

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PETERNAKAN IKAN XYZ** *Penyaji*



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat untuk
memperoleh gelar Sarjana Manajemen

Oleh:

Bagus Ananta Abiyasa

6032001157

UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN

FAKULTAS EKONOMI

PROGRAM SARJANA MANAJEMEN

Terakreditasi oleh LAMEMBA No. 720/DE/A.5/AR.10/IX/2023

BANDUNG

2024

**THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE ON EMPLOYEE
PERFORMANCE AT XYZ FISH FARM** *Cherry*



UNDERGRADUATE THESIS

Submitted to complete part of the requirement
for Bachelor Degree in Management

By
Bagus Ananta Abiyasa
6032001157

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
PETERNAKAN IKAN XYZ**

Oleh:

Bagus Ananta Abiyasa

6032001157

Bandung, Juli 2024

Ketua Program Sarjana Manajemen,

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

Pembimbing Skripsi

Dr. Maria Merry Marianti, Dra., M.Si.

PERNYATAAN

Saya yang bertanda-tangan di bawah ini,

Nama (sesuai akte lahir) : BAGUS ANANTA ABIYASA

Tempat, tanggal lahir : Jakarta, 4 Juli 2002

NPM : 6032001157

Program studi : Manajemen

Jenis Naskah : Skripsi

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PETERNAKAN IKAN XYZ

Yang telah diselesaikan dibawah bimbingan : Maria Merry Marianti

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 unkap 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 gelar akademik, profesi, atau vokasi terbukti merupakan jiplakan dicabut gelarnya.
Pasal 70 : Lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk 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 : 8 Juli 2024

Pembuat pernyataan :



(Bagus Ananta Abiyasa)

ABSTRAK

Industri peternakan membutuhkan karyawan yang kompeten dan bisa menghasilkan hasil kerja yang baik agar tujuan perusahaan pun tercapai. Maka dari itu seorang pemimpin harus memiliki gaya kepemimpinan yang baik untuk dapat mengarahkan para karyawannya agar memiliki kinerja yang baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Peternakan Ikan XYZ.

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara. Penentuan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh, dengan jumlah 34 responden. Data dianalisis menggunakan teknik analisis data deskriptif dan analisis pengaruh yang diolah menggunakan aplikasi SmartPLS.

Berdasarkan hasil pengolahan data, diketahui bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Peternakan Ikan XYZ. 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

The livestock industry needs employees who are competent and can produce good work results so that company goals are achieved. Therefore, a leader must have a good leadership style to be able to direct his employees to have good performance. This research aims to determine the influence of Leadership Style on Employee Performance at XYZ Fish Farm.

This research is quantitative research, with data collection techniques using questionnaires and interviews. The sample was determined using a saturated sampling technique, with a total of 34 respondents. Data were analyzed using descriptive data analysis techniques and influence analysis which were processed using the SmartPLS application.

Based on the results of data processing, it is known that leadership style has a positive and significant effect on the performance of XYZ Fish Farm employees. 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 syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, atas berkah dan rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan penelitiannya yang berjudul “**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PETERNAKAN IKAN XYZ**”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Universitas Katolik Parahyangan, Bandung. Penulis berharap skripsi ini dapat menjadi manfaat bagi pihak perusahaan dan pembaca. Proses penulisan skripsi ini dilalui oleh berbagai rintangan, sehingga penulis banyak diberikan bantuan dari berbagai pihak. Maka dari itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada berbagai pihak yang telah membantu penulis dalam melewati segala hambatan dalam proses penulisan skripsi ini. Diantaranya adalah kepada:

1. Tuhan Yang Maha Esa atas berkah dan rahmat-Nya yang selalu menyertai selama masa perkuliahan.
2. Kedua orang tua penulis yaitu Wiwa Sapta Zayuli dan Iva Melani Redjamat yang telah mendukung secara emosional dan finansial.
3. Ibu Katlea Fitriani, S.T., M.S.M., CIPM. Selaku Ketua Program Studi Sarjana Manajemen.
4. Ibu Dr. Maria Merry Marianti, Dra., M.Si. selaku dosen pembimbing yang bimbingan, bantuan, masukan dan arahan untuk membangun penulisan skripsi ini
5. Ibu Dr. Regina Deti Mulyo Harsono, S.E., M.M. selaku dosen wali penulis di Universitas Katolik Parahyangan
6. Seluruh dosen pengajar, staf, dan karyawan Fakultas Ekonomi UNPAR yang telah memberikan ilmu dan bantuannya selama proses perkuliahan penulis.
7. Salwa Desvitha yang telah menemani penulis dan selalu memberi semangat selama masa perkuliahan sampai saat ini.
8. Teman-teman “Eureka” yang selalu menghibur penulis sampai saat ini.
9. Sadewa Kuswandi Putra, Rizky Raviady, Stefanus Verdio yang telah menemani penulis dari awal kuliah.

10. Hikal Athallah Muzakki, Zilham Ilman Fahman, Raul Haerdasyah, Nigel Jeremy, Antonius Vivaldi, Bryan Joseph Sibarani, yang telah menemani dan menghibur di kos penulis.
11. Teman-teman grup “Gebrakan” yang telah menghibur penulis selama kuliah
12. Teman-teman bimbingan skripsi yang telah berjuang bersama sampai saat ini
13. Teman-teman angkatan 2020 yang penulis tidak bisa sebutkan satu per satu yang telah berjuang sampai saat ini.

Akhir kata, saya selaku penulis mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada semua orang yang telah membantu proses pengerjaan skripsi dan semoga kita berada di dalam lindungan Tuhan Yang Maha Esa dan selalu didekatkan dengan kebaikan.

Bandung, 8 Juli 2024



Bagus Ananta Abiyasa

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
ABSTRACT.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN.....	x
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Kegunaan Penelitian	4
1.5 Kerangka Pemikiran.....	4
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA.....	7
2.1 Kinerja Karyawan.....	7
2.2 Gaya Kepemimpinan.....	9
2.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	13
BAB 3 METODE DAN OBJEK PENELITIAN	16
3.1 Metode Penelitian	16
3.1.1 Jenis Penelitian	16
3.1.2 Teknik Pengumpulan Data.....	16
3.1.3 Populasi Penelitian	17
3.1.4 Operasionalisasi Variabel.....	18
3.1.5 Teknik Pengukuran Variabel.....	19
3.1.6 Teknik Pengujian Alat Ukur Variabel.....	20
3.1.7 Teknik Analisis Data.....	21

3.2 Objek Penelitian	23
3.2.1 Stuktur Organisasi.....	24
3.2.2 Job Description	24
3.2.3 Profil Responden.....	25
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN.....	28
4.1 Kinerja Karyawan Peternakan Ikan XYZ.....	28
4.1.1 Indikator Hasil Kerja.....	28
4.1.2 Indikator Pengetahuan Pekerjaan.....	30
4.1.3 Indikator Inisiatif.....	31
4.1.4 Indikator Sikap	32
4.1.5 Indikator Disiplin Waktu dan Absensi	33
4.2 Gaya Kepemimpinan pada Peternakan Ikan XYZ.....	35
4.2.1 Indikator Suasana Saling Mempercayai.....	35
4.2.2 Indikator Penghargaan Pendapat Bawahan	36
4.2.3 Indikator Mempertimbangkan Respon Pengikut.....	37
4.2.4 Indikator Menciptakan Suasana Kerja Yang Nyaman.....	38
4.2.5 Indikator Memperhatikan Kesejahteraan Bawahan.....	40
4.2.6 Indikator Pengakuan Kedudukan Para Anggota	41
4.3 Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan ...	42
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN	47
5.1 Kesimpulan	47
5.2 Saran	48
DAFTAR PUSTAKA	51
LAMPIRAN 1.....	55

