

ABSTRACT

The most importance things in an organization is human resources management. To be able to manage human resources well and produce high-performing employees, the company must have leaders who have capability to manage employees toward achieving organizational objectives. Application of appropriate leadership style will indirectly impact on improving employee performance. Based on these phenomena, the author conducts a study to determine the effect of leadership style on employee performance on PT.INTI in Bandung. The author uses the method of purposive sampling as a technique for sampling and sample in this study are drawn by the author is employee who works at the department of resources on PT.INTI in Bandung, as well as using simple linear regression for data processing. From the results of research conducted indicates that leadership style have a positive effect on employee performance PT.INTI Bandung It was shown that the factors affecting employee performance leadership style of 0.721 (72.1%), and the remaining 27.9% influenced by other factors which are not researched.

Keywords: *leadership style, performance, and leader.*

ABSTRAK

Didalam suatu organisasi, salah satu faktor terpenting yang harus mendapat perhatian khusus adalah manusia atau sumber daya manusia. Untuk dapat mengelola sumber daya yang baik dan menghasilkan karyawan dengan kinerja yang tinggi, maka perusahaan harus mempunyai pemimpin yang mampu memimpin karyawannya kearah yang baik dalam pencapaian sasaran organisasi. Penerapan gaya kepemimpinan yang tepat oleh seorang pemimpin terhadap karyawannya secara tidak langsung akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan tersebut. Berdasarkan fenomena yang terjadi tersebut, maka penulis melakukan suatu penelitian dengan maksud dan tujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja kerja karyawan pada PT.INTI di Bandung. Penulis menggunakan metode *Purposive Sampling* sebagai teknik penarikan sampel dan sampel dalam penelitian ini yang diambil oleh penulis adalah karyawan yang bekerja pada departemen sumber daya manusia pada PT.INTI di Bandung, serta menggunakan regresi linier sederhana untuk mengolah data. Dari hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT.INTI Bandung. Hal ini ditunjukkan bahwa faktor gaya kepemimpinan memengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,721(72,1%), dan sisanya 27,9 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci: gaya kepemimpinan, kinerja, dan pemimpin.

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
ABSTRAK	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR TABEL	x
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	3
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	4
1.4 Kegunaan Penelitian	4
 BAB II KAJIAN PUSTAKA, RERANGKA PEMIKIRAN, DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	
2.1 Kajian Pustaka	
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	6
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.3 Kepemimpinan	12
2.1.3.1 Pengertian Kepemimpinan	12
2.1.3.2 Gaya Kepemimpinan	14
2.1.3.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan	14
2.1.3.2.2 Macam Gaya Kepemimpinan	15
2.1.3.3 Teori kepemimpinan	19
2.1.4 Kinerja	24
2.1.4.1 Pengertian Kinerja	24
2.1.4.2 Penilaian Kinerja	25
2.1.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	30
2.2 Penelitian Terdahulu	31
2.3 Rerangka Pemikiran dan Pengembangan Hipotesis	32
2.3.1 Rerangka Pemikiran	32
2.3.2 Hipotesis	38
 BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Objek Penelitian	39
3.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan	39
3.1.2 Visi, Misi, Motto PT.INTI	41
3.1.2.1 Visi PT.INTI	41
3.1.2.2 Misi PT.INTI	41
3.1.2.3 Motto PT.INTI	42
3.2 Metode Penelitian	42
3.3 Operasionalisasi Variabel	42

3.4	Populasi dan Sampel	45
3.4.1	Populasi	42
3.4.2	Sampel	45
3.4.2.1	Teknik Penarikan Sampel	45
3.4.2.2	Ukuran Sampel	46
3.5	Teknik Pengumpulan Data	46
3.6	Analisis Data dan Uji Hipotesis	48
3.6.1	Analisis Data	48
3.6.1.1	Uji Validitas	48
3.6.1.2	Uji Reliabilitas	49
3.6.1.3	Analisis Statistik	50
3.6.2	Uji Hipotesis	51
3.6.2.1	Koefisiensi Determinasi	51
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		
4.1	Hasil Penelitian	53
4.1.1	Profil Responden	53
4.2	Pembahasan	55
4.2.1	Analisis Validitas dan Reliabilitas	55
4.2.2	Analisis Validitas Gaya Kepemimpinan (X)	55
4.2.3	Analisis Validitas Kinerja Karyawan (Y)	56
4.2.4	Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Kerja Karyawan	58
4.2.5	Tanggapan Responden Mengenai Gaya Kepemimpinan	58
4.2.6	Tanggapan responden mengenai Kinerja Kerja Karyawan	68
4.3	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Kerja Karyawan	74
4.3.1	Analisis Regresi Linier Sederhana	74
4.3.2	Uji Korelasi <i>Pearson</i>	76
4.3.3	Uji Hipotesis	77
4.3.4	Uji Determinasi	78
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		
5.1	Kesimpulan	80
5.2	Saran	82
 DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN		85

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Rerangka Pemikiran Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja	37
--	----

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Operasional Variabel Gaya Kepemimpinan (X)	43
Tabel 3.2	Operasional Variabel Kinerja Kerja (Y)	44
Tabel 3.3	Interval Koefisien dan Tingkat Hubungan	49
Tabel 3.4	Interpretasi Koefisien Determinasi	52
Tabel 4.1	Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia	53
Tabel 4.2	Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
Tabel 4.3	Klasifikasi Responden Berdasarkan Departemen.....	54
Tabel 4.4	Klasifikasi Responden Berdasarkan Jabatan	54
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan	56
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas Kinerja Kerja Karyawan	57
Tabel 4.7	Hasil Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Kerja Karyawan (<i>Reliability Statistics</i>)	58
Tabel 4.8	Tanggapan Responden Mengenai Pimpinan Menerapkan Rasa Saling Percaya	59
Tabel 4.9	Tanggapan Responden Mengenai Pimpinan Memberikan Kebebasan Penuh Pada Karyawan.....	59
Tabel 4.10	Tanggapan Responden Mengenai Pimpinan Memberikan Kesempatan Untuk Menyampaikan Ide.....	60
Tabel 4.11	Tanggapan Responden Mengenai Pimpinan Memberikan Dorongan Untuk Penyelesaian Tugas	60
Tabel 4.12	Tanggapan Responden Mengenai Pimpinan Menghargai Hasil Kerja Karyawan	61
Tabel 4.13	Tanggapan Responden Mengenai Pimpinan Memperhatikan Masalah-Masalah Pekerjaan	62
Tabel 4.14	Tanggapan Responden Mengenai Pimpinan Berkomunikasi Dengan Baik Terhadap Bawahan	62
Tabel 4.15	Tanggapan Responden Mengenai Pimpinan Memperhatikan Mengenai Gaji dan Tunjangan	63
Tabel 4.16	Tanggapan Responden Mengenai Pimpinan Memberikan Pujian dan Penghargaan Terhadap Hasil Kerja	63
Tabel 4.17	Tanggapan Responden Mengenai Pimpinan Menjelaskan Fungsi dan Peranan dari Pekerjaan Karyawan	64
Tabel 4.18	Analisis Tanggapan Mengenai Gaya Kepemimpinan	66
Tabel 4.19	Tanggapan Responden Mengenai Ketelitian Karyawan	68
Tabel 4.20	Tanggapan Responden Mengenai Kerapihan Karyawan.....	69
Tabel 4.21	Tanggapan Responden Mengenai Jumlah Penyelesaian Pekerjaan	69
Tabel 4.22	Tanggapan Responden Mengenai Efektif dan Efisiensi Dalam Pemanfaatan Fasilitas Perusahaan	70
Tabel 4.23	Tanggapan Responden Mengenai Pemeliharaan Fasilitas Perusahaan	70
Tabel 4.24	Tanggapan Responden Mengenai Pengambilan Keputusan	71
Tabel 4.25	Tanggapan Responden Mengenai Penyelesaian Masalah ..	71
Tabel 4.26	Tanggapan Responden Mengenai Kerjasama	72

Tabel 4.27	Tanggapan Responden Mengenai Profesionalisme	73
Tabel 4.28	Analisis Tanggapan Mengenai Kinerja Kerja Karyawan	73
Tabel 4.29	Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana (<i>Coefficients^a</i>)	75
Tabel 4.30	Uji Korelasi <i>Pearson (Correlations)</i>	76
Tabel 4.31	Tabel Uji t	77
Tabel 4.32	Tabel Koefisien Determinasi (<i>Model Summary</i>)	78