



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP PRESTASI KERJA
PEGAWAI DI MA AL-MA'ARIJ HEGARMANAH CICANTAYAN
KABUPATEN SUKABUMI**

Skripsi

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian Akhir
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi S 1
Jurusran Manajemen**



Disusun Oleh :

**Ari Irawan
183402004**

**JURUSAN MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
JAKARTA GLOBAL UNIVERSITY**

2022

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa berdasarkan hasil penelusuran berbagai karya ilmiah, gagasan dan masalah ilmiah yang diteliti dan diulas di dalam Naskah Skripsi ini adalah asli dari pemikiran saya. Tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik disuatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Skripsi dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Sukabumi, 20 Agustus 2022

Mahasiswa,



HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING

Skripsi ini diajukan oleh

Nama : Ari Irawan
NIM : 183402004
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap
Prestasi Kerja Pegawai di Madrasah Aliyah
(MA) Al-Maarij Hegarmanah Cicantayan
Kabupaten Sukabumi

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Pembimbing dan diterima
sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana
Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Global
Jakarta

DEWAN PEMBIMBING

Pembimbing 1 : Dr. Dedy Nugroho, MARS., Ph.D (.....)

Pembimbing 2 : Dwi Rachmawati, S.S.T.,M.Mgt. (.....)

Ditetapkan di : Depok
Tanggal : 26 November 2022

HALAMAN PENGESAHAN DEWAN PENGUJI

Skripsi ini diajukan oleh

Nama : Ari Irawan
NIM : 183402004
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap
Prestasi Kerja Pegawai di Madrasah Aliyah
(MA) Al-Maarij Hegarmanah Cicantayan
Kabupaten Sukabumi

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Global Jakarta.

DEWAN PENGUJI

Penguji 1 : Dr. Djoko Setyo Widodo, SE., MM (.....)

Penguji 2 : Dr. Muhammad Zulkifli, ST., M.Si (.....)

Penguji 3 : Yuni Pambreni S.S.T.,M.Mgt 

Ditetapkan di : Depok
Tanggal : 26 November 2022

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan terimakasih kepada tuhan yang maha esa, karena dengan bantuannya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Maksud dari penyusunan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat dalam menempuh ujian sarjana jurusan manajemen. Dalam penulisan skripsi ini yang berjudul "**Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Madrasah Aliyah (MA) Al-Maarij Hegarmanah Cicantayan Kabupaten Sukabumi**".

Penulis telah banyak menerima sumbangan pikiran dan bimbingan dari berbagai pihak. Tak ada kata-kata ataupun ungkapan yang paling tepat selain ucapan terima kasih yang setinggi-tingginya kepada semua pihak yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Dedy Nugroho, MARS., Ph.D menjadi pembimbing 1 yang telah membantu dalam memberikan arahan dalam penyusunan skripsi.
2. Ibu Dwi Rachmawati, S.S.T.,M.Mgt. Selaku pembimbing 2 yang telah membantu dalam memberikan arahan dalam penyusunan skripsi.
3. Terima Kasih Pada Madrasah Aliyah (MA) Al-Maarij Hegarmanah Cicantayan Kabupaten Sukabumi telah mengizinkan saya untuk melakukan penelitian.

Semoga tuhan yang maha esa, senantiasa memberikan balasannya yang setimpal kepada semua pihak yang telah memberikan kebaikan dan ketulusan atas segala hal yang penulis peroleh selama ini, Amin.

Depok, 26 November 2022

Penulis

PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika Universitas Global Jakarta, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ari Irawan
NIM : 183402004
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai di MA Al-Ma'arij Hegarmanah Cicantayan Kabupaten Sukabumi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Global Jakarta **Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (None-exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DI MA AL-MA'ARIJ HEGARMANAH CICANTAYAN KABUPATEN SUKABUMI

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Non-eksklusif ini Universitas Global Jakarta berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Sukabumi, 20 Agustus 2022
Yang menyatakan,



Ari Irawan
183402004

ABSTRAK

Menyadari pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup serta kemajuan sekolah, maka sekolah harus memberikan perhatian khusus pada guru dan staff pegawainya dan juga sebaiknya sekolah selalu memandang pegawainya sebagai rekan terbaik dalam meningkatkan mutu pendidikan karena berhubungan dengan pencapaian tujuan sekolah. Sumber daya manusia dapat memberikan prestasi, yaitu sejauh mana sumber daya manusia melepas seluruh kemampuannya untuk memberikan kontribusi terhadap sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan yang baik. Untuk mencapai tujuan sekolah sebaiknya ada hubungan timbal balik antara sekolah dengan staff pegawainya. Staff pegawai memberikan prestasi kerja yang terbaik, sekolah menghargai dan memberikan faktor-faktor penunjang terciptanya prestasi kerja yang optimal. Penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah suatu evaluasi terhadap tingkat kinerja seseorang dibandingkan dengan standar kinerja yang sudah ditentukan, guna bahan pertimbangan dalam menentukan promosi, kompensasi, perlunya pelatihan atau pengembangan, maupun untuk pemberhentian seseorang.

Diketahui nilai korelasi tingkat keeratan gaya kepemimpinan (X) terhadap prestasi kerja (Y) yaitu sebesar 0,819 artinya nilai korelasi tersebut berada diantara 0,80 – 1,000 dengan kriteria tingkat keeratan sangat kuat dan diketahui hasil koefisien determinasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja sebesar 67,07% dan sisanya 32,93% di pengaruh faktor lain diluar variabel penelitian lain seperti kompensasi, disiplin kerja, budaya organisasi dan lain-lain.

Kata Kunci : Gaya kepemimpinan dan Prestasi kerja

ABSTRACT

Realizing the importance of human resources for the survival and progress of schools, schools must pay special attention to teachers and their staff and schools should always view their employees as the best partners in improving the quality of education because they are related to achieving school goals. Human resources can provide achievements, namely the extent to which human resources release all their abilities to contribute to schools to achieve good educational goals. To achieve school goals there should be a reciprocal relationship between schools and their staff. Staff employees provide the best work performance, the school appreciates and provides factors that support the creation of optimal work performance. Performance appraisal is an evaluation of a person's performance level compared to predetermined performance standards, for consideration in determining promotions, compensation, the need for training or development, or for dismissing someone.

It is known that the correlation value of the level of leadership style closeness (X) to work performance (Y) is 0.819, meaning that the correlation value is between 0.80 - 1,000 with the criteria of a very strong level of closeness and it is known that the coefficient of determination of the influence of leadership style on work performance is 67, 07% and the remaining 32.93% are influenced by other factors outside of other research variables such as compensation, work discipline, organizational culture and others.

Keywords: Leader style and Performance

DAFTAR ISI

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	i
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN DEWAN PENGUJI	iii
KATA PENGANTAR/UCAPAN TERIMA KASIH	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI AKADEMIS	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR TABEL	xi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Perumusan Masalah Penelitian	4
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	5
1.4 Kegunaan Penelitian	5
1.5 Kerangka Pemikiran	6
1.6 Hipotesis Penelitian	9
1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Manajemen	11
2.1.1 Pengertian Manajemen	11
2.1.2 Fungsi Manajemen	12
2.1.3 Prinsip Manajemen	13
2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2.2.2 Peran Manajemen Sumber Daya Manusia	16
2.3 Gaya Kepemimpinan	17
2.3.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan	17
2.3.2 Tipe Gaya Kepemimpinan	18
2.3.3 Tugas-Tugas Kepemimpinan	19
2.4 Prestasi Kerja	20
2.4.1 Pengertian Prestasi Kerja	20
2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja	21
2.4.3 Tujuan Penilaian Prestasi Kerja	22
2.4.4 Tujuan dan Sasaran Kinerja	23
2.4.5 Manfaat Penilaian Prestasi Kerja	24
2.5 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan	25

BAB III OBJEK DAN METODELOGI PENELITIAN

3.1	Objek Penelitian	27
3.1.1	Sejarah Singkat Ma-Alma'arij Hegarmanah.....	27
3.1.2	Struktur Organisasi	28
3.2	Metodelogi Penelitian	29
3.2.1	Prosedur Penelitian	29
3.2.2	Desain Penelitian	30
3.2.3	Unit Analisis	30
3.2.4	Populasi dan Sampel	30
3.2.4.1	Populasi	30
3.2.4.2	Sampel.....	30
3.2.5	Metode Pengumpulan Data.....	31
3.2.6	Operasional Variabel.....	32
3.2.7	Instrumen Penelitian.....	33
3.2.8	Teknik Analisa Data.....	34
3.2.8.1	Uji Validitas Data.....	34
3.2.8.2	Uji Reliabilitas Data.....	35
3.2.9	Analisis Statistik	36

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1	Karakteristik Responden.....	39
4.2	Hasil Uji Instrumen.....	40
4.2.1	Hasil Uji Validitas.....	40
4.2.2	Hasil Uji Reliabilitas.....	42
4.3	Hasil Pembahasan	43
4.3.1	Deskripsi gaya kepemimpinan di MA Al-Ma'arij Hegarmanah Cicantayan Kabupaten Sukabumi	43
4.3.2	Deskripsi prestasi kerja pegawai di MA Al-Ma'arij Hegarmanah Cicantayan Kabupaten Sukabumi.....	48
4.3.3	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di MA Al-Ma'arij Hegarmanah Cicantayan Kabupaten Sukabumi	58

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1	Simpulan	60
5.2	Saran	61

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Berbagai upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan terus dilakukan pemerintah. ada empat aspek penting yang tengah menjadi program pemerintah dalam upaya peningkatan mutu pendidikan, yaitu aspek kurikulum, tenaga kependidikan, sarana pendidikan, dan kepemimpinan satuan pendidikan. Upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan ternyata masih banyak menemukan kendala-kendala yang harus segera dicarikan jalan keluarnya. Keberhasilan dalam mencapai mutu pendidikan MA AL-MA'ARIJ Hegarmanah Cicantayan sangat tergantung dengan kualitas sumber daya manusia yang mereka miliki dan bagaimana sekolah tersebut mampu memenuhi segala sesuatu yang dapat memotivasi sumber daya manusia tersebut agar mampu memberikan yang terbaik untuk mencapai tujuan sekolah.

Menyadari pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup serta kemajuan sekolah, maka sekolah harus memberikan perhatian khusus pada guru dan staff pegawainya dan juga sebaiknya sekolah selalu memandang pegawainya sebagai rekan terbaik dalam meningkatkan mutu pendidikan karena berhubungan dengan pencapaian tujuan sekolah. Sumber daya manusia dapat memberikan prestasi, yaitu sejauh mana sumber daya manusia melepas seluruh kemampuannya untuk memberikan kontribusi terhadap sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan yang baik.

Untuk mencapai tujuan sekolah sebaiknya ada hubungan timbal balik antara sekolah dengan staff pegawainya. Staff pegawai memberikan prestasi kerja yang terbaik, sekolah menghargai dan memberikan faktor-faktor penunjang terciptanya prestasi kerja yang optimal. Penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah suatu evaluasi terhadap tingkat kinerja seseorang dibandingkan dengan standar kinerja yang sudah ditentukan, guna bahan pertimbangan dalam menentukan promosi, kompensasi, perlunya pelatihan atau pengembangan, maupun untuk pemberhentian seseorang. Madrasah Aliyah (MA) AL-MA'ARIJ Hegarmanah Cicantayan merupakan lembaga pendidikan tingkat menengah yang berada di Desa Hegarmanah Kecamatan Cicantayan Sukabumi. Pada perjalannya, MA AL-MA'ARIJ Hegarmanah Cicantayan terus berupaya mewujudkan program pemerintah yang berkaitan dengan pendidikan. Dalam menyelenggarakan pendidikan yang berkualitas, tentu saja MA AL-MA'ARIJ Hegarmanah Cicantayan mengalami berbagai hambatan terutama dalam hal prestasi kerja pegawai.

Permasalahan prestasi kerja ini dapat dilihat dari bagaimana para pegawai melaksanakan tugas serta tanggung jawab yang diembannya secara menyeluruh berdasarkan SOP (Standar Operasional Prosedur). Akan tetapi agar lebih jelas dalam melihat permasalahan yang terjadi, maka dilakukan program penilaian prestasi kerja tahunan sebagai bahan evaluasi serta peningkatan kinerja pegawai. Adapun hasil penilaian prestasi kerja tahunan MA AL-MA'ARIJ Hegarmanah Cicantayan tertuang pada tabel di bawah ini :

Tabel 1.1
Penilaian Prestasi Kerja Pegawai MA Al-Ma'arij Hegarmanah Cicantayan
Kabupaten Sukabumi

No	Kriteria	Periode			Standar
		2019	2020	2021	
1	Ketepatan waktu	93%	87%	84%	90%
2	Kualitas kerja	91%	93%	88%	90%
3	Kedisiplinan waktu	90%	85%	82%	90%
4	Pemanfaatan sarana kerja	86%	88%	85%	90%

Sumber: MA AL-MA'ARIJ Hegarmanah Cicantayan 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat hasil penilaian prestasi kerja MA AL-MA'ARIJ Hegarmanah Cicantayan selama tiga tahun, yaitu tahun 2019-2021. Diketahui bahwa prestasi kerja dari pegawai MA AL-MA'ARIJ Hegarmanah Cicantayan setiap tahunnya masih jauh di bawah standar yang telah ditetapkan. Pada aspek ketepatan waktu dari periode penilaian terlihat pencapaian pegawai cenderung menurun setiap tahunnya. Tercatat pada tahun 2019 pada aspek kualitas kerja mengalami peningkatan semula sebesar 91% menjadi 93%. Sedangkan pada aspek kualitas kerja pada tahun 2021 mengalami penurunan yang signifikan yang semula sebesar 93% ke 88%. Begitu pula pada aspek kedisiplinan, setiap tahunnya mengalami penurunan yang signifikan sampai tahun 2021. Dan yang terakhir pada aspek pemanfaatan sarana kerja mulanya mengalami kenaikan dari tahun 2019 sebesar 86% pada tahun 2020 sebesar 88 % lalu mengalami penurunan pencapaian menjadi 85% pada tahun 2021.

Dari data diatas tentu dapat diambil kesimpulan bahwa terjadi permasalahan yang harus mendapat perhatian lebih bagi manajemen MA AL-MA'ARIJ Hegarmanah Cicantayan. Rendahnya prestasi kerja pegawai dapat berdampak pada turunnya kualitas penyelenggaraan pendidikan yang pada akhirnya dapat menurunkan animo masyarakat pada MA AL-MA'ARIJ Hegarmanah Cicantayan. Oleh karena itu dirasa perlu analisa yang mendalam guna mencari solusi yang terbaik untuk menyelesaikan masalah tersebut. Salah satu faktor yang cukup menarik perhatian adalah gaya kepemimpinan dari unsur pimpinan sekolah. Dimana gaya kepemimpinan sangat berperan penting dalam roda organisasi, dimana apabila gaya kepemimpinan dirasa kurang baik maka bukan tidak mungkin organisasi tersebut sulit untuk mencapai tujuannya.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik meneliti lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja Pegawai di MA Al-Ma’arij Hegarmanah Cicantayan Kabupaten Sukabumi”**.

1.2 Perumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis dapat merumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana gaya kepemimpinan di MA Al-Ma’arij Hegarmanah Cicantayan Kabupaten Sukabumi.
2. Bagaimana prestasi kerja pegawai di MA Al-Ma’arij Hegarmanah Cicantayan Kabupaten Sukabumi.
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai di MA Al-Ma’arij Hegarmanah Cicantayan Kabupaten Sukabumi.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mempelajari, menganalisa dan menyimpulkan. Adapun tujuan dari penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan di MA Al-Ma'rij Hegarmanah Cicantayan Kabupaten Sukabumi.
2. Untuk mengetahui prestasi kerja pegawai di MA Al-Ma'rij Hegarmanah Cicantayan Kabupaten Sukabumi.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai di MA Al-Ma'rij Hegarmanah Cicantayan Kabupaten Sukabumi.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian yang dilakukan diharapkan dapat digunakan oleh berbagai pihak yang berkepentingan, anatara lain:

1. Bagi Penulis

Sebagai pengalaman berharga dalam mengaplikasikan dan mengimplementasikan ilmu pengetahuan yang diperoleh dari Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Penguji Sukabumi.

2. Bagi Akademisi

Penelitian sebagai salah satu wujud dari Tridarma Perguruan Tinggi, yaitu penelitian, pengabdian masyarakat dan pengembangan keilmuan.

3. Bagi Intansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu gambaran yang lebih baik mengenai gaya kepemimpinan dan prestasi kerja pegawai.

1.5 Kerangka Pemikiran

Gaya kepemimpinan merupakan perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi orang lain seperti yang ia lihat. Kebanyakan orang menganggap gaya kepemimpinan merupakan tipe kepemimpinan. Hal ini antara lain dinyatakan oleh Siagian dalam Dian Narulita dan Suwignyo Widagdo (2019:31) bahwa gaya kepemimpinan seseorang adalah identik dengan tipe kepemimpinan orang yang bersangkutan. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin itu mempunyai sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian tersendiri yang unik dan khas, hingga tingkah laku dan gaya yang membedakan dirinya dengan orang lain. Menurut Rivai dalam Dian Narulita dan Suwignyo Widagdo (2019:31) ada 3 macam gaya kepemimpinan yang mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai, yaitu:

1. Gaya Kepemimpinan Otoriter
2. Gaya Kepemimpinan Demokratis
3. Gaya Kepemimpinan Kendali Bebas

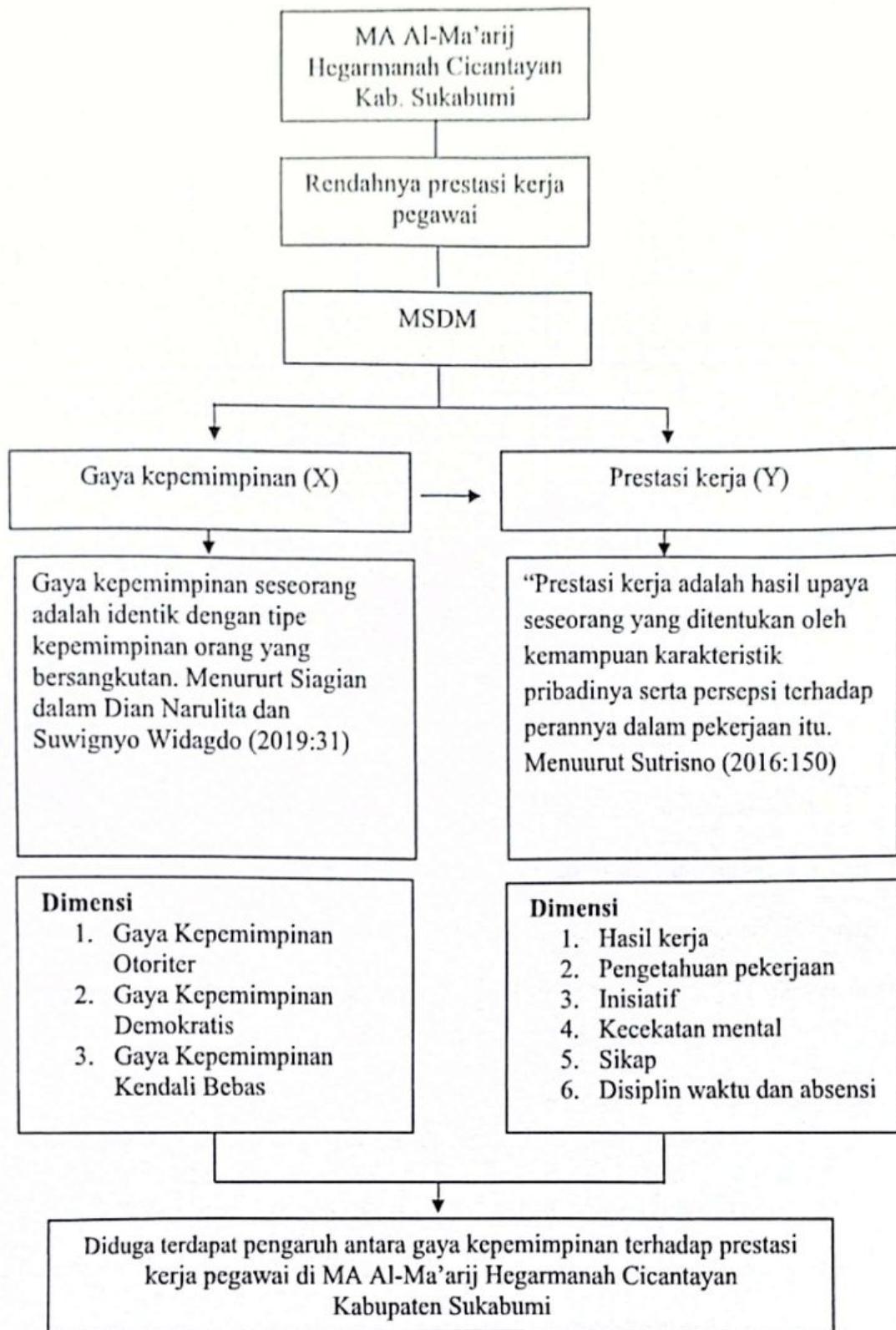
Hal terpenting dalam sebuah perusahaan adalah meningkatkan prestasi kerja untuk mencapai tujuan sebuah perusahaan. Menurut Sutrisno (2016:150) “Prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.

Menurut Sutrisno (2016:152) Prestasi kerja dipengaruhi oleh sebagai berikut:

1. Hasil kerja
2. Pengetahuan pekerjaan
3. Inisiatif
4. Kecekatan mental
5. Sikap
6. Disiplin waktu dan absensi

Dalam kenyataan sehari-hari, perusahaan sesungguhnya hanya mengharapkan prestasi atau hasil kerja terbaik dari para pegawainya. Namun, hasil kerjanya itu tidak akan optimal penuh muncul dari pegawai dan bermanfaat bagi perushaaan. Namun, tanpa adanya laporan kondisi prestasi kerja pegawai, pihak organisasi atau perushaan juga tidak cukup mampu membuat keputusan yang jernih mengenai pegawai mana yang patut diberi penghargaan atau pegawai mana pula yang harus menerima hukuman selaras dengan pencapaian tinggi rendahnya prestasi kerja pegawai.

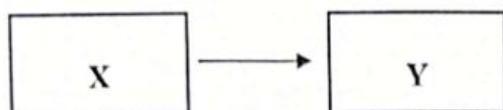
Gaya kepemimpinan pada dasarnya menekankan untuk menghargai tujuan individu sehingga nantinya para individu akan memiliki keyakinan bahwa prestasi kerja aktual akan melampaui harapan prestasi kerja mereka. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Waridin dan Bambang Guritno, 2015:137). Selanjutnya penulis mencoba menjelaskan kerangka pemikiran dalam penelitian ini sebagaimana terlihat pada gambar dibawah ini :



Sumber : Diolah sendiri

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran Penelitian

Dengan demikian untuk dapat memperjelas antara variabel X dan variabel Y maka dapat dilihat dari gambar paradigma berikut :



Gambar 1.2
Paradigma Penelitian

Keterangan

Variabel X : Gaya kepemimpinan

Variabel Y : Prestasi kerja

1.6 Hipotesis Penelitian

Menurut Juliansyah Noor (2017:79) Hipotesis merupakan jawaban sementara atas pertanyaan penelitian. Berdasarkan pengertian di atas maka hipotesis dari penelitian ini adalah: “Diduga terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai di MA Al-Ma’arij Hegarmanah Cicantayan Kabupaten Sukabumi”.

1.7 Lokasi dan waktu penelitian

Lokasi penelitian ini di PT. Sukabumi Alam Mandiri Kabupaten Sukabumi, Jl. Hegarmanah Km 3,5, Desa Hegarmanah, Kecamatan Cicantayan, Kabupaten Sukabumi, penulis melakukan penelitian mulai bulan Maret 2022 s.d Agustus 2022.

Tabel 1.2
Jadwal Penelitian

No.	Kegiatan	Tahun 2022					
		Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agst
1.	Pra penelitian	X					
2.	Pengumpulan Data	X	X	X	X		
3.	Analisis Data			X	X	X	
4.	Penyusunan Laporan			X			
5.	Sidang Usulan Penelitian	X					
6.	Bimbingan dan Perbaikan			X	X	X	
7.	Sidang Skripsi						X

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2016. *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta. Deepublish
- Arikunto, Suharsimi. 2014. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta
- Alfina Dewi Ratnasari. 2017. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keberhasilan Usaha Bisnis Online Shop Di Kota Samarinda. Volume 5, Nomor 1. ISSN 2355-5408
- Bambang Guritno dan Wardin, 2015, Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja, JRBI, Vol1, No1. Hal 63-74.
- Dian Narulita Tristianan dan Suwignyo Widagdo. 2019. Kepemimpinan dan Kinerja seri praktis peningkatan kinerja guru. Wade publish: Jawa Timur
- Edy, Sutrisno, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Engkoswara, Aan Komariah. 2015 Administrasi Pendidikan. Bandung : Alfabeta,
- Fahmi Irham. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Alfabeta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Indrasari Meithiana. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan* (Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan). Edisi Pertama. Sidoarjo : Indomedia Pustaka
- Indrasari Meithiana. 2018. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan* (Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan). Edisi Pertama. Sidoarjo : Indomedia Pustaka

Kharisma, Nabila. 2015. Pengaruh Motivasi, Prestasi Belajar, Status Sosial Ekonomi Orangtua Dan Lingkungan Teman Sebaya Terhadap Minat Melanjutkan Pendidikan Ke Perguruan Tinggi Pada Siswa Kelas XII Kompetensi Keahlian Akuntansi Di SMK NEGERI SEKOTA SEMARANG Tahun Ajaran 2014/2015. Economic Education Analysis Journal Vol. 3 No. 1 ISSN 2252-6544

Panggabean S. Mutiara. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bogor: Ghalia Indonesia.

Sudibyo Bambang. 2004. Pengantar Metodologi Penelitian. Universitas Nasional Pasim.

Sucipto CD. 2017. Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Yogyakarta: Gosyen Publishing.

Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta

Wibowo. 2010. Manajemen Kinerja. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persad