalah kualitas kinerja karyawan. Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya sifat kepemimpinan dari sang pemimpin. Kinerja yang baik juga tidak terjadi dengan sendirinya, tapi dibutuhkan waktu dan perhatian secara berkelanjutan. Kinerja karyawan merupakan hasil yang dinilai dari; kuantitas dari hasil kerja, kualitas dari hasil kerja, ketepatan waktu dari hasil kerja, kehadiran kerja, kemampuan bekerja sama dengan kolega (Rahadi, 2010). penilaian kinerja diperlukan untuk mengetahui dampak karyawan terhadap perusahaan. Selain itu hasil dari penilaian dapat digunakan untuk mengetahui gambaran kinerja di organisasi tersebut, dan berdampak pada keputusan pemimpin di masa depan. Seiring perkembangan zaman, ilmu pengetahuan dan teknologi yang berpengaruh terhadap kinerja organisasi, pemimpin harus mampu membawa keefektifan organisasi dengan gaya pemimpin yang mampu menggerakkan para karyawannya untuk mencapai tujuan organisasi.

Toko bahan bangunan Sejati merupakan toko yang menyediakan bahan dan bangunan dan konstruksi. Dari total 10 karyawan yang sudah bekerja di toko tersebut, 6 pegawainya sudah bekerja lebih dari 10 tahun di toko tersebut, hal ini menunjukkan keberhasilan pemimpin yang terdahulu untuk memimpin toko ini. pada tahun 2020,

terjadi perubahan pemilik dan pengurus toko yang sudah berdiri sejak 2001. Perubahan gaya kepemimpinan yang berbeda pada TB. Sejati akan berdampak pada motivasi karyawannya. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian hubungan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk mengangkat sebuah permasalahan, adapun permasalahannya berupa;

1.2 Identifikasi Permasalahan

berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan oleh peneliti, hal tersebut membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut terhadap TB. Sejati mengenai

1. Gaya kepemimpinan kepemimpinan apa yang diterapkan di TB Sejati?
2. Sejauh mana tingkat kinerja karyawan TB Sejati?
3. Apakah ada hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan peneliti melakukan penelitian tentang perilaku organisasi terhadap perubahan pemimpin di TB. sejati.

1. Mengetahui gaya kepemimpinan kepemimpinan apa yang diterapkan di TB Sejati?
2. Mengetahui sejauh mana tingkat kinerja karyawan TB Sejati?
3. Mengetahui ada hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja ?