

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT KEMBU MANDIRI DI PROVINSI PAPUA**

Oleh:

Kristin Maria Weya

1911011048



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2024**

ABSTRAK

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT KEMBU MANDIRI DIPROVINSI PAPUA

Oleh

Kristin Maria Weya

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu posisi kunci dimana seorang pemimpin harus bisa mempengaruhi, mengarahkan dan menunjukkan kemampuannya agar semua tujuan perusahaan bisa tercapai. Kinerja pada dasarnya menitikberatkan pada proses perencanaan, pelaksanaan, dan juga hasil yang di dapatkan setelah melaksanakan pekerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Data yang digunakan adalah data primer. Adapun teknik pengumpulan datanya digunakan melalui kuesioner. Penelitian ini mengambil data dari seluruh karyawan PT Kumbu Mandiri di Provinsi Papua sebanyak 54 responden. Analisis data yang digunakan menggunakan analisis regresi linier sederhana dengan bantuan SPSS 23.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan, yaitu kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Saran yang dapat diberikan yaitu pemimpin perusahaan hendaknya lebih mendengarkan pendapat dari karyawan dalam menyelesaikan masalah antara pemimpin dan karyawan, karyawan harus memiliki rasa kepedulian sosial antara karyawan yang satu dengan yang lainnya, dan juga para karyawan seharusnya taat pada peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

Kata kunci: Gaya kepemimpinan, dan kinerja karyawan.

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE ON THE PERFORMANCE OF PT KEMBU MANDIRI EMPLOYEES IN PAPUA PROVINCE

By

Kristin Maria Weya

Leadership style is one of the key positions where a leader must be able to influence, direct and demonstrate his ability so that all company goals can be achieved. Performance basically focuses on the process of planning, implementing, and also the results obtained after carrying out work. This study aims to examine the influence of leadership style on employee performance. The data used is primary data. The data collection technique is used through questionnaires. This study took data from all employees of PT Kembu Mandiri in Papua Province as many as 54 respondents. The data analysis used used simple linear regression analysis with the help of spss 23.0. The results showed that this study supports the hypothesis proposed, namely: leadership has a positive and significant effect on employee performance. Suggestions that can be taken from this study are: company leaders should listen more to the opinions of employees in solving problems between leaders and employees, employees must have a sense of social care between one employee and another. And also employees should obey the rules set by the company.

Keywords: Leadership style, and employee performance.

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT KEMBU MANDIRI DI PROVINSI PAPUA**

oleh

Kristin Maria Weya

Skripsi

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar
Sarjana Manajemen**

Pada

**Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Lampung**



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS LAMPUNG

BANDAR LAMPUNG

2024

Judul Skripsi : **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Kembu Mandiri Di Provinsi Papua**

Nama Mahasiswa : **Kristin Maria Weya**

Nomor Pokok Mahasiswa : **1911011048**

Program Studi : **S1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Jurusan : **Manajemen**

Fakultas : **Ekonomi Dan Bisnis**



MENYETUJUI

1. Komisi Pembimbing

Dr. Nov Mardiana, S.E., M. Si
NIP.197011061998022001

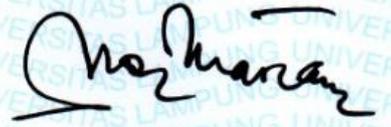
2. Ketua Jurusan Manajemen

Dr. Ribhan, S.E., M. Si
NIP.19680708 200212 1 003

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

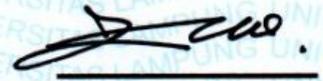
Ketua : Dr. Nova Mardiana, S.E.,M.M



Penguji : Dr. Ribhan, S.E.,M.Si



Sekretaris : Dr. Zainnur M. Rusdi, S.E.,M.Sc



2. Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Prof. Dr. Nairobi, S.E.,M.Si
NIP. 19660621 199003 1 003



Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 4 September 2024

Surat Pernyataan

saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Kristin Maria Weya
NPM : 1911011048

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul “ **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Kumbu Mandiri Di Provinsi Papua** “ adalah benar hasil karya saya sendiri. Skripsi ini bukan merupakan duplikasi ataupun hasil karya orang lain, kecuali pada bagian rujukan yang disebutkan dalam daftar pustaka. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan saya ini tidak benar, maka saya siap menerima sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Bandar Lampung, 03 Oktober 2024

Yang Membuat Pernyataan



Kristin Maria Weya

1911011048

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di sentani, Jayapura Papua pada tanggal 04 Juni 2001, sebagai anak pertama dari dua bersaudara dari pasangan Bapak Tommy Weya dan Ibu Karomina Karoba.

Penulis Mengawali pendidikan Sekolah Dasar (SD) di SDN Inpres Melam Hilli, Kabupaten Jayapura 2006 dan diselesaikan pada tahun 2012. Kemudian, melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Pertama (SMP) yang bertempat di SMP Negeri 7 Sentani Kabupaten Jayapura pada tahun 2012 dan diselesaikan pada tahun 2016. Sekolah Menengah Atas (SMA) ditempuh oleh penulis di SMA YPK Sentani Kabupaten Jayapura pada tahun 2016 yang diselesaikan pada tahun 2019. Selanjutnya, penulis terdaftar sebagai mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Lampung pada tahun 2019.

PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Tuhan yang Maha Esa atas segala rahmat dan cintanya yang telah diberikan, karena pada akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan.

Karya ini kupersembahkan kepada:

Bapak Nikolas Wakur dan Ibu Zerra Weya

Yang telah melahirkan, mendidik, memberikan kasih sayang, doa, nasihat dan dukungan dalam segala bentuk perjuangan untukku meraih pendidikan ini.

(Almh) Teteku Bapak Tommy Weya dan Ibu Karomina Karoba

Yang telah membesarkanku dengan segenap jiwa.

Adikku Lilian Asso

Yang selalu mendukung dan menyemangatiku serta selalu memberikan kekuatan kepadaku.

Sahabatku Domingus Kosamah dan Aser Yosua Rumbrawer

Yang telah mendukung dan selalu membantuku

Seluruh Keluarga Besar

Yang telah memberikan doa dan motivasi.

Almamaterku, Universitas Lampung.

MOTTO

Tuhan tidak akan memberikan cobaan dibatas kemampuan umatnya.

(1 Korintus 10:13)

“Janganlah hendaknya kamu kuatir tentang apapun juga, tetapi nyatakanlah dalam segala hal keinginanmu kepada Allah dalam doa dan permohonan dengan ucapan syukur. Damai sejahtera Allah, yang melampaui segala akal, akan memelihara hati dan pikiranmu dalam Yesus Kristus”.

(Filipi 4:6-7)

“Mengucap syukurlah dalam segala hal, Sebab itulah yang dikehendaki Allah di dalam Kristus Yesus bagi kamu”.

(1 Tesalonika 5:18)

“Cogito Ergo Sum”

“Aku Berpikir Maka Aku Ada”

(Descartes)

SANWACANA

Salam Sejahtera,

Puji syukur kehadiran Tuhan yang maha esa, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Kembu Mandiri di Provinsi Papua”. Skripsi ini adalah salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan dan memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Lampung. selama proses penyelesaian skripsi ini dari awal hingga akhir, peneliti memperoleh bantuan dan bimbingan serta petunjuk dari berbagai pihak. maka dalam kesempatan ini, peneliti ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Nairobi, S.E.,M.Si., Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Lampung.
2. Ibu Dr. Ernie Hendrawaty, S.E.,M.Si., Selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung, Serta Pembimbing Akademik atas Kesediaannya dalam memberikan pengarahan dalam proses perkuliahan hingga penyelesaian skripsi ini.
3. Bapak Dr. Rihan. S.E.,M.Si ., Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung, Penguji Utama,Serta Kesediaannya dalam memberikan pengarahan dan pengetahuan dalam proses perkuliahan hingga penyelesaian skripsi ini.
4. Ibu Dr. Zainnur M. Rusdi, S.E.,M.Sc., Selaku Sekertaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung, Penguji dan kesediaannya dalam memberikan bimbingan serta pengarahan dalam proses perkuliahan hingga penyelesaian skripsi ini.

5. Ibu Dr. Nova Mardiana, S.E.M.M.,Selaku pembimbing utama atas kesediannya memberikan pengarahan yang berharga dalam proses penyelesaian skripsi ini, serta bantuan,nasehat,yang telah ibu berikan.
6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan ilmunya serta bimbingan selama perkuliahan.
7. Seluruh Staf Akademik, Administrasi,Tata Usaha, Para Pegawai, Serta Staf Keamanan dan Kebersihan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung yang telah membantu selama proses perkuliahan dan penyusunan skripsi.
8. Untuk Kedua Orang Tuaku, Bapak Nikolas Wakur dan Ibu Zerra Weya, Terima Kasih telah memberikan doa dan dukungan serta mendidik penulis hingga meraih gelar sarjana.
9. Untuk Kakekku dan Nenekku, (Alm.) Tommy Weya dan Karomina Karoba, yang telah membesarkanku dengan penuh kasih sayang yang tulus hingga penulis dapat meraih gelar sarjana.
10. Unutk Adikku, Lilian Asso, Terima Kasih atas segala doa, dukungan dan semangat yang telah diberikan.
11. Untuk Keluarga Besarku, om,tanta,mama ade,bapa ade,dan saudara-saudariku, terima kasih atas doa dan dukungannya.
12. Untuk Sahabtku Dominggus Kosamah, Terima kasih atas doa dan dukungan serta semangat yang telah diberikan.
13. Untuk Keluarga Besar Ikatan Mahasiswa Papua Lampung (IKMAPAL), terima kasih atas doa dan dukungan serta kebersamaan selama propses perkuliahan di tanah rantau.
14. Untuk sahabat-sahabaatku angaktan 2019 (ART_19), Terima kasih atas doa dan dukungan serta kebersamaan selama proses perkuliahan di tanah rantau.
15. Seluruh teman – teman seperjuangan Manajemen 2019, yang ikut juga membantu penulis dengan memberikan masukan ide untuk memperlancar penulisan skripsi ini yang tidak dapat disebut satu persatu.
16. Untuk Keluarga Besar Pengurus ADIK PAPUA, terima kasih atas doa dan dukungan serta motivasi selama proses perkuliahan di Universitas Lampung

17. Almamater tercinta Universitas Lampung

Penulis Menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kesempurnaan, akan tetapi semoga skripsi ini bisa bermanfaat bagi semua yang membacanya dan penulis juga berharap semoga Tuhan membalas kebaikan orang-orang yang telah membantu penulisan skripsi ini.

Bandar Lampung, 04 September 2024

Peneliti,

Kristin Maria Weya

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL	16
DAFTAR GAMBAR.....	17
DAFTAR LAMPIRAN	18
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	19
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat penelitian.....	6
BAB II LANDASAN TEORI	7
2.1 Kepemimpinan	7
Definisi Kepemimpinan	7
2.2 Gaya kepemimpinan.....	9
2.2.1 Indikator Kepemimpinan.....	11
2.2.2 Unsur-unsur dalam Kepemimpinan.....	12
2.2.3 Fungsi Kepemimpinan	12
2.3 Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan	13
2.4 Kinerja Karyawan	14
2.4.1 Pengertian Kinerja	14
2.4.2 Indikator Kinerja	15
2.3.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	16
2.5 Peneliti Terdahulu	19
2.6 Kerangka Pemikiran.....	22
2.7 Hipotesis.....	22
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	24
3.1 Metode Penelitian.....	24
3.2 Jenis Penelitian.....	24
3.3 Populasi	25
3.4 Sumber Data.....	25
3.5 Definisi Operasional.....	25

3.6 Metode Pengumpulan Data	28
3.7 Uji Intrusmen Penelitian.....	29
3.7.1 Uji Validitas	30
3.7.2 Uji Reabilitas	32
3.7.3 Uji Normalitas	33
3.8 Analisis Data	34
3.9 Pengujian Hipotesis.....	34
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	36
4.1 Hasil Penelitian	36
4.2 Hasil Dan Normalits.....	40
4.3 Hasil Analisis Deskriptif	42
4.3.1 Deskripsi Data Variabel Penelitian.....	42
4.3.2 Deskripsi Pertanyaan Responden Terhadap Variabel Kepemimpinan	44
4.3.3 Deskripsi Pertanyaan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan 47	
4.4 Uji Hipotesis.....	50
4.5 Pembahasan.....	53
Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kierja Karyawan PT Kambu Mandiri Provinsi Papua	53
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	56
5.1 Kesimpulan.....	56
5.2 Saran	56
DAFTAR PUSTAKA	72
LAMPIRAN.....	xv

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data Karyawan PT Kembu Mandiri diProvinsi Papua.....	13
Tabel 2.1 Penelitian Terhadulu.....	29
Tabel 3.1 Defini Operasional dan Pengukuran Variabel Penelitian	35
Tabel 3.2 Skor Pembobotan Skala Likert.....	36
Tabel 3.3 Variabel Kepemimpinan (X)	37
Tabel 3.4 Variabel Karyawan (Y).....	38
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	42
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	42
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	44
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja	44
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	44
Tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas	46
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Kategori Variabel Kepemimpinan	48
Tabel 4.8 Distrbusi Frekuensi Kategori Variabel Kinerja Karyawan.....	49
Tabel 4.9 Deskripsi Pertanyaan Responden Terhadap Variabel Kepemimpinan	51
Tabel 4.10 Deskripsi Pertanyaan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan	53
Tabel 4.11 Ringkasan Hasil Uji t	53

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	30
Gambar 4.1 Grafik Histogram	48

DAFTAR LAMPIRAN

Halaman

Lampiran

1. Kuesioner Penelitian58

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan pada umumnya berdiri dengan adanya tujuan untuk memperoleh keuntungan, sehingga salah satu aspek yang harus diperhatikan dalam mewujudkan hal tersebut adalah sumber daya manusia (SDM). Manajemen sumber daya yang efektif berkaitan langsung dengan keberhasilan upaya peningkatan produktivitas kerja, baik pada tingkat individual, pada tingkat kelompok kerja, maupun pada organisasi. Untuk meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia yang baik, tentunya akan dapat mengoptimalkan sumber daya yang ada pada perusahaan.

Sumber daya manusia dalam perusahaan tidak akan terlepas dari kepemimpinan dan karyawan. Dalam sebuah kepemimpinan ada gaya kepemimpinan yang diharapkan dapat memajukan perusahaan dan mensejahterakan karyawan. Setiap pemimpin memiliki perilaku kepemimpinan yang berbeda yang disebut dengan gaya kepemimpinan. Pemimpin yang baik tidak akan ada tanpa bawahan yang baik, begitu pula sebaliknya. Antara pemimpin dan bawahan saling membutuhkan untuk bersinergi menjadikan perusahaan lebih maju.

Pemimpin sangat perlu memperhatikan gaya kepemimpinannya dalam proses mempengaruhi, mengarahkan kegiatan anggota kelompoknya, serta mengkoordinasikan tujuan anggota dan tujuan organisasi agar keduanya dapat tercapai. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangat diperlukan dalam suatu organisasi karena maju mundurnya suatu organisasi tergantung seberapa baik pemimpin dapat memainkan perannya agar organisasi tersebut tersu hidup dan berkembang. Pencapaian tujuan perusahaan banyak ditentukan oleh unsur-unsur yang menjadi hal penting, diantaranya adalah unsur kepemimpinan. Karyawan yang telah tersedia

tidak dikelola dengan baik maka tidak akan mencapai tujuan yang direncanakan, sehingga peranan pemimpin juga sangat penting untuk mencapai tujuan suatu perusahaan, dimana bawahan mau bekerja sama dan bekerja efektif sesuai perintahnya, dengan gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin ini akan digunakan untuk bismengarahkan karyawan dalam menggunakan semua kemampuannya untuk mencapai kinerja yang baik.

Pemimpin yang baik adalah seorang pemimpin yang bisa menjadi suri tauladan bagi karyawan. Gaya kepemimpinan yang demikian secara otomatis akan menimbulkan kinerja yang baik bagi karyawan. Pemimpin yang mempunyai jiwa bijaksana adalah pemimpin yang tidak memerintah melainkan juga memperhatikan usulan dari bawahannya, dapat menumbuhkan kinerja, sikap, dan disiplin pada karyawan dalam menjalankan tugas layanannya. Kinerja karyawan PT Kembu Mandiri juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya yang berhubungan positif bagi keberhasilan suatu perusahaan.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang sangat penting didalam sebuah organisasi, sehingga perlu diupayakan secara terus-menerus dan berkesinambungan dalam upaya peningkatan kinerja kearah yang lebih baik lagi terutama dalam menghadapi tuntutan masyarakat global dewasa ini. Dalam menentukan hal ini perlu dicari faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut. Pengertian kinerja adalah hasil kerja atau prestasi kerja. Namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana pekerjaan berlangsung. kinerja merupakan kulminasi dari tiga elemen yang saling berkaitan, yakni keterampilan, upaya, bersifat eksternal. Tingkat keterampilan merupakan bahan baku yang dibawah oleh seseorang ditempat kerjanya, seperti pengetahuan, kemampuan, kecakapan interpersonal serta kecakapan-kecakapan teknis.

Kepemimpinan dalam perusahaan merupakan hal penting dalam sebuah era organisasi modern yang menghendaki adanya demokratisasi dalam pelaksanaan kerja dan kepemimpinan perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset terpenting dalam perusahaan karena perannya sebagai subjek pelaksana strategi

perusahaan (Adiarsa, 2010), sehingga diperlukan berbagai upaya untuk mencapai tujuan organisasi. Salah satunya adalah menciptakan karyawan yang sepenuhnya terlibat dalam aktivitas organisasi atau perusahaan dan memiliki antusias terhadap pekerjaan mereka (kinerja karyawan).

Karyawan melaksanakan berbagai aktivitas pekerjaan dan memberikan hasil yang diharapkan sesuai atau lebih dari yang ditentukan perusahaan, inilah yang kemudian disebut kinerja. Menurut *Koompans et al*, (2014), Kinerja adalah pencapaian hasil kerja karyawan dalam periode waktu tertentu untuk mencapai tujuan organisasi. Syafaruddin dan Asrul, (2007), mendefinisikan kepemimpinan memiliki pengaruh atas kinerja anggota bahwa kinerja anggota adalah hasil dari ragam gaya kepemimpinan seorang pemimpin.

Observasi awal peneliti pada pimpinan perusahaan yaitu Yonater Karoba sebagai direktur perusahaan PT Kumbu Mandiri, diketahui bahwa pemimpin perusahaan menciptakan hubungan yang terlalu dekat dengan para karyawan. Dimana secara tidak langsung pemimpin memiliki hubungan keluarga antar karyawan, sehingga pemimpin cenderung menerima beban dalam mengambil keputusan. Karena hampir tidak ada pengawasan terhadap sikap, tingkah laku, perbuatan, atau kegiatan yang dilakukan para karyawan. Yang mana sering terjadi juga pada lokasi perusahaan yang cukup sulit di jangkau dan jaringan yang tidak begitu normal terjadi. Hal ini hal justru menghambat proses kinerja dan menyebabkan karyawan yang kurang menaati peraturan perusahaan.

PT Kumbu Mandiri juga membantu meningkatkan sumber daya manusia di tanah papua khususnya dalam bidang pembangunan infrastruktur dan perindustrian. Lokasi penelitian berada di PT Kumbu Mandiri, Jl. Amphibi RT.004 RW.008 Kel. Hamadi – Kota Jayapura. Dan Jl.Kali Ular No 99 Kel. Bambar Distrik Waibu Kab. Jayapura – Papua.

Hubungan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan telah di uji melalui penelitian yang dilakukan oleh (*Mehta et al, 2013*), menyatakan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PT Kembu Mandiri di dirikan untuk membantu infrastruktur dan sumber daya manusia dalam bidang pertambangan, perdagangan, perindustrian, dan pengangkutan. Serta membantu meningkatkan sumber daya manusia di tanah papua khususnya dalam bidang pembangunan dan perindustrian. PT Kembu Mandiri memiliki 54 karyawan baik karyawan kontrak maupun karyawan tetap, yang diperlihatkan pada tabel 1 berikut ini.

Tabel 1.1 Data Karyawan PT Kembu Mandiri Diprovinsi Papua 2024

NO	JABATAN	JUMLAH	STATUS
1.	Komisaris	1	
2	Direktur	1	
3	Accounting	3	Tetap
4	Konsultan	4	Tetap
5	Logistik	4	Tetap
6	OB	2	Tetap
7	Driver	12	Kontrak
8	Operator	10	Kontrak
9	Pelaksana Lapangan	8	Kontrak
10	Mekanik	10	Kontrak
11	Tukang Masak	1	Kontrak
	JUMLAH	54	

Tabel 1.1 jumlah karyawan pada PT Kembu Mandiri cukup besar sehingga, perusahaan berharap bisa memberdayakan karyawan dengan maksimal. Kebijakan dan peraturan yang berlaku pada PT Kembu Mandiri sebagai upaya

mengoptimalkan pelayanan tentu saja harus ditingkatkan supaya kebutuhan pembangunan sumber daya manusia tidak terganggu.

Kesesuaian kepemimpinan dan kinerja karyawan juga harus diperhatikan guna menghasilkan pelayanan yang lebih baik. Observasi yang dilakukan peneliti aspek kepemimpinan yang dilakukan PT Kumbu Mandiri juga masih ditemukan kurangnya kesempatan untuk memberikan saran dan pendapat dalam menyelesaikan masalah yang muncul, serta dinilai masih kurang keharmonisan dan kebersamaan antar staf karena masih cenderung kurang fokus pada tugas masing-masing. Keadaan ini tentunya menjadi permasalahan tersendiri apalagi tugas-tugas sebagian karyawan mengharuskan adanya kerjasama antar tim. Oleh karena itu penulis tertarik untuk menulis dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Kumbu Mandiri di Provinsi Papua.

1.2 Rumusan Masalah

Observasi yang dilakukan dalam peneliti adalah aspek kepemimpinan yang dilakukan PT Kumbu Mandiri yang di temukan masih kurangnya kerja sama antara pemimpin dan karyawan, hilangnya komunikasi, dan pengawasan terhadap karyawan. Karena kurangnya jaringan dan akses tujuan lokasi yang cukup sulit di tempuh, sehingga cenderung kurang fokus pada tugas masing-masing.

Penjelasan dan penelitian sebelumnya yang telah di uraikan di atas, merumuskan masalah yang hendak di teliti oleh penulis dalam peneliti yaitu:

Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Kumbu Mandiri ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Kumbu Mandiri.

1.4 Manfaat penelitian

Adapun manfaat penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Memberikan pengetahuan tentang bagaimana cara untuk meningkatkan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Kumbu Mandiri.
2. Memberikan manfaat bagi pihak perusahaan PT Kumbu Mandiri sebagai bahan masukan yang berguna, terutama dalam menentukan strategi pengendalian kualitas yang dilakukan perusahaan di masa yang akan datang sebagai upaya peningkatan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
3. Memberikan rujukan/referensi bagi kalangan akademisi untuk keperluan studi dan penelitian selanjutnya mengenai topik permasalahan yang sama.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kepemimpinan

Definisi Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah bagian penting manajemen, tetapi tidak sama dengan manajemen. Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran, (Fields dan Herold, 2014).

Kepemimpinan merupakan hal yang sangat penting dalam manajerial karena kepemimpinan maka proses manajemen dapat berjalan dengan baik sehingga pegawai akan bersemangat dalam melaksanakan tugasnya (Tampubolon, 2008). Sarros dan Butchatsky (1996) dalam Siagian (2003), mendefinisikan kepemimpinan sebagai suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi.

Kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan kinerja anggota seperti yang diharapkan baik oleh anggota maupun organisasi yang bersangkutan. Faktor kepemimpinan memainkan peranan yang sangat penting dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan kinerja baik pada tingkat kelompok maupun pada tingkat organisasi. Kinerja tidak hanya menyoroti pada sudut tenaga pelaksana yang pada umumnya bersifat teknis akan tetapi juga kelompok kerja dan manajerial (Gibson et al, 2001).

Definisi kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dan menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai

tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok budayanya, selain itu juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai tujuan, memelihara hubungan, dukungan dan kerja sama dengan orang-orang di luar kelompok organisasi (Tampubolon, 2008).

Pemimpin yang baik harus memiliki empat macam kualitas yaitu kejujuran, pandangan kedepan, mengilhami pengikutnya dan kompeten. Pemimpin yang tidak jujur dan kompeten tidak akan percaya yang pada akhirnya menimbulkan keraguan pada pengikutnya untuk melaksanakan tugas yang diperintahkan olehnya. Pemimpin yang memiliki pandangan kedepan adalah pemimpin yang memiliki visi kedepan dengan lebih baik. Pemimpin yang baik juga harus mengilhami pengikutnya dengan penuh antusiasme dan optimisme sehingga pelaksanaan langkah-langkah dalam mewujudkan organisasi dapat efektif.

Menurut Tampubolon (2008) pemimpin yang efektif adalah ;

- Bersikap luwes
- Sadar dan mengenali diri, kelompok dan situasi
- Memberitahu bawahan tentang setiap persoalan dan dapat menggunakan wewenangnya dengan baik
- Mahir menggunakan wawasan umum selalu dapat mengantisipasi masalah mendesak
- Dapat memastikan bahwa keputusan yang dibuat sesuai dan tepat baik secara individu maupun kelompok
- Mudah ditemui jika ada anggota yang ingin membicarakan suatu masalah
- Menepati janji yang diberikan kepada anggota

- Memberikan petunjuk dan jalan keluar tentang mekanisme pekerjaan dengan baik.

Kepemimpinan dalam organisasi merupakan faktor yang menentukan berhasil tidaknya organisasi tersebut. Sikap dan gaya serta perilaku kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin sangat besar pengaruhnya terhadap keberhasilan organisasi tersebut. Pemimpin melalui kepemimpinannya dapat memberikan motivasi kepada anggotanya dengan cara memperhatikan dan memenuhi kebutuhan. Kebutuhan anggota terpenuhi maka anggotanya akan bekerja semaksimal mungkin, semangat dan kegairahan kerja akan meningkat yang akhirnya akan menuju kepentingan produktivitas kerja. Martoyo (2000) memberikan definisi kepemimpinan adalah keseluruhan aktivitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang yang mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang memang diinginkan bersama.

2.2 Gaya kepemimpinan

Hasibuan (2011: 162), mengemukakan gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu posisi kunci dimana seorang pemimpin harus bisa mempengaruhi, mengarahkan, dan menunjukkan kemampuannya agar semua tujuan perusahaan bisa tercapai sesuai dengan yang telah ditetapkan. Moeheriono (2013: 386), Gaya kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin.

Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu. Sejumlah temuan menjelaskan pentingnya seorang pemimpin memiliki orientasi tugas dan orientasi bawahan (hubungan) yang tinggi disegala situasi Misumi (1985) dalam Northouse (2013). Dengan demikian, kedua gaya /perilaku kepemimpinan ini dirasa aktif dan efektif untuk dapat memengaruhi perilaku karyawan.

Gaya kepemimpinan berorientasi pada hubungan menurut Yukl (2008 : 44) gaya kepemimpinan berorientasi pada hubungan adalah para pemimpin lebih menekankan pada aspek hubungan dari pekerjaan mereka. Para pemimpin merasa bahwa setiap pegawai adalah penting dan menaruh perhatian terhadap setiap orang dengan menerima individualisme dan kebutuhan pribadi.

Menurut Teori Ohio State University (Wirawan: 2013) dimensi perhatian terhadap bawahan (Consideration Dimension) adalah tinggi rendahnya pemimpin bertindak dan berperilaku dengan pola yang bersahabat dan mendukung, menunjukkan perhatian terhadap bawahannya dan memerhatikann kesejahterannya, indikator peerilaku/gaya kepemimpinan ini adalah sebagai berikut.

- Membantu bawahan dalam menyelesaikan tugasnya
- Menyediakan waktu untuk mendengarkan dan mendiskusikan problem dan keluhan yang dihadapi bawahan
- Menerima saran bawahan
- Memperlakukan semua bawahan dengan cara yang sama
- Memerhatikan kesejahteraan bawahan

Wirawan (2013) mengungkapkan *relationship oriented behaviour* (perilaku berorientasi hubungan) adalah para manajer dengan gaya memusatkan perhatian pada hubungan antar manusia. Mereka sopan dan mendukung bawahannya dengan percaya diri dan berusaha memahami problem yang dihadapi bawahannya di samping itu meminta saran kepada bawahannya dan mensubversi secara longgar

atau tidak ketat. Mereka menentukan tujuan bawahannya dan memasukan dari bawahannya dan memepercaya kepemimpinan bawahannya untuk melaksanakannya. kemudian likert menamakan gaya ini sebagai *employee-centered manager* (manajer terfokus pada karyawan), karena pada gaya ini manajer memfokuskan perhatian utamanya kepada aspek *problem* bawahannya dan berusaha membangun kelompok kerja efektif dengan tujuan kinerja tinggi. kemudian, manajer yang memfokuskan pada produksi disebut *job-centered manager* (manager terfokus pada pekerjaan). Jadi, pada teori ini terlihat bahwa ada dua gaya kepemimpinan yang dipakai oleh manajer untuk dapat di bandingkan mana yang efektif dan tidak efektif untuk dapat memengaruhi bawahan meninggalkan hasil kerjanya.

Kesimpulannya, teori kepemimpinan diatas yang dikemukakan oleh ahlinya maka dapat disimpulkan bahwa dua gaya kepemimpinan dapat memengaruhi perilaku bawahan yaitu gaya kepemimpinan berorientasi tugas dan berorientasi bawahan (hubungan).

2.2.1 Indikator Kepemimpinan

Seorang pemimpin mampu memberikan sebuah proses yang menantang kepada para pengikutnya untuk proses pengembangan diri Fields dan Herold (2014). Pengembangan diri yang dimaksud antara lain meningkatkan keterampilan, kemampuan serta berfikir secara inovatif untuk peningkatan kualitas organisasi.

Fields dan Herold (2014), membagi indikator kepemimpinan menjadi empat, yaitu;

- Proses yang menantang
- Inspirasi visi bersama
- Melibatkan orang lain untuk bertindak
- Model kepemimpinan

- Memberi dorongan

2.2.2 Unsur-Unsur dalam Kepemimpinan

Unsur-unsur dalam kepemimpinan menurut bangun (2012) antara lain;

1. Kumpulan orang

Dalam suatu organisasi terdapat kumpulan orang yang menjadi pengikut untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Tanpa adanya kelompok sebagai pengikut dalam organisasi, maka kepemimpinan tidak akan terwujud. Semakin dilaksanakn dengan baik danap erintah pemimpin oleh para pengikut, maka semakin besar wewenang seorang pemimpin untuk mengatur seorang pengikutnya untuk melaksanakan tugasnya.

2. Kekuasaan

Dalam organisasi, para pengikut atau anggota organisasi juga mempunyai kekuasaan, tetapi kekuasaan yang mereka miliki masih terbatas. Kekuasaan yang dimiliki pemimpin lebih besar dari kekuasaan yang dimiliki para anggota organisasi.

3. Memengaruhi

Kemampuan pemimpin dalam menggunakan berbagai bentuk kekuasaan yang dimilikinya untuk memengaruhi para anggota organisasi. Meskipun sebenarnya pada unsur ini menekankan pada pengikut, inspirasi juga dibutuhkan dari pemimpin. Kekuasaan untuk memengaruhi merupakan jembatan pada unsur selanjutnya.

2.2.3 Fungsi Kepemimpinan

Menurut Engkoswara dan Komariah (2010) kepemimpinan akan terjadi seccara efektif jika;

Pemimpin menjalankan fungsi yang berkaitan dengan tugas atau fungsi pemecah masalah.

Pemimpin menjalankan fungsi yang berkaitan dengan pembinaan kelompok atau fungsi sosial.

Pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa fungsi kepemimpinan yang efektif sebagai pemecahan masalah dengan pembinaan kelompok organisasi dan adanya fungsi sosial.

2.3 Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan

Seperti kita ketahui bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu pola tingkah laku yang dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja. Setiap pemimpin mempunyai gaya kepemimpinannya sendiri.

Pemimpin dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik apabila pemimpin tersebut dapat menyelesaikan dengan situasi kerja yang dihadapinya, sedangkan jika karyawan kurang berprestasi maka sulit bagi organisasi perusahaan dapat memperoleh hasil yang baik.

Hal ini mengharuskan pemimpin menggunakan kewenangan untuk mengubah sikap dan perilaku karyawan supaya mau bekerja giat serta berkeinginan mencapai hasil optimal. Untuk memperoleh sikap dan perilaku karyawan yang diinginkan, pemimpin harus meningkatkan kinerja karyawan yang diinginkan, pemimpin harus meningkatkan kinerja karyawan supaya dapat mendorong karyawan mau bekerja dengan baik.

Keberhasilan perusahaan pada dasarnya ditopang oleh kepemimpinannya yang efektif, dimana dengan kepemimpinannya itu dia dapat mempengaruhi

bawahannya untuk membangkitkan motivasi kerja mereka agar berpartisipasi terhadap tujuan bersama.

2.4 Kinerja Karyawan

Kinerja adalah kegiatan manusia untuk mengubah keadaan tertentu dan dalam lingkungan yang ditujukan untuk memenuhi kebutuhan hidup, dan mempertahankan eksistensi hidupnya, berikut kami jelaskan tentang pengertian kinerja.

2.4.1 Pengertian Kinerja

Koompans, et al. (2014), mendefinisikan kinerja sebagai ukuran hasil yang relevan dari prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seorang karyawan. Perusahaan yang memiliki karyawan berprestasi maka besar kemungkinan memiliki tingkat kinerja yang baik, sehingga terdapat hubungan yang erat antara karyawan dan perusahaan karena kinerja karyawan bergantung pada tingginya kinerja karyawan yang dihasilkan.

Kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau yang diproyeksikan, dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan sebagainya.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan

dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang (Rivai 2009).

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2013).

Berdasarkan pemaparan dari beberapa teori diatas, maka dapat peneliti simpulkan bahawa kinerja merupakan suatu kondisi perilaku kerja yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak yang mempekerjakannya untuk mengetahui tingkat pencapaian dari suatu hasil kerja yang dihubngkan dengan tujuan yang diemban suatu perusahaan serta untuk mengetahui suatu dampak positif dan negatif dari kebijakan yang dimiliki perusahaan tersebut.

2.4.2 Indikator Kinerja

Suatu organisasi yang mampu meningkatkan kinerja pengawainya, maka organisasi akan memperoleh banyak keuntungan. Pegawai yang mempunyai kinerja tinggi, maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan akan dapat dikurangi, absensi akan dapat diperkecil, kemungkinan perpindahan pegawai dapat diperkecil seminimal mungkin. Produktivitas kerja dapat ditingkatkan dengan biaya yang dikeluarkan juga menjadi sedikit (Nitisemito, 2008).

Syarat untuk menimbulkan kinerja adalah bahwa tugas dan jabatan yang dipegang sesuai dengan kemampuan dan minat. Tugas dan jabatan yng kurang sesuai dengan kemampuan dan minat karyawan akan memberikan hambatan, bahkan frustrasi, yang justru akan menimbulkan ketegangan yang seringkali menjelma tingkah sikap dan tingkah laku agresif, terlalu banyak kritik, memberontak atau perilaku lainnya (Nitisemito,2008).

Bekeja dalam lingkungan yang sama tidak menjamin kinerja setiap karyawan akan sama. Koopmans,et al. (2014) mengemukakan terdapat beberapa hal yang

memengaruhi kinerja yaitu kinerja tugas, kinerja kontekstual, serta perilaku kinerja tidak produktif.

Indikator kinerja berdasarkan dari beberapa definisi diatas mengenai kinerja adalah;

1. Kinerja Tugas

Dimensi ini mengukur kecakapan atau kompetensi seseorang terkait tugas utama mereka. Contohnya kuantitas, kualitas dan pengetahuan tentang pekerjaan.

2. Kinerja Kontekstual.

Perilaku yang mendukung lingkungan organisasi, lingkungan sosial, dan lingkungan psikologis tempat mereka bekerja. Contohnya mengerjakan tugas tambahan, kemampuan berkomunikasi dan melatih pekerja baru.

3. Perilaku Kerja Tidak Produktif.

Perilaku yang mengganggu dan dapat membahayakan perusahaan.

Contohnya absen, mencuri ditempat kerja, penyalahgunaan jabatan, dan tidak mengerjakan tugas.

2.3.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

- a) **Mangkunegara (2009) kinerja karyawan dapat di nilai dari;**

1. Kualitas Kerja

Menunjukkan ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan, dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

2. Kuantitas Kerja

Banyaknya sejumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam waktu sehingga efisien dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

3. Tanggung Jawab

Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggungjawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan dan perilaku kerjanya setiap hari.

4. Kerjasama

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga pekerjaan akan semakin baik.

5. Inisiatif

Adanya inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah.

b) Sutrisno (2009) mengatakan bahwa ada enam indikator dari kinerja yaitu;

1. Hasil Kerja

Hal ini meliputi tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

2. Pengetahuan Pekerjaan

Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas hasil kerja.

3. Inisiatif

Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul

4. Ketangkasan Mental

Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima intruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.

5. Sikap

Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

6. Disiplin Waktu Dan Absensi

Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran

c) Gibson, Ivancevich, Dan Donelly (2012) Ada Enam Indikator Kerja Yaitu;

1. Harapan Mengenai Imbalan

Kepuasan yang diharapkan dan tidak aktual bahwa seorang karyawan mengharapkan untuk menerima setelah mencapai tujuan. Harapan adalah suatu keyakinan bahwa yang lebih baik akan menghasilkan kinerja yang lebih baik.

2. Harapan dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kepemilikan keterampilan yang sesuai untuk melakukan pekerjaan, ketersediaan sumber daya yang tepat, ketersediaan informasi penting dan mendapatkan dukungan yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan.

3. Dorongan

Kondisi internal yang membangkitkan kita untuk bertindak, mendorong kita mencapai tujuan tertentu, dan membuat kita tetap tertarik dalam kegiatan seseorang melakukan sesuatu perbuatan untuk menapai tujuan tertentu.

4. Kemampuan

Kemampuan adalah kapasitas seseorang untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan, dimana seorang karyawan dapat melakukan berbagai aktivitas mental berpikir, menalar, dan memecahkan masalah.

5. Persepsi Terhadap Tugas

Persepsi dalam tugas yang dilakukan dalam tindakan, menyusun, mengenali, dan menafsirkan informasi sensoris untuk memberikan

gambaran dan pemahaman tentang tugas yang dikerjakan dan dilakukan dengan sungguh-sungguh untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

6. Imbalan Internal

Imbalan internal adalah faktor yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi yang lainnya. Perusahaan harus cukup kompetitif dengan beberapa jenis kompensasi untuk mempekerjakan, mempertahankan dan memberi imbