

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP^{ff}
KINERJA KARYAWAN DI PT. XAVIRINDO JAYA
ABADI KOTA SUKABUMI JAWA BARAT**



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar
Sarjana Manajemen

**Oleh:
Xavier Bryan Gandi
6032001044**

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM SARJANA MANAJEMEN
Terakreditasi Unggul oleh LAMEMBA No. 720/DE/A.5/AR.10/IX/2023
BANDUNG
2024**

**THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE ON ¹²
EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. XAVIRINDO
JAYA ABADI SUKABUMI CITY WEST JAVA**



UNDERGRADUATE THESIS

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

By
Xavier Bryan Gandi
6032001044

**PARAHYANGAN CATHOLIC UNIVERSITY
FACULTY OF ECONOMICS
PROGRAM IN MANAGEMENT
Accredited by LAMEMBA No. 720/DE/A.5/AR.10/IX/2023
BANDUNG
2024**

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



PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. XAVIRINDO JAYA
ABADI**

Oleh:

Xavier Bryan Gandi

6032001044

Bandung, Januari 2024

Ketua Program Sarjana Manajemen,

Katlea Fitriani, S.T., M.S.M., CIPM

Pembimbing Skripsi,

Dr. Regina Deti M. H., S.E., M.M

Ko-pembimbing Skripsi,

Indrasari Tjandraningsih, Dra., M.A.

PERNYATAAN

Saya yang bertanda-tangan di bawah ini,

Nama (*sesuai akte lahir*) : Xavier Bryan Gandi
Tempat, tanggal lahir : Sukabumi, 06 Maret 2002
NPM : 6032001044
Program studi : Manajemen
Jenis Naskah : Skripsi

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI PT. XAVIRINDO JAYA ABADI KOTA SUKABUMI JAWA BARAT

Yang telah diselesaikan dibawah bimbingan :Dr. Regina Deti Mulyo Harsono,
S.E., M.M. dan Indrasari Tjandraningsih, Dra., M.A.

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 keserjanaan.

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 penjara paling lama dua tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp. 200 juta.

Bandung,

Dinyatakan tanggal : 29 Januari 2024

Pembuat pernyataan :



(Xavier Bryan Gandi)

ABSTRAK

PT. Xavirindo Jaya Abadi merupakan perusahaan distributor dan reseller alat-alat elektronik dengan berbagai macam merk yang berdiri di Kota Sukabumi, Jawa Barat. Dalam perusahaan ini, salah satu kunci keberhasilan untuk mendapatkan keuntungan sebesar-besarnya berasal dari prinsip yang diterapkan oleh perusahaan dan berbagai aktivitas yang dilakukan oleh seluruh anggota perusahaan selama jam kerja. Setelah dilakukan *preliminary research* untuk mengetahui permasalahan yang dialami perusahaan, ditemukan adanya permasalahan dalam hal gaya kepemimpinan yang diterapkan pemimpin perusahaan dan adanya permasalahan dalam hal kinerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan pada PT. Xavirindo Jaya Abadi, mengetahui gaya kepemimpinan pada PT. Xavirindo Jaya Abadi, serta mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Xavirindo Jaya Abadi.

Jenis penelitian yang digunakan adalah *applied research* dengan metode penelitian kuantitatif. Data yang diperoleh dalam penelitian ini didapatkan melalui penyebaran kuesioner. Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan yang bekerja dalam perusahaan PT. Xavirindo Jaya Abadi. Penentuan sampel dilakukan dengan menggunakan *Non Probability Sampling* dengan teknik *Sampling jenuh*, dengan jumlah responden sebanyak 34 responden. Data yang diperoleh diolah serta dianalisis dengan menggunakan teknik analisis statistik deskriptif dan uji regresi linear sederhana. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan program Microsoft Excel dan IBM SPSS 25

Berdasarkan hasil pengolahan data, diketahui bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Xavirindo Jaya Abadi. Dari pernyataan tersebut dapat dikatakan bahwa apabila semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan maka kinerja karyawan juga akan meningkat menjadi lebih baik.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Xavirindo Jaya Abadi LTD is a distributor and reseller company for electronic equipment with various brands established in Sukabumi City, West Java. In this company, one of the keys to success in getting maximum profits comes from the principles implemented by the company and the various activities carried out by all company members during working hours. After conducting preliminary research to find out the problems experienced by the company, it was found that there were problems in terms of the leadership style applied by company leaders and there were problems in terms of employee performance.

This research aims to determine the level of employee performance at PT. Xavirindo Jaya Abadi, knows the leadership style at PT. Xavirindo Jaya Abadi, as well as knowing the influence of leadership style on employee performance at PT. Xavirindo Jaya Abadi.

The type of research used is applied research with quantitative research methods. The data obtained in this research was obtained through distributing questionnaires. The population in this research is all employees who work at the company PT. Xavirindo Jaya Abadi. Sample determination was carried out using Non Probability Sampling with a saturated sampling technique, with a total of 34 respondents. The data obtained was processed and analyzed using descriptive statistical analysis techniques and simple linear regression tests. Data analysis in this research used Microsoft Excel and IBM SPSS 25 programs

Based on the results of data processing, it is known that leadership style has a positive and significant effect on the performance of PT employees. Xavirindo Jaya Abadi. From this statement it can be said that the better the leadership style applied, the employee performance will also improve for the better.

Keywords : Leadership Style, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan karunia-Nya Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Xavirindo Jaya Abadi”** ini dapat dibuat dengan sebaik-baiknya dan diselesaikan dengan tepat waktu. Penelitian ini disusun sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan. Tidak lupa penulis juga mengucapkan terimakasih kepada beberapa pihak yang telah membantu serta membimbing selama proses penulisan dan penyusunan skripsi. Maka dari itu dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada beberapa pihak yaitu :

1. Ibu Katlea Fitriani, S.T., M.S.M., CIPM. selaku Kaprodi Sarjana Manajemen Universitas Katolik Parahyangan.
2. Ibu Dr. Regina Deti Mulyo Harsono, S.E., M.M. Selaku dosen pembimbing yang selalu memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan penulisan skripsi agar dapat menyelesaikan skripsi dengan hasil yang maksimal.
3. Ibu Indrasari Tjandraningsih, Dra., M.A. Selaku dosen co-pembimbing yang selalu memberikan masukan serta arahan dalam penyelesaian penulisan skripsi agar dapat menyelesaikan skripsi dengan hasil yang maksimal.
4. Kedua orangtua penulis yang selalu memberikan semangat dan juga menghibur penulis agar dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan tepat waktu dan dengan hasil yang sebaik mungkin.
5. Amelya Chrysantia selaku pacar penulis yang selalu mendoakan, mendukung, dan memberikan semangat serta penghiburan ketika penulis membutuhkan.
6. Billie Raditya dan Raissa Raharja selaku sahabat penulis yang berjuang bersama, saling memberikan semangat, dan saling bertukar pikiran selama kegiatan penulisan dan penyusunan skripsi berlangsung.

7. Derrick Surya, Angeline Krisna, Rey Riyandi, Anastasia Michelle, Lexa Justine, dan Aloysius Kennard selaku sahabat penulis yang selalu ada untuk memberikan semangat dan penghiburan ketika penulis membutuhkan.
8. Sahabat “Posisi”, Andhika Dwiputra, Billie Raditya, Rafli Sukanta, Derren Lorenzo, Jimmy Jovian, Wilbert, Cindy Monica, Cindy Aurellia, Lavin Christela, Michella Wiradinata, Gabriel Felicia, dan Jessica Elvina, yang telah berjuang bersama dan selalu memberi dukungan satu sama lainnya.

Penulis menyadari bahwa masih terdapat banyak kekurangan yang harus diperbaiki dalam penyusunan skripsi ini. Dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan terimakasih dan penulis berharap agar penelitian ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Bandung, 23 Desember 2023



Xavier Bryan Gandi

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN.....	x
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Kerangka Pemikiran	6
1.5 Hipotesis.....	7
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Kerangka Konseptual	8
2.1.1 Manajemen	8
2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2.1.3 Kinerja Karyawan	9
2.1.3.1 Indikator Kinerja	9
2.1.3.2 Faktor yang mempengaruhi kinerja	11
2.1.4 Gaya Kepemimpinan	12
2.1.4.1 Jenis Gaya Kepemimpinan.....	13
2.1.4.2 Indikator Gaya Kepemimpinan	14
2.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.....	16
2.3 Penelitian Terdahulu.....	16
BAB 3 METODE PENELITIAN	21

3.1. Metode dan Jenis Penelitian	21
3.2 Teknik Pengumpulan Data	22
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian	23
3.4 Operasionalisasi Variabel	24
3.5 Pengukuran Variabel	30
3.6 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	30
3.6.1 Uji Validitas	30
3.6.2 Uji Reliabilitas	31
3.7 Teknik Analisis Data	32
3.7.1 Analisis Statistik Deskriptif	32
3.7.2 Uji Asumsi Klasik.....	33
3.7.2.1 Uji Normalitas	33
3.7.2.2 Uji Heteroskedastisitas	33
3.7.3 Analisis Regresi Linear Sederhana	34
3.7.4 Uji Koefisien Determinasi	34
3.8 Objek Penelitian	35
3.8.1 Struktur Organisasi	36
3.8.2 Job Description	37
3.8.3 Profil Responden	39
BAB 4 HASIL & PEMBAHASAN	43
4.1 Gambaran Gaya Kepemimpinan	43
4.1.1 Dimensi Struktur Prakarsa	44
4.1.2 Dimensi Pertimbangan.....	47
4.2 Gambaran Kinerja Karyawan	50
4.2.1 Dimensi Kualitas Kerja.....	50
4.2.2 Dimensi Produktivitas	52
4.2.3 Dimensi Pengetahuan Pekerjaan.....	54
4.2.4 Dimensi Kredibilitas	55
4.2.5 Dimensi Kemandirian	57

4.3 Analisis Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	58
4.3.1 Uji Asumsi Klasik.....	58
4.3.1.1 Uji Normalitas	58
4.3.1.2 Uji Heteroskedastisitas	60
4.3.2 Analisis Regresi Linear Sederhana	62
4.3.3 Uji Koefisien Determinasi	63
4.4 Pembahasan	64
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN	65
5.1 Kesimpulan.....	65
5.2 Saran	67
DAFTAR PUSTAKA	xi
LAMPIRAN.....	xviii

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Absensi dan Keterlambatan Karyawan	3
Tabel 1.2	Data Pendapatan PT. Xavirindo Jaya Abadi.....	4
Tabel 2.1	Journal Mapping Variabel Gaya Kepemimpinan.....	16
Tabel 2.2	Journal Mapping Variabel Kinerja Karyawan	19
Tabel 3.1	Jumlah Karyawan per Divisi.....	24
Tabel 3.2	Operasionalisasi Variabel Gaya Kepemimpinan	25
Tabel 3.3	Operasionalisasi Variabel Kinerja Karyawan.....	27
Tabel 3.4	Pengukuran Skala Likert.....	30
Tabel 3.5	Hasil Uji Reliabilitas.....	31
Tabel 3.6	Interpretasi Rata-Rata Hitung	33
Tabel 3.7	Jumlah Karyawan per Divisi.....	36
Tabel 3.8	Jenis Kelamin Responden PT. Xavirindo Jaya Abadi	40
Tabel 3.9	Pendidikan Terakhir Responden PT. Xavirindo Jaya Abadi	40
Tabel 3.10	Usia Responden PT Xavirindo Jaya Abadi.....	41
Tabel 3.11	Lama Bekerja Responden PT Xavirindo Jaya Abadi	42
Tabel 4.1	Analisis Deskriptif Variabel Gaya Kepemimpinan	43
Tabel 4.2	Analisis Deskriptif Dimensi Struktur Prakarsa.....	44
Tabel 4.3	Analisis Deskriptif Dimensi Pertimbangan.....	47
Tabel 4.4	Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan	50
Tabel 4.5	Analisis Deskriptif Dimensi Kualitas Kerja.....	51
Tabel 4.6	Analisis Deskriptif Dimensi Produktivitas	53
Tabel 4.7	Analisis Deskriptif Dimensi Pengetahuan Pekerjaan.....	54
Tabel 4.8	Analisis Deskriptif Dimensi Kredibilitas	56
Tabel 4.9	Analisis Deskriptif Dimensi Kemandirian	57
Tabel 4.10	Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov.....	60
Tabel 4.11	Hasil Uji Regresi Linear Sederhana.....	62
Tabel 4.12	Hasil Uji Koefisien Determinasi	63
Tabel 4.13	Hasil Analisis Statistik Deskriptif.....	64
Tabel 4.14	Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana.....	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran	7
Gambar 3.1 Struktur Organisasi PT. Xavirindo Jaya Abadi	36
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas P-Plot	59
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	61

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	xviii
Lampiran 2 Jawaban Responden Variabel Gaya Kepemimpinan.....	xxii
Lampiran 3 Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan	xxii
Lampiran 4 Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan.....	xxiii
Lampiran 5 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	xxiii
Lampiran 6 Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan	xxiv
Lampiran 7 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan.....	xxiv

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan dan sumber daya manusia merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan karena sumber daya manusia berpengaruh bagi perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi. Untuk mencapai keberhasilan terbesar organisasi, perusahaan membutuhkan pekerja yang berkualitas. Untuk mencapai kesuksesan perusahaan yang maksimal, diperlukan tenaga kerja yang kompeten dan memiliki kinerja yang baik bagi perusahaan. Afandi (2018) menyatakan bahwa kinerja merujuk pada hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok orang dalam sebuah perusahaan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang yang mereka miliki.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Subhi, Anissa Farhan *et al.* (2022) dikatakan bahwa kinerja karyawan di Kota Sukabumi memiliki penurunan dari waktu ke waktu. Hal ini ditunjukkan oleh adanya peningkatan tingkat keterlambatan kerja pada beberapa perusahaan hingga mencapai 32%, banyaknya target yang tidak tercapai dalam beberapa bulan terakhir yang dialami oleh perusahaan lain, hingga tingginya tingkat *voluntary turnover intention* pada beberapa perusahaan. Penurunan kinerja karyawan pada perusahaan seringkali menyebabkan beberapa faktor seperti tidak tercapainya target perusahaan, kegiatan dan aktivitas perusahaan yang menjadi tidak produktif, hingga menyebabkan image perusahaan menjadi buruk. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Barus (2020), dijelaskan bahwa salah satu penyebab menurunnya kinerja karyawan dalam suatu perusahaan disebabkan oleh faktor ketidaksesuaian gaya kepemimpinan yang diterapkan pada suatu perusahaan dengan kebutuhan dan gaya kerja dari para karyawannya.

Adanya pengaruh dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja para karyawan dalam suatu perusahaan juga dibuktikan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kamal dan Sulistio (2019) Mereka menyatakan dalam penelitian mereka terhadap PT. Agung Citra Transformasi Jakarta, bahwa terdapat korelasi yang cukup besar antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan pada

perusahaan yang menjadi objek penelitiannya. Menurut mereka, bahwa 53,3% dari kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, sementara sisanya, yaitu 47,7%, dipengaruhi oleh berbagai faktor lain seperti kompensasi, disiplin, budaya organisasi, dan faktor lainnya. Selain itu Agustin, Suharso, & Sukidin (2019) melakukan penelitian yang dilakukan terhadap PT.PLN (Persero) Area Situbondo. Mereka menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki dampak yang penting terhadap kinerja karyawan, dengan kontribusi sebesar 80,6%. Sebaliknya, 19,4% dari faktor-faktor lain yang tidak diselidiki dalam penelitian ini, seperti masa kerja, beban kerja, pelatihan karyawan, gaji, dan faktor lainnya, juga berpengaruh terhadap kinerja..

PT. Xavirindo Jaya Abadi merupakan sebuah perusahaan distributor dan reseller alat-alat elektronik yang berkedudukan di Lettu Bakri RT.01/RW 05, Kota Sukabumi, Jawa Barat. Perusahaan ini telah berdiri sejak tahun 1971. Dan sejak saat itu, PT. Xavirindo Jaya Abadi telah mendistribusikan dan menjual alat-alat elektronik ke berbagai di daerah Jawa Barat seperti Sukabumi, Cibadak, Cianjur, Parungkuda, hingga Bandung. Hingga saat ini, PT. Xavirindo Jaya Abadi telah mempekerjakan sebanyak 34 orang karyawan. Dalam perusahaan ini salah satu kunci keberhasilan yang terpenting berasal dari berbagai aktivitas di dalam perusahaan untuk mencapai tujuan. Dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan, tentunya dibutuhkan kinerja karyawan yang baik dan kompeten. Maka dari itu, penulis melakukan preliminary research dalam bentuk wawancara ke dalam PT. Xavirindo Jaya Abadi untuk mengetahui permasalahan yang sedang dialami oleh perusahaan.

Dari hasil wawancara dengan pemilik perusahaan PT. Xavirindo Jaya Abadi, dikatakan bahwa terdapat adanya permasalahan penurunan dan kekurangan kinerja karyawan PT. Xavirindo Jaya Abadi yang ditunjukkan dengan bukti bahwa terdapat adanya permasalahan yang berkaitan dengan peningkatan jumlah absensi dan keterlambatan yang dialami oleh para karyawan, adanya kekurangan pemenuhan target yang dipenuhi oleh para karyawan yang meningkat dari waktu ke waktu, kurangnya kemandirian para karyawan dalam melakukan pekerjaan, kurangnya *product knowledge* yang dimiliki oleh para karyawan, banyaknya karyawan yang seringkali melakukan kesalahan dalam melakukan pekerjaan karena

kurangnya ketelitian, banyaknya karyawan yang belum dapat menggunakan teknologi yang disediakan dengan baik, banyaknya karyawan yang semakin lama mereka bekerja semakin melakukan pekerjaan dengan asal-asalan yang diperlihatkan dari adanya kasus penjualan barang dengan harga modal, hingga masih adanya karyawan yang tidak dapat memenuhi standar kerja yang ditetapkan seperti banyaknya karyawan yang ketahuan sedang tidur siang di ruangan gudang dan adanya kasus pencurian produk yang dilakukan oleh karyawan divisi pergudangan.

Berikut merupakan bukti adanya peningkatan jumlah absensi dan keterlambatan karyawan selama 3 bulan terakhir pada tahun 2022

Tabel 1.1
Data Absensi dan Keterlambatan Karyawan

No	Oktober		November		Desember	
	Jumlah Terlambat	Jumlah Absen	Jumlah Terlambat	Jumlah Absen	Jumlah Terlambat	Jumlah Absen
1	0	2	2	2	3	2
2	1	1	3	0	5	2
3	2	1	2	3	3	3
4	2	0	1	2	2	2
5	0	1	2	0	0	1
6	1	0	3	1	4	2
7	2	2	1	2	1	4
8	0	0	2	1	2	2
9	0	2	0	1	1	4
10	2	3	2	4	4	2

Sumber : Data pembukuan PT. Xavirindo Jaya Abadi

Untuk mengetahui faktor penyebab dari penurunan dan kekurangan kinerja karyawan yang telah dikatakan oleh pemimpin perusahaan, penulis kemudian

melakukan wawancara kepada 10 orang karyawan perusahaan dengan menanyakan alasan mengapa terjadi penurunan kinerja yang ditandai dari adanya kekurangan pemenuhan target, peningkatan jumlah absensi dan keterlambatan, kurangnya kemandirian karyawan, kurangnya *product knowledge*, kesalahan dalam melakukan pekerjaan, banyaknya karyawan yang belum dapat menggunakan teknologi yang disediakan dengan baik, dan adanya karyawan yang tidak menaati standar kerja perusahaan.

Dari hasil wawancara, para karyawan mengatakan bahwa faktor penyebab dari adanya kekurangan pemenuhan target adalah karena pemimpin perusahaan seringkali memberikan pekerjaan yang tidak sesuai dengan bidang karyawan sehingga target menjadi sulit dipenuhi, faktor penyebab dari adanya peningkatan jumlah absensi dan keterlambatan serta faktor penyebab dari adanya karyawan yang melanggar standar kerja adalah karena pemimpin perusahaan kurang bersikap tegas dalam menerapkan aturan dan tujuan perusahaan serta kurang tegas dalam memberikan sanksi kepada karyawan yang melanggar peraturan dan standar kerja sehingga para karyawan seringkali tidak merasa segan untuk melakukan pelanggaran. Hal tersebut didasari juga oleh adanya sikap pemimpin perusahaan yang kurang memperhatikan kesejahteraan karyawan, kurangnya sifat bersahabat dari pemimpin perusahaan, sifat pemimpin perusahaan yang kurang menghargai pendapat karyawan, dan adanya sikap pemimpin karyawan yang tidak membagi pekerjaan secara adil kepada para karyawannya sehingga karyawan perusahaan merasa kesal dan cenderung tidak mementingkan kepentingan perusahaan dan lebih mementingkan kepentingan pribadi.

Kemudian, faktor penyebab dari masih banyak karyawan yang melakukan kesalahan dalam melakukan pekerjaan dan masih banyak karyawan yang belum dapat menggunakan teknologi yang disediakan dengan baik adalah karena pemimpin perusahaan kurang menjelaskan secara rinci mengenai informasi mengenai pekerjaan yang harus dilakukan dan kurangnya pemberian pelatihan kepada karyawan mengenai jobdesc dari masing-masing posisi pekerjaan. Yang terakhir, faktor penyebab dari rendahnya kemandirian karyawan dalam melakukan tugas disebabkan oleh kurangnya rasa kepercayaan yang ditunjukkan oleh pemimpin

perusahaan kepada karyawannya. Hal ini menyebabkan para karyawan menjadi segan untuk melakukan sesuatu dengan inisiatifnya sendiri.

Adanya pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan juga telah dibahas oleh Kamal & Abdillah (2018) yang mengatakan bahwa kinerja karyawan pada objek penelitian yang ditelitinya dipengaruhi sebanyak 76,5% oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan pada perusahaan. Penelitian ini juga membuktikan jika gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin kurang baik, maka akan membuat kinerja karyawan yang ada dalam perusahaan juga menjadi kurang baik.

Dari hasil *preliminary research* dan teori yang ada, peneliti tertarik untuk meneliti mengenai **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Xavirindo Jaya Abadi.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah dirumuskan, maka terdapat beberapa rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Bagaimana tingkat kinerja karyawan di PT. Xavirindo Jaya Abadi?
2. Bagaimana gaya kepemimpinan di PT. Xavirindo Jaya Abadi?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Xavirindo Jaya Abadi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan hasil rumusan masalah, maka dapat dituliskan tujuan dari penelitian ini yaitu :

1. Mengetahui tingkat kinerja karyawan di PT. Xavirindo Jaya Abadi
2. Mengetahui gaya kepemimpinan di PT. Xavirindo Jaya Abadi
3. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Xavirindo Jaya Abadi

1.4 Kerangka Pemikiran

Menurut Dessler dalam Salsabila (2019), kinerja (prestasi kerja) karyawan adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Menurut Dessler dalam Salsabila (2019), terdapat dimensi kinerja, sebagai berikut :

1. Kualitas kerja
Merupakan ketelitian dan sebagaimana hasil pekerjaan yang dilakukan dapat diterima.
2. Produktivitas
Merupakan tingkat kehadiran, kuantitas, dan efisiensi kerja yang dihasilkan dalam periode tertentu.
3. Pengetahuan pekerjaan
Merupakan keterampilan praktis/teknis yang digunakan dalam pekerjaan.
4. Kredibilitas
Merupakan sejauh mana seorang karyawan dapat diandalkan atas penyelesaian dan tindak lanjut tugas.
5. Kemandirian
Merupakan sejauh mana pekerjaan dapat dilakukan sendiri tanpa adanya pengarahan dari orang lain

Menurut Busro dalam Imelda *et al* (2021), gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku yang secara konsisten yang diperankan oleh pemimpin ketika mempengaruhi orang lain.

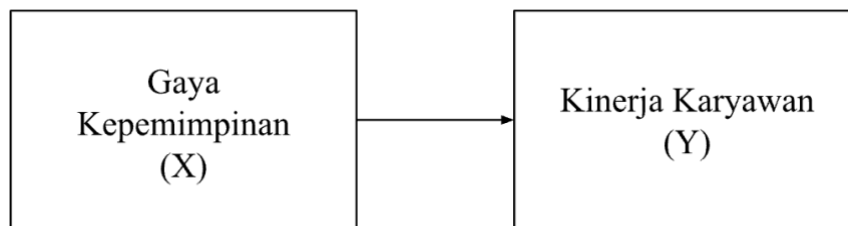
Kemudian Busro dalam Imelda *et al* (2021) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan diukur dengan dimensi dan indicator sebagai berikut :

1. Struktur prakarsa (initiating structure)
 - a. Mengorganisasikan kerja;
 - b. Hubungan kerja;
 - c. Perumusan tujuan.
2. Pertimbangan (consideration)
 - a. Saling percaya;
 - b. Menghargai gagasan bawahan;

- c. Tingkat kepedulian yang tinggi.

Berdasarkan pengertian dari kinerja dan gaya kepemimpinan, maka dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Maka model yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran



Sumber : Hasil olahan penulis

Keterangan :

1. Variabel terikat (Y) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas (X). Variabel terikat (Y) dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.
2. Variabel bebas (X) merupakan variabel yang memberikan pengaruh pada variabel terikat (Y). Variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan.

1.5 Hipotesis

Berdasarkan uraian di atas maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut :

Hipotesis : Gaya kepemimpinan (X) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).