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Ketidakhadiran dan Keterlambatan Karyawan (dalam hari)	2
Tabel 2.1 Hasil Riset Mengenai Indikator Kinerja Karyawan.....	6
Tabel 2.2 Hasil Riset Mengenai Indikator Gaya Kepemimpinan Suportif	11
Tabel 2.3 Riset Terdahulu Mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.....	13
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Kinerja Karyawan	17
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel Gaya Kepemimpinan	18
Tabel 3.3 Pilihan Jawaban Skala Likert.....	19
Tabel 3.4 Interpretasi Rata-rata Hitung.....	20
Tabel 3.5 Jumlah Karyawan (orang) per Divisi	22
Tabel 3.6 Jenis Kelamin Responden Peternakan Ikan XYZ.....	24
Tabel 3.7 Pendidikan Terakhir Responden Peternakan Ikan XYZ.....	25
Tabel 3.8 Lama Bekerja Responden Peternakan Ikan XYZ	25
Tabel 4.1 Nilai <i>Outer Loading</i>	26
Tabel 4.2 Nilai <i>Average Variance Extract (AVE)</i>	27
Tabel 4.3 Nilai <i>Composite Reliability</i> dan <i>Cronbarch's Alpha</i>	27
Tabel 4.4 Analisis Deskriptif Indikator Hasil Kerja	28
Tabel 4.5 Analisis Deskriptif Indikator Pengetahuan Pekerjaan	29
Tabel 4.6 Analisis Deskriptif Indikator Inisiatif	29
Tabel 4.7 Analisis Deskriptif Indikator Sikap	30
Tabel 4.8 Analisis Deskriptif Indikator Disiplin Waktu dan Absensi	31
Tabel 4.9 Analisis Deskriptif Suasana Saling Mempercayai	32
Tabel 4.10 Analisis Deskriptif Indikator Penghargaan Pendapat Bawahan	32
Tabel 4.11 Analisis Deskriptif Indikator Mempertimbangkan Respon Pengikut.....	33
Tabel 4.12 Analisis Deskriptif Indikator Menciptakan Suasana Kerja yang Nyaman	34
Tabel 4.13 Analisis Deskriptif Indikator Memperhatikan Kesejahteraan Bawahan	28

Tabel 4.14 Analisis Deskriptif Indikator Pengakuan Kedudukan Para Anggota	35
Tabel 4.15 Nilai R^2 <i>Adjusted</i>	36
Tabel 4.16 Nilai <i>Path Coefficient</i>	37
Tabel 4.17 Perhitungan Nilai T dan <i>P-Value</i>	37

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Model Penelitian	5
Gambar 3.1 Bagan Organisasi Peternakan Ikan XYZ	23
Gambar 4.1 Proses Pengemasan Ikan	30
Gambar 4.2 Tempat Istirahat Karyawan Peternakan Ikan XYZ.....	39
Gambar 4.3 Model SEM-PLS	42

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner	45
Lampiran 2. Hasil Kuesioner	48
Lampiran 3. Hasil <i>Outer Loading</i>	49
Lampiran 4. Hasil <i>Construct Reliability and Validity</i>	49
Lampiran 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	50
Lampiran 6. Hasil <i>Path Coefficients</i>	50

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia dan perusahaan saling membutuhkan, dua hal ini tidak bisa dipisahkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Maka dapat dibilang sumber daya manusia adalah salah satu aset terpenting yang dimiliki oleh perusahaan. Tenaga kerja yang kompeten dan memiliki kinerja yang baik sangat membantu perusahaan untuk mencapai kesuksesan secara maksimal. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu dan kelompok dalam sebuah perusahaan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang yang mereka miliki (Nurjaya, 2021). Maka kinerja karyawan penting bagi perusahaan tetapi juga harus memperhatikan hukum, nilai moral, dan etika dalam menjalaninya.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Manik & Bancin (2022) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Pardede Internasional Medan didapatkan hasil yaitu gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sejumlah 83,3%, sedangkan sisanya sebesar 16,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak ikut dalam penelitian, misalnya motivasi, kedisiplinan dan lain-lain. Hal ini menyebabkan perusahaan tidak bisa mencapai targetnya dan menjadi tidak produktif. Kemudian tingkat kinerja pada penelitian ini juga memperlihatkan adanya kesalahan gaya kepemimpinan terhadap karyawannya karena pada dasarnya bila karyawan cocok dengan gaya kepemimpinannya maka karyawan akan tetap nyaman bekerja pada perusahaan tersebut dan sebaliknya. Gaya kepemimpinan pada penelitian ini tidak dapat membangun produktivitas karyawannya sehingga kemauan dan kemampuan karyawan untuk bekerja menjadi rendah juga dan pada akhirnya tidak bisa menghasilkan kinerja yang baik untuk perusahaan.

Pengaruh dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan juga dibuktikan dalam penelitian yang dilakukan oleh Agustin et al. (2019) mereka menyatakan dalam penelitian mereka terhadap PT.PLN (Persero) Area Situbondo bahwa gaya kepemimpinan memiliki dampak terhadap kinerja karyawan, dengan kontribusi sebesar 80,6% dan sisanya sebesar 19,4% merupakan

dari faktor-faktor lain yang tidak diselidiki dalam penelitian ini seperti beban kerja, pelatihan karyawan, masa kerja, gaji dan faktor lainnya yang berpengaruh juga terhadap kinerja karyawan.

Peternakan Ikan XYZ, yang menjadi objek penelitian ini, merupakan sebuah perusahaan yang bergerak pada bidang budidaya ikan yang berlokasi di Kabupaten Bogor Jawa Barat. Perusahaan ini baru didirikan pada tahun 2018 sudah mempekerjakan karyawan sebanyak 34 orang dan sudah menjadi salah satu pemasok ikan yang cukup besar di Kabupaten Bogor. Perusahaan ini memerlukan karyawan yang baik dan kompeten untuk mencapai tujuan perusahaan, karena karyawan merupakan bagian penting dari perusahaan ini.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan dengan melaksanakan wawancara dengan pemilik Peternakan Ikan XYZ ditemukan beberapa gejala dan masalah pada perusahaan ini. Gejala yang ditemukan yaitu adanya penurunan kinerja karyawan yang ditandai dengan adanya kegagalan pemenuhan target oleh karyawan pada periode Agustus sampai Desember tahun 2023, semakin tinggi jumlah ketidakhadiran karyawan, semakin banyaknya pekerja yang terlambat datang, pekerja yang terlihat istirahat pada jam kerja dan beberapa pekerja yang menunjukkan kemalasan saat diberi pekerjaan, banyaknya pekerja yang melakukan kesalahan saat bekerja karena kurang teliti, semakin tinggi jumlah ketidakhadiran karyawan dan semakin banyaknya pekerja yang terlambat datang.

Tabel 1.1

Jumlah Ketidakhadiran dan Keterlambatan Karyawan (dalam hari)

Bulan	Jumlah Ketidakhadiran Tanpa Pemberitahuan	Persentase	Jumlah Keterlambatan	Persentase
September 2023	9	26%	12	35%
Oktober 2023	8	23%	13	38%
November 2023	11	32%	11	32%
Desember 2023	13	38%	14	41%

Sumber: Data Peternakan Ikan XYZ

Berdasarkan tabel 1.1 dapat disimpulkan bahwa sejak September 2023 sampai Bulan Desember 2023 terjadi peningkatan jumlah ketidakhadiran karyawan dan juga peningkatan jumlah keterlambatan. Gejala ini tentunya menjadi urgensi mengapa penelitian ini dilakukan, karena bila karyawan makin naik jumlah persentase tidak hadir dan keterlambatannya maka akan berpengaruh kepada kinerja karyawan Peternakan Ikan XYZ.

Untuk mengetahui penyebab terjadinya penurunan kinerja karyawan ini dilakukan wawancara dengan 10 karyawan Peternakan Ikan XYZ. Dari hasil wawancara ditemukan bahwa pemimpin perusahaan sering memberikan perintah untuk mengerjakan pekerjaan melebihi kapasitas karyawan, misalnya terkadang pemimpin memberikan pekerjaan kepada kepada satu karyawan saja padahal pekerjaan itu bisa dibagikan kepada karyawan yang lain. Pemimpin perusahaan juga dipandang oleh karyawan kurang memberikan apresiasi kepada mereka maka dari itu seringkali karyawan melanggar peraturan karena merasa tidak dihargai selama bekerja . Karyawan juga berpendapat bahwa pemimpin saat ini yang mereka rasakan saat ini hanya menyuruh menyelesaikan pekerjaan saja dan tidak ada arahan dari pemimpin ketika dalam proses bekerja, tidak adanya dukungan dari pemimpin ini kepada mereka, dan tidak adanya kepedulian pemimpin ini terhadap mereka.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan diatas dan hasil riset dari peneliti lain (Agustin et al., 2021 & Manik & Bancin, 2020) yang menyatakan adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan maka dirumuskan judul penelitian ini adalah **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Pada Peternakan Ikan XYZ”**”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana kinerja karyawan pada Peternakan Ikan XYZ?
2. Bagaimana persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan pada Peternakan Ikan XYZ?

3. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada peternakan ikan XYZ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, ditetapkan tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Mengetahui kinerja karyawan pada peternakan ikan XYZ
2. Mengetahui persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan pada peternakan ikan XYZ
3. Mengetahui apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada peternakan ikan XYZ

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini dibuat dengan harapan agar memiliki manfaat:

1. Bagi Peternakan Ikan XYZ
Hasil penelitian dapat membantu Peternakan Ikan XYZ mengetahui dan mengevaluasi kekurangan perusahaan. Hasil penelitian dapat memberi tahu Peternakan Ikan XYZ seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Peternakan Ikan XYZ
2. Bagi Penulis
Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat membantu penulis menemukan solusi untuk menangani masalah yang terkait dengan tepat
3. Bagi Pembaca
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi pembaca ketika ingin melakukan penelitian yang serupa.

1.5 Kerangka Pemikiran

Kinerja merupakan hasil upaya seseorang yang ditemukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap peranannya dalam pekerjaan itu (Sutrisno dalam Harahap & Tirtayasa, 2020). Terdapat 5 dimensi kinerja menurut Sutrisno (Sutrisno dalam Harahap & Tirtayasa, 2020) yaitu :

1. Hasil kerja

Merupakan tingkat kuantitas dan kualitas yang telah dihasilkan dan sejauhmana pengawasan.

2. Pengetahuan pekerjaan

Merupakan tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dari hasil kerja.

3. Inisiatif

Merupakan tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah dalam pekerjaan.

4. Sikap

Merupakan semangat kerja dan sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan

5. Disiplin waktu dan absensi

Merupakan ketepatan waktu dan kehadiran selama bekerja

Gaya kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi para bawahannya sehingga mereka patuh walaupun secara pribadi hal tersebut tidak disukai mereka (Siagian dalam Manik & Bancin 2020) dan indikator dari gaya kepemimpinan yang dikemukakan Siagian adalah sebagai berikut (Siagian dalam Manik & Bancin, 2020):

1. Suasana saling mempercayai
2. Penghargaan atas pendapat bawahan
3. Mempertimbangkan respon para pengikut
4. Perhatian pada ketentraman aktivitas bagi para pengikut
5. Memperhatikan kesejahteraan bawahannya
6. Mempertimbangkan kesejahteraan bawahannya
7. Mempertimbangkan faktor kenyamanan kerja para anggota
8. Pengakuan atas kedudukan para anggota organisasi dengan benar dan kompeten

Berdasarkan pemaparan teori, maka dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan, maka model yang ada dalam penelitian ini adalah:

Gambar 1.1
Model Penelitian



Berdasarkan model penelitian diatas, dibuat hipotesis sebagai berikut:
Terdapat pengaruh dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.