



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

Terakreditasi A

SK BAN –PT NO: 468/SK/BAN-PT/Akred/S/XII/2014

Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan kinerja
Karyawan Bank Mega KCP Surya Sumantri Bandung

Skripsi

Oleh

Tasha Ibrahim

2010320126

Bandung

2017



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

Terakreditasi A

SK BAN –PT NO: 468/SK/BAN-PT/Akred/S/XII/2014

Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan kinerja
Karyawan Bank Mega KCP Surya Sumantri Bandung

Skripsi

Oleh

Tasha Ibrahim

2010320126

Pembimbing

Marihot Tua Efendi Hariandja, Drs., M.Si.

Bandung

2017

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis



Tanda Pengesahan Skripsi

Nama : Tasha Ibrahim
Nomor Pokok : 2010320126
Judul : Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan Bank
Mega KCP Surya Sumantri Bandung
Telah diuji dalam Ujian Sidang jenjang Sarjana
Pada Selasa, 25 Juli 2017
Dan dinyatakan **LULUS**

Tim Penguji

Ketua sidang merangkap anggota

Dr. Maria Widyarini, S.E., M.T.

: 

Sekretaris

Marihot Tua Effendi, Drs., M.Si

: 

Anggota

James Situmorang, Drs., M.M

: 

Mengesahkan,
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Dr. Pius Sugeng Prasetyo, M.Si



PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Tasha Ibrahim

NPM : 2010320126

Jurusan/Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis/ Ilmu Administrasi
Bisnis

Judul : Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja
Karyawan di Bank Mega KCP Surya Sumantri

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya tulis ilmiah sendiri dan bukanlah merupakan karya ilmiah yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik oleh pihak lain. Adapun karya atau pendapat pihak lain yang dikutip, ditulis sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah yang berlaku.

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

Bandung, 17 Juli 2017



Tasha Ibrahim

ABSTRAK

Nama : Tasha Ibrahim
NPM : 2010320126
Judul : Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan
Bank Mega KCP Surya Sumantri Bandung

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan Bank Mega KCP Surya Sumantri Setrasari Bandung. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian korelasional. Dengan menggunakan metode kuesioner kepada 19 responden.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, didapat kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan yang paling dominan dilakukan adalah gaya kepemimpinan *participation* yang memperoleh rata-rata skor tertinggi dibandingkan dengan gaya kepemimpinan *telling*, *selling*, dan *delegating*. Kinerja karyawan memiliki skor rata-rata 2.92 yang masuk dalam kategori baik.

Dalam hubungan korelasi antara gaya kepemimpinan dengan kinerja terdapat hubungan yang tidak signifikan antara kedua variabel tersebut. Dimana gaya kepemimpinan *selling* dan *delegating* memperoleh angka korelasi yang positif yang apabila gaya kepemimpinan tersebut diterapkan maka kinerja karyawan akan semakin baik, sedangkan gaya kepemimpinan *telling* dan *participation* memperoleh angka korelasi negatif dimana jika gaya kepemimpinan tersebut diterapkan maka akan membuat kinerja karyawan akan membuat kinerja karyawan menurun.

Setelah melakukan penelitian dan mengambil kesimpulan, penulis memberikan saran agar lebih sering melakukan evaluasi kinerja agar menemukan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan tingkat kematangan dan kesiapan karyawan. Selain itu perusahaan disarankan untuk menerapkan gaya kepemimpinan *selling* dan *delegating* karena dari hasil penelitian didapatkan hubungan korelasi yang positif antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Kinerja

ABSTRACT

Name : Tasha Ibrahim
NPM : 2010320126
Title : Leadership Styles Relationship with Employees work
Performance at Bank Mega KCP Surya Sumantri

The main purpose of this research is to discover the link between leadership style and employees' work performance. At Bank Mega KCP Surya Sumantri Setrasari Bandung. This is a correlational based research, which implement a questionnaire method given to 19 different respondents.

Based on the conducted research, it could be concluded that the most dominant or common leadership style is the one that involves 'participation leadership' with the highest average score compared to 'telling leadership style', followed with 'selling leadership', and 'delegating'. Employees' work performance scores the average 2.92 score that falls within the good performance category.

There is a quite insignificant correlation between leadership style and work performance in these two variables. Whereas both 'selling' and 'delegating' leadership style obtains a positive correlating number if it was implemented, while both 'participation' and 'telling leadership style' obtains the most negative correlating number when compared, where these two leadership styles are shown to have an effect in the decreasing employees' work performance.

After this thorough research and taking a conclusion out of this research, we can conclude a critic, that for the leaders to evaluate the performance of its employees more frequently in order to have a more effective monitoring between the leadership style and its effect to the employees' work performance, and for the company to implement both 'selling' and 'delegating leadership style' over the 'participation' and 'telling' as they showed the best work performance on their employees.

Keywords: Leadership Style, Work Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah S.W.T atas segala berkat dan karuniaNya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan PT. Bank Mega Kantor Cabang Setrasari Bandung. Penyelesaian skripsi ini juga tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung dalam memberikan arahan, bimbingan, dan dukungan untuk terselesaikannya karya skripsi ini. Sebagai bentuk rasa syukur dengan hormat penulis ingin menyampaikan terima kasih dan penghargaan kepada:

1. Kedua orang tua penulis. Terimakasih banyak atas kasih sayang yang tiada hentinya dan selalu memberikan dukungan dan semangat sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Marihot Tua Efendi Hariandja, Drs., M.Si. selaku dosen pembimbing skripsi. Terima kasih atas bimbingan, arahan, waktu, kesabaran, serta pelajaran berharga selama penelitian dan penyusunan skripsi ini.
3. Ibu Dr. Margaretha Banowati Talim, Dra., M.Si. selaku ketua jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Katolik Parahyangan yang telah memberikan dorongan dan semangat dalam menuntut ilmu bagi mahasiswa.
4. Bapak Gandhi Pawitan. selaku dosen wali yang memberikan saran dan semangat selama perkuliahan.

5. Bapak Yoke Pribadi Kornairus, S.AB.,M.Si.. Selaku sekretaris jurusan Ilmu administrasi Bisnis Universitas Katolik Parahyangan.
6. Seluruh dosen dan seluruh pegawai di Universitas Katolik Parahyangan yang telah memberikan arahan, dukungan dan pengetahuan yang sangat bermanfaat selama menjadi mahasiswa Ilmu Administrasi Bisnis di Unpar.
7. Kak Vito, yang sangat membantu saya dalam memberikan dukungan, arahan dan waktunya untuk observasi dan pengisian kuesioner. Terimakasih juga untuk ketersediaan seluruh karyawan PT. Bank Mega dalam memberikan waktunya untuk pengisian kuesioner yang sangat penting bagi penelitian skripsi ini.
8. Kakak dan adik, Nisha Aisyah dan Trina Siti Rahmah. Terimakasih atas dukungan dan semangat selama penulis mengerjakan skripsi ini. .
9. Teman-teman Administrasi Bisnis UNPAR 2010
10. Terimakasih kepada teman-teman Balok Fega Budi Satria, Antonius Andre Kurniawan, ellsyia Fitriani , Tuva Alita, Laurensius Anthony, Pandya Adhidarma, Dio Fendyto, Rezza Castle, Darmawan Sampurna, Ria bonia, Nita Fitriani.
11. Seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Terimakasih semuanya.

Bandung, 2 Mei 2017

Tasha Ibrahim

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	3
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	4
1.4 Kegunaan penelitian	4
BAB 2 TINAJAUAN PUSTAKA	5
2.1 Definisi Kepemimpinan	5
2.2 Fungsi Kepemimpinan	5
2.3 Teori kepemimpinan	7
2.4 Gaya Kepemimpinan	12
2.5 Gaya Kepemimpinan Situasional Model Hersey and Blanchard	12
2.6 Kinerja	15
2.6.1 Standar Kinerja	16

2.6.2	Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.....	17
2.6.3	Pengukuran Kinerja.....	17
2.7	Hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja	20
BAB 3 METODE PENELITIAN.....		22
3.1	Metode Penelitian.....	22
3.2	Jenis Penelitian	22
3.3	Model Penelitian.....	23
3.4	Operasional Variabel.....	24
3.5	Populasi Penelitian	31
3.6	Teknik Pengumpulan Data	32
3.7	Teknik Analisis data.....	33
3.7.1	Analisis dan kuantitatif	33
3.7.2	Korelasi Rank Sperman.....	34
3.8	Pengujian validitas dan Reliabilitas.....	35
3.8.1	Uji Validitas	35
3.8.2	Uji Reliabilitas	36
BAB 4 OBJEK PENELITIAN.....		37
4.1	Sejarah Perusahaan.....	37
4.2	Budaya Perusahaan.....	39
4.3	Visi dan Misi Perusahaan	39

4.4	Struktur Organisasi	42
4.5	Uraian Pekerjaan	43
BAB 5 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		46
5.1	Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas Kuesioner	47
5.1.1	Hasil Pengujian Validitas	47
5.1.2	Hasil Pengujian Reliabilitas	49
5.2	Gaya Kepemimpinan Yang Diterapkan Di Perusahaan	51
5.2.1	Gaya Kepemimpinan Telling	52
5.2.2	Gaya Kepemimpinan Selling	53
5.2.3	Gaya Kepemimpinan Participating	54
5.2.4	Gaya Kepemimpinan Delegating	55
5.2.5	Hasil Tanggapan Responden Mengenai Gaya Kepemimpinan.....	55
5.2.6	Perilaku Tugas dan Perilaku Hubungan Yang Diterapkan Perusahaan	56
5.3	Gambaran Kinerja Karyawan	60
5.3.1	Gambaran Mengenai Kinerja Karyawan.....	60
5.4	Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan	64
5.4.1	Hubungan Antara Tipe Kepemimpinan Telling dengan Kinerja	64
5.4.2	Hubungan Antara Tipe Kepemimpinan Selling dengan Kinerja	65

5.4.3	Hubungan Antara Tipe Kepemimpinan Participating dengan Kinerja	65
5.4.4	Hubungan Antara Tipe Kepemimpinan Delegating dengan Kinerja	66
BAB 6 KESIMPULAN DAN SARAN.....		67
6.1	Kesimpulan.....	67
6.2	Saran.....	69
DAFTAR PUSTAKA		71
Lampiran		72

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Operasional Variabel Gaya Kepemimpin	24
Tabel 3.2 Operasional Variabel Kinerja.....	29
Tabel 3.3 Koefisien Korelasi.....	34
Tabel 5.1 Hasil Uji Validitas variabel Gaya Kepemimpinan.....	47
Tabel 5.2 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja.....	48
Tabel 5.3 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen.....	49
Tabel 5.4 Rata-rata Skor Tanggapan Responden.....	50
Tabel 5.5 Gaya Kepemimpinan Telling.....	51
Tabel 5.6 Gaya Kepemimpinan Selling.....	52
Tabel 5.7 Gaya Kepemimpinan Participating.....	53
Tabel 5.8 Gaya Kepemimpinan Delegating.....	54
Tabel 5.9 Variabel Gaya Kepemimpinan.....	55
Tabel 5.10 Rata-rata Perilaku Tugas yang Diterapkan.....	56
Tabel 5.11 Distribusi Nilai Rata-rata Gaya Kepemimpinan.....	57
Tabel 5.12 Skala Interpretasi skor.....	59
Tabel 5.13 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kuantitas Kerja.....	60
Tabel 5.14 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kualitas Kerja.....	60
Tabel 5.15 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kerjasama.....	61
Tabel 5.16 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kedisiplinan.....	62
Tabel 5.17 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Kinerja karyawan.....	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Leader Behavior	14
Gambar 4.1 Struktur organisasi.....	41
Gambar 5.1 Perilaku tugas dan Hubungan.....	56

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi ini persaingan dan tuntutan pekerjaan yang semakin tinggi menuntut perusahaan untuk bisa lebih responsif. Jika perusahaan ingin tetap bisa bertahan dari persaingan, maka perusahaan harus bisa berubah atau menyesuaikan diri dengan lingkungan pasar. Untuk melakukan perubahan dan bisa menyesuaikan diri dengan keadaan perusahaan harus dikelola dengan baik. salah satu keberhasilan perusahaan bisa dilihat dari sumberdaya yang dimiliki, dan salah satu yang terpenting adalah sumberdaya manusia. Sumberdaya manusia merupakan salah satu faktor terpenting yang harus diperhatikan dan dikelola dengan baik agar perusahaan dapat mencapai tujuannya. Menurut Noe dkk (dalam Kaswan, 2012:1) manajemen sumber daya manusia memiliki peranan kunci dalam menentukan keberlangsungan, efektivitas, dan daya saing suatu organisasi.

Dalam proses penyesuaian dan perubahan akan menimbulkan tekanan, tuntutan dan gangguan terhadap setiap individu. Dan akan membawa dampak buruk terhadap karyawan. Salah satu dampak yang terburuk adalah menurunnya kinerja. Padahal kinerja merupakan sesuatu yang penting dalam performa perusahaan. Dibutuhkan kepemimpinan yang mampu untuk mengelola dan mengkomunikasikan dengan baik agar kinerja positif tiap individu bisa terjaga.

Upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan gaya kepemimpinan perlu diperhatikan. Seorang pemimpin harus memiliki gaya kepemimpinan yang baik dan cocok bagi karyawannya sehingga kinerjanya dapat terjaga. Seorang pemimpin harus memperhatikan gaya kepemimpinan dalam mengkoordinasikan dan mengarahkan anggotanya agar dapat tercapainya tujuan organisasi dan tujuan anggota. **Widyatmini dan Hakim (2008:169)** mengatakan seorang pemimpin harus melakukan berbagai keahlian, pengalaman, kepribadian dan motivasi setiap individu yang di pimpinya.

Bank Mega KCP Surya Sumantri memiliki 19 orang karyawan dengan karyawan dengan tingkat pengalaman kerja yang berbeda-beda dan tingkat pendidikan karyawan yang beragam. Berdasarkan hasil wawancara masing-masing karyawan memiliki target dan standar yang harus dipenuhi. Kondisi tersebut membuat seorang pemimpin harus bisa menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan tingkat kematangan dan tingkat kesiapan dari bawahannya agar dapat memenuhi dari tujuan perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Bank Mega KCP Surya Sumantri Bandung.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka dapat dirumuskan beberapa masalah penelitian, yaitu:

1. Apa gaya kepemimpinan yang dominan pada Bank Mega KCP Surya Sumantri Bandung?
2. Bagaimana kinerja dari karyawan Bank Mega KCP Surya Sumantri Bandung?
3. Bagaimana hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan pada Bank Mega KCP Surya Sumantri Bandung?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang dipakai pada PT. Bank Mega KCP Surya Sumantri Bandung
2. Untuk mengetahui dan mengukur seberapa besar kinerja karyawan pada PT. Bank Mega KCP Surya Sumantri Bandung
3. Untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan di PT. Bank Mega KCP Surya Sumantri

1.4 Kegunaan penelitian

1. Bagi penulis, dengan melakukan penelitian langsung diharapkan penulis dapat mengetahui bagaimana penerapan teori yang selama ini dipelajari di bangku kuliah. Maka dengan adanya penelitian ini penulis mendapatkan pengetahuan dan pengalaman terutama dalam bidang manajemen sumberdaya manusia tentang gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan.
2. Bagi perusahaan, untuk mendapatkan informasi yang dapat dipakai untuk bahan masukan untuk meningkatkan kinerja dan menetapkan gaya kepemimpinan yang cocok bagi karyawan.
3. Bagi pihak lain, untuk menambah pengetahuan bagi pembaca dan pihak lain di bidang sumberdaya manusia, serta bisa menjadi bahan referensi untuk penelitian dimasa yang akan datang.