

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN MINIMARKET INDOMARET
KABUPATEN MAROS**

SKRIPSI

**FIRHAN
1560302316**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUSLIM MAROS
2019**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN MINIMARKET INDOMARET KABUPATEN
MAROS**

SKRIPSI

Diajukan kepada Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muslim Maros
Untuk memenuhi Persyaratan
Guna memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi

FIRHAN

1560302316

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUSLIM MAROS
2019**

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Proposal Penelitian : **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Mini Market Indomaret Kabupaten Maros**

Nama Mahasiswa : **Firhan**

Nomor Induk Mahasiswa : **1560302316**

Program Studi : **Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

Konsentrasi : **Manajemen Keuangan**

Setelah diteliti dan diperiksa ulang, maka skripsi ini telah memenuhi syarat untuk disetujui.

Maros, 17 Juli, 2019

Pembimbing I

Pembimbing II



Dr. Muhammad Ismail Pabo, SE., M.Si



Nurwahidah, SE., M.Si

Mengetahui :
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muslim Maros



Dr. Dahlan SE., MM.
Nip. 19581231 197907 1 038

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN MINIMARKET INDOMARET
KABUPATEN MAROS**

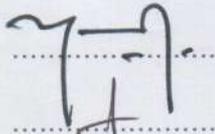
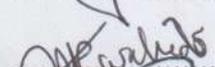
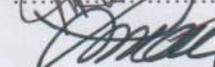
disusun oleh:

Firhan

1560302316

Telah diujikan dan diseminarkan
pada tanggal 29 Juli 2019

TIM PENGUJI

Nama	Jabatan	Tanda Tangan
H. Ahmad Yusdarwin Waworuntu, S.E., M.M.	Ketua	
Zainal Abidin, S.E., M.Si.	Anggota	
Nurwahidah M., S.E., M.Si.	Anggota	
Dr. Muhammad Ismail Pabo, S.E., M.Si.	Anggota	

Maros, 20 Agustus 2019
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muslim Maros
Dekan,




Dr. Dahlan, S.E., M.M.
NIDN. 0931125807

KATA PENGANTAR

Assalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,

Segala puji kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat, Taufik dan Hidayah-nya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan lancar. Shalawat serta salam semoga senantiasa dilimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW, yang telah berhasil membawa ummatnya dari zaman Jahiliyah menuju zaman Islamiyah dengan akhlak yang mulia.

Dengan rasa syukur yang dalam penulis akhirnya dapat menyelesaikan Hasil Penelitian/Skripsi yang berjudul “ **Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Minimarket Indomaret Kabupaten Maros**” sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana dalam ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Maros (UMMA).

Dengan selesainya penyusunan Hasil Penelitian/Skripsi ini, penulis menyampaikan terimakasih kepada seluruh pihak yang telah memberikan bantuan moril dan material, baik secara langsung ataupun tidak langsung. Untuk itu, penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada :

1. Terimakasih kepada kedua Orang tua dan keluarga tercinta dengan penuh kasih sayang dan kesabaran telah membesarkan dan mendidik kami sehingga dapat menempuh pendidikan layak dan memberikan support penuh.
2. Prof . Nurul Ilmi Idrus, M.Sc., Ph.D. Selaku Rektor Universitas Muslim Maros (UMMA)
3. Bapak Dr. Dahlan, S.E.,M.M. dan jajarannya. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Maros (UMMA)
4. Ibu Nur Pratiwi, S.E., M.Sc. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Maros (UMMA)
5. Bapak Dr. Muhammad Ismail Pabo, S.E.,M.Si. Selaku Pembimbing I Terima kasih arahan, bimbingan dan bantuan yang telah diberikan kepada penulis sehingga Hasil Penelitian/Skripsi ini dapat terselesaikan.
6. Ibu Nurwahidah, S.E., M.Si. Selaku Pembimbing II Terima kasih arahan, bimbingan dan bantuan yang telah diberikan kepada penulis sehingga Hasil Penelitian/Skripsi ini dapat terselesaikan.
7. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Maros (UMMA) yang telah mengamalkan ilmunya kepada penulis sehingga akhirnya penyusunan Hasil Penelitian/Skripsi ini.
8. Teman-teman sejurusan Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)
9. Semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu per satu yang telah berkenan memberikan bantuan kepada penulis.

Penulis menyadari bahwa penyusunan Hasil Penelitian/Skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, untuk itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran konstruktif demi kesempurnaan Hasil Penelitian/Skripsi ini. Semoga Hasil Penelitian/Skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan para pembacanya Aamiin.

Maros, 15 Juli 2019

Penyusun

DAFTAR ISI

	halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Manajemen Sumber Daya Manusia	6
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	6
2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia..	9
B. Kepemimpinan	11
1. Pengertian Kepemimpinan.....	11
2. Tipe Kepemimpinan	13
3. Ciri-Ciri Kepemimpinan	15
C. Gaya Kepemimpinan.....	16
1. Pengertian Gaya Kepemimpinan	16
2. Macam-Macam Gaya Kepemimpinan	17
3. Fakto Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan	20

4. Indikator Gaya Kepemimpinan.....	21
D. Kinerja.....	22
E. Analisis Regresi	26
F. Penelitian Terdahulu	29
G. Kerangka Pikir.....	31
H. Hipotesis	33
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Tempat dan Waktu Penelitian	35
B. Jenis dan Sumber Data.....	35
C. Teknik Pengumpulan Data.....	37
D. Populasi dan Sampel	38
E. Metode Analisis dan Pengujian Analisis.....	39
F. Definisi Operasional Variabel.....	42
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	
A. Sejarah Perusahaan	44
B. Visi dan Misi Perusahaan.....	44
C. Struktur Organisasi Minimarket Indomaret	44
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Karakteristik respondent.....	54
B. Variabel Penelitian	57
C. Analisis Penelitian	60
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Kesimpulan	67
B. Saran.....	68

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

2.1 Penelitian Terdahulu.....	31
3.1 Interpretasi Koefisien Korelasi.....	42
3.2 Operasional Variabel.....	44
5.1 Frekuensi Umur Responden.....	55
5.2 Frekuensi Jenis Kelamin Responden.....	56
5.3 Frekuensi Umur Responden.....	56
5.4 Distribusi Jawaban Responden.....	58
5.5 Distribusi Jawaban Responden.....	59
5.6 Hasil Uji Item Variabel Gaya Kepemimpinan.....	60
5.7 Hasil Uji Item Variabel Kinerja Karyawan.....	61
5.8 Uji Reliabilitas.....	62
5.9 Uji Regresi Linear Sederhana.....	63
5.10 Koefisien Korelasi.....	64
5.11 Interpretasi Koefisien Korelasi.....	64
5.12 Perbandingan antara nilai t_{hitung} dengan t_{tabel}	66

DAFTAR GAMBAR

2.1 Kerangka Fikir.....	33
3.1 Struktur Organisasi Minimarket Indomaret.....	50

ABSTRAK

FIRHAN, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Minimarket Indomaret Kabupaten Maros (dibimbing oleh Muhamad Ismail Pabo dan Nurwahidah).*

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Minimarket Indomaret Kabupaten Maros. Dari penelitian diharapkan memberikan kontribusi bagi pihak Minimarket Indomaret Kabupaten Maros. Metode analisis penelitian regresi linear sederhana, Uji validitas, Uji reliabilitas, Koefisien korelasi, Koefisien Determinasi dan Uji t. Dengan mengukur tingkat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Minimarket Indomaret. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh signifikan dari hasil Uji t variabel Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X) t_{hitung} sebesar (5,218) sedangkan t_{tabel} (1,67303) maka dapat disimpulkan t_{hitung} hitung lebih besar dari t_{tabel} sehingga dapat disimpulkan Variabel Gaya Kepemimpinan Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia sangatlah berperang penting dalam suatu organisasi baik itu organisasi formal ataupun informal karena sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang penting, mengingat bahwa seluruh perusahaan menggunakan tenaga manusia sebagai pengendali atau pengarah dalam suatu pekerjaan. Manusia merupakan individu yang unik karena memiliki perbedaan satu sama lain namun bisa bekerjasama dan berinteraksi dengan cara yang berbeda-beda. Oleh karena itu perlu adanya aturan atau pengorganisasian agar interaksi yang mereka lakukan dapat terarah sehingga tujuan dalam suatu organisasi dapat tercapai.

Dalam pencapaian tujuan organisasi banyak terdapat unsur-unsur yang menjadi hal penting dalam pemenuhannya, sumber daya yang telah tersedia apabila tidak dikelola dengan baik maka tujuan yang telah direncanakan tidak akan tercapai, sehingga peranan pemimpin sangat berpengaruh terhadap tercapainya tujuan yang telah direncanakan. Karena dengan adanya pemimpin sumber daya manusia dapat lebih terarah dan terkontrol.

Kepemimpinan biasanya sangat berhubungan erat dengan seorang manajer. Seorang manajer biasanya disebut pemimpin yang dapat mengelolah sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan. Namun

dalam menjalankan suatu kegiatan dalam organisasi tertentu saja tidak mudah, karena pada saat menjalankannya tentu saja akan mengalami rintangan maupun hambatan. Salah satu hambatan dan rintangan yang terjadi adalah kinerja karyawan yang tidak baik. Hal ini biasanya disebabkan karena hubungan antara pimpinan dengan karyawan tidak terjalin dengan baik, sehingga menimbulkan rasa ketidak senangan terhadap pekerjaan pada perusahaan/organisasi.

Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda-beda dalam memimpin para bawahannya hal ini diartikan sebagai gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pimpinan untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian. Seorang pemimpin harus mampu menunjukkan kemampuannya mempengaruhi perilaku orang-orang kearah tercapainya suatu tujuan tertentu.

Selain dari hal gaya kepemimpinan yang ditunjukkan seorang pemimpin untuk memberikan arahan kepada bawahan, hal penting lain yang harus dipahami oleh seorang pemimpin bahwa mengatur pegawai atau karyawan adalah hal yang sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pikiran, status, perasaan, keinginan dan latar belakang yang berbeda-beda yang dibawa kedalam organisasi. Pegawai atau karyawan tidak dapat dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin, gedung, dan modal, mereka merupakan aset yang sangat berharga yang dimiliki oleh organisasi. tujuan

tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif pegawai, meskipun alat-alat yang digunakan perusahaan begitu canggihnya. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya jika peran aktif pegawai tidak diikuti sertakan. Sehingga untuk memadukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan pegawai, seorang pemimpin harus mengintegrasikan kedua hal tersebut.

Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan ditentukan dari seberapa besar kemampuan dan keterampilan seorang pemimpin dalam mengarahkan dan meningkatkan kinerja karyawan yang dimilikinya. Pemimpin harus mampu mengontrol, mengarahkan, memberikan contoh, menanamkan kedisiplinan dan menyatukan setiap variasi karakter agar dapat saling melengkapi dalam menjalankan tugas yang diberikan. Melalui hal tersebut maka akan tercipta rasa tanggung jawab pada setiap karyawan yang diberikan amanah.

Sikap dan perilaku pemimpin sangat besar pengaruhnya terhadap organisasi atau perusahaan yang dipimpinnya hal ini dapat berpengaruh terhadap produktivitas organisasi. Tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat dalam organisasi untuk bekerja dengan baik. Seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya harus memiliki keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan yang ditekuninya. Namun kadang kala pimpinan kerap kali memerintah para

karyawan dengan sesuka hati tanpa memperhatikan kondisi karyawan tersebut. Sehingga hal tersebut akan berdampak pada kinerja karyawan yang kurang baik. Ketidak mampuan karyawan menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab mereka bukan disebabkan karena karyawan tersebut tidak mampu menjalankan tugasnya dengan baik. Namun hal ini dapat terjadi karena karyawan tidak mampu menyesuaikan gaya kepemimpinan para pemimpinnya sehingga karyawan tersebut merasa kurang dihargai oleh pimpinan yang ada di perusahaan atau organisasi.

Hal ini dapat dilihat pada perusahaan minimarket indomaret maros. Dimana kinerja karyawan masih dinilai kurang maksimal, karena sering kali karyawan tidak masuk kerja dengan alasan yang bervariasi. Performa toko juga sering kali mengalami penurunan disebabkan kinerja personil toko yang kurang baik, sering bermalas-malasan dalam mengerjakan tugas yang telah diberikan, tidak menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu, dan tingkat kedisiplinan yang sangat kurang. Tentu ini akan memberikan efek cukup buruk bagi keberlangsungan mekanisme kerja di perusahaan tersebut.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di atas, peneliti tertarik mengangkat judul penelitian yaitu **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Minimarket Indomaret Kabupaten Maros”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan tersebut, maka di rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Minimarket Indomaret Kabupaten Maros ?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Minimarket Indomaret Kabupaten Maros.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran terhadap ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat praktis

a. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan informasi kepada PT. Indomarco Prismaatama tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi Penulis

Sebagai bahan tambahan pengetahuan dan pengalaman bagi penulis, sekaligus bisa menjadi bahan acuan pada pihak lain yang melakukan penelitian lanjutan pada objek yang sama.

c. Bagi Akademik

Sebagai acuan sejauh mana hubungan antara teori yang diperoleh di perkuliahan dengan kondisi nyata yang ada di lapangan, dan sebagai tambahan literature kepustakaan kampus di bidang penelitian tentang gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia (SDM) dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia. Istilah “manajemen” mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya memmanage (mengelola) sumber daya manusia.

Menurut Nawawi (2014:44) sumber daya manusia adalah orang yang bekerja dan berfungsi sebagai aset organisasi atau perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya (kuantitatif), dan SDM merupakan potensi yang menjadi penggerak organisasi.

Sumber Daya Manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akan perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya. Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan.

Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial (Marwansyah, 2010: 3).

Selanjutnya Menurut Malayu Hasibuan (2010), sumber daya manusia merupakan kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Kemampuan sumber daya manusia tidak dapat dilihat dari satu sisi saja, namun harus mencangkup keseluruhan dari daya pikir dan juga daya fisiknya.

Seorang karyawan misalnya, sebagai sumber daya manusia yang bekerja di kantor, kemampuan pikir tentunya harus ia gunakan untuk memecahkan segala persoalan pada pekerjaannya. Kegiatan ini harus juga didukung dengan kemampuan fisiknya untuk bisa mengatasi rasa lelah ketika harus duduk selama lebih kurang 8 jam menghadap komputer.

Hampir sama dengan Malayu Hasibuan, Veithzal Rivai (2011:30) mendefinisikan sumber daya manusia sebagai seorang yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan usaha pencapaian tujuan organisasi. Setiap organisasi atau perusahaan tentunya memiliki tujuan yang berbeda-beda,

maka dari itu kemampuan sumber daya manusia yang dibutuhkan pun akan berbeda pada tiap-tiap perusahaan.

Meskipun kemampuan sumber daya manusia bersifat fleksibel, namun kata-kata 'siap' dan 'mau' dari definisi Rivai di atas harus menjadi poin yang digarisbawahi. Sebaik apapun kemampuan sumber daya manusia tidak akan mampu menghasilkan *output* maksimal jika kemampuannya tersebut tidak bersifat praktis atau dengan kata lain 'tidak siap pakai'. Selain itu, kemampuan juga tidak akan berarti apa-apa jika individu sebagai sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan tidak mau memberikan sumbangan usahanya di tempat tersebut.

Selanjutnya menurut Veithzal Rivai (2011:58) sumber daya manusia ia sebut sebagai salah satu unsur masukan (*input*) yang nantinya akan diubah menjadi keluaran (*output*) berupa barang atau jasa untuk mencapai tujuan perusahaan. Sebagai *input*, sumber daya manusia tidak dapat menjadi unsur tunggal, melainkan harus dikombinasikan pula bersama unsur lainnya seperti modal, bahan, mesin, metode dan juga teknologi.

Selain menurut para ahli, terminologi sumber daya manusia juga telah didefinisikan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia. Pengertian sumber daya manusia menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah potensi manusia yang dapat dikembangkan untuk proses produksi. Potensi sumber daya manusia berbeda-beda pada tiap individu. Untuk bisa mengembangkan

potensi sumber daya manusia yang berbeda-beda tersebut, dibutuhkan suatu sistem manajemen unik yang dinamakan manajemen sumber daya manusia.

Adapun definisi manajemen yang dikutip oleh Malayu S.P. Hasibuan (2012:1) menyatakan “manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”.

Sedangkan menurut G.R. Terry (2010:16) menjelaskan bahwa “Manajemen merupakan suatu proses khas yang terdiri atas tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian untuk menentukan serta mencapai tujuan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya”.

Selanjutnya menurut Samsudin (2010:43) mengemukakan bahwa manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*), dan pengawasan (*controlling*).

Adapun fungsi-fungsi manajemen Sumber Daya Manusia menurut Hasibuan (2010:21), yaitu :

a. Perencanaan (Planning)

Para manajer yang efektif menyadari bahwa sebagian besar dari waktu mereka harus disediakan untuk perencanaan. Bagi manajer sumber daya manusia, perencanaan berarti penentuan program perusahaan yang

akan membantu tercapainya sasara. Dengan perkataan lain proses penentuan sasaran akan melibatkan partisipasi aktif dan penuh dari manajer sumber daya manusia dengan keahliannya dalam bidang sumber daya manusia.

b. Pengorganisasian (Organizing)

Setelah apa yang akan dilakukan diputuskan maka perlu dibuat organisasi untuk melaksanakannya, organisasi adalah alat untuk mencapai tujuan. Jika telah ditentukan bahwa fungsi-fungsi sumber daya manusia tertentu akan membantu ke arah tercapainya sasaran perusahaan, maka manajer sumber daya manusia harus menyusun suatu organisasi dengan merancang struktur hubungan antara pekerjaan, personalia dan faktor-faktor fisik. Karena rumitnya hubungan antara jabatan-jabatan yang ada, banyak pimpinan perusahaan yang mengharapkan agar manajer sumber daya manusia bisa memberikan saran untuk organisasi secara keseluruhan.

c. Pengarahan (Directing)

Jika kita sudah memiliki rencana dan organisasi untuk melaksanakannya, maka fungsi selanjutnya adalah melaksanakan pekerjaan tersebut. Tetapi telah terbukti bahwa fungsi yang menghidupkannya menjadi semakin penting. Maka definisi dari fungsi di atas diberi nama pengarahan, tetapi fungsi tersebut mungkin dapat diberi nama lain seperti motivasi, pelaksanaan, atau memberikan perintah. Banyak sekali kesulitan yang

dihadapi dalam menyuruh orang lain untuk bekerja dengan efektif, meskipun tingkat kesulitan itu tentu bermacam-macam.

d. Pengendalian (Controlling)

Fungsi yang keempat dari manajemen adalah fungsi pengawasan, yaitu mengamati dan membandingkan pelaksanaan dengan rencana dan mengoreksinya jika terjadi penyimpangan atau, kalau perlu, menyesuaikan kembali rencana yang dibuat. Dengan demikian pengawasan adalah fungsi manajemen yang menyangkut masalah pengaturan berbagai kegiatan sesuai dengan rencana sumber daya manusia, yang dirumuskan sebagai dasar analisa dari tujuan organisasi yang fundamental.

B. Kepemimpinan

1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah sebuah kemampuan atau kekuatan dalam diri seseorang untuk mempengaruhi orang lain dalam hal bekerja, dimana tujuannya adalah untuk mencapai target (*goal*) organisasi yang telah ditentukan.

Menurut Indriyo Gitosudarmo dan I Nyoman Sudita (Sunyoto, 2012: 34) kepemimpinan adalah sebagai suatu proses mempengaruhi aktivitas dari individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasu tertentu. Sedangkan menurut Hersey dan Blanchart (Sunyoto, 2012: 34), kepemimpinan adalah setiap upaya seseorang yang mencoba untuk

mempengaruhi tingkah laku atau kelompok, upaya untuk mempengaruhi tingkah laku ini bertujuan mencapai tujuan perorangan, tujuan teman, atau bersama-sama dengan tujuan organisasi yang mungkin sama atau berbeda.

Sedangkan menurut Samsudin (2009:287) kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan meyakinkan dan menggerakkan orang lain agar mau bekerja sama di bawah kepemimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Kemudian menurut Rachmawati (2004: 67) kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan mempengaruhi kelompok ke arah pencapaian tujuan atau suatu usaha menggunakan gaya mempengaruhi dan tidak memaksa untuk memotivasi individu dalam mencapai tujuan.

Jika memperhatikan beberapa definisi kepemimpinan di atas, terlihat bahwa kepemimpinan adalah bagian penting dari manajemen, tetapi bukan semuanya. Sehingga dalam hal ini para manajer harus merencanakan dan mengorganisasikan, tetapi peran utama pemimpin adalah mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan baik.

Pemimpin yang baik harus dipandang sebagai peran khusus atau proses pemberian pengaruh. Proses yang disengaja dari seseorang untuk menekankan pengaruhnya yang kuat terhadap orang lain untuk membimbing, membuat struktur, memfasilitasi aktivitas, dan hubungan di dalam kelompok atau organisasi.

2. Tipe Kepemimpinan

Tipe-Tipe Kepemimpinan Menurut pendapat Siagian (2009: 74-83) ada lima tipe kepemimpinan yang ada pada diri seorang pemimpin, diantaranya adalah sebagai berikut:

a. Tipe Otoriter

Merupakan tipe seorang pemimpin yang tergolong sebagai orang yang otoriter memiliki ciri-ciri yang pada umumnya negatif. Ciri-cirinya sebagai berikut:

1. Penonjolan diri yang berlebihan sebagai simbol keberadaan organisasi hingga cenderung bersikap bahwa dirinya dan organisasi adalah identik. Dengan demikian, yang bersangkutan memandang dan memperlakukan organisasi sebagai miliknya.
2. Kegemarannya yang suka menonjolkan diri sebagai penguasa tunggal dalam organisasi dan tidak dapat menerima adanya orang lain dalam organisasi yang potensial menyaingi dirinya.
3. Pemimpin yang otoriter biasanya dihinggapi sikap gila kehormatan dan menggemari berbagai upacara atau seremoni yang menggambarkan kehebatannya.
4. Tujuan pribadinya sama dengan tujuan organisasi. Ciri ini merupakan "konsekuensi" dari tiga ciri yang disebut terdahulu. Dengan ciri ini timbul persepsi kuat dalam dirinya bahwa para anggota organisasi mengabdikan kepadanya.

5. Karena pengabdian para karyawan dianggap sebagai pengabdian yang sifatnya pribadi, loyalitas karyawan merupakan tuntutan yang sangat kuat. Demikian kuatnya sehingga mengalahkan kriteria kekayaan yang lain seperti kinerja, kejujuran, serta penerapan norma-norma, moral dan etika.

b. Tipe Paternalistik

Pengalaman para praktisi dan penelitian para ahli menunjukkan bahwa banyak pejabat pemimpin dalam berbagai jenis organisasi termasuk organisasi bisnis tergolong pada tipe ini

c. Tipe Laissez Faire

Tipe ini ditandai oleh ciri-ciri yang mungkin dapat dikatakan “aneh” dan sulit membayangkan situasi organisasional dimana tipe ini dapat digunakan secara efektif.

d. Tipe Demokratik

Tidak sedikit orang yang mendambakan atasan yang tergolong sebagai pemimpin yang demokratik. Bahkan ada pendapat yang mengatakan bahwa tipe inilah yang ideal.

e. Tipe Kharismatik

Ciri utama pemimpin tipe kharismatik yaitu bahwa ia mempunyai daya tarik kuat bagi orang lain sehingga orang lain itu bersedia mengikutinya tanpa selalu bisa menjelaskan apa penyebab kesediaan itu.

3. Ciri-Ciri Kepemimpinan

Seorang pemimpin paling sedikit harus memimpin bawahan untuk mencapai tujuan organisasi, mampu menangani hubungan antar karyawan, mempunyai interaksi antarpersonel yang baik, mempunyai kemampuan untuk bisa menyesuaikan diri dengan keadaan. Menurut Samsudin (2009: 293-294), ada beberapa sifat pemimpin yang berguna dan dapat dipertimbangkan adalah sebagai berikut:

1. Keinginan untuk Menerima Tanggung Jawab Seorang pemimpin yang menerima kewajiban untuk mencapai suatu tujuan berarti bersedia bertanggung jawab pada pimpinannya atas segala yang dilakukan bawahannya.
2. Kemampuan untuk "*Perceptive*" *Perceptive* adalah menunjukkan kemampuan untuk mengamati atau menemukan kenyataan dari suatu lingkungan. Setiap pimpinan harus mengenal tujuan organisasi sehingga ia dapat bekerja untuk membantu mencapai tujuan tersebut.
3. Kemampuan Bersikap Objektif
Objektivitas adalah kemampuan untuk melihat suatu peristiwa atau merupakan perluasan dari kemampuan persepsi. Objektivitas membantu pimpinan untuk meminimumkan faktor-faktor emosional dan pribadi yang mungkin mengaburkan realitas.
4. Kemampuan untuk Menentukan Prioritas

Kemampuan ini sangat diperlukan karena pada kenyataannya masalah-masalah yang harus dipecahkan bukan datang satu per satu, melainkan datang bersamaan dan berkaitan antara satu dengan yang lainnya.

5. Kemampuan untuk Berkomunikasi

Kemampuan untuk memberikan dan menerima informasi merupakan keharusan bagi seorang pemimpin. Oleh karena itu, pemberian perintah dan penyampaian informasi kepada orang lain mutlak perlu dikuasai.

C. Gaya Kepemimpinan

1. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan pimpinan atau pemimpin dalam mempengaruhi bawahan atau orang lain, agar tercapai apa yang diinginkannya. Batasan gaya kepemimpinan adalah suatu pengertian yang bersifat umum bahwa istilah ini memberikan definisi tentang makna kepemimpinan berdasarkan tujuan gaya yang cenderung dilihat dari sosok kepemimpinan pemimpin berdasarkan gaya yang diterapkan.

Terkadang gaya kepemimpinan dipahami sebagai kekuatan untuk menggerakkan atau mempengaruhi orang. Kepemimpinan sebagai sebuah alat, sarana atau proses untuk membujuk orang agar bersedia melakukan sesuatu secara sukarela. Ada beberapa faktor yang menggerakkan orang yaitu karena ancaman, penghargaan, otoritas dan bujukan.

Uraian ini memberikan pemahaman bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu bagian yang integral antara orang yang memimpin dan orang yang dipimpin dalam suatu kelompok atau organisasi untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Thoha (2013:49) bahwa Gaya Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.

Sedangkan Rivai (2014:42) menyatakan Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin . Gaya kepemimpinan yang menunjukkan, secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba memengaruhi kinerja bawahannya.

2. Macam-Macam Gaya Kepemimpinan

Keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahan banyak dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Beberapa ahli

mengemukakan pendapat tentang macam-macam gaya kepemimpinan, adalah sebagai berikut :

Gaya kepemimpinan menurut Thoha (2013:49) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan terbagi menjadi dua kategori gaya yang ekstrem yaitu :

1. Gaya kepemimpinan otokratis, gaya ini dipandang sebagai gaya yang di dasarkan atas kekuatan posisi dan penggunaan otoritas.
2. Gaya kepemimpinan demokratis, gaya ini dikaitkan dengan kekuatan personal dan keikutsertaan para pengikut dalam proses pemecahan masalah dan pengambilan keputusan.

Sedangkan menurut pendapat Hasibuan (2007:170) gaya kepemimpinan dibagi menjadi tiga bagian, yaitu :

1. Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan Otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau kalau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan. Orientasi kepemimpinannya difokuskan hanya untuk peningkatan produktivitas kerja karyawan dengan kurang memperhatikan perasaan dan kesejahteraan bawahan.

2. Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan Partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan. Bawahan harus berpartisipasi memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan. Pemimpin dengan gaya partisipatif akan mendorong kemampuan bawahan mengambil keputusan. Dengan demikian, pimpinan akan selalu membina bawahan untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar.

3. Kepemimpinan Delegatif

Kepemimpinan Delegatif apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenangnya kepada bawahan dengan agak lengkap. Dengan demikian, bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemimpin tidak peduli cara bawahan mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawahan. Pada prinsipnya pemimpin bersikap menyerahkan dan mengatakan kepada bawahan inilah pekerjaan yang harus saudara kerjakan, saya tidak peduli, terserah saudara bagaimana mengerjakannya asal pekerjaan tersebut bisa diselesaikan dengan baik. Dalam hal ini bawahan dituntut memiliki kematangan dalam pekerjaan (kemampuan) dan kematangan psikologis (kemauan). Kematangan

pekerjaan dikaitkan dengan kemampuan untuk melakukan sesuatu yang berdasarkan pengetahuan dan keterampilan. Kematangan psikologis dikaitkan dengan kemauan atau motivasi untuk melakukan sesuatu yang erat kaitannya dengan rasa yakin dan keterikatan.

Gaya kepemimpinan menurut Sutikno (2014:35) mengatakan gaya kepemimpinan atau perilaku kepemimpinan atau sering disebut Tipe Kepemimpinan. Tipe kepemimpinan yang luas dikenal dan diakui keberadaannya adalah sebagai berikut :

1. Tipe Otokratik

Tipe kepemimpinan ini menganggap bahwa kepemimpinan adalah hak pribadinya (pemimpin), sehingga ia tidak perlu berkonsultasi dengan orang lain dan tidak boleh ada orang lain yang turut campur. Seorang pemimpin yang tergolong otokratik memiliki serangkaian karakteristik yang biasanya dipandang sebagai karakteristik yang negatif. Seorang pemimpin otokratik adalah seorang yang egois. Seorang pemimpin otokratik akan menunjukkan sikap yang menonjolkan keakuannya, dan selalu mengabaikan peranan bawahan dalam proses pengambilan keputusan, tidak mau menerima saran dan pandangan bawahannya.

2. Tipe Kendali Bebas atau Masa Bodo (Laissez Faire)

Tipe kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari tipe kepemimpinan otokratik. Dalam kepemimpinan tipe ini sang pemimpin biasanya menunjukkan perilaku yang pasif dan seringkali menghindar diri dari

tanggung jawab. Seorang pemimpin yang kendali bebas cenderung memilih peran yang pasif dan membiarkan organisasi berjalan menurut temponya sendiri. Disini seorang pemimpin mempunyai keyakinan bebas dengan memberikan kebebasan yang seluas-luasnya terhadap bawahan maka semua usahanya akan cepat berhasil.

3. Tipe Paternalistik

Persepsi seorang pemimpin yang paternalistik tentang peranannya dalam kehidupan organisasi dapat dikatakan diwarnai oleh harapan bawahan kepadanya. Harapan bawahan berwujud keinginan agar pemimpin mampu berperan sebagai bapak yang bersifat melindungi dan layak dijadikan sebagai tempat bertanya dan untuk memperoleh petunjuk, memberikan perhatian terhadap kepentingan dan kesejahteraan bawahannya. Pemimpin yang paternalistik mengharapkan agar legitimasi kepemimpinannya merupakan penerimaan atas peranannya yang dominan dalam kehidupan organisasi.

4. Tipe Kharismatik

Seorang pemimpin yang kharismatik memiliki karakteristik khusus yaitu daya tariknya yang sangat memikat, sehingga mampu memperoleh pengikut yang sangat besar dan para pengikutnya tidak selalu dapat menjelaskan secara konkrit mengapa orang tersebut itu dikagumi. Hingga sekarang, para ahli belum berhasil menemukan sebab-sebab mengapa

seorang pemimpin memiliki kharisma. Yang diketahui ialah bahwa pemimpin yang demikian mempunyai daya penarik yang amat besar.

5. Tipe Militeristik

Pemimpin tipe militeristik berbeda dengan seorang pemimpin organisasi militer. Pemimpin yang bertipe militeristik ialah pemimpin dalam menggerakkan bawahannya lebih sering mempergunakan sistem perintah, senang bergantung kepada pangkat dan jabatannya, dan senang kepada formalitas yang berlebih-lebihan. Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahannya, dan sukar menerima kritikan dari bawahannya.

6. Tipe Pseudo-demokratik

Tipe ini disebut juga kepemimpinan manipulatif atau semi demokratik. Tipe kepemimpinan ini ditandai oleh adanya sikap seorang pemimpin yang berusaha mengemukakan keinginan-keinginannya dan setelah itu membuat sebuah panitia, dengan berpura-pura untuk berunding tetapi yang sebenarnya tiada lain untuk mengesahkan saran-sarannya. Pemimpin seperti ini menjadikan demokrasi sebagai selubung untuk memperoleh kemenangan tertentu. Pemimpin yang bertipe pseudo-demokratik hanya tampaknya saja bersikap demokratis padahal sebenarnya dia bersikap otoriter. Pemimpin ini menganut demokrasi semu dan lebih mengarah kepada kegiatan pemimpin yang otoriter dalam bentuk yang halus, samar-samar.

7. Tipe Demokratik

Tipe demokratik adalah tipe pemimpin yang demokratis, dan bukan karena dipilihnya sipemimpin secara demokratis. Tipe kepemimpinan dimana pemimpin selalu bersedia menerima dan menghargai saran-saran, pendapat, dan nasehat dari staf dan bawahan, melalui forum musyawarah untuk mencapai kata sepakat. Kepemimpinan demokratik adalah kepemimpinan yang aktif, dinamis, dan terarah. Kegiatan-kegiatan pengendalian dilaksanakan secara tertib dan bertanggung jawab. Pembagian tugas disertai pelimpahan wewenang dan tanggung jawab yang jelas, memungkinkan setiap anggota berpartisipasi secara aktif.

3. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Joseph Reitz dalam Indah Dwi Rahayu (2017:2), dalam melaksanakan aktivitas pemimpin ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, yaitu:

- a. Kepribadian (personality), pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalamannya akan mempengaruhi pilihan akan gaya kepemimpinan.
- b. Harapan dan perilaku atasan
- c. Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan mempengaruhi terhadap apa gaya kepemimpinan.
- d. Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya pemimpin.

- e. Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan.
- f. Harapan dan perilaku rekan.

4. Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono (2008: 34) menyatakan sebagai berikut :

a. Kemampuan Mengambil Keputusan

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

b. Kemampuan Memotivasi

Kemampuan Memotivasi adalah Daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

c. Kemampuan Komunikasi

Kemampuan Komunikasi Adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan

orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

d. Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Seorang Pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya Universitas Sumatera Utara demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk didalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.

e. Tanggung Jawab

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

f. Kemampuan Mengendalikan Emosional

Kemampuan Mengendalikan Emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

D. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata Job performance atau performance yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang (Mangkunegara,2008:67). Biasanya orang yang kinerjanya tinggi disebut orang yang produktif dan sebaliknya orang yang tingkat kinerjanya tidak mencapai standar dikatakan sebagai orang yang tidak produktif atau berperforma rendah.

Pengertian Kinerja yang merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Walker dalam Dahlan (2018:54): mendefinisikan bahwa kinerja sebagai gabungan perilaku dengan prestasi dari apa yang diharapkan dan pilihannya atau bagian syarat-syarat tugas yang ada pada masing-masing individu dalam organisasi. Begitupun Otman dalam Dahlan (2018:54): mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar, target/sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan bahwa suatu Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya

secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).”

Moehariono (2012:2) menyatakan bahwa Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.”

Selanjutnya menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67) mengemukakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”

Menurut Robbins dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2011:75) indikator kinerja adalah sebagai berikut :

a. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

b. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

c. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

d. Kerjasama

Pegawai mampu bekerja sama dengan rekan kerjanya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh organisasi atau instansi.

e. Inisiatif

Pegawai mempunyai kemampuan dalam mengerjakan tugas dan mempunyai inisiatif.

2. Penilaian Kinerja

Kinerja karyawan perlu adanya penilaian dengan maksud untuk memberikan satu peluang yang baik kepada karyawan atas rencana karier mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat menetapkan pemberian gaji, memberikan promosi, dan dapat melihat perilaku karyawan. Penilaian kinerja dikenal dengan istilah “performance rating” atau “performance appraisal”.

Menurut Munandar (2008:287), penilaian kinerja adalah proses penilaian ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja, dan hasil kerja seseorang tenaga kerja atau karyawan (pekerja dan manajer), yang dianggap menunjang unjuk kerjanya, yang digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan terhadap bidang ketenagakerjaan.

Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pertimbangan bahwa perlu adanya suatu sistem evaluasi yang objektif terhadap organisasional. Selain itu, dengan adanya penilaian kinerja, manajer puncak dapat memperoleh dasar yang objektif untuk memberikan kompensasi sesuai dengan prestasi yang disumbangkan masing-masing pusat pertanggungjawaban kepada perusahaan secara keseluruhan. Semua ini diharapkan dapat membentuk motivasi dan rangsangan kepada masing-masing bagian untuk bekerja lebih efektif dan efisien.

Sesungguhnya semua organisasi memiliki sarana formal dan informal untuk menilai kinerja karyawannya. Penilaian kinerja dapat didefinisikan sebagai prosedur apa saja yang meliputi : (1) penetapan standar kerja, (2) penilaian kinerja aktual karyawan dalam hubungan dengan standar-standar ini, (3) memberikan umpan balik kepada karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja atau terus berkinerja yang lebih tinggi. Pengukuran kinerja dapat diukur berdasarkan penilaian pimpinan atas pelaksanaan pekerjaan karyawan yang menjadi standar bagi suatu instansi atau departemen untuk menilai aktivitas yang dilakukan oleh individu sumberdaya manusia.

Standar pengukuran kinerja secara konkrit berdasarkan penilaian pimpinan atas hasil kerja yang dicapai karyawan sesuai dengan realisasi dari target yang telah dicapai sesuai kuantitas, kualitas, efisiensi dan efektivitas kerja.

Pimpinan memberikan penilaian kepada karyawan sesuai target pencapaian aktivitas kerja karyawan. Penilaian tersebut diregistrasikan dalam pengukuran standar hasil kerja dengan kriteria kinerja kerja yang sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah dan sangat rendah.

3. Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sutikno (2014:19), "Fungsi dari gaya kepemimpinan pada dasarnya merupakan strategi mengefektifkan organisasi sebagai teknik mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku atau menggerakkan anggota organisasi agar melaksanakan kegiatan atau bekerja untuk mencapai tujuan organisasi sehingga sangat berpengaruh karena dapat meningkatkan kinerja karyawan."

E. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah sebuah acuan mengenai hasil penelitian yang pernah dilakukan, dan memberikan informasi tentang hasil penelitian yang di amati. Pentingnya penelitian terdahulu dimaksudkan sebagai hasil perbandingan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan penelitian-penelitian terdahulu.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Analisis	Hasil Penelitian
1.	Aulia (2007)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Pos Cabang Malang	Regresi linear berganda dengan uji f dan uji t	Hasil produktivitas kerja karyawan pada PT. Pos Cabang Malang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang meliputi perilaku tugas dan perilaku hubungan sebesar 65,4%.
2.	Azwar (2009)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Bedah Pelita Medical Centre Batam	Regresi linear berganda dengan uji t dan uji f	Hasil penelitian dapat diketahui bahwa secara simultan gaya kepemimpinan yang meliputi kepemimpinan perilaku tugas dan perilaku hubungan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Rumah Sakit Bedah Pelita Medical Centre Batam.
3.	Rogério (2010)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Koperasi Kredit Kosayu Di Kota Malang	Regresi linear berganda dengan uji f dan uji t	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan situasional yang meliputi perilaku tugas dan perilaku hubungan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Kredit Kosayu di Kota Malang

4.	Susi Hardjati (2006)	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendapatan Surabaya Utara	Regresi linear sederhana	Kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai di Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendapatan Provinsi Jawa Timur Surabaya Utara.
5.	Rokhmaloka Habsoro Abdillah (2011)	Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Lingkungan Masyarakat Provinsi Jawa Tengah	Regresi Linear Berganda	Hasil dari uji t, gaya kepemimpinan dan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Badan Lingkungan Masyarakat Provinsi Jawa Timur.

F. Kerangka Pikir

Kepemimpinan organisasi yang baik ditentukan oleh karakteristik yang dimiliki pimpinan dalam menggerakkan, mempengaruhi dan membawahi untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan peran penting yang dimainkan, termasuk dalam hal ini peningkatan kinerja karyawan.

Keberadaan pemimpin dalam suatu kepemimpinan organisasi berbeda maknanya dalam arti sebagai pemimpin dan kepemimpinan. Pemimpin merupakan sosok yang memiliki kemampuan untuk mengembangkan kepemimpinan, sedangkan kepemimpinan adalah sosok pemimpin yang memiliki kekuatan hukum dalam melakukan

kepemimpinannya. Jadi kepemimpinan dalam suatu organisasi merupakan sosok pemimpin dan orang yang memiliki kepemimpinan dalam mengembangkan aktivitas kerjanya untuk mencapai tujuan organisasi yang dipimpinnya.

Gaya kepemimpinan dalam setiap organisasi berbeda-beda, gaya kepemimpinan tersebut akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan, dimana jika seorang pemimpin tersebut baik dalam menjalankan perannya maka kinerja karyawannya akan meningkat.



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

G. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul .

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1 : Gaya kepemimpinan sangat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Minimarket Indomaret Kabupaten Maros

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat dilakukannya penelitian. Tempat penelitian ini dilaksanakan di Jalan Kima 10, Blok A5-A51, Biring Kanaya, Makassar, Sulawesi Selatan.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini berlangsung selama 6 (Enam) bulan dimulai dari Januari 2019 sampai dengan Juni 2019

B. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

a. Data Kualitatif

Data yang berbentuk kata-kata, bukan dalam bentuk angka. Data kualitatif diperoleh melalui teknik pengumpulan data seperti wawancara, diskusi terfokus dan observasi. Bentuk lain data kualitatif adalah gambar yang diperoleh melalui pemotretan atau rekaman video. Data kualitatif berfungsi untuk mengetahui kualitas dari sebuah objek yang akan diteliti.

b. Data Kuantitatif

Data yang berbentuk angka atau bilangan sesuai dengan bentuknya. Data kuantitatif dapat diolah atau dianalisis menggunakan teknik perhitungan matematika dan statistika. Data kuantitatif berfungsi untuk mengetahui jumlah atau besaran dari sebuah objek yang akan diteliti. Data ini bersifat nyata atau dapat diterima oleh panca indera sehingga peneliti harus benar-benar jeli dan teliti untuk mendapatkan keakuratan data dari objek yang akan diteliti.

2. Sumber Data

Menurut Anwar Prabu, (2006:51) dapat dibedakan dalam dua jenis, yaitu:

a. Data Primer

Data yang diperoleh secara langsung dari instansi yang diteliti, melalui pengamatan dan pembagian kuisioner. Data yang dikumpulkan bersifat kualitatif berupa data yang mengenai hal-hal yang berhubungan dengan variable.

b. Data Sekunder

Data yang dikumpulkan oleh penulis dari dokumen-dokumen yang ada di instansi tersebut, dari hasil penelitian kepustakaan, dan dari instansi lainnya yang terkait.

C. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan penulis dengan cara :

1. Observasi

Observasi yaitu metode atau cara-cara yang menganalisis dan mengadakan pencatatan secara sistematis mengenai tingkah laku dengan melihat atau mengamati individu atau kelompok secara langsung. Menurut (Arikontu 2012:24).

2. Kuisisioner

Koesioner adalah instrument pengumpulan data atau informasi yang di oprasionalkan kedalam bentuk item atau pernyataan, penyusunan kuisisioner dilakukan dengan harapan dapat mengetahui variable-variabel apa saja yang menurut responden merupakan hal penting (Sugiono 2010:54). Dalam penelitian ini responden dalam arti laporan tentang pribadinya. Dalam hal ini kuisisioner yang digunakan bersifat tertutup dimana jawaban sudah tersedia sehingga responden tinggal memilih jawaban yang telah disediakan.

3. Penelitian Pustaka

Penelitian pustaka adalah suatu metode pengumpulan data dengan cara melakukan peninjauan pustaka dari berbagai literature karya ilmiah, majalah dan buku-buku yang menyangkut teori-teori yang relevan dengan masalah yang dibahas.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiono, 2008:115).

Dalam penelitian ini yang mejadi populasi adalah seluruh karyawan yang ada pada minimarket Indomaret Kabupaten Maros yang berjumlah sebanyak 120 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu yang dianggap bisa mewakili populasi, penelitian dapat dilakukan dengan meneliti sebagian dari populasi (sampel) diharapkan yang diperoleh dapat mewakili sifat dan karakteristik populasi. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. (Sugiono, 2008:118)

Metode yang umum digunakan untuk pengambilan sampel adalah metode Slovin. Rumus (Umar, 2013:78)

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi (120)

e = Batas kesalahan Maksimal yang ditolerir dalam sampel (10%)

maka

$$\begin{aligned} n &= \frac{120}{1 + 120(0,1)^2} \\ &= \frac{120}{1 + 120(0,01)} \\ &= \frac{120}{1 + 1,2} \\ &= \frac{120}{2,2} = 54,545 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan rumus sloving maka diperoleh sampel sebanyak 54,545 responden dan dibulatkan menjadi 54 Karyawan.

E. Metode Analisis dan Pengujian Analisis

Metode analisis data untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini menggunakan software *Statistical Product and Service Solution* (SPSS), dengan cara memasukkan hasil dari operasionalisasi variabel yang akan di uji.

a. Uji validitas

Uji validitas adalah suatu pengukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid jika mampu mengukur yang diinginkan oleh peneliti, serta dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang dikumpulkan tidak menyimpang dari gambar tentang variabel yang dimaksud. Cara pengujian validitas adalah dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing pertanyaan dan skor total dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment*. Teknik analisis data *Product Moment* dengan angka kasar digunakan untuk menemukan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sriwijaya Air Distrik Makassar Bandar Udara Sultan Hasanuddin. Valid tidaknya suatu item instrument dapat diketahui dengan membandingkan indeks *Korelasi Product Moment* atau r hitung dengan nilai kritisnya.

b. Regresi Linear Sederhana

Sugiyono (2011: 261), dinyatakan bahwa Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Model regresi linier sederhana :

$$Y = a+bx$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

a = Kostanta

b = Koefisien Regresi ²

x = Gaya Kepemimpinan

Sedangkan untuk menentukan besarnya nilai a dan b dapat dihitung dengan menggunakan rumus dibawah ini :

$$a = \frac{(\sum y) (\sum x^2) - (\sum x)(\sum xy)}{n. \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

$$b = \frac{n. (\sum xy) - \sum x. \sum y}{n. \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

Untuk mendapatkan nilai persamaan regresi linear sederhana yaitu nilai a dan b dan berhasil maka pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program SPSS.

c. Koefisien Korelasi

Sedangkan untuk mengetahui, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Minimarket Indomaret Kabupaten Maros", maka digunakan koefisien korelasi (r).

Tabel 3.1 Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,009-0,199	Sangat Lemah
0,20-0,399	Lemah
0,40-0,599	Cukup Berarti atau Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

d. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (r^2) yaitu untuk mengukur besarnya pengaruh gaya kepemimpinan dalam hal ini variable (X) terhadap kinerja karyawan (Y) digunakan analisis koefisien determinasi.

$$KD : r^2 \cdot 100\%$$

Keterangan : r^2 = koefisien determinasi

e. Pengujian Hipotesis (Uji t)

Pernyataan hipotesisnya “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Minimarket Kabupaten Maros” pengujiannya adalah sebagai berikut:

1. $H_0 : b = 0$ (gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan)

2. $H_1 : b > 0$ (gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan)
3. Penentuan tingkat signifikansi (α) dalam penelitian ini ditentukan = 5%

Untuk menentukan ditolak atau diterimanya H_0 maka dilakukan dengan cara membandingkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$

- f. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti H_0 ditolak
- g. Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ berarti H_0 diterima

F. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variable adalah pengertian variable (yang di ungkap dalam definisi konsep) tersebut, secara operasional, secara praktik, secara nyata dalam lingkup objek penelitian/objek yang diteliti.

a. Gaya Kepemimpinan (X)

Gaya Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. (Thoha, 2013:49)

b. Kinerja (Y)

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2009:67)

Tabel 3.2 Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
<p style="text-align: center;">Gaya Kepemimpinan (X)</p>	<p>Gaya Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. (Thoha, 2013:49)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan mengambil Keputusan 2. Kemampuan memotivasi 3. Kemampuan komunikasi 4. Kemampuan mengendalikan bawahan 5. Tanggung jawab 6. Kemampuan mengendalikan emosional 	<p>Sakla Likert</p>
<p style="text-align: center;">Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2009:67)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Tanggung jawab 4. Kerjasama 5. inisiatif 	<p>Sakla Likert</p>

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

A. Sejarah Berdirinya Perusahaan Mini Market Indomaret

Berawal dari pemikiran untuk mempermudah penyediaan kebutuhan pokok sehari-hari karyawan, maka pada tahun 1988 didirikanlah sebuah gerai yang diberi nama Indomaret. Sejalan pengembangan operasional toko, perusahaan tertarik untuk lebih mendalami dan memahami berbagai kebutuhan dan perilaku konsumen dalam berbelanja. Guna mengakomodasi tujuan tersebut, beberapa orang karyawan ditugaskan untuk mengamati dan meneliti perilaku belanja masyarakat. Kesimpulan yang didapat adalah bahwa masyarakat cenderung memilih belanja di gerai modern berdasarkan alasan kelengkapan pilihan produk yang berkualitas, harga yang pasti dan bersaing, serta suasana yang nyaman.

Berbekal pengetahuan mengenai kebutuhan konsumen, keterampilan pengoperasian toko dan pergeseran perilaku belanja masyarakat ke gerai modern, maka terbit keinginan luhur untuk mengabdikan lebih jauh bagi nusa dan bangsa. Niat ini diwujudkan dengan mendirikan Indomaret, dengan badan hukum PT. Indomarco Prismaatama.

Indomaret merupakan salah satu jaringan mini market di Indonesia yang menyediakan kebutuhan pokok dan kebutuhan sehari-hari dengan luas penjualan kurang dari 200 M². Awal terbentuknya perusahaan ini dimulai dari sebuah toko Indomaret yang menyediakan kebutuhan pokok dan kebutuhan sehari-hari yang pertama kali dibuka

pada tahun 1987 di Pontianak, Kalimantan Barat. Usaha ini mulai berkembang ketika PT. Indomarco Prismatama pertama kali membuka gerai Indomaret di Jakarta yang berlokasi di Ancol, Jakarta Utara pada November 1988 yang kemudian disusul dengan pembukaan gerai-gerai Indomaret di tempat-tempat lainnya.²

Pada mulanya Indomaret membentuk konsep penyelenggaraan gerai yang berlokasi di dekat hunian konsumen, menyediakan berbagai kebutuhan pokok maupun kebutuhan sehari-hari, melayani masyarakat umum yang bersifat majemuk, serta memiliki luas toko sekitar 200 M². Seiring dengan perjalanan waktu dan kebutuhan pasar, Indomaret terus menambah gerai di berbagai kawasan perumahan, perkantoran, niaga, wisata dan apartemen

Setelah menguasai pengetahuan dan keterampilan mengoperasikan jaringan ritel dalam skala besar, Manajemen berkomitmen untuk menjadikan Indomaret sebagai sebuah aset nasional. Hal ini tidak terlepas dari kenyataan bahwa seluruh pemikiran dan pengoperasian perusahaan ditangani sepenuhnya oleh putra putri Indonesia. Sebagai aset nasional, Indomaret ingin berbagi kepada masyarakat Indonesia melalui bisnis waralaba dan juga mampu bersaing dalam persaingan global.

Konsep bisnis waralaba Indomaret adalah yang pertama dan merupakan pelopor di bidang minimarket di Indonesia. Sambutan masyarakat ternyata sangat positif, terbukti dengan peningkatan jumlah

Terwaralaba Indomaret dari waktu ke waktu. PT. Indomarco Prismatama mulai memperkenalkan sistem kemitraan kepemilikan dan pengelolaan gerai dengan cara waralaba dan mengembangkan bisnis gerai waralaba pertama di Indonesia. Pada Mei 2003, sistem waralaba Indomaret telah terbukti keberhasilannya dengan diperolehnya penghargaan dari Presiden Republik Indonesia saat itu yaitu Presiden Megawati Soekarno Putri sebagai Perusahaan Waralaba Nasional 2003

Pada bulan Desember 2010 jumlah mini market Indomaret mencapai 4.955 gerai. Dari total itu 3.058 gerai adalah milik sendiri dan sisanya 1.897 gerai waralaba milik masyarakat, yang tersebar di kota-kota di Jabotabek, Jawa Barat, Jawa Timur, Jawa Tengah, Jogjakarta, Bali dan Lampung. Di DKI Jakarta terdapat sekitar 488 gerai. Indomaret mudah ditemukan di daerah perumahan, gedung perkantoran dan fasilitas umum karena penempatan lokasi gerai didasarkan pada motto “mudah dan hemat”. Lebih dari 3.500 jenis produk makanan dan non-makanan tersedia dengan harga bersaing, memenuhi hampir semua kebutuhan konsumen sehari-hari. Didukung oleh 13 pusat distribusi, yang menggunakan teknologi mutakhir, Indomaret merupakan salah satu aset bisnis yang sangat menjanjikan.

Keberadaan Indomaret diperkuat oleh anak perusahaan di bawah bendera grup INTRACO, yaitu Indogrosir, BSD Plaza dan Charmant. Keunggulan-keunggulan yang telah dimiliki oleh Indomaret tersebut tidak menyurutkan semangat PT. Indomarco Prismatama untuk terus berusaha

mengembangkan Indomaret sebagai jaringan minimarket terbaik di Indonesia. Hubungan kerja sama yang dijalin dengan lebih dari 500 pemasok membuat Indomaret memiliki posisi yang baik dalam menentukan produk-produk yang akan dijualnya. Selain itu, sistem distribusi yang didukung oleh jaringan pemasok yang handal dalam menyediakan produk terkenal dan berkualitas serta sumber daya manusia yang kompeten menjadikan Indomaret sangat efisien dalam mendistribusikan produknya sehingga Indomaret mampu memberikan pelayanan yang terbaik kepada para konsumennya.

B. Visi dan Misi Mini Market Indomaret

Adapun yang menjadi visi dari mini market Indomaret yaitu: menjadi aset nasional dalam bentuk jaringan ritel waralaba yang unggul dalam persaingan global. Sedangkan misi mini market Indomaret yaitu: meningkatkan pelayanan terbaik sehingga kepuasan pelanggan menjadi sasaran utama yang harus dapat dipenuhi.

Visi dan misi perusahaan juga didukung oleh motto dari Indomaret yaitu: "Mudah dan Hemat". Selanjutnya yang menjadi budaya perusahaan yakni dalam bekerja kami menjunjung tinggi nilai-nilai:

1. Kejujuran, kebenaran, dan keadilan
2. Kerja sama tim
3. Kemajuan melalui inovasi yang ekonomis
4. Kepuasan pelanggan

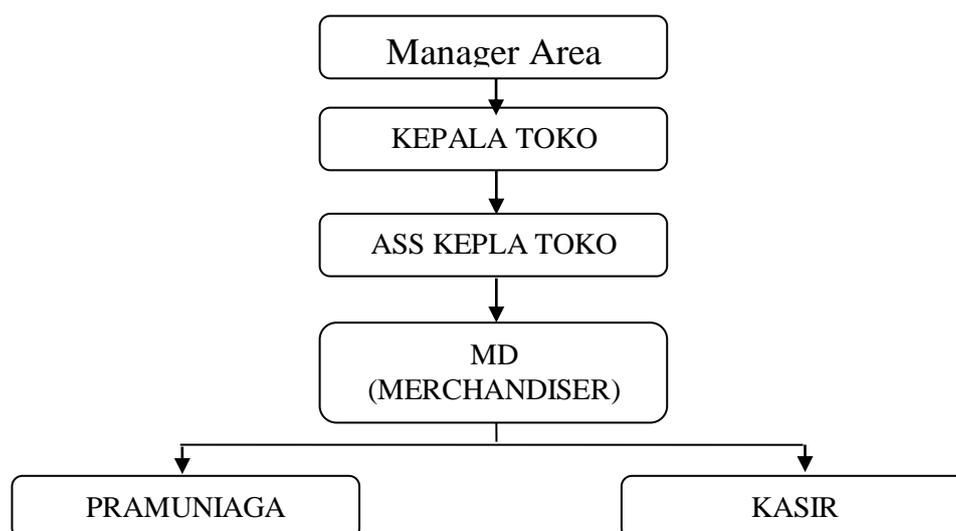
C. Struktur Organisasi Mini Market Indomaret

Dalam menjalankan kegiatan perusahaan, salah satu syarat yang harus diperhatikan adanya struktur organisasi yang baik dan tersusun rapi untuk kelancaran operasional perusahaan. Untuk itu perlu menjalin kerjasama yang harmonis antara sesama karyawan serta pembagian tugas. Hal ini bertujuan agar setiap bagian atas personil dalam perusahaan mengetahui dengan jelas apa yang menjadi tugas, wewenang dan tanggung jawabnya supaya tidak terjadi tumpang tindih dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Struktur organisasi yang baik merupakan salah satu syarat dalam mencapai sukses kegiatan perusahaan. Hal ini karena tanpa struktur organisasi yang baik kemungkinan besar kegiatan pemasaran tidak dapat berjalan dengan baik, sehingga tujuan perusahaan tidak dapat tercapai. Jadi dengan melihat struktur organisasi, maka dapat diketahui hubungan-hubungan antara pimpinan dan bawahan atau sebaliknya. Dengan demikian pula garis wewenang dan tanggung jawab dari hubungan tersebut dapat terdistribusi dengan baik dan pendelegasian wewenang dapat berjalan dengan baik pula. Untuk merealisasikan tujuan organisasi perlu disusun suatu struktur organisasi, apakah organisasi tersebut berbentuk organisasi garis atau lini, dimana tercermin dengan jelas mengenai adanya pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab setiap individu serta hubungan dalam fungsi-fungsi dalam organisasi.

Struktur organisasi Indomaret adalah serangkaian aktivitas yang menyusun suatu kerangka yang menjadi wadah bagi segenap kegiatan yang menunjukkan hubungan-hubungan seluruh pekerjaan atau jabatan masing- masing agar tugas-tugas dalam organisasi menjadi efektif dan efisien. Bentuk dari struktur organisasi Indomaret adalah organisasi lini yaitu merupakan hubungan wewenang dan tanggung jawab langsung secara vertikal yang dikaitkan dengan tugas jabatan tiap tingkatan atasan dan bawahan.

Organisasi Indomaret mempunyai karakteristik bentuk organisasi dimana di dalamnya terdapat pembagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang didelegasikan kepada anggota-anggotanya serta mempersiapkan kegiatan-kegiatan tersebut untuk dapat menjalankan rencana yang telah ditetapkan agar tujuan dapat tercapai. Struktur organisasi mini market Indomaret dapat dilihat dari gambar di bawah ini.



Gambar 3.1 Struktur Organisasi Mini Market Indomaret

Adapun perincian tugas dari setiap bagian dari organisasi mini market Indomaret yaitu sebagai berikut:

1. Pimpinan atau Kepala Toko

Pimpinan atau kepala toko mempunyai tugas yaitu:

- a. Mengkoordinir dan menjalankan semua kegiatan operasional.
- b. Mengkoordinir semua aktivitas toko di dalam memberikan pelayanan kepada semua pelanggan yang diarahkan untuk memenuhi kepuasan pelanggan dan meningkatkan jumlah pelanggan toko.
- c. Mengkoordinir dan mengelola bawahan sesuai dengan budaya perusahaan.
- d. Berkoordinir atau berhubungan dengan area coordinator atau departemen lain sehubungan dengan adanya masalah atau program– program tertentu yang berkaitan dengan toko.
- e. Melakukan evaluasi berkaitan dengan pelaksanaan tugas tugas operasional sehari-hari.

2. Wakil Pimpinan atau Assisten Kepala Toko

Wakil pimpinan atau asisten kepala toko memiliki tugas yaitu:

- a. Mengkoordinir dan menjalankan semua kegiatan operasional.
- b. Mengkoordinir semua aktivitas toko di dalam memberikan pelayanan kepada semua pelanggan yang diarahkan untuk memenuhi kepuasan pelanggan meningkatkan jumlah pelanggan di toko.
- c. Melakukan evaluasi berkaitan dengan pelaksanaan

tugas–tugas operasional sehari-hari.

- d. Melapor atau meminta persetujuan kepada Kepala Toko mengenai keputusan yang berhubungan dengan toko.

3. Merchandiser

Merchandiser bertugas yaitu :

- a. Mengkoordinir permintaan barang dagangan dari distribution center.
- b. Mengkoordinir pengeluaran atau retur barang dari toko ke distribution center.
- c. Mengkoordinir pendisplayan barang dagangan baik dirak-rak penjualan ataupun gudang.
- d. Mengkoordinir dan memastikan sarana promosi terpasang sesuai petunjuk.
- e. Menjaga dan merawat sarana promosi tersebut.
- f. Menggantikan kepala toko atau asisten kepala toko apabila sedang libur.

4. Kasir

Adapun tugas kasir yaitu sebagai berikut:

- a. Memberikan pelayanan kepada pelanggan.
- b. Mempersiapkan sarana kerja yang diperlukan.
- c. Melakukan pengawasan dan pencegahan barang hilang.
- d. Melakukan proses transaksi penjualan langsung.
- e. Pemanjangan barang (display).
- f. Persiapan retur barang.

g. Informasi dan penawaran program promosi.

h. Pencetakan barang.

l. Stock Opname.

5. Pramuniaga

Pramuniaga memiliki beberapa tugas yaitu:

a. Memberikan pelayanan kepada pelanggan.

b. Melaksanakan kebersihan.

c. Melakukan pengawasan dan pencegahan barang hilang.

d. Menerima penitipan barang.

e. Pemajangan barang (display).

f. Persiapan retur barang.

g. Informasi dan penawaran program promosi.

h. Penyebaran Leaflet.

i. Informasi barang kosong kepada merchandiser/ kepala toko/ asisten kepala toko.

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

Deskripsi responden merupakan gambaran nyata dalam sebuah organisasi yang dijadikan sebagai dasar pengambilan data untuk dijadikan sebagai data pokok dalam penelitian. Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan yang berada pada Minimarket Indomaret Kabupaten Maros yang berjumlah 120 karyawan, namun yang menjadi sampel responden hanya 54 orang. Pengumpulan data dilaksanakan melalui penyebaran kuesioner penelitian secara langsung kepada responden yang bekerja pada Minimarket Indomaret Kabupaten Maros. Penyebaran kuesioner dilaksanakan pada tanggal 25 April-10 Mei 2019 guna memperoleh gambaran tentang gaya kepemimpinan dan kinerja di Minimarket Indomaret Kabupaten Maros

Berdasarkan jawaban dari 54 responden untuk dikemukakan sebagai kelayakan responden dalam memberikan informasi terhadap kuesioner yang diajukan sesuai tingkat substansi pemahaman karyawan. Dalam penelitian ini diperoleh informasi tentang identitas responden mengenai gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan. Berikut ini adalah deskripsi responden berdasarkan umur, jenis kelamin dan tingkat pendidikan.

1. Umur Responden

Berdasarkan data penelitian yang dilakukan dari hasil penyebaran kuesioner pada karyawan Minimarket Indomaret Kabupaten Maros maka diperoleh data tentang umur responden seperti pada tabel berikut :

Tabel 5.1 Tabel *Frequency* Umur Responden

		Umur			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<20	17	31.5	31.5	31.5
	20-25	31	57.4	57.4	88.9
	26-30	6	11.1	11.1	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Sumber data; diolah 2019 menggunakan spss 23

Berdasarkan tabel 5.1 *frequency* usia responden diatas dapat dikemukakan bahwa dari total keseluruhan jumlah responden sebanyak 54 orang terdapat 17 orang (31,5%) berusia <20 tahun, 31 orang (57,4%), berusia 20-25 tahun, dan sebanyak 6 orang (11,1%), berusia berusia 26-30 tahun. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa usia responden yang mendominasi dalam penelitian ini adalah responden yang berusia antara 20-25 tahun atau sebesar 57,4%.

2. Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan data penelitian yang dilakukan dari hasil penyebaran kuesioner pada karyawan Minimarket Indomaret Kanupaten Maros maka diperoleh data tentang jenis kelamin yang terbagi menjadi responden laki-laki dan perempuan seperti tabel berikut:

Tabel 5.2 Tabel *Frequency* Jenis Kelamin Responden

		Jenis_Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki laki	29	53.7	53.7	53.7
	Perempuan	25	46.3	46.3	100.0
Total		54	100.0	100.0	

Sumberdata: diolah 2019 menggunakan spss 23

Berdasarkan tabel 5.2 frequency jenis kelamin diatas dapat dikemukakan bahwa dari total keseluruhan jumlah responden sebanyak 54 orang. Jumlah responden laki-laki dalam penelitian ini sebanyak 29 orang atau sebesar 53,7%. Sedangkan jumlah responden perempuan sebanyak 25 orang atau sebesar 46,3%.

3. Pendidikan responden

Berdasarkan data penelitian yang dilakukan dari hasil penyebaran kuesioner pada karyawan Minimarket Indomaret Kabupaten Maros maka diperoleh data tentang lama pendidikan responden berdasarkan tabel 5.3 berikut:

Tabel 5.3 Pendidikan Responden

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	47	87.0	87.0	87.0
	D1	5	9.3	9.3	96.3
	S1	2	3.7	3.7	100.0
Total		54	100.0	100.0	

Sumber data: diolah 2019 menggunakan SPSS 23

Berdasarkan tabel 5.3 diatas tingkat pendidikan responden dapat dikemukakan bahwa dari total keseluruhan jumlah responden sebanyak

54 orang. Terdapat 47 orang (87,0%) responden yang tingkat pendidikannya SMA, 5 orang (9,3%) responden yang tingkat pendidikannya D1, dan 2 orang (3,7%) responden yang tingkat pendidikannya S1.

B. Variabel Penelitian

Penelitian terhadap gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan pada Minimarket Indomaret Kabupaten Maros dilakukan terhadap 54 orang responden yang seluruhnya merupakan karyawan yang bekerja di instansi tersebut. Penelitian ditekankan pada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Objek utama dalam penelitian ditujukan pada gaya kepemimpinan yang merupakan variabel bebas (X), sedangkan variabel terikatnya (Y) adalah kinerja karyawan. Responden diberikan kuesioner yang berisi pernyataan mengenai variabel diatas, kaitannya dengan kinerja adalah untuk mengetahui klasifikasi responden berdasarkan variabel-variabel penelitian yang diukur melalui jawaban-jawaban mereka terhadap pernyataan yang diajukan kemudian selanjutnya dilakukan pembobotan menurut klasifikasi jawaban.

Hasil penelitian terhadap variabel objek penelitian secara deskriptif dapat digambarkan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan (X)

Berikut ini adalah data gaya kepemimpinan pada karyawan Minimarket Indomaret Kabupaten Maros, yang diolah langsung dari responden dan langsung menjadi sampel melalui alat pengumpulan data

berupa kuesioner yang berisi pernyataan mengenai variabel yang akan diteliti yaitu sebagai variabel independen (X).

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada 54 responden, maka dapat diperoleh distribusi responden yang memilih Gaya Kepemimpinan pada tabel berikut ini:

Tabel 5.4 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Gaya Kepemimpinan (X)

ITEM	SS		S		KS		TS		STS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
P1	19	35,2%	25	46,3%	7	13,0%	2	3,7%	1	1,9%	54	100%
P2	23	42,6%	14	25,9%	16	29,6%	1	1,9%	-	-	54	100%
P3	18	33,3%	24	44,4%	8	14,8%	3	5,6%	1	1,9%	54	100%
P4	10	18,5%	17	31,5%	25	46,3%	-	-	2	3,7%	54	100%
P5	21	38,9%	25	46,3%	5	9,3%	3	5,6%	-	-	54	100%
P6	19	35,2%	21	38,9%	13	24,1%	1	1,9%	-	-	54	100%

Sumberdata: diolah 2019 menggunakan SPSS 23

Berdasarkan tabel 5.4 data yang diperoleh dari karyawan Minimarket Indomaret Kabupaten Maros, melalui kuesioner yang diukur dengan menggunakan 6 pernyataan dapat disimpulkan bahwa pernyataan mengenai gaya kepemimpinan yang paling banyak menjawab yaitu dengan kategori setuju (S). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan pada Minimarket Indomaret di Kabupaten Maros pada umumnya masih membutuhkan gaya kepemimpinan yang baik agar kinerja karyawan bisa mengalami peningkatan.

2. Kinerja Karyawan

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada 54 responden, maka dapat diperoleh distribusi responden yang memilih kinerja karyawan pada tabel berikut ini:

Tabel 5.5 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kinerja Karyawan (Y)

ITE M	SS		S		KS		TS		STS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
P1	24	44,4%	22	40,7%	5	9,3%	2	3,7%	1	1,9%	54	100%
P2	15	27,8%	31	57,4%	7	13,0%	-	-	1	1,9%	54	100%
P3	28	51,9%	18	33,3%	6	11,1%	1	1,9%	1	1,9%	54	100%
P4	37	68,5%	10	18,5%	3	5,6%	3	5,6%	1	1,9%	54	100%
P5	39	72,2%	10	18,5%	4	7,4%	-	-	1	1,9%	54	100%
P6	39	72,2%	10	18,5%	1	1,9%	3	5,6%	1	1,9%	54	100%

Sumberdata: diolah 2019 menggunakan SPSS 23

Pada tabel 5.5 dapat dikemukakan bahwa dari 54 orang responden mengenai kinerja karyawan pada Minimarket Indomaret Kabupaten Maros melalui kuesioner yang diukur dengan menggunakan 6 pernyataan dapat disimpulkan bahwa pernyataan mengenai kinerja karyawan yang paling banyak menjawab yaitu dengan kategori sangat setuju (SS). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan Minimarket Indomaret Kabupaten Maros memiliki Kinerja yang baik dan maksimal ketika adanya gaya kepemimpinan yang baik.

C. Analisis Penelitian

1. Uji Validitas

Uji signifikan, artinya dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap total, atau jika melakukan penilaian langsung jika batas minimal korelasi 0.30. Menurut Sugiyono (2012:212) menyatakan bahwa valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur .

Untuk menemukan valid atau tidaknya dilakukan dengan menggunakan program pengolah data SPSS 23 (*Statistical Product and Service Solution*), yaitu:

Tabel 5.6 Hasil Uji Item Variabel Gaya Kepemimpinan

Korelasi X

Variabel	Item	Person Corelation	R kritis	Keterangan
Gaya kepemimpinan (X)	1	0,731	0,30	Valid
	2	0,523	0,30	Valid
	3	0,672	0,30	Valid
	4	0,654	0,30	Valid
	5	0,536	0,30	Valid
	6	0,550	0,30	Valid

Sumber data: diolah 2019 menggunakan SPSS 23

Berdasarkan hasil pengujian validitas pada tabel 5.6 diketahui seluruh item pernyataan variabel gaya kepemimpinan menunjukkan nilai korelasi item total lebih besar dari R kritis (0,30). Dengan demikian keseluruhan item pernyataan variabel diatas dinyatakan valid.

Tabel 5.7 Hasil Uji Item Variabel Kinerja Karyawan

Korelasi Y

Variabel	Item	Person Corelation	R kritis	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,781	0,30	Valid
	2	0,435	0,30	Valid
	3	0,555	0,30	Valid
	4	0,913	0,30	Valid
	5	0,855	0,30	Valid
	6	0,864	0,30	Valid

Sumber data: diolah 2019 menggunakan SPSS 23

Berdasarkan hasil pengujian validitas pada tabel 5.7 diketahui seluruh item pernyataan variabel Kinerja karyawan menunjukkan nilai korelasi item total lebih besar dari R kritis (0,30). Dengan demikian keseluruhan item pernyataan variabel diatas dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji realibilitas (keandalan) merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan daftar-daftar pernyataan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Menurut Sugiyono (2016:168) bahwa reliabilitas adalah hasil penelitian dimana terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda.

Uji reliabilitas adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang konsisten. Uji ini diterapkan untuk mengetahui apakah responden telah menjawab pernyataan secara konsisten atau tidak, sehingga kesungguhan jawaban dapat dipercaya, dengan batas minimal korelasi 0.60.

Tabel 5.8 Uji Reliabilitas

No	Variabel	N of Item	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan (X)	6	0,667	Reliabel
2	Kinerja Karyawan (Y)	6	0,839	Reliabel

SumberData: diolah 2019, dengan program SPSS 23

Dari hasil uji reliabilitas didapatkan semua nilai dari hasil variabel x dan Y menghasilkan nilai alpha cornbrach > 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dalam penelitian ini reliable.

3. Analisis Regresi Sederhana

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Minimarket Indomaret Kabupaten Maros. Analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel X terhadap variabel Y dengan menggunakan persamaan:

$$Y = a + bx$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

X = Gaya Kepemimpinan

a = Konstanta (nilai Y apabila X = 0)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

Hasil perhitungan analisis regresi sederhana dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.9 Uji Regresi linear sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.357	3.261		2.869	.006
	X	.701	.134	.586	5.218	.000

Sumber Data : diolah 2019 menggunakan SPSS 23

Dari table tersebut pada kolom B tercantum nilai konstanta dan nilai koefisien regresi sederhana untuk variabel bebas. Berdasarkan nilai tersebut maka dapat ditentukan nilai regresi sederhana dinyatakan dalam persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 9,357 + 0,701X$$

Dari persamaan tersebut, hasil persamaan regresi sederhana berarti bahwa :

1. Nilai konstanta (a) persamaan diatas sebesar 9,357. Angka tersebut menunjukkan bahwa jika variabel gaya kepemimpinan (X) konstan atau $X=0$, maka variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 9,357.
2. Variabel independen (gaya kepemimpinan) menunjukkan nilai koefisiensi sebesar 0,701. Hal ini berarti bahwa setiap terjadi perubahan atau peningkatan gaya kepemimpinan pada Minimarket Indomaret Kabupaten Maros sebesar 1% maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,701. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan yang positif antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

1. Koefisien Korelasi

Analisis korelasi digunakan untuk mencari tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih, baik hubungan yang bersifat simetris maupun kausal dan *reciprocall*. Hasil analisis dapat dilihat pada table 5.9 berikut:

Tabel; 5.10 Koefisien korelasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.586 ^a	.344	.331	3.176

a. Predictors: (Constant), x

Sumber data; diolah 2019 menggunakan SPSS 23

Berdasarkan table 5.10 tersebut, nilai koefisien korelasi adalah sebesar 0,586. Sehingga dapat dinyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang berada pada kategori cukup atau sedang sebagai mana pedoman untuk interpretasi koefisien korelasi menurut **Sugiyono** (2008).

Tabel 5.11 Pedoman interpretasi koefisien korelasi.

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,009 - 0,199	Sangat Lemah
0,20 - 0,399	Lemah
0,40 - 0,599	Cukup atau Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

2. Koefisien determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) digunakan determinasi (R^2), sehingga diperoleh hasil sebesar 0,344 atau 34,4% hal ini dapat diartikan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Minimarket Indomaret di Kabupaten Maros sebesar 34,4% sedangkan sisanya sebesar 65,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3. Uji hipotesis atau (uji t)

Pada Uji t digunakan untuk menguji dari variabel bebas (X) gaya kepemimpinan terhadap variabel terikat (Y) kinerja karyawan. Dengan melakukan uji t. Hipotesis yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Minimarket Indomaret Kabupaten Maros yang akan dibuktikan kebenarannya.

Langkah pertama yang harus dilakukan adalah membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} pada taraf nyata 5%. Maka untuk mengetahui ditolak atau diterima hipotesisnya berdasarkan pada:

- a. H_0 (gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan).
- b. H_a (gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan).

Berikut ini hasil analisis menggunakan IBM SPSS Ver. 23 dapat dilihat pada tabel:

Tabel: 5.12 Perbandingan antara nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} .

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.357	3.261		2.869	.006
	X	.701	.134	.586	5.218	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

sumber data: diolah 2019 menggunakan SPSS 23

Berdasarkan pada tabel 5.11 menunjukkan nilai $t_{hitung} = 5,218 > T_{tabel} = 1.67303$. Berdasarkan analisis tersebut disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kemudian pada tingkat signifikan atau tingkat kesalahan sebesar 5% atau $0,05 >$ dari tabel signifikan sebesar 0,000. Maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif, signifikan terhadap kinerja karyawan pada Minimarket Indomaret Kabupaten Maros, sehingga hipotesisnya diterima.

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah penulis lakukan sebelumnya, maka penulis menarik kesimpulan dari apa yang telah penulis uraikan serta saran bagi Minimarket Indomaret Kabupaten Maros.

Adapun kesimpulan-kesimpulan dari penulisan skripsi ini adalah :

1. Dari hasil uji validitas dan reliabilitas diketahui bahwa yang didapatkan lebih besar dari nilai yang ditentukan (Validitas (0,30) dan realibilitas (0,6)) maka dapat dikatakan datanya valid dan instrumennya reliabel.
2. Dari hasil analisis regresi sederhana diketahui nilai R Square 34,6% pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Minimarket Indomaret Kabupaten Maros, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar faktor bebas yang diteliti.
3. Dari hasil pengujian secara parsial tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menduga faktor Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karayawan pada Minimarket Indomaret Kabupaten Maros terbukti kebenarannya karena variabel Gaya Kepemimpinan memiliki t_{hitung} sebesar 5,218.

B. Saran

Berdasarkan pada kesimpulan-kesimpulan yang diambil berkaitan dengan penelitian ini, maka penulis menyampaikan saran yang kiranya dapat dilakukan dan bermanfaat bagi kemajuan perusahaan yaitu :

1. Sebagai seorang pemimpin harus menyadari bahwa eksistensi dirinya sangat dibutuhkan orang lain sehingga ia harus berusaha menyesuaikan dirinya dengan tuntunan organisasi dengan memperbaiki dan meningkatkan kualitas dirinya. Seorang pemimpin harus dapat menyesuaikan gaya kepemimpinannya sesuai situasi yang sedang berlangsung agar tercipta kondisi kerja yang baik, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat karena gaya kepemimpinan sangat mempengaruhi kinerja dan performance bawahan dalam bekerja.
2. Para pegawai atau karyawan memiliki komitmen organisasional yang baik dan benar-benar setia dan mengikatkan diri terhadap tempat dimana bekerja guna memberikan kontribusi berharga dalam bentuk kinerja yang baik maka pimpinan harus serius dalam memberikan perhatian dan penghargaan terhadap kinerja yang telah dicapai oleh karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dahlan.2018. *Kepemimpinan di Era Otonomi Daerah*.Arifin,editor.Bandung: Mujahid Press
- Hasibuan. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumberd Daya Manusia*.Jakarta: PT Grafindo Persada
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Marwansyah, 2010. *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta
- Miftah, Thoha. 2013. *Prilaku Organisasi Konsep Dasar Dan Implikasinya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Munandar, Ashar. 2008. *Psikologi Industry dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press)
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: RajaGrafindo Persada
- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi ke 6. Depok: PT. Raja Grafindo Persada
- Samsudin, Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen sumber daya manusia, reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil (cetakan kelima)*. Bandung: PT refika aditama

Sutikno, sobry M. (2014). *Pemimpin Dan Gaya Kepemimpinan*, Edisi Pertama. Lombok: Holistica.

Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru

Sugiono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif dan R&D*. Jakarta: Alfabeta

Sondang, Siagian. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN MINIMARKET INDOMARET KABUPATEN MAROS

A. Identitas Responden

No. Responden:

Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan

Usia : <20 Tahun 20-25 Tahun

26-30 tahun

Tingkat Pendidikan Terakhir : SMP SMA S1

B. Petunjuk Pengisian :

1. Isilah identitas responden dengan benar dan lengkap pada tempat yang telah disediakan.
2. Jawablah pernyataan dalam kuesioner ini sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu/Saudara/Saudari rasakan.
3. Cara mengisi jawaban dengan cara memberi tanda centang (√) pada kolom :
 - a. Sangat Setuju (SS)
 - b. Setuju (S)
 - c. Kurang Setuju (KS)
 - d. Tidak Setuju (TS)
 - e. Sangat Tidak Setuju (STS)

A. Gaya Kepemimpinan (X)

No	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Semua keputusan berada ditangan pemimpin					
2	Pemimpin mampu memotivasi bawahannya					
3	Pemimpin dapat menerima masukan dari bawahan dan menanggapi dengan baik karyawan yang ingin berbicara					
4	Pemimpin mampu menumbuhkan kesadaran tentang pentingnya patuh terhadap peraturan yang berlaku					
5	Pemimpin selalu bertanggung jawab terhadap semua keputusan yang di ambil dan member solusi terhadap masalah-masalah yang terjadi					
6	Pemimpin mampu mengendalikan suasana sehingga emosinya selalu terkontrol					

B. Kinerja Karyawan(Y)

No	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan seperti yang di tetapkan oleh perusahaan					
2	Saya sudah bekerja dengan hati-hati dan teliti					
3	Saya mengerjakan tugas tepat waktu					
4	Saya dapat bekerjasama dengan sesama karyawan dan atasan					
5	Saya merasa mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepada saya					
6	Saya selalu berinisiatif dalam mengerjakan tugas dengan benar dan tanpa harus diberitahu					

Uji Validitas X (Gaya Kepemimpinan)

Correlations

		x1	x2	x3	x4	x5	x6	X
x1	Pearson Correlation	1	.313*	.351**	.382**	.301*	.313*	.732**
	Sig. (2-tailed)		.020	.009	.004	.026	.020	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55
x2	Pearson Correlation	.313*	1	.221	.041	-.049	.369**	.520**
	Sig. (2-tailed)	.020		.104	.768	.724	.006	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55
x3	Pearson Correlation	.351**	.221	1	.422**	.240	.072	.651**
	Sig. (2-tailed)	.009	.104		.001	.078	.603	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55
x4	Pearson Correlation	.382**	.041	.422**	1	.332*	.165	.654**
	Sig. (2-tailed)	.004	.768	.001		.013	.229	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55
x5	Pearson Correlation	.301*	-.049	.240	.332*	1	.168	.532**
	Sig. (2-tailed)	.026	.724	.078	.013		.222	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55
x6	Pearson Correlation	.313*	.369**	.072	.165	.168	1	.554**
	Sig. (2-tailed)	.020	.006	.603	.229	.222		.000
	N	55	55	55	55	55	55	55
X	Pearson Correlation	.732**	.520**	.651**	.654**	.532**	.554**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	55	55	55	55	55	55	55

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Validitas Y (Kinrja Karyawan)

Correlations

		y1	y2	y3	y4	y5	y6	Y
y1	Pearson Correlation	1	.327*	.212	.653**	.522**	.497**	.777**
	Sig. (2-tailed)		.015	.120	.000	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55
y2	Pearson Correlation	.327*	1	-.213	.350**	.283*	.262	.433**
	Sig. (2-tailed)	.015		.119	.009	.037	.053	.001
	N	55	55	55	55	55	55	55
y3	Pearson Correlation	.212	-.213	1	.513**	.487**	.263	.557**
	Sig. (2-tailed)	.120	.119		.000	.000	.053	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55
y4	Pearson Correlation	.653**	.350**	.513**	1	.773**	.476**	.913**
	Sig. (2-tailed)	.000	.009	.000		.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55
y5	Pearson Correlation	.522**	.283*	.487**	.773**	1	.471**	.855**
	Sig. (2-tailed)	.000	.037	.000	.000		.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55
y6	Pearson Correlation	.497**	.262	.263	.476**	.471**	1	.521**
	Sig. (2-tailed)	.000	.053	.053	.000	.000		.000
	N	55	55	55	55	55	55	55
Y	Pearson Correlation	.777**	.433**	.557**	.913**	.855**	.521**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.000	
	N	55	55	55	55	55	55	55

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Realibilitas

1. Gaya Kepemimpinan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.660	6

2. Kinerja Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.796	6

Regresi Linear Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.330	3.224		2.893	.006
X	.702	.133	.588	5.295	.000

a. Dependent Variable: Y

Korelasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.586 ^a	.344	.331	3.176

a. Predictors: (Constant), x

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	54	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	54	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.667	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
x1	4.09	.896	54
x2	4.09	.896	54
x3	4.02	.942	54
x4	3.61	.920	54
x5	4.19	.826	54
x6	4.07	.821	54

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1	19.98	7.113	.554	.566
x2	19.98	8.320	.278	.665
x3	20.06	7.336	.458	.601
x4	20.46	7.499	.440	.609
x5	19.89	8.365	.317	.651
x6	20.00	8.302	.335	.645

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	54	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	54	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.835	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
y1	4.22	.904	54
y2	4.09	.759	54
y3	4.31	.886	54
y4	4.46	.966	54
y5	4.59	.790	54
y6	4.54	.926	54

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y1	22.00	10.415	.660	.797
y2	22.13	13.096	.257	.867
y3	21.91	12.048	.365	.855
y4	21.76	9.167	.852	.751
y5	21.63	10.464	.782	.776
y6	21.69	9.729	.778	.770

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Gaya Kepemimpinan ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.586 ^a	.344	.331	3.176

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.357	3.261		2.869	.006
	Gaya Kepemimpinan	.701	.134	.586	5.218	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

UNIVERSITAS MUSLIM MAROS

LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT

Kampus 1 : Jalan Dr. Ratulangi No.62 Maros Sulawesi Selatan, Telp. (0411) 8938018
e-mail : lppmummayapimmaros@gmail.com, Kode Pos 90511
Kampus 2 : Jalan Kokoa – Pamelakkang Je'ne Kelurahan Allepolea Kecamatan Lau Kabupaten Maros



Nomor : 673/LPPM-UMMA/IV/2019
Lampiran : 1 (satu) exemplar
Perihal : **Permohonan Rekomendasi Izin Penelitian**

Kepada yang terhormat :
Pimpinan PT. Indomarco Prismatama

Di_
Tempat

Assalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat

Dalam rangka penyelesaian studi akhir mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Maros (FEB-UMMA) tahun akademik 2018/2019, maka kami mohon kiranya bapak dapat memberikan rekomendasi izin penelitian kepada mahasiswa kami.

Adapun data diri mahasiswa tersebut yaitu :

NAMA	: Firhan
NIM	: 1560302316
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis
Program Studi	: Manajemen SDM/S1
Lokasi Penelitian	: Minimarket Indomaret yang Ada di Kabupaten Maros
Judul Penelitian	: Pengaruh Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Minimarket Indomaret Kabupaten Maros

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Maros, 27 April 2019
Ketua LPPM - UMMA,

Dr. Hj. Suhartina R., M. Hum.
NIDN: 0914017001

Tembusan Kepada Yth.:

1. Biro Administrasi Akademik
2. Dekan FEB UMMA
3. Yang Bersangkutan
4. Pertiinggal File,-



PT. INDOMARCO PRISMATAMA MAKSSAR
Jalan Kima 10 No. A5-A51, Biringkanaya, Makassar, Sulawesi Selatan

Perihal : Rekomendasi Izin Penelitian

Makassar, 30 April 2019

Kepada Yth :
Ketua LPPM Universitas Muslim Maros
Di.-

Maros

Menindak lanjuti surat permohonan yang diajukan kepada perusahaan kami pada tanggal 27 Januari 2019 terhadap rekomendasi izin penelitian Mahasiswa a.n **Firhan**, Nim 1560302316 Fakultas Ekonomi dan Bisnis dengan judul penelitian "**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Minimarket Indomaret Kabuoaten Maros**" untuk kami memberikan izin penelitian yang akan dilakukan pada perusahaan kami.

Demikian surat ini kami sampaikan untuk digunakan sebagaimana mestinya, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terimakasih.

Hormat Kami,

PT. Indomarco Prismatama

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Agung Prasetyo', with the date '30/4' written next to it.

Agung Prasetyo
Mgr Area Maksassar

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertandatangan dibawahini :

Nama : Firhan
NIM : 1560302160
Jurusan/Program Studi : Manajemen S1

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul :

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN MINIMARKET INDOMARET KABUPATEN MAROS

Adalah hasil karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya didalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah di ajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah di tulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundangan-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 Ayat 2 dan Pasal 70).

Maros, 31 Agustus 2019

Yang Membuat Pernyataan



Firhan

RIWAYAT HIDUP



FIRHAN, Dilahirkan di Maros, pada tanggal 11 juli 1993.

Merupakan anak keempat dari tujuh bersaudara pasangan dari

Nekke Dg Ngola dan Husna. Mengawali pendidikan formal pada SD

no. 48 Inpres Pasandang Kecamatan Turikale Kabupaten Maros

pada tahun 2000 dan menyelesaikan pendidikan dasar tersebut pada tahun 2005,

kemudian melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 3 Simbang tahun 2005 Kecamatan

Simbang Kabupaten Maros dan tamat tahun 2008. Pada tahun yang sama melanjutkan

pendidikan SMA Negeri 1 Maros (SMANSA) Kecamatan Turikale Kabupaten Maros dan

tamat pada tahun 2011. Untuk menambah ilmu dan wawasan tentang manajemen SDM

sehingga saya mencoba mendaftarkan diri pada Universitas Muslim Maros pada tahun

2015 dan Alhamdulillah saya berhasil menyandang gelar Sarjana Ekonomi (S1) Pada

tahun 2019 dan menyelesaikan skripsi yang berjudul **"Pengaruh Gaya Kepemimpinan**

Terhadap Kinerja Karyawan Minimarket Indomaret Kabupaten Maros"