



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA DIVISI II PT. GLOSTAR INDONESIA 2
SUKALARANG KABUPATEN SUKABUMI**

SKRIPSI

Skripsi diajukan untuk memenuhi persyaratan
memperoleh gelar Sarjana Manajemen



Disusun Oleh:

**SITI PATONAH
NIM. 183402025**

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS
UNIVERSITAS GLOBAL JAKARTA**

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 di suatu 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 (UUNo. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Sukabumi, 22 Agustus 2022

Mahasiswa,



HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING

Skripsi ini diajukan oleh

Nama : Siti Patonah
NIM : 183402025
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada divisi II PT. GSI-2 Sukalarang 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 : Siti Patonah
NIM : 183402025
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada divisi II PT. GSI-2 Sukalarang 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 bantuan 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 kinerja karyawan pada divisi II PT. GSI-2 Sukalarang 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 PT. GSI-2 Sukalarang 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 civitas akademika Universitas Global Jakarta, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Siti Patonah
NIM : 183402025
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi II PT. Glostar Indonesia 2 Sukalarang 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 Kinerja Karyawan pada Divisi II PT. Glostar Indonesia 2 Sukalarang 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, Agustus 2022
Yang menyatakan,



Siti Patonah
183402025

ABSTRAK

Gaya kepemimpinan merupakan pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dapat dimaksimalkan, serta memotivasi karyawan sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana kinerja karyawan dilihat dari gaya kepemimpinan pada suatu perusahaan. Penelitian ini mengamati pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada suatu perusahaan manufaktur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan, lebih lanjut lagi gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut mengindikasikan jika gaya kepemimpinan meningkat maka kinerja karyawan juga ikut meningkat.

Kata kunci: *gaya kepemimpinan, kinerja*

ABSTRACT

Leadership style is a pattern of behavior designed in such a way as to influence subordinates in order to maximize the performance of their subordinates so that organizational performance can be maximized, and motivate employees so that it is expected to produce high productivity. Employee performance is the result of work in quality and quantity achieved by an employee in carrying out his duties in accordance with the responsibilities given to him. This study aims to see how employee performance is seen from the leadership style in a company. This study observes the effect of leadership style on employee performance in a manufacturing company. The results show that leadership style has a close relationship with employee performance, furthermore leadership style has a significant positive effect on employee performance. This indicates that if the leadership style increases, the employee's performance will also increase.

Keywords: leadership style, performance

DAFTAR ISI

| | |
|--|------------|
| HALAMAN JUDUL..... | i |
| PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI..... | ii |
| HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING..... | iii |
| HALAMAN PENGESAHAN DEWAN PENGUJI..... | iv |
| KATA PENGANTAR..... | v |
| PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI AKADEMIS..... | vi |
| ABSTRAK..... | vii |
| DAFTAR ISI..... | ix |
| DAFTAR TABEL..... | xii |
| DAFTAR GAMBAR..... | xiv |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| 1.1..Latar Belakang Penelitian..... | 1 |
| 1.2..Perumusan Masalah Penelitian..... | 5 |
| 1.3..Maksud dan Tujuan Penelitian..... | 5 |
| 1.4..Kegunaan Penelitian..... | 6 |
| 1.5..Kerangka Pemikiran..... | 6 |
| 1.6..Hipotesis Penelitian..... | 10 |
| 1.7..Lokasi dan Waktu Penelitian..... | 11 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA..... | 12 |
| 2.1..Manajemen..... | 12 |
| 2.1.1....Pengertian Manajemen..... | 12 |
| 2.1.2....Fungsi Manajemen..... | 14 |
| 2.1.3....Unsur Manajemen..... | 15 |
| 2.2..Manajemen Sumber Daya Manusia..... | 20 |
| 2.2.1....Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia..... | 20 |
| 2.2.2....Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia..... | 21 |
| 2.3..Gaya Kepemimpinan..... | 24 |

| | |
|--|-----------|
| 2.3.1....Pengertian Gaya Kepemimpinan..... | 24 |
| 2.3.2....Sifat-sifat Kepemimpinan..... | 26 |
| 2.3.3....Fungsi Pemimpin..... | 27 |
| 2.3.4....Ciri Gaya Kepemimpinan yang Baik..... | 29 |
| 2.3.5....Tipe Kepemimpinan..... | 30 |
| 2.4..Kinerja Karyawan..... | 32 |
| 2.4.1... Pengertian Kinerja Karyawan..... | 32 |
| 2.4.2... Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan..... | 33 |
| 2.4.3... Pengukuran Kinerja Karyawan..... | 37 |
| 2.5..Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan..... | 38 |
| BAB III OBYEK DAN METODOLOGI PENELITIAN..... | 40 |
| 3.1..Obyek Penelitian..... | 40 |
| 3.1.1....Sejarah Singkat Perusahaan..... | 40 |
| 3.1.2....Visi dan Misi PT. Glostar Indonesia 2 Kabupaten Sukabumi..... | 42 |
| 3.1.3....Struktur Organisasi..... | 44 |
| 3.1.4....Sejarah dan Wewenang..... | 45 |
| 3.2..Metodologi Penelitian..... | 52 |
| 3.2.1....Prosedur Penelitian..... | 52 |
| 3.2.2....Desain Penelitian..... | 53 |
| 3.2.3....Unit Analisis..... | 54 |
| 3.2.4....Populasi dan Sampel..... | 54 |
| 3.2.4.1.Populasi..... | 54 |
| 3.2.4.2.Sampel..... | 55 |
| 3.2.5....Metode Pengumpulan Data..... | 56 |
| 3.2.6....Operasional Variabel..... | 57 |
| 3.2.7....Instrumen Penelitian..... | 58 |
| 3.2.8....Metode Analisis Data..... | 58 |
| 3.2.8.1.Uji Validitas..... | 58 |
| 3.2.8.2.Uji Realibilitas..... | 60 |
| 3.2.9....Analisis Statistik..... | 61 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... | 65 |

| | |
|---|-----------|
| 4.1..Karakteristik Responden..... | 65 |
| 4.2..Hasil Uji Instrumen..... | 66 |
| 4.2.1... Uji Validitas Instrumen..... | 66 |
| 4.2.2... Uji Reliabilitas..... | 68 |
| 4.3..Hasil Penelitian..... | 69 |
| 4.3.1... Deskripsi Gaya Kepemimpinan pada Divisi II PT. Glostar Indonesia 2..... | 69 |
| 4.3.2... Deskripsi Kinerja Karyawan pada Divisi II PT. Glostar Indonesia 2..... | 76 |
| 4.4..Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi II PT. Glostar Indonesia 2..... | 82 |
| 4.4.1... Analisis Korelasi..... | 82 |
| 4.4.2... Koefisien Determinasi..... | 82 |
| 4.4.3... Analisis Regresi..... | 83 |
| 4.4.4... Pengujian Hipotesis..... | 84 |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN..... | 86 |
| 5.1..Kesimpulan..... | 86 |
| 5.2..Saran..... | 87 |

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Indonesia Merupakan salah satu negara yang terkenal akan industrinya, terdapat berbagai jenis industri seperti makanan, minuman, dan *fashion*. Dengan banyaknya pelaku industri dan berkembangnya zaman, semakin banyak perkembangan yang terjadi di dunia industri *fashion* contohnya alas kaki. Dengan semakin berkembangnya zaman, alas kaki semakin berkembang juga jenisnya, dan yang tadinya hanya sebagai pelindung kaki, sekarang bahkan tidak sedikit yang memiliki alas kaki sebagai koleksi. Industri alas kaki Indonesia sudah mencapai pasar global, dengan beragamnya jenis yang berkualitas dan inovatif. Bahkan pada tahun 2018 Indonesia mencatat sebanyak 1.41 miliar pasang sepatu dan telah berkontribusi sebanyak 4,6 persen dari total produksi dunia. Dengan pencapaian tersebut Indonesia menempati posisi ke-4 sebagai produsen alas kaki dunia setelah China, India, dan Vietnam. Selain memproduksi alas kaki dalam jumlah besar, Indonesia juga menjadi negara konsumen sepatu terbesar ke-4 dengan konsumen 886 juta pasang alas kaki.

Sumber Daya Manusia merupakan hal yang penting bagi setiap perusahaan tidak hanya penting tetapi sumber daya manusia juga memiliki peranan utama dalam perkembangan dan kemajuan suatu perusahaan.

Perusahaan yang didukung dengan banyaknya sarana dan prasarana tidak menjamin kelancaran operasionalnya, tetapi jika perusahaan pengelolaan sumber daya yang baik dan nantinya menghasilkan sumber daya yang berkualitas, maka

tentunya hal tersebut merupakan salah satu faktor penting yang akan berdampak kemajuan perusahaan, sarana prasarana yang ada tentunya akan lebih bermanfaat ketika sumber daya manusia yang menjadi kunci suatu perusahaan dapat dikelola dengan baik.

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu pengaruh yang menentukan kinerja karyawan. Oleh sebab itu, seorang pemimpin harus dapat menentukan dan mengimplementasikannya dengan tepat, sehingga memungkinkan terciptanya hubungan yang harmonis antara bawahan dengan atasan ataupun bawahan dengan bawahan dan susasana kerja yang kondusif.

Dengan gaya kepemimpinan seseorang yang variatif tentu akan menghasilkan suatu *output* atau dampak bagi suatu organisasi. Oleh karena itu diperlukan seorang pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan yang tepat bagi suatu organisasi atau perusahaan agar tujuan dan cita-cita organisasi atau perusahaan tersebut dapat tercapai terutama bagi kinerja suatu perusahaan atau organisasi agar terus berkembang.

Kinerja merupakan suatu potensi yang harus dimiliki oleh setiap karyawan untuk melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada karyawan. Dengan kinerja yang baik, maka setiap karyawan dapat menyelesaikan segala beban organisasi dengan efektif dan efisien sehingga masalah yang terjadi pada organisasi dapat teratasi dengan baik.

Pada setiap perusahaan, tentu sering terjadi suatu permasalahan yang berkaitan dengan sumber daya manusia. Tidak terkecuali dengan PT. GSI-2 Sukalarang Kabupaten Sukabumi, khususnya pada divisi II. Suatu permasalahan

yang sedang terjadi saat ini adalah masih rendahnya kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 1.1
Hasil Penilaian Kinerja Karyawan

| Kriteria | Target (%) | Pencapaian | | | Rata-rata |
|-------------------|------------|------------|------|------|-----------|
| | | 2019 | 2020 | 2021 | |
| 1.Kedisiplinan | 100 | 70.5 | 65.5 | 63.5 | 66.5 |
| 2.Tanggung jawab | 100 | 70.5 | 69.5 | 65.5 | 68.5 |
| 3.Kerjasama | 100 | 85.5 | 84 | 70.5 | 80 |
| 4.Kepemimpinan | 100 | 75.5 | 74 | 72.5 | 74 |
| 5.Kualitas Kerja | 100 | 80.5 | 79.5 | 75.5 | 78.5 |
| 6.Kuantitas Kerja | 100 | 80.5 | 79.5 | 75.5 | 78.5 |
| 7.Keterampilan | 100 | 80.5 | 79.5 | 75.5 | 78.5 |

Sumber: Manajemen Divisi II PT. GSI-2

Dari Tabel 1.1 dapat dilihat kondisi kinerja karyawan saat ini pada PT. GSI-2 Sukalarang Kabupaten Sukabumi mengalami penurunan dari tahun 2019 sampai 2021 disemua aspek. Pada tahun 2019 penilaian kedisiplinan pencapaiannya 70.5%, sedangkan tahun 2020 pencapaiannya 65.5% dan tahun 2021 mencapai 63.5% dan nilai rata-ratanya adalah 66.5%.

Pada tahun 2019 penilaian tanggung jawab pencapaiannya 70.5%, tahun 2020 pencapaiannya 69.5%, tahun 2021 pencapaiannya 65.5% dengan nilai rata-rata 68.5%.

Pada tahun 2019 penilaian kerjasama pencapaiannya 85.5%, tahun 2020 pencapaiannya 84%, tahun 2021 pencapaiannya 70.5% dengan nilai rata-rata 80%.

Pada Tahun 2019 Penilaian Kepemimpinan pencapaiannya 75.5%, tahun 2020 pencapaiannya 74 %, tahun 2021 pencapaiannya 72.5% dengan nilai rata-rata 74%.

Pada tahun 2019 penilaian kualitas kerja pencapaiannya 80.5%, tahun 2020 pencapaiannya 79.5% tahun 2021 pencapaiannya 75.5% dengan nilai rata-rata 78.5%.

Pada tahun 2019 penilaian kuantitas kerja pencapaiannya 80.5%, tahun 2020 pencapaiannya 79.5%, tahun 2021 pencapaiannya 75.5% dengan nilai rata-rata 78.5%.

Dan terakhir pada tahun 2019 penilaian keterampilan pencapaiannya 80.5%, tahun 2020 pencapaiannya 79.5%, tahun 2021 pencapaiannya 75.5% dengan nilai rata-rata 78.5%.

Dari data yang telah dijabarkan di atas, diketahui bahwa kinerja karyawan divisi II PT. GSI-2 masih rendah. Rendahnya kinerja karyawan tentu akan berdampak pada keberlangsungan perusahaan, oleh karena itu perlu adanya tindakan konkret dari para pimpinan perusahaan dalam menyelesaikan permasalahan tersebut.

Dari sekian banyak faktor yang berdampak pada kinerja karyawan, faktor gaya kepemimpinan tentu menjadi salah satu faktor yang menarik untuk diteliti lebih lanjut. Maka dari itu berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk malakukan penelitian lebih lanjut dengan judul "**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi II di PT. GSI-2 Sukalarang Kabupaten Sukabumi**".

1.2 Perumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti dapat merumuskan masalah mengenai pengaruh kualitas pelayanan terhadap kepuasan pasien, yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimana gaya kepemimpinan pada Divisi II di PT. GSI-2 Sukalarang Kabupaten Sukabumi.
2. Bagaimana kinerja karyawan pada Divisi II di PT. GSI-2 Sukalarang Kabupaten Sukabumi.
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Divisi II di PT. GSI-2 Sukalarang Kabupaten Sukabumi.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Adapun maksud dari penelitian ini adalah untuk mencari, mengolah, dan menganalisis fenomena serta permasalahan yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan pada Divisi II di PT. GSI-2 Sukalarang Kabupaten Sukabumi.

Sedangkan tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan pada Divisi II di PT. GSI-2 Sukalarang Kabupaten Sukabumi.
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada Divisi II di PT. GSI-2 Sukalarang Kabupaten Sukabumi.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Divisi II di PT. GSI-2 Sukalarang Kabupaten Sukabumi.

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat bermanfaat serta dapat digunakan oleh berbagai pihak yang berkepentingan antara lain:

- 1. Bagi Peneliti**

Diharapkan dengan dilakukannya penelitian ini dapat memberikan wawasan serta pengetahuan yang bermanfaat khususnya yang berkaitan dengan topik ini.

- 2. Bagi Akademisi**

Penelitian ini sebagai salah satu wujud dari pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi, yaitu pendidikan, penelitian, dan pengabdian pada masyarakat.

- 3. Bagi Perusahaan**

Diharapkan dengan dilakukannya penelitian ini dapat memberikan masukan atau rekomendasi khususnya kepada pihak Divisi II di PT. GSI-2 Sukalarang Kabupaten Sukabumi dalam peningkatan gaya kepemimpinan sehingga kinerja karyawan dapat ditingkatkan.

1.5 Kerangka Pemikiran

Menurut Hidayat (2018:143) “Gaya Kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dapat dimaksimalkan, serta memotivasi karyawan sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi”.

Pemimpin merupakan sosok yang berwenang dan memiliki kedudukan tinggi dalam sebuah organisasi. Dengan berbedanya karakter dan sifat seseorang, ada banyak tipe kepemimpinan yang dimiliki oleh para pemimpin di dalam organisasi atau perusahaan, yaitu sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Karismatik

Para pemimpin yang memiliki kepribadian karismatik adalah sosok yang memiliki kepribadian yang kuat, menghargai nilai-nilai positif, dan mampu mengubah arah pandang karyawannya untuk menjadi lebih baik lagi.

2. Kepemimpinan Otoriter

Saat terciptanya kepemimpinan otoriter, bos sebagai pemegang kekuasaan tertinggi akan membuat keputusan, peraturan, dan prosedur berdasarkan pemikirannya. Lingkungan kerja dengan kepemimpinan otoriter sangat bisa diandalkan saat mengambil keputusan namun tidak memberikan keleluasaan kepada para karyawannya.

3. Kepemimpinan Demokratis

Kepemimpinan demokratis akan melibatkan banyak kontribusi karyawan dalam mengambil keputusan. Tipe kepemimpinan ini akan menawarkan komunikasi aktif dua arah antara pimpinan dan karyawannya.

Untuk menciptakan kepemimpinan yang demokratis, dibutuhkan keberanian, kejujuran, kreativitas, dan keadilan bagi seluruh aspek yang ada di perusahaan.

4. Kepemimpinan Delegratif

Dengan kepemimpinan delegratif, para pemimpin memberikan wewenang bagi anggotanya dalam mengambil keputusan. Namun, tipe kepemimpinan ini memiliki kelemahan, yaitu kecenderungan antar anggota untuk saling menyalahkan keputusan yang telah dibuat.

5. Kepemimpinan Tim

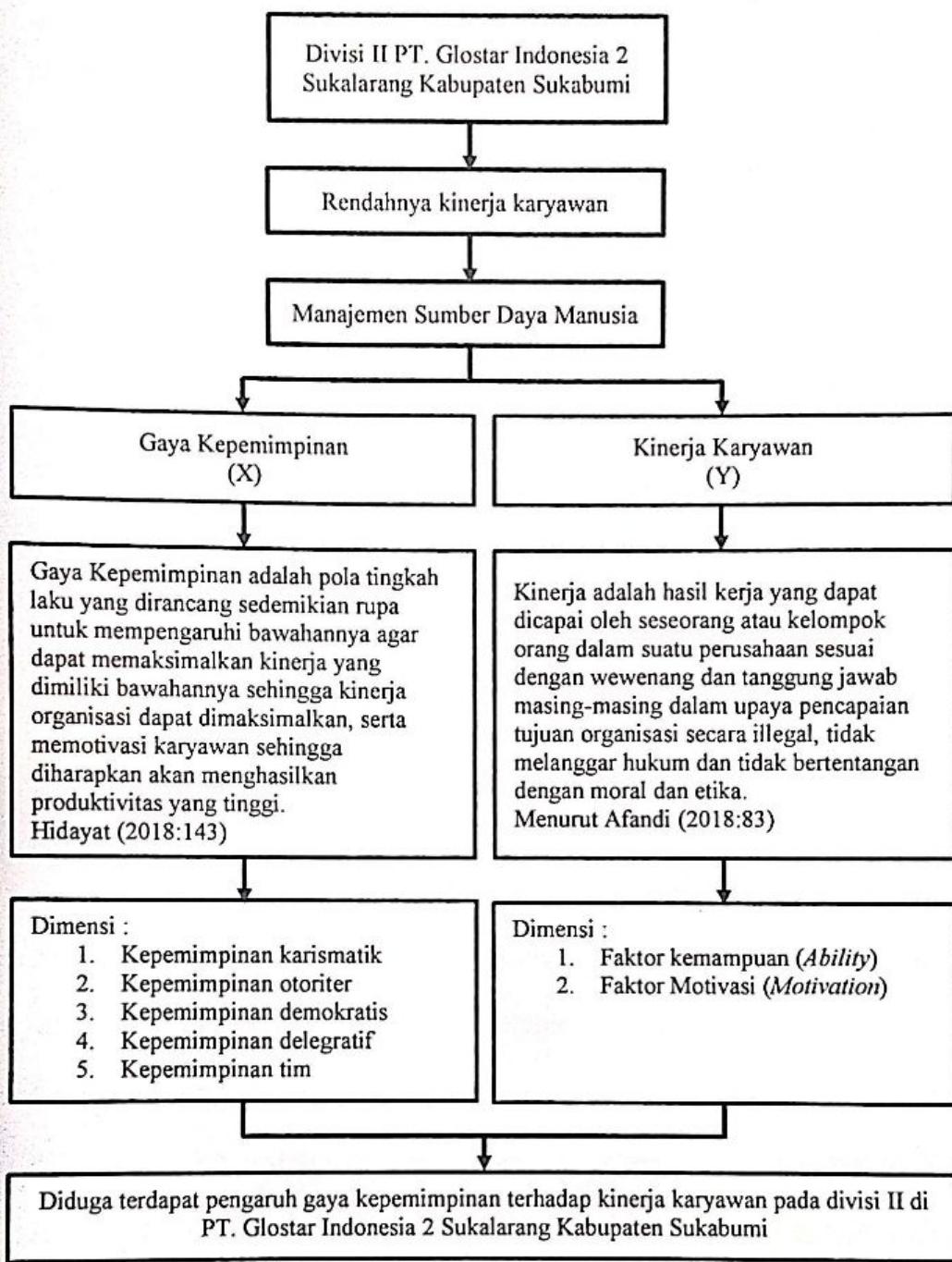
Pimpinan yang satu ini dibentuk dari hasil diskusi bersama dalam sebuah tim. Seorang pemimpin mampu untuk bekerja sama dengan tim untuk mencapai visi dan misi telah disepakati.

Sedangkan kinerja karyawan menurut Afandi (2018:83) "Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu sebagai berikut:

1. Faktor Kemampuan (*Ability*);
2. Faktor Motivasi (*Motivation*).

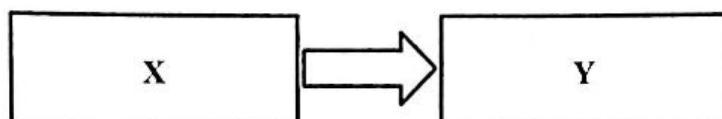
Agar hubungan dari setiap teori yang dikemukakan diatas dapat dimengerti dengan maksimal maka penulis membuat kerangka pemikiran dalam bentuk gambar berikut:



Sumber : Data diolah

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran Penelitian

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini akan dibatasi pada kajian gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian untuk memperjelas antara variabel X dan Y maka dapat digambarkan paradigma penelitian sebagai berikut :



Sumber : Data diolah

Gambar 1.2
Paradigma penelitian

Keterangan :

X : Gaya kepemimpinan

Y : Kinerja Karyawan

1.6 Hipotesis penelitian

Menurut Sugiyono (2017:63) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.

Dari uraian di atas maka hipotesis penelitian disusun sebagai berikut: "Diduga terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada divisi II PT. Glostar Indonesia 2 Sukalarang Kabupaten Sukabumi".

1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Glostar Indonesia 2 Sukalarang Kabupaten Sukabumi yang berlokasi di Jln. Raya Sukabumi-Cianjur km. 13, Desa Titisan, Kec. Sukalarang, Kabupaten Sukabumi, Jawa Barat.

Adapun penelitian ini dilaksanakan dalam kurun waktu 6 bulan, yaitu dari bulan Maret 2022 s.d. Agustus 2022.

**Tabel 1.2
Jadwal Penelitian**

| No. | Kegiatan | Pelaksanaan | | | | | |
|-----|-------------------------|-------------|----------|----------|----------|----------|-----------|
| | | Mar 2022 | Apr 2022 | Mei 2022 | Jun 2022 | Jul 2022 | Agst 2022 |
| 1 | Pra Penelitian | X | | | | | |
| 2 | Pengumpulan data | | X | | | | |
| 3 | Analisis Data | | | X | | | |
| 4 | Penyusunan laporan | | | | X | | |
| 5 | Seminar UP | | | | | X | |
| 5 | Bimbingan dan Perbaikan | | | | | X | X |
| 6 | Sidang Skripsi | | | | | | X |

Sumber: Data diolah

DAFTAR PUSTAKA

- Alex, S., Nitisemito, 2017. *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia: Jakarta
- Almasdi, Yunus. 2006. *Aspek Sikap Mental dalam Manajemen Dosen Indonesia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Manajemen Penelitian*. Cetakan Ketujuh. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta
- Bangun, Wilson. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Barnawi, dan Arifin, M. 2012. *Manajemen Sarana dan Prasarana Sekolah*. Ar-Ruzz Media: Jakarta.
- Bohlander, George., and Snell, Scott. 2014. *Principles of Human Resource Management*, 15th ed. Mason, OH: South Western-Cengage Learning.
- Dessler, Gary. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Bahasa Indonesia, Jilid 2. Jakarta : Prenhalindo
- Gouzali, Saydam. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djambatan
- Griffin, 2011. *Manajemen*. alih bahasa Gina Gania. Jakarta: Erlangga
- Handoko, T. Hani, 2017. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Ed/Cet. 2/5. Yogyakarta: BPFE Anggota IKAPI
- Hartatik, Indah Puji. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*, Jogjakarta: Laksana
- Hasibuan, Malayu. S. P. 2017. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hidayat. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- M. Nazir. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Buku 1 & 2.Jakarta: Penerbit Erlangga
- Mangkunegara, Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan ke-2. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset

- Mathis, Robert L. dan Jackson, John H.. 2012, *manajemen sumber daya manusia*, buku 2, alih bahasa. Jakarta: Salemba empat
- Moleong, L. J. 2010. Metodologi Penelitian Kualitatif. Remaja Rosda karya: Bandung.
- Muchdarsyah, Sinungan. 2014. Prduktivitas Apa dan Bagaimana. Jakarta: Bumi Aksara.
- Payaman, Simanjuntak J. 2015. Manajemen dan Evaluasi kinerja, Fakultas Ekonomi UI: Jakarta.
- Prawirosentono, Suryadi. 2016. Kebijakan Kinerja Karyawan. BPFE: Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Radja Grapindo Persada: Jakarta.
- Rowley, Chris dan Jackson, Keith. 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia: The Key Concepts*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Sedarmayanti. 2014. Menajemen Sumber Daya Manusia. PT. Refika Aditama: Bandung.
- Siagian, Sondang P. 2016. *Kiat Meningkatkan Prestasi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Singarimbun, Masri dan Effendi, Sofian. 2011. Metode Penelitian Survai. Pustaka LP3ES: Jakarta
- Soerjono, Soekanto. 2013. Peranan Sosiologi Suatu Pengantar, Edisi Baru. Rajawali Pers: Jakarta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edi. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Suwatno & Priansa, D. 2011. *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta
- Syamsuddin. 2018. Manajemen Keuangan Perusahaan. PT. Raja Grafindo. Persada: Jakarta.

- Terry, George dan Leslie W. Rue. 2015. Dasar-Dasar Manajemen. Cetakan kesebelas. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- The Liang Gie. 2013. Administrasi Perkantoran Modern, Edisi Keempat. Yogyakarta: Liberty.
- Wahyudi. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Sulita Bandung
- Wibowo. 2012. Manajemen Kinerja, Cetakan ke-3. Rajawali Pers: Jakarta
- Widodo, Supardo Eko. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Pustaka Pelajar: Yogyakarta.