

ANALISA MANAJERIAL SISTEM TERHADAP PRODUKTIFITAS KARYAWAN

Susi Handayani¹⁾, Aidil Firmansyah²⁾, Azra'ie K. Rosni³⁾

¹⁾²⁾³⁾Program Studi Ekonomi Manajemen Universitas Indo Global Mandiri

Jl Jend Sudirman No. 629 KM. 4 Palembang Kode Pos 30129

Email : susihandayani@yahoo.ac.id¹⁾, ancazhi89@gmail.com²⁾, azra'ie@yahoo.ac.id³⁾

ABSTRACT

The study entitled Analysis of Leadership Style on Employee Performance At Sarana Karya Mandiri CV Palembang. Performance is the result of the work accomplished by individuals who disesuaikandengan role or duties associated with a measure of value tertentudari company where the individual works. The role of leadership style needed to perform functions within the organization in order to obtain maximum employee performance. Likewise, the formation of good norganisasi komitme expected to support and improve the performance of the maximum. Leaders with good leadership style will create high motivation within each subordinate, so the motivation will arise morale can improve the performance of subordinates. The aim of this study was to determine how much performance Leadership Style Analysis Employees At Sarana Karya Mandiri CV Palembang. Number of members of the population of 30 respondents. This research uses descriptive analysis with qualitative approach using questionnaires and documentation as a means of collecting data by using two variables, namely the style of leadership and employee performance. The lower the low style of leadership that is applied then semkain less motivated employees and vice versa. Results of this study stated that the influence of leadership style that is so big on employee performance in CV Sarana Karya Mandiri Palembang.

Key words : *Style of Leadership, Motivation and Performance*

1. Pendahuluan

A. Latar Belakang

Gaya kepemimpinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan Pada CV Sarana Karya Mandiri Palembang terhadap perkembangan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Semakin banyak karyawan memiliki kinerja tinggi, maka produktifitas perusahaan akan terus meningkat, sehingga perusahaan dapat bertahan dalam persaingan dengan perusahaan-perusahaan yang bergerak dalam bidang sejenis. Keberhasilan kinerja karyawan dapat di ukur melalui peningkatan target yang sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan Pada CV Sarana Karya Mandiri dapat di ukur melalui penyelesaian tugas yang dilakukan karyawan secara efektif dan efisien, bagi keberhasilan suatu perusahaan.

Perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan yang cukup serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat dan aktifitas manajemen dapat berjalan dengan baik. Kinerja merupakan 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). Organisasi yang baik adalah organisasi yang terus berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, yang merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Sondang P. Siagian [5], mendefinisikan organisasi ialah setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja bersama serta secara

formal terikat dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah ditentukan dalam ikatan di mana terdapat seseorang atau beberapa orang yang disebut atasan dan seorang atau sekelompok orang yang disebut dengan bawahan. Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia potensial, baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut Sedarmayanti [4], perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan yang cukup serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat dan aktifitas manajemen dapat berjalan dengan baik. Kinerja merupakan 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). Organisasi yang baik adalah organisasi yang terus berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, yang merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan bertahan dalam suatu persaingan bisnis yang tidak stabil. Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen paling serius, karena keberhasilan mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan.

CV Sarana Karya Mandiri Palembang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang kontruksi bangunan. CV Sarana Karya Mandiri Palembang berdiri sejak tahun

2006 yang berlokasi di Jl. Mayor Salim Batubara 159 A Kota Palembang 30127-Provinsi Sumatera Selatan.

Pada CV Sarana Karya Mandiri Palembang kurangnya komunikasi antara pemimpin dan karyawan dapat berakibat terhadap penurunan kinerja karyawan, yang didasari pada gaya kepemimpinan antara pimpinan dan karyawan yang kurang harmonis berakibat tujuan perusahaan tidak berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya kinerja karyawan untuk mencapai prestasi kerja, dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang mentaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungan, teman kerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja. Faktor-faktor yang digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah gaya kepemimpinan yang dilakukan pimpinan yang ada pada CV Sarana Karya Mandiri Palembang.

B. Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut maka permasalahan yang akan diteliti dalam skripsi ini adalah: "Bagaimana analisis gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Pada CV Sarana Karya Mandiri Palembang"

C. Ruang Lingkup Pembahasan

Adapun ruang lingkup pembahasan yang akan dibahas dalam skripsi ini meliputi :

1. Gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan Pada CV Sarana Karya Mandiri Palembang.
2. Gaya kepemimpinan model apa yang dilakukan pemimpin Pada CV Sarana Karya Mandiri Palembang.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian yang dilakukan adalah untuk memperoleh gambaran mendalam dan memberikan bukti empiris mengenai analisis gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dan Gaya kepemimpinan model apa yang digunakan oleh pimpinan CV Sarana Karya Mandiri Palembang.

Sedangkan manfaat dari penelitian ini adalah diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolah SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung aspek-aspek SDM secara lebih baik.

D. Metodologi

1) Objek Penelitian

Penelitian di lakukan Pada CV Sarana Karya Mandiri Palembang beralamat Jl. Mayor Salim Batubara 159 A kota Palembang 30127-Provinsi Sumatera Selatan.

2) Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah : Data Kualitatif yaitu data bukan dalam bentuk angka-angka diperoleh dari wawancara dengan pimpinan perusahaan dan karyawan perusahaan serta informasi-informasi yang diperoleh dari pihak lain yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

3) Sumber Data

Sumber data yang di teliti oleh peneliti ini terdiri dari dua macam yaitu data primer dan data sekunder.

a. Data Primer

Data Primer adalah data yang dikumpulkan langsung dari objek yang di teliti pada CV Sarana Karya Mandiri Palembang melalui pembagian kuisioner di bagian kepegawaian dan humas, bagian perencanaan, admistrasi tehnik dan bagian gudang.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dengan mempelajari masalah yang berhubungan dengan objek yang di teliti bersumber dari buku-buku pedoman, literatur yang disusun oleh para ahli yang berhubungan dengan kegiatan tersebut dengan cara mengamati, menganalisis dan mengidentifikasi kegiatan-kegiatan terhadap objek yang dijadikan sebagai bahan penelitian.

E. Teknik Pengambilan data

Dalam penelitian ini untuk memperoleh data tersebut penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

- 1) *Kuisioner*, yaitu suatu bentuk instrumen pengumpulan data yang sangat fleksibel dan relatif mudah digunakan berbentuk pertanyaan atau pernyataan yang dibagikan kepada karyawan.
- 2) *Dokumentasi*, yaitu dengan mengumpulkan data, serta bukti seperti struktur organisasi dan referensi lainnya.

F. Populasi dan Skala Pengukuran

1) Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang menjadi kualitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan Populasi dari penelitian ini adalah karyawan Pada CV Sarana Karya Mandiri Palembang, yang berjumlah 30 orang .

2) Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan untuk mengukur gaya kepemimpinan dan kinerja menggunakan skala likert dengan lima tingkatan. Domain yang digunakan menggunakan dua variabel yaitu gaya kepemimpinan & kinerja karyawan. Selanjutnya dikembangkan menjadi beberapa indikator yang menjadi dasar dalam membuat pertanyaan atau parameter yang akan di ukur. Adapun tingkatan skala likert adalah sebagai berikut :

Sangat Baik (SB)	= skor 5
Baik (B)	= skor 4
Cukup (C)	= skor 3
Tidak Baik (TB)	= skor 2
Sangat Tidak Baik (STB)	= skor 1

1. Menciptakan
2. Menggunakan orang lain
3. Percaya pada orang lain
4. Mengembangkan bakat orang lain

G. Teknik Analisa Data

Teknik Analisa Data yang dikumpulkan pada penelitian ini menggunakan data kualitatif, bertujuan untuk mengetahui Analisis Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Sarana Karya Mandiri Palembang.

H. Landasan Teori

1) Kajian Teori

Dalam upaya untuk memberikan jalan keluar masalah yang dihadapi perusahaan, maka peneliti akan mengemukakan dasar-dasar teori berhubungan dengan masalah. Tujuannya adalah sebagai titik tolak untuk mencari kebenaran atau kaitannya dengan suatu masalah. Adapun teori dikemukakan sesuai dengan permasalahan ini adalah sebagai berikut :

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. Menurut James A.F.Stoner [6], manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian upaya dari anggota organisasi serta penggunaan semua sumber daya yang ada pada organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

b. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut Hasibuan [2], kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya, agar mau bekerja sama sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Masing-masing gaya tersebut memiliki keunggulan dan kelemahan.

Seorang pemimpin akan menggunakan gaya kepemimpinan sesuai kemampuan dan kepribadiannya. Setiap pimpinan dalam memberikan perhatian untuk membina, menggerakkan dan mengarahkan semua potensi pegawai di lingkungannya memiliki pola yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya. Perbedaan itu disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang berbeda-beda pula dari setiap pemimpin. Kesesuaian antara gaya kepemimpinan, norma-norma dan kultur organisasi di pandang sebagai suatu prasyarat kunci untuk kesuksesan prestasi tujuan organisasi.

Menurut Robins [3], Empat gaya kepemimpinan Developer yang efektif :

Menurut Bush [1], Model kepemimpinan dibagi menjadi sembilan model, yaitu :

1. Manajerial
Kepemimpinan manajerial mengasumsikan bahwa fokus pimpinan sebaiknya adalah pada fungsi, tugas dan perilaku dan jika fungsi-fungsi tersebut berkompentensi, kerja di dalam organisasi akan difasilitasi.
2. Partisipatif
Model kepemimpinan partisipatif berasumsi bahwa proses pengambilan keputusan diambil bersama-sama kelompok akan mendapat dukungan kelompok dalam mengimplementasikan keputusan tersebut.
3. Transformasional
Model kepemimpinan transformasional adalah model komprehensif yang menggunakan pendekatan normatif. Model ini cenderung berbuat sewenang-wenang karena kepemimpinan yang kuat, berani berkorban sebagai pahlawan, karismatik, dan konsisten dengan sejawat dalam berbagi nilai-nilai dan kepentingan-kepentingan umum.
4. Interpersonal
Model kepemimpinan interpersonal lebih menekankan pada hubungan dengan teman sejawat dan hubungan antar pribadi. Model ini mengutamakan pendekatan pribadi dalam mempengaruhi pengikutnya.
5. Transaksional
Model kepemimpinan transaksional adalah kepemimpinan yang mempengaruhi orang lain berdasarkan pada pertukaran beberapa sumber-sumber yang berharga berdasarkan kesepakatan.
6. Postmodern
Model postmodern mengizinkan menggunakan kepemimpinan demokratis.
7. Kontingensi
Model kepemimpinan kontingensi lebih fokus pada situasi dan mengevaluasi cara menyesuaikan perilakunya dengan lingkungan.
8. Moral
Kepemimpinan moral mengasumsikan bahwa fokus utama dalam kepemimpinan sebaiknya pada nilai, kepercayaan dan etika pimpinan.
9. Pembelajaran
Kepemimpinan ini yang memfokuskan pada pembelajaran oleh guru kepada siswanya.
10. Menurut Bush [1], untuk mengukur kepemimpinan yang efektif dengan menggunakan sepuluh indikator :
 1. Visioner/visi
 2. Penampilan berwibawah
 3. Tegas
 4. Pandai bicara
 5. Agresif

6. Kerja keras
7. Konsisten
8. Berani
9. Ramah
10. Cerdas

c. Kinerja

Menurut Wibowo [8], Kinerja merupakan tanggung jawab individu terhadap pekerjaan, membantu mendefinisikan harapan kinerja, mengusahakan kerangka kerja bagi supervisor dan pekerja saling berkomunikasi. Tujuan kinerja adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi.

Dengan demikian, cakupan kinerja meliputi kegiatan menganalisis tujuan unit kerja dan memastikan bahwa terdapat hubungan dengan tujuan menyeluruh organisasi, menganalisis keterampilan pekerjaan dan penugasan yang diberikan dalam kaitannya dengan tujuan unit kerja. Mengkomunikasikan dengan jelas tujuan dan harapan kinerja setiap pekerja dan mendapatkan kesepakatan atas tujuan dan harapan tersebut, mengenal dan memperkenalkan kinerja baik setiap pekerja, mengenal dimana kinerja yang masih perlu di perbaiki dan memberikan dukungan yang diperlukan pekerja untuk memperbaiki kinerja.

Menurut Thomson [7], Kinerja adalah seberapa banyak pegawai memberikan kontribusi kepada perusahaan, antara lain kuantitas out put, kualitas out put, sikap pegawai, dan konsisten dalam pekerjaan. Berdasarkan pengertian yang telah penulis jabarkan di atas mengenai kinerja yang dalam penelitian ini adalah karyawan pada CV Sarana Karya Mandiri Palembang dalam melaksanakan tugas dapat dilihat hasil kriteria berikut ini :

1. Kuantitas Out Put

Kuantitas out put dari kerja seseorang dapat dilihat dari kecepatan dan hasil dari pekerjaan yang diselesaikan oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya, jika volume pekerjaan yang dihasilkan oleh seseorang lebih sedikit dari yang ditentukan oleh organisasi maka dapat dikatakan kinerjanya belum maksimal.

2. Kualitas Out Put

Kualitas pekerjaan juga dapat dilakukan sebagai hasil kerja seseorang dalam bekerja, kualitas ini dapat dilihat dari ketepatan, penguasaan pengetahuan, kebersihan, ketelitian memahami tanggung jawab dan wewenang.

3. Sikap Pegawai

Sikap pegawai yang telah ditentukan oleh suatu organisasi untuk menyelesaikan pekerjaan tertentu dapat dikatakan sebagai kinerja dari seseorang pegawai. Seorang pegawai menyelesaikan tugasnya dengan tanggap, bekerja keras dan tertib dalam bekerja.

4. Konsistensi

Konsistensi pekerjaan juga dapat dilihat dari inisiatif, hati-hati dalam bekerja dan rajin dalam bekerja.

Menurut Wibowo [8] beberapa pekerja sendiri mempunyai tanggung jawab yang harus di lakukan

sebagai konsekuensinya yaitu :

1. Sedapat mungkin membiasakan diri dengan tujuan dan sasaran organisasi.
2. Mengembangkan sasaran pendahuluan yang smart dengan standar kinerja yang jelas dan batas waktu penyelesaian.
3. Mempersiapkan data pendukung untuk setiap sasaran.
4. Menentukan sumber daya dan koordinasi yang diperlukan.
5. Mendaftar pertanyaan dan masalah potensial untuk diskusi dengan manajer.
6. Mengukur tingkat persyaratan keterampilan sekarang untuk memenuhi sasaran rencana kinerja dan mempertimbangkan keterampilan dan kemampuan apa yang perlu dikembangkan.
7. Mengembangkan aktivitas persiapan pengembangan untuk membantu menyelesaikan sasaran yang ditetapkan.
8. Mendiskusikan konsep rencana dengan manajer sampai diperoleh kesepakatan bersama.
9. Menegosiasikan kembali perencanaan sasaran dengan manajer apabila terjadi perubahan penting.

Menurut Kirkpatrick [3], terdapat delapan karakteristik yang membuat suatu standar kinerja yang efektif yaitu :

1. Standar didasarkan pada pekerjaan, yaitu standar kinerja harus dibuat untuk pekerjaan itu sendiri tanpa memandang siapa yang menduduki pekerjaan. Oleh karena itu, harus ada satu set standar untuk suatu jenis pekerjaan itu, bukan satu set untuk setiap orang yang melakukan pekerjaan itu.
2. Standar Dapat Dicapai, yaitu secara praktis semua pekerjaan dalam pekerjaan harus dapat mencapai standar yang ditentukan. Standar harus ditetapkan lebih tinggi sebagai tantangan bagi pekerja untuk memberikan prestasi terbaiknya.
3. Standar Dapat Dipahami, yaitu standar harus jelas baik manajer maupun pekerja, sering terjadi kebingungan antara kedua pihak tentang arti sebenarnya dari standar.
4. Standar Disepakati, yaitu standar manajer maupun pekerja harus sepakat bahwa standarnya ditentukan dengan jujur. Kesepakatan ini sangat penting karena menjadi dasar untuk evaluasi.
5. Standar Itu Spesifik dan Sedapat Mungkin Terukur, yaitu Mereka menambahkan bahwa standar harus dinyatakan dengan angka, persentase atau bentuk lain yang dapat diukur dengan kuantitatif.
6. Standar berorientasi pada waktu, yaitu standar kinerja menunjukkan berapa lama suatu pekerjaan harus dapat di selesaikan atau kapan suatu pekerjaan harus di selesaikan dengan menunjukkan tanggal yang pasti.
7. Standar harus tertulis, yaitu baik manajer maupun pekerja mempunyai salinan tertulis dari standar yang di setuju. Standar harus dituangkan sebagai dokumen tertulis karena akan di pergunakan sebagai ukuran dalam menilai kinerja orang, tim, atau organisasi.

8. Standar dapat berubah, karena standar harus dapat di capai dan di sepakati, secara periodik harus dievaluasi dan di ubah apabila perlu. Kebutuhan mengubah mungkin dalam metode baru, peralatan baru, bahan baru atau perubahan dalam faktor pekerjaan penting lainnya.
9. Akan tetapi standar tidak boleh di ubah hanya karena pekerjaan tidak memenuhi standar.

Menurut Wibowo [8], terdapat tujuh indikator kinerja, yaitu :

1. Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai. Pengertian tersebut mengandung makna bahwa tujuan bukanlah merupakan persyaratan, juga bukan merupakan sebuah keinginan.
2. Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.
3. Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.
4. Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan.
5. Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.
6. Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.
7. Peluang yaitu pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

2. Pembahasan

Pembahasan dilakukan dengan menguraikan penjelasan beberaa data yang diperoleh saat observasi, yaitu

A. Profil Responden dan Identifikasi Responden

Untuk mengetahui reaksi karyawan bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada CV Sarana Karya Mandiri Palembang, maka peneliti menyebarkan kuesioner kepada 30 orang karyawan dalam penelitian ini. Kemudian perlu di tambahkan dalam deskripsi profil responden maka yang di tekankan adalah berdasarkan jenis kelamin, status pernikahan, tingkat pendidikan, tingkat usia dan

berdasarkan masa kerja.

1) Identifikasi Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan dari Tabel 1 tersebut di di bawah, maka dapat dijelaskan tanggapan responden terhadap jawaban atas pertanyaan kepada 30 orang responden mengenai jenis kelamin, laki-laki adalah sebanyak 23 orang (76,7%), dan 7 orang responden (23,3%) berjenis kelamin perempuan.

Tabel 1. Karakteristik Karyawan berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	23	76,7
2	Perempuan	7	23,3
	Total	30	100

Sumber : Diolah dari data primer (Kuisisioner), 2015

3) Identifikasi Responden berdasarkan Status Pernikahan

Berdasarkan Tabel 2 tersebut di bawah, maka dapat dijelaskan tanggapan responden terhadap jawaban atas pertanyaan kepada 30 orang responden mengenai status pernikahan, 20 orang responden (66,7%) berstatus menikah, dan 10 orang responden (33,3%) berstatus belum menikah.

Tabel 2. Karakteristik Karyawan berdasarkan Status Pernikahan

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Menikah	20	66,7
2	Belum Menikah	10	33,3
	Total	30	100

Sumber : Diolah dari data primer (Kuisisioner), 2015

4) Identifikasi Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berdasarkan tabel 3 tersebut di bawah, maka dapat dijelaskan tanggapan responden terhadap jawaban atas pertanyaan kepada 30 orang responden, 6 orang responden (20%) dengan tingkat pendidikan SMA, 10 orang responden (33,3%) dengan tingkat pendidikan Diploma I/ II/ III, dan 14 responden (46,7%) dengan tingkat pendidikan Strata I.

Tabel 3. Karakteristik Karyawan berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	SMA	6	20
2	Diploma I/ II/ III	10	33,3
3	Strata I	14	46,7
	Total	30	100

Sumber : Diolah dari data primer (Kuisisioner), 2015

5) Identifikasi Responden berdasarkan Tingkat Usia

Berdasarkan Tabel 4 tersebut di bawah, maka dapat dijelaskan tanggapan responden terhadap jawaban atas

pertanyaan kepada 30 orang responden, 13 orang responden (43,3%) dengan tingkat usia antara 20 sampai 30 tahun, 15 orang responden (50%) dengan tingkat usia antara 31-40 tahun, 2 responden (6,7%) dengan tingkat usia antara 41 sampai 50 tahun, dan diatas 51 tahun (0%).

Tabel 4. Karakteristik Karyawan berdasarkan Tingkat Usia

No	Tingkat Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	20 - 30 Tahun	13	43,3
2	31 - 40 Tahun	15	50
3	41 - 50 Tahun	2	6,7
4	Diatas 51 tahun	0	0
	Total	30	100

Sumber : Diolah dari data primer (Kuisisioner), 2015

6) *Identifikasi Responden berdasarkan Masa Kerja*

Berdasarkan Tabel 5 tersebut di bawah, maka dapat dijelaskan tanggapan responden terhadap jawaban atas pertanyaan kepada 30 orang responden mengenai masa kerja, 15 orang responden (50%) dengan masa kerja antara 0-5 tahun, 13 orang responden (43,3%) dengan masa kerja antara 6-10 tahun, 2 responden (6,7%) dengan masa kerja antara 11-15 tahun, dan diatas 15 tahun (0%).

Tabel 5. Karakteristik Karyawan berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	0 - 5 Tahun	15	50
2	6 - 10 Tahun	13	43,3
3	10 - 15 Tahun	2	6,7
4	Diatas 15 Tahun	0	0
	Total	30	100

Sumber : Diolah dari data primer (Kuisisioner), 2015

I. Analisis Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Item-item Pertanyaan

Berdasarkan hasil jawaban kuesioner yang telah di sebarakan kepada responden, maka dapat di ketahui reaksi karyawan sebagai responden dalam penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada CV Sarana Karya Mandiri Palembang meliputi :

1. Tanggapan karyawan mengenai gaya kepemimpinan
2. Tanggapan karyawan mengenai kinerja karyawan
3. Tanggapan karyawan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Ketiga hal tersebut di buat dalam bentuk pertanyaan dengan 5 pilihan jawaban yaitu Sangat Baik (SB), Baik (B), Cukup (C), Tidak Baik (TB), Sangat Tidak Baik (STB).

J. Rekapitulasi Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan tabel 6 rekapitulasi gaya kepemimpinan di bawah, maka dapat dijelaskan skala jawaban sangat baik berjumlah 101, skala jawaban baik 131, skala

jawaban cukup 55, skala jawaban tidak baik 3 dan 0 untuk skala jawaban sangat tidak baik. Dari rekapitulasi di atas menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dengan jumlah 290 dan rata-rata variabel gaya kepemimpinan baik.

Tabel 6
Rekapitulasi Gaya Kepemimpinan

Skala Jawaban	GP 1	GP 2	GP 3	GP 4	GP 5	GP 6	GP 7	GP 8	GP 9	GP 10	Jumlah
Sangat Baik	17	8	5	9	8	8	11	7	16	22	101
Baik	10	17	16	14	16	17	7	15	11	8	131
Cukup	3	5	9	7	6	5	9	8	3	0	55
Tidak Baik	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	3
Sangat Tidak Baik	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah Variabel Gaya Kepemimpinan											290
Rata-rata Variabel Gaya Kepemimpinan											Baik

Sumber : Diolah dari data primer (Kuisisioner), 2015

K. Rekapitulasi Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 7 rekapitulasi kinerja karyawan di bawah, maka dapat dijelaskan skala jawaban sangat baik berjumlah 68, skala jawaban baik 135, skala jawaban cukup 89, skala jawaban tidak baik 8 dan 0 untuk skala jawaban sangat tidak baik. Dari rekapitulasi di atas menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan dengan jumlah 300 dan rata-rata variabel kinerja karyawan baik.

Tabel 7
Rekapitulasi Kinerja Karyawan

Skala Jawaban	KK 1	KK 2	KK 3	KK 4	KK 5	KK 6	KK 7	KK 8	KK 9	KK 10	Jumlah
Sangat Baik	4	5	11	7	12	10	4	5	5	5	68
Baik	17	12	11	13	14	12	14	17	13	12	135
Cukup	9	11	7	10	4	7	10	7	11	13	89
Tidak Baik	0	2	1	0	0	1	2	1	1	0	8
Sangat Tidak Baik	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah Variabel Gaya Kepemimpinan											300
Rata-rata Variabel Gaya Kepemimpinan											Baik

Sumber : Diolah dari data primer (Kuisisioner), 2015

3. Kesimpulan

Dari uraian dan pembahasan yang dikemukakan pada bab pembahasan berkaitan dengan bagaimana analisis gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada CV Sarana Karya Mandiri Palembang, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan, karena pemimpin harus mampu menjadi inspirasi bagi karyawan dalam bekerja dan menentukan arah tujuan perusahaan. Pemimpin diharapkan mampu menunjukkan kapasitasnya dalam mendelegasikan tanggung jawab secara cermat serta

menanamkan rasa memiliki kepada karyawannya. Dalam penelitian yang telah penulis lakukan terbukti bahwa karyawan akan memaksimalkan kualitas dan kuantitas kerja serta meningkatkan tanggung jawab yang mengindikasikan timbulnya kinerja karyawan yang tinggi. Pemimpin sebagai salah satu penentu arah dan tujuan perusahaan diharapkan mampu mengontrol perilaku-perilaku kerja dan mengarahkannya pada peningkatan produktivitas dan kinerja karyawan.

Adapun saran yang dapat diberikan penulis adalah Berdasarkan kesimpulan yang telah di uraikan, maka saran yang dapat penulis berikan sehubungan dengan judul yaitu pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada CV Sarana Karya Mandiri adalah sebagai berikut :

Pimpinan harus memperhatikan kinerja karyawan dan harus senantiasa menyediakan atau meningkatkan prasarana yang ada di lingkungan kerja agar karyawan bekerja dengan lebih teliti. Fasilitas yang ada di perusahaan sebaiknya di tingkatkan, agar dapat memberikan kenyamanan dalam bekerja dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Karyawan harus bekerja lebih teliti dan memperhatikan waktu yang telah ditetapkan oleh pimpinan, karyawan senantiasa menjalin komunikasi antara pimpinan dan karyawan, agar tugas yang diberikan dapat dikerjakan sesuai perintah dan waktu yang telah di tetapkan.

Daftar Pustaka

- [1] Bush. 2008. *Manajemen teori praktik dan riset pendidikan*. 9 model gaya kepemimpinan Edisi ke 4 Jakarta: Penerbit PT. Bumi aksara.
- [2] Hasibuan. 2011. Pengertian Gaya Kepemimpinan. <http://eprints.undip.ac.id/42894/1/Ananto.pdf>
- [3] Kirkpatrick. 2006. *Manajemen Kinerja*. Edisi ke 3. Jakarta: Penerbit PT. Pers. Raja Grafindo Persada.
- [4] Robins. 2008. *Manajemen teori praktik dan riset pendidikan*. 4 gaya kepemimpinan devloper yang efektif. Edisi ke 4 Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.
- [5] Sedarmayanti. 2011. Pengertian Kinerja. <http://adadanuarta.blogspot.com/2014/11/kinerja-karyawan-menurut-para-ahli.html>
- [6] Sondang P. Siagian. 2010. Definisi organisasi. <http://slurppsss.wordpress.com/2010/10/03/definisi-para-ahli-tentang-organisasi-beserta-bentuknya/>
- [7] Stoner, James. 2006. Pengertian Manajemen. <http://www.slideshare.net/ChristianYLokas/30-definisi-manajemen-menurut-para-ahli-27861205>
- [8] Thomson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*: Salemba Empat, Jakarta.
- [9] Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Edisi ke 3. Jakarta: Penerbit PT. Pers. Raja Grafindo Persada.