

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
DI PT. TRAKINDO UTAMA CABANG BANDUNG**



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar
Sarjana Manajemen

Oleh:

Rozan Vina Rahmani

6032001279

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

**Terakreditasi Unggul oleh LAMEMBA No. 720/DE/A.5/AR.10/IX/2023
BANDUNG
2024**

***THE EFFECT OF LEADERSHIP STYLE ON ^{PL}
EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. TRAKINDO UTAMA
BRANCH BANDUNG***



UNDERGRADUATE THESIS

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

by:

Rozan Vina Rahmani

6032001279

**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
DI PT. TRAKINDO UTAMA CABANG BANDUNG**

Oleh:

**Rozan Vina Rahmani
6032001279**

Bandung, Juli 2024

Ketua Program Sarjana Manajemen,



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

Pembimbing Skripsi,



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

DAFTAR PERBAIKAN NASKAH SKRIPSI

Nama : Rozan Vina Rahmani
Nomor Pokok Mahasiswa : 6032001279
Program Studi : Manajemen
Pembimbing : Dr. Regina Deti Mulyo Harsono, S.E., M.M.
Ko Pembimbing :
Hari dan tanggal ujian skripsi :
Judul (Bahasa Indonesia) : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI. PT TRAKINDO UTAMA CABANG BANDUNG
Judul (Bahasa Inggris) : THE EFFECT OF LEADERSHIP STYLE ON EMPLOYEE PERFORMANCE
AT PT. TRAKINDO UTAMA BRANCH BANDUNG

1. Perbaiki Judul Skripsi menjadi (Judul harus ditulis lengkap menggunakan huruf besar kecil/Title Case)

Judul (Bahasa Indonesia) -
-
Diskusi Dengan Pembimbing apakah dibutuhkan kata persepsi atau tidak

Judul (Bahasa Inggris) -
-
Sesuaikan dengan bahasa Indonesia

2. Perbaiki Umum (meliputi : cara merujuk, daftar pustaka, teknis editing) :

-
-
Perbaiki Format sesuai dengan panduan penulisan; Perbaiki cara kutip; Perbaiki Daftar Isi; Perbaiki Daftar Pustaka; Pastikan seluruh literatur yang dikutip terdapat pada Daftar Pustaka; Pastikan lengkapi seluruh informasi yang dibutuhkan dalam penulisan sumber di Daftar Pustaka; Perbaiki Abstrak; Pastikan seluruh istilah asing menggunakan italic; Repeat header untuk tabel lintas halaman; Lakukan perbaikan untuk semua kesalahan yang sama pada berkas skripsi; Pastikan Konsistensi Titik(.) dan Koma(,) sebagai penanda desimal pada seluruh dokumen; Lakukan Parafrase untuk menurunkan similarity pada TurnItin; Revisi skripsi dan hasil TurnItin dapat di cek di <https://s.id/RevisiSkripsiFM> gunakan email UNPAR untuk akses; Pada saat penyerahan BAP, pastikan melampirkan file skripsi dan pada bagian yang diperbaiki telah diberikan highlight berwarna kuning;

3. Perbaiki di Bab 1

-
tabel keuntungan
Pastikan seluruh sumber informasi memiliki sumber dan tercantum pada Daftar Pustaka; Perbaiki Judul Gambar;

4. Perbaiki di Bab 2

-
-
Gunakan sumber literatur menggunakan sumber asli dan bukan kutipan dari kutipan; Pastikan seluruh literatur yang digunakan terdapat pada Daftar pustaka dan konsisten;

5. Perbaiki di Bab 3

-
-
Gunakan sumber literatur yang digunakan selama perkuliahan Metlit; Cek kembali teknik sampling; Berikan Penjelasan mengapa menggunakan Likert dengan skala 4?; Konsistensi notasi regresi untuk populasi atau untuk sample;

6. Perbaiki di Bab 4

-
-
Perbaiki penjelasan hasil uji;

7. Perbaiki di Bab 5

-

Perbaiki saran penghargaan khusus

Fokus saran harus berdasarkan Kesimpulan; Saran harus applicable dan jelas;

Bandung, 22 Juli 2024
Ketua Program Studi,

25 Juli 2024
Penguji (Pembimbing),



.....
Dr. Regina Deti Mulyo Harsono, S.E., M.M.

Ko Pembimbing

26 Juli 2024
Penguji



.....
Inge Barlian, Dra., Akt., M.Sc

26 Juli 2024
Penguji



.....
Fernando Mulia, S.E., M.Kom.

PERNYATAAN

Saya yang bertanda-tangan di bawah ini,

Nama (*sesuai akte lahir*) : Rozan Vina Rahmani
Tempat, tanggal lahir : Bandung, 21 Agustus 2001
NPM : 6032001279
Program studi : Manajemen
Jenis Naskah : Skripsi

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

**“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI PT. TRAKINDO UTAMA CABANG BANDUNG”**

Yang telah diselesaikan di bawah bimbingan : Dr. Regina Deti M. H., S.E., M.M.

Adalah benar-benar karya tulis saya sendiri;

1. Apapun 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 (Plagiarisme) 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,
Dinyatakan tanggal : 05 Juli 2024
Pembuat pernyataan :



(Rozan Vina Rahmani)

ABSTRAK

PT. Trakindo Utama Cabang Bandung, sebagai dealer resmi alat berat merek Caterpillar, sedang menghadapi tantangan dalam meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai target profitabilitas yang stabil. Melalui *preliminary research*, teridentifikasi bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan dan kinerja karyawan menjadi fokus utama permasalahan di perusahaan ini. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan dan gaya kepemimpinan yang berlaku di PT. Trakindo Utama Cabang Bandung, serta untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Hasil dari penelitian terdahulu menyatakan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan merupakan faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan, dengan faktor lainnya memiliki pengaruh yang lebih kecil.

Penelitian ini termasuk dalam jenis *applied research* dan *explanatory research* dengan metode penelitian kuantitatif. Data yang diperoleh dalam penelitian ini didapatkan melalui penyebaran kuesioner dan wawancara. Pengolahan data dilakukan menggunakan program Microsoft Excel dan IBM SPSS 25. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik statistik deskriptif dan uji regresi linear sederhana. Penelitian ini dilakukan di perusahaan PT. Trakindo Utama Cabang Bandung dengan jumlah responden sebanyak 38 responden.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap kinerja karyawan berada dalam kategori sangat baik, sedangkan gaya kepemimpinan berada dalam kategori baik. Analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 57,9%, sehingga semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan maka kinerja karyawan juga akan meningkat menjadi lebih baik.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan, PT. Trakindo Utama Cabang Bandung

ABSTRACT

PT. Trakindo Utama Bandung Branch, as an official dealer for Caterpillar heavy equipment, is facing challenges in improving employee performance to achieve stable profitability targets. Preliminary research identified leadership style and employee performance as the main issues within the company. This study aims to assess employee performance levels and the prevailing leadership style at PT. Trakindo Utama Bandung Branch, and to analyze the influence of leadership style on employee performance.

Previous research indicates that leadership style significantly impacts employee performance. Leadership style is the primary factor affecting employee performance, with other factors having a smaller influence.

This research is classified as both applied research and explanatory research using quantitative methods. Data for this study were collected through questionnaires and interviews. Data processing was conducted using Microsoft Excel and IBM SPSS 25, with descriptive statistical techniques and simple linear regression used for analysis. The study was conducted at PT. Trakindo Utama Bandung Branch with a total of 38 respondents.

The results show that employees perceive their performance as very good, while the leadership style is rated as good. Simple linear regression analysis indicates that leadership style has a positive and significant influence on employee performance, contributing 57.9%, suggesting that better leadership style leads to improved employee performance.

Keywords: *Leadership Style, Employee Performance, PT. Trakindo Utama Bandung Branch*

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala limpahan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **"Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Trakindo Utama Cabang Bandung"** ini dapat dibuat dengan baik dan dapat diselesaikan tepat waktu. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen, Universitas Katolik Parahyangan. Penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, dukungan, dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Katlea Fitriani, S.T., M.S.M., CIPM. selaku Kaprodi Sarjana Manajemen Universitas Katolik Parahyangan yang penulis hormati.
2. Ibu Dr. Regina Deti Mulyo Harsono, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing penulis yang selalu memberikan bimbingan, arahan, dukungan, serta motivasi selama proses penyusunan skripsi ini agar dapat menyelesaikan skripsi dengan tepat waktu, dan hasil yang maksimal.
3. Ibu Teresia Debby, S.E., M.S.M. selaku dosen wali penulis yang selalu menyemangati, memberikan bimbingan, arahan, dukungan selama proses pembelajaran perkuliahan dari awal hingga akhir.
4. Seluruh dosen pengajar Sarjana Manajemen yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat selama proses pembelajaran perkuliahan kepada penulis.
5. Kedua orang tua dan keluarga tercinta dari penulis yang selalu memberikan doa, dukungan moral, serta semangat yang tiada henti dari awal hingga akhir agar penulis bisa menyelesaikan skripsi dengan sebaik - baiknya dan tepat waktu.
6. Teman-teman seperjuangan di Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen yang telah memberikan kebersamaan dalam berjuang bersama, saling bertukar pikiran, memberikan dukungan, dan inspirasi selama penyusunan skripsi ini.
7. Bapak Imran Rusyadi, selaku Kepala Cabang PT. Trakindo Utama Cabang Bandung yang telah memberikan izin dan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian skripsi di PT. Trakindo Utama Cabang Bandung.

8. Seluruh karyawan di PT. Trakindo Utama Cabang Bandung, yang telah memberikan dukungan kepada penulis, memberikan arahan, bimbingan, serta membantu penulis dalam proses dari awal penelitian hingga akhir penelitian dalam penyusunan skripsi.

Penulis berharap skripsi ini dapat memberikan kontribusi yang bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang manajemen. Selain itu, semoga penelitian ini juga dapat memberikan wawasan dan referensi bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui penerapan gaya kepemimpinan yang efektif. 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, 05 Juli 2024



Rozan Vina Rahmani

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	3
<i>ABSTRACT</i>	4
KATA PENGANTAR.....	5
DAFTAR ISI.....	7
DAFTAR GAMBAR.....	10
DAFTAR TABEL.....	12
DAFTAR LAMPIRAN.....	15
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Kerangka Pemikiran.....	8
1.5 Hipotesis.....	10
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1 Kerangka Konseptual.....	11
2.1.1 Kinerja Karyawan.....	11
2.1.1.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	11
2.1.1.2 Indikator Kinerja.....	12
2.1.2 Gaya Kepemimpinan.....	13
2.1.2.1 Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan.....	14
2.1.2.2 Indikator Gaya Kepemimpinan.....	15
2.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.....	16
2.3 Penelitian Terdahulu.....	17
BAB 3 METODE PENELITIAN.....	21
3.1 Metode dan Jenis Penelitian.....	21
3.1.1 Teknik Pengumpulan Data.....	22
3.1.2 Populasi dan Sampel Penelitian.....	23
3.1.3 Operasionalisasi Variabel.....	24

3.1.4 Pengukuran Variabel.....	31
3.1.5 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	31
3.1.5.1 Uji Validitas.....	31
3.1.5.2 Uji Reliabilitas.....	32
3.1.6 Metode Pengujian Data.....	32
3.1.6.1 Uji Asumsi Klasik.....	32
3.1.7 Teknik Analisis Data.....	33
3.1.7.1 Analisis Deskriptif.....	33
3.1.7.2 Analisis Regresi Linear Sederhana.....	34
3.1.7.3 Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	35
3.2. Objek Penelitian.....	35
3.2.1 Profil Perusahaan.....	36
3.2.2 Struktur Organisasi	37
3.2.3. Job-Desc Karyawan PT Trakindo Utama Cabang Bandung.....	38
3.2.4. Profil Responden.....	42
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN.....	45
4.1 Analisis Persepsi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Trakindo Utama.....	45
4.1.1 Pekerjaan dengan Tingkat Kesalahan Minimal.....	45
4.1.2 Pemaksimalan Kinerja untuk Mencapai Target.....	47
4.1.3 Bekerja Sesuai dengan Kapasitas Setiap Porsi.....	49
4.1.4 Pemanfaatan Fasilitas Perusahaan dengan Baik.....	50
4.1.5 Ketepatan Waktu Kehadiran.....	52
4.1.6 Pemberian Informasi terkait Hal Mendesak.....	53
4.1.7 Penyelesaian Pekerjaan Sesuai dengan Standard.....	55
4.1.8 Penuntasan Pekerjaan Sesuai Prosedur.....	57
4.1.9 Inisiatif dalam Melakukan Pekerjaan.....	58
4.2 Analisis Persepsi Karyawan terhadap Gaya Kepemimpinan di PT. Trakindo Utama.....	61

4.2.1 Pembagian Pekerjaan Secara Merata.....	61
4.2.2 Koordinasi Pekerjaan Sesuai dengan Posisi.....	63
4.2.3 Penjelasan Peran Pekerjaan Sesuai dengan Kesepakatan.....	64
4.2.4 Tujuan Perusahaan yang Harus Dicapai.....	66
4.2.5 Kepercayaan yang Baik antara Atasan dan Karyawan.....	68
4.2.6 Atasan Mendengarkan Pendapat Karyawan.....	70
4.2.7 Kepekaan Atasan terhadap Isu di Lingkungan Kerja.....	72
4.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Trakindo Utama.....	75
4.3.1 Validitas dan Reliabilitas.....	75
4.3.1.1 Uji Validitas.....	75
4.3.1.2 Uji Reliabilitas.....	77
4.3.2 Uji Asumsi Klasik.....	77
4.3.2.1 Uji Normalitas.....	77
4.3.2.2 Uji Heteroskedastisitas.....	80
4.3.3 Analisis Regresi Linear Sederhana.....	81
4.3.4 Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	82
4.4 Pembahasan Hasil Penelitian.....	83
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN.....	86
5.1 Kesimpulan.....	86
5.2 Saran.....	87
DAFTAR PUSTAKA.....	90
LAMPIRAN.....	94
RIWAYAT HIDUP.....	108

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Profit PT. Trakindo Utama cabang Bandung.....	4
Gambar 1.2 Visualisasi Urutan Skor Responden terhadap Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT Trakindo Utama Cabang Bandung.....	6
Gambar 1.3 Kerangka Pemikiran.....	10
Gambar 3.1 PT.Trakindo Utama Cabang Bandung.....	37
Gambar 3.2 Struktur Organisasi PT Trakindo Utama Cabang Bandung.....	38
Gambar 4.1 Distribusi Persepsi Karyawan tentang Bekerja dengan Tingkat Kesalahan Minim.....	46
Gambar 4.2 Distribusi Persepsi Karyawan tentang Memaksimalkan Kinerja untuk Mencapai Target.....	48
Gambar 4.3 Distribusi Persepsi Karyawan tentang Bekerja Sesuai dengan Kapasitas Setiap Porsi.....	50
Gambar 4.4 Distribusi Persepsi Karyawan tentang Bekerja Sesuai dengan Kapasitas Setiap Porsi.....	51
Gambar 4.5 Distribusi Persepsi Karyawan tentang Ketepatan Waktu.....	53
Gambar 4.6 Distribusi Persepsi Karyawan tentang Memberi Informasi ke Atasan saat Ada Hal Mendesak.....	54
Gambar 4.7 Distribusi Persepsi Karyawan tentang Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai dengan Standar.....	56
Gambar 4.8 Distribusi Persepsi Karyawan tentang Menyelesaikan Pekerjaan dengan Tuntas Sesuai Prosedur.....	58
Gambar 4.9 Distribusi Persepsi Karyawan tentang Inisiatif Dalam Bekerja.....	59
Gambar 4.10 Distribusi Persepsi Karyawan tentang Pembagian Pekerjaan secara Merata.....	62
Gambar 4.11 Distribusi Persepsi Karyawan tentang Koordinasi Pekerjaan sesuai dengan Posisi.....	64
Gambar 4.12 Distribusi Persepsi Karyawan tentang Penjelasan Peran Pekerjaan	

sesuai dengan Kesepakatan.....	66
Gambar 4.13 Distribusi Persepsi Karyawan tentang Pencapaian Tujuan Perusahaan dalam Periode Tertentu.....	68
Gambar 4.14 Distribusi Persepsi Karyawan tentang Kepercayaan antara Atasan dan Karyawan.....	70
Gambar 4.15 Distribusi Persepsi Karyawan tentang Pendapat Karyawan yang Didengarkan oleh Atasan.....	72
Gambar 4.16 Distribusi Persepsi Karyawan tentang Kepekaan Atasan terhadap Isu di Lingkungan Kerja.....	73
Gambar 4.17 Grafik Histogram Uji Normalitas.....	78
Gambar 4.18 Grafik P-Plot Uji Normalitas.....	79
Gambar 4.19 Grafik Uji Normalitas <i>Scatterplot</i>	81

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Pencapaian Penilaian Kinerja Karyawan PT. Trakindo Utama Cabang Bandung.....	5
Tabel 1.2 Urutan Skor Responden Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Trakindo Utama Bandung.....	6
Tabel 2.1 <i>Journal Mapping</i> Variabel Kinerja Karyawan.....	17
Tabel 2.1 <i>Journal Mapping</i> Variabel Kinerja Karyawan (Lanjutan).....	18
Tabel 2.2 <i>Journal Mapping</i> Variabel Gaya Kepemimpinan.....	19
Tabel 2.2 <i>Journal Mapping</i> Variabel Gaya Kepemimpinan (Lanjutan).....	20
Tabel 3.1 Jumlah Karyawan PT. Trakindo Utama Cabang Bandung.....	24
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel Gaya Kepemimpinan.....	25
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel Gaya kepemimpinan (Lanjutan).....	26
Tabel 3.3 Operasionalisasi Variabel Kinerja Karyawan.....	27
Tabel 3.3 Operasionalisasi Variabel Kinerja Karyawan (Lanjutan).....	28
Tabel 3.3 Operasionalisasi Variabel Kinerja Karyawan (Lanjutan).....	29
Tabel 3.3 Operasionalisasi Variabel Kinerja Karyawan (Lanjutan).....	30
Tabel 3.4 Pengukuran Skala Likert.....	31
Tabel 3.6 Interpretasi Rata-Rata Hitung.....	34
Tabel 3.7 Jenis Kelamin Responden PT.Trakindo Utama Bandung.....	42
Tabel 3.8 Usia Responden PT.Trakindo Utama Bandung.....	42
Tabel 3.9 Lamanya Bekerja Responden PT.Trakindo Utama Bandung.....	43
Tabel 3.10 Pendidikan Terakhir Responden PT.Trakindo Utama Bandung.....	43
Tabel 4.1 Distribusi Persepsi Karyawan tentang Bekerja dengan Tingkat Kesalahan Minim.....	46
Tabel 4.2 Distribusi Persepsi Karyawan tentang Memaksimalkan Kinerja untuk Mencapai Target.....	47
Tabel 4.3 Distribusi Persepsi Karyawan tentang Bekerja Sesuai dengan Kapasitas Setiap Porsi.....	49
Tabel 4.4 Distribusi Persepsi Karyawan tentang Pemanfaatan Fasilitas	

Perusahaan dengan Baik.....	51
Tabel 4.5 Distribusi Persepsi Karyawan tentang Ketepatan Waktu.....	52
Tabel 4.6 Distribusi Persepsi Karyawan tentang Memberi Informasi ke Atasan saat Ada Hal Mendesak.....	54
Tabel 4.7 Distribusi Persepsi Karyawan tentang Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai dengan Standar.....	55
Tabel 4.8 Distribusi Persepsi Karyawan tentang Menyelesaikan Pekerjaan dengan Tuntas Sesuai Prosedur.....	57
Tabel 4.9 Distribusi Persepsi Karyawan tentang Inisiatif Dalam Bekerja.....	59
Tabel 4.10 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan.....	60
Tabel 4.11 Distribusi Persepsi Karyawan tentang Pembagian Pekerjaan secara Merata.....	62
Tabel 4.12 Distribusi Persepsi Karyawan tentang Koordinasi Pekerjaan sesuai dengan Posisi.....	63
Tabel 4.13 Distribusi Persepsi Karyawan tentang Penjelasan Peran Pekerjaan sesuai dengan Kesepakatan.....	65
Tabel 4.14 Distribusi Persepsi Karyawan tentang Pencapaian Tujuan Perusahaan dalam Periode Tertentu.....	67
Tabel 4.15 Distribusi Persepsi Karyawan tentang Kepercayaan antara Atasan dan Karyawan.....	69
Tabel 4.16 Distribusi Persepsi Karyawan tentang Pendapat Karyawan yang Didengarkan oleh Atasan.....	71
Tabel 4.17 Distribusi Persepsi Karyawan tentang Kepekaan Atasan terhadap Isu di Lingkungan Kerja.....	73
Tabel 4.18 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Gaya Kepemimpinan.....	74
Tabel 4.19 Hasil Uji Validitas Instrumen.....	76
Tabel 4.20 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen.....	77
Tabel 4.21 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov.....	80
Tabel 4.22 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana.....	82

Tabel 4.23 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	83
Tabel 4.24 Hasil Analisis Statistik Deskriptif.....	84
Tabel 4.25 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana.....	85

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	94
Lampiran 2 Data Responden.....	98
Lampiran 3 Hasil Uji Deskriptif Responden.....	100
Lampiran 4 Rekap Hasil Kuesioner.....	101
Lampiran 5 Hasil Uji Instrumen Penelitian.....	103
Lampiran 6 Hasil Wawancara 10 Karyawan Mengenai Kinerja Karyawan.....	105
Lampiran 7 Dokumentasi.....	107

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Industri alat berat merupakan salah satu sektor industri yang mendukung pertumbuhan ekonomi di Indonesia. Menurut Menteri Perindustrian, Agus Gumiwang Kartasasmita mengatakan bahwa kapasitas produksi alat berat dalam negeri mencapai 10 ribu unit per tahun di mana jumlah tersebut belum mencukupi permintaan domestik untuk 2024 yang diprediksi mencapai 20 ribu unit. Diprediksikan kebutuhan alat berat di Indonesia akan mencapai angka 20 ribu unit pada 2024, sementara kapasitas produksi industri alat berat di Indonesia masih pada angka 10 ribu unit per tahun jadi kita lihat masih ada gap setengahnya. Oleh karena itu, kehadiran pelaku industri alat berat diharapkan dapat membantu memenuhi kebutuhan dalam negeri, menciptakan lapangan kerja, dan dapat menarik investasi baru di sektor industri pendukung alat berat (Medcom.id, 2023).

Kinerja perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawan. Menurut Gemini (2021), mengungkapkan bahwa kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja baik, maka semakin bagus pula produktivitas yang dihasilkan perusahaan. Didukung pula oleh penelitian Mendrofa (2021) yang menyatakan Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai penentu penggerak seluruh tujuan organisasi. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dibina secara cermat dan seksama agar dapat memberikan hasil yang optimal bagi organisasi.

Berdasarkan penelitian oleh Widiarsa, et al. (2023) mengatakan kinerja sangat penting bagi sebuah organisasi karena akan menentukan seberapa efektif organisasi tersebut. Kinerja juga sangat penting karena mencerminkan tingkat keberhasilan manajer dalam mengelola organisasi dan sumber daya manusia. Dengan kinerja yang baik dari para pegawai, tujuan organisasi dapat dicapai. Sebaliknya, jika kinerja para pegawai tidak efektif, organisasi akan menghadapi hambatan dalam mencapai tujuan, yang berarti mereka tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaan yang diinginkan

organisasi. Karena produktivitas karyawan mempengaruhi produktivitas perusahaan, bisnis harus mengetahui berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan bisa dipengaruhi dari beberapa faktor seperti tidak tercapainya target perusahaan.

Penelitian lain dilakukan oleh Dwiprakasa, et al. (2019), mengungkapkan bahwa kinerja karyawan di PT. Lotte Grosir Bandung masih cukup rendah. Fenomena ini berdasarkan kualitas karyawan dalam berdedikasi terhadap perusahaan masih rendah, sehingga karyawan masih belum total dalam melakukan pekerjaannya. Penyebab lainnya karena kuantitas karyawan untuk naik jabatan masih rendah, sehingga masih banyak karyawan yang ingin menetap pada posisi yang sama. Penelitian lain yang menunjukkan fenomena kinerja karyawan yang belum optimal diutarakan oleh Sanjaya & Febrian (2024), adanya penurunan target pendapatan perusahaan (*net profit margin*) Koperasi Karyawan Cardig International Group dalam jangka waktu 5 Tahun yaitu 2016 – 2020. Hal tersebut disebabkan banyak faktor yang mempengaruhi antara lain disiplin, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan yang otoriter.

Menurut Wulandari, et al. (2021), peranan SDM dalam organisasi secara efektif tergantung pada cara-cara bagaimana pimpinan bertindak dalam memimpin organisasi tersebut. Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian. Pengaruh dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan juga dibuktikan dengan penelitian terdahulu, yang dilakukan oleh Firdausa (2024) menyatakan bahwa adanya korelasi antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan pada perusahaan yang menjadi objek penelitian. Hasil penelitian tersebut mengungkapkan bahwa 37% dari kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, sementara sisanya 67% dipengaruhi oleh beberapa faktor lain yang tidak disebutkan di penelitian tersebut seperti pelatihan karyawan, insentif dan kompensasi, lingkungan kerja dan faktor lainnya yang berpengaruh terhadap kinerja. Selain itu menurut penelitian yang dilakukan oleh Moh Kurniawan (2023) bahwa terdapat adanya korelasi antara gaya kepemimpinan dan kinerja sebesar

43,3%, sementara sisanya 57% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian.

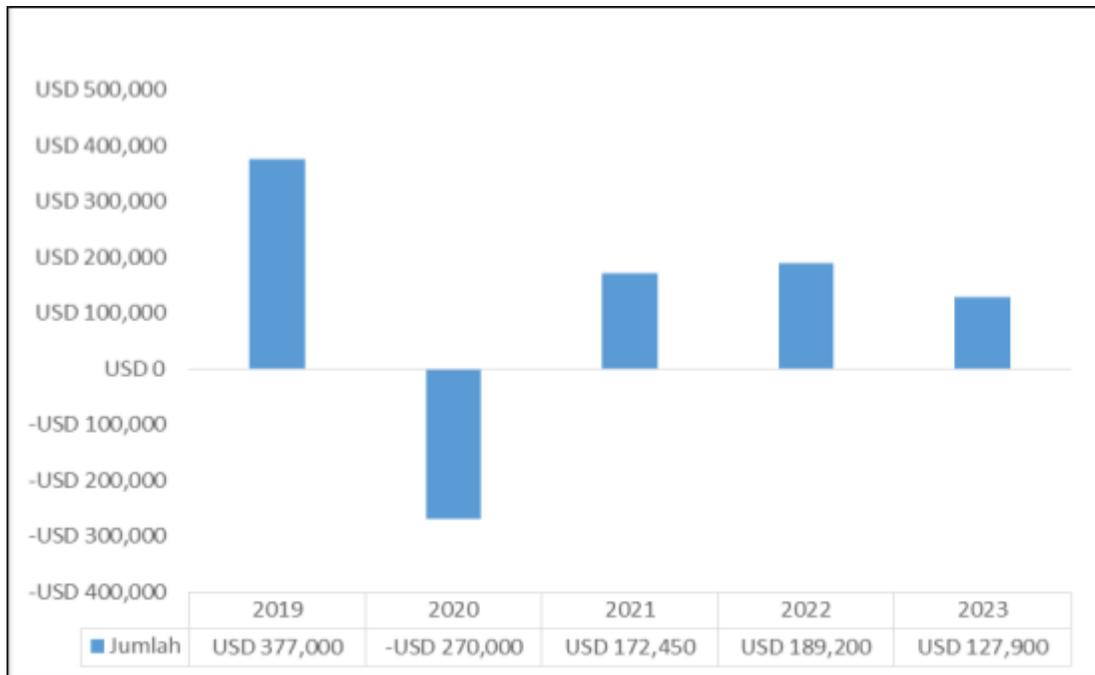
Gaya kepemimpinan yang efektif dapat memacu karyawan untuk mencapai tujuan, dan ketika kebutuhan tersebut dipenuhi, akan menghasilkan kepuasan, peningkatan kinerja, dan semangat kerja yang tinggi. Kepemimpinan yang efektif terjadi ketika tujuan perusahaan dikomunikasikan dengan bawahannya, begitu pula yang terjadi dengan gaya kepemimpinan di PT. Trakindo Utama.

PT. Trakindo Utama merupakan dealer resmi alat berat merek Caterpillar. Selain alat berat PT. Trakindo Utama juga menjual *spare part* dan jasa perbaikan dan perawatan alat berat tersebut. PT. Trakindo Utama sudah berdiri lebih dari 52 tahun dan sudah memiliki lebih dari 50 cabang di Indonesia, salah satunya adalah PT. Trakindo Utama Cabang Bandung yang beralamat di Jalan BKR No.65 Bandung. PT. Trakindo Utama Cabang Bandung terdiri dari 38 karyawan memiliki Sumber Daya Manusia yang terdiri dari beberapa divisi atau departemen, diantaranya Management (Kepala Cabang), *Finance*, *Service*, *Part Operation*, Teknisi, *Sales*, dan *Admin Sales Support*. Kinerja setiap departemen diukur dari beberapa indikator yang berbeda – beda, namun tujuan akhir dari semua indikator tersebut adalah menghasilkan keuntungan yang besar untuk PT. Trakindo Utama cabang Bandung. Keberhasilan cabang akan diukur dari seberapa banyak *profit* atau keuntungan yang dicapai setiap bulannya.

Dalam hal ini penulis melakukan wawancara dengan kepala cabang PT. Trakindo Utama cabang Bandung, dikatakan bahwa adanya beberapa kekurangan pemenuhan target yang sudah disepakati antara karyawan dan perusahaan dalam memajukan PT. Trakindo Utama cabang Bandung. Hal itu dibuktikan dari adanya fluktuatif *profit* atau keuntungan yang dihasilkan selama 5 tahun kebelakang.

Berikut ini adalah grafik keuntungan PT. Trakindo Utama cabang Bandung selama 5 tahun (2019-2023) ditunjukkan pada Gambar 1.1 berikut:

Gambar 1.1
Profit PT. Trakindo Utama cabang Bandung



Sumber: Data pembukuan PT. Trakindo Utama cabang Bandung

Berdasarkan Gambar 1.1 terlibat adanya penurunan profit yang sangat drastis dari tahun 2019-2020 dikarenakan adanya wabah pandemic covid-19 melanda di Indonesia. Setelah wabah mereda keadaan ekonomi berangsur pulih dari tahun 2020 sampai dengan tahun 2022 profit perusahaan meningkat signifikan dan pada tahun 2023 profit menurun. Adanya profit yang tidak stabil ini dikarenakan kinerja karyawan belum optimal dalam memenuhi target penjualan.

Maka dari informasi tersebut penulis melakukan *preliminary research* kepada 10 karyawan yang berhubungan dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia. Hasil wawancara menunjukkan pencapaian penilaian kinerja karyawan yang belum optimal, yang ditunjukkan pada Tabel 1.1 berikut ini:

Tabel 1.1

Pencapaian Penilaian Kinerja Karyawan PT. Trakindo Utama Cabang Bandung

No	Posisi	Capaian Target tahun 2023
1	Branch Head	90%
2	Event Planner	95%
3	Finance	90%
4	Senior Teknisi	80%
5	Part Of Distribution	85%
6	Service Account	80%
7	Helper	80%
8	Service Leader	80%
9	Teknisi	80%
10	Teknisi	80%
Rata-Rata Target		84%

Sumber: Hasil Olah Data Penulis

Berdasarkan Tabel 1.1 diketahui bahwa pencapaian target penilaian kinerja karyawan tahun 2023 adalah 84%. Hal ini menunjukkan target tersebut belum optimal, masih kurang sekitar 16% untuk pencapaian target 100%.

Berdasarkan hasil wawancara dengan 10 responden, dan perhitungan angket diperoleh hasil sebagaimana terlihat di grafik bahwa faktor kinerja karyawan PT Trakindo Utama Cabang Bandung dipengaruhi oleh 4 faktor, yaitu Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Pengembangan SDM, dan Kompensasi. Hasil kuesioner 10 responden tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ditunjukkan pada Tabel 1.2 sebagai berikut:

Tabel 1.2

**Urutan Skor Responden Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT.
Trakindo Utama Bandung**

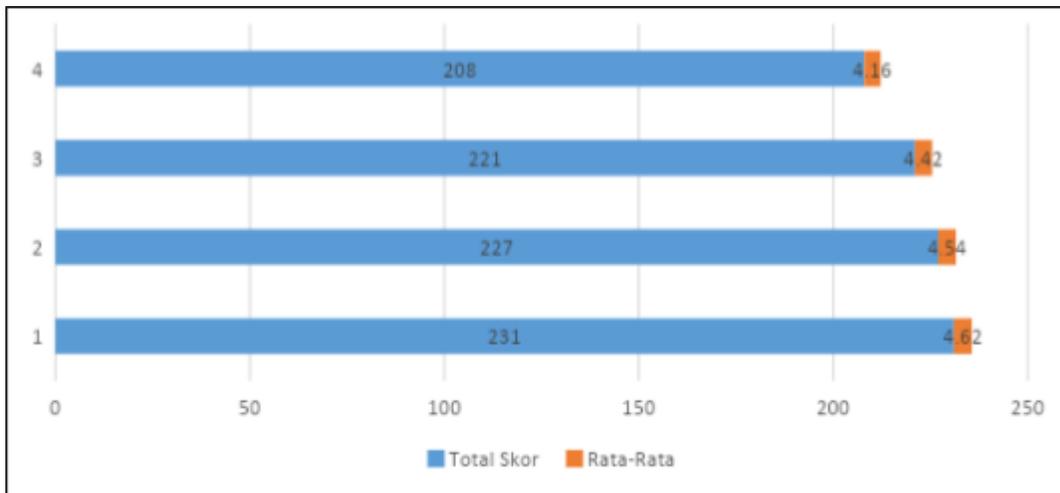
No	Aspek	Total Skor	Rata-Rata
1	Gaya kepemimpinan	231	4.62
2	Lingkungan Kerja	227	4.54
3	Pengembangan SDM	221	4.42
4	Kompensasi	208	4.16

Sumber: Hasil Olah Data Penulis

Visualisasi urutan skor responden faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Trakindo Utama Cabang Bandung dapat dilihat pada Gambar 1.2 berikut:

Gambar 1.2

**Visualisasi Urutan Skor Responden terhadap Faktor yang Mempengaruhi
Kinerja Karyawan PT Trakindo Utama Cabang Bandung**



Sumber: Olah Data Penulis

Gambar 1.2 menunjukkan hasil skor dan nilai rata-rata, diperoleh gaya kepemimpinan yang tertinggi skornya yaitu 231, rata-rata 4,62 dan kompensasi sebagai skor terendah yaitu 208, rata-rata 4,16. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh kuat terhadap kinerja karyawan PT. Trakindo Utama Cabang Bandung.

Hasil dari wawancara mengenai gaya kepemimpinan di PT.Trakindo Utama cabang Bandung ditemukan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh perusahaan mempengaruhi kinerja karyawan. Perusahaan melaksanakan komunikasi satu arah tanpa ada diskusi, yang mengakibatkan kurangnya keterlibatan karyawan. Hal ini dapat menurunkan motivasi pada kinerja karyawan karena mereka tidak merasa didengar atau terlibat dalam pengambilan keputusan. Selain itu, gaya kepemimpinan yang cenderung delegatif juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Anggota tim mungkin merasa kurang termotivasi jika mereka merasa dibiarkan tanpa bimbingan atau arahan yang jelas dari atasan mereka. Oleh karena itu, penting bagi atasan untuk terlibat langsung dalam tugas-tugas yang diberikan kepada bawahannya, memberikan arahan yang jelas, dan memberikan dukungan dalam menyelesaikan kendala-kendala yang mungkin muncul.

Peran pemimpin sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan untuk memastikan pelayanan yang optimal dan hasil yang terbaik. Berdasarkan latar belakang dan *preliminary research* yang telah dilakukan, penulis merasa perlu lebih mendalami pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Trakindo Utama Cabang Bandung. Oleh karena itu, dengan mempertimbangkan hasil *preliminary research* serta teori-teori yang ada, peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian terkait **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. TRAKINDO UTAMA CABANG BANDUNG”**

1.2 Rumusan Masalah

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

1. Bagaimana persepsi karyawan terkait kinerja karyawan di PT. Trakindo Utama Bandung?
2. Bagaimana persepsi karyawan terkait gaya kepemimpinan di PT. Trakindo Utama cabang Bandung?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT.

Trakindo Utama cabang Bandung?

1.3 Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui persepsi karyawan terkait kinerja karyawan di PT. Trakindo Utama Bandung.
2. Untuk mengetahui persepsi karyawan terkait gaya kepemimpinan di PT. Trakindo Utama Bandung.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Trakindo Utama Bandung.

1.4 Kerangka Pemikiran

Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan yang diukur berdasarkan kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan organisasi (Sutrisno, 2019). Kinerja karyawan adalah variabel tetap yang sering dikombinasikan dengan berbagai variabel bebas lainnya yang mempengaruhinya; ini termasuk motivasi, kompensasi, lingkungan kerja, kepemimpinan dan lainnya. Evaluasi kinerja, penilaian KPI, dan penelitian tentang efek langkah-langkah yang diambil untuk meningkatkan kinerja adalah beberapa metode yang dapat digunakan untuk menilai kinerja.

Sebagaimana dijelaskan oleh Yang, et al. (2020) menyatakan bahwa ada lima dimensi yang dapat digunakan untuk menilai kinerja karyawan, yaitu:

1. Kualitas (*quality*)
Kualitas diukur berdasarkan persepsi karyawan terhadap pekerjaan yang mereka selesaikan, serta keterampilan dan kemampuan mereka. Kualitas kerja yang dicapai melalui syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan yang tinggi dapat menghasilkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan sistematis pengetahuan dan keterampilan.
2. Kuantitas (*quantity*)

Kuantitas dihitung berdasarkan jumlah pekerjaan yang telah dilakukan oleh pegawai dalam jangka waktu tertentu. Ini diukur dari kecepatan pegawai menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dalam jangka waktu tertentu.

3. Ketepatan Waktu (*promptness*)

Ketepatan Waktu adalah ukuran seberapa tepat seorang pegawai dapat menyelesaikan tugasnya tepat waktu dan memanfaatkan waktu yang ada untuk hal lain.

4. Efektivitas (*effectiveness*)

Efektivitas ditentukan oleh seberapa efektif upaya dilakukan untuk memaksimalkan penggunaan sumber daya organisasi, seperti uang, tenaga, dan teknologi, untuk mencapai tujuan.

5. Kemandirian (*independence*)

Kemandirian yang dapat diukur adalah tingkat kemampuan seorang pegawai untuk menerapkan fungsi kerjanya.

Menurut Busro (2018), gaya kepemimpinan didefinisikan sebagai pola perilaku yang konsisten yang ditunjukkan oleh seorang pemimpin saat mempengaruhi orang lain. Selanjutnya, Busro (2018) menyatakan bahwa dimensi dan indikator dapat digunakan untuk mengukur gaya kepemimpinan:

1. Struktur prakarsa (*initiating structure*)

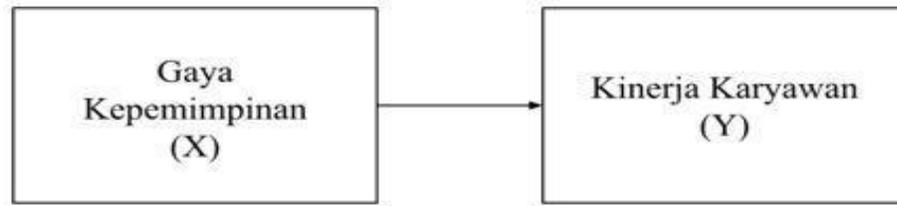
- a. Organisasi kerja;
- b. Hubungan pekerjaan;
- c. Menentukan tujuan.

2. Pertimbangan (*consideration*)

- a. Mempunyai kepercayaan;
- b. Menghargai ide-ide dasar;
- c. Tingkat kepedulian yang tinggi kepada rekan kerja.

Berdasarkan pemahaman tentang kinerja dan gaya kepemimpinan, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan. Model yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 1.3
Kerangka Pemikiran



Sumber: Hasil Olahan Penulis

Keterangan :

1. Variabel terikat (Y) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas (X). Dalam penelitian ini, variabel terikat (Y) adalah Kinerja Karyawan.
2. Variabel bebas (X) adalah variabel yang memberikan pengaruh pada variabel terikat (Y). Dalam penelitian ini, variabel bebas (X) adalah Gaya Kepemimpinan..

1.5 Hipotesis

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis dapat merumuskan hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis : Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan (X) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Trakindo Utama Cabang Bandung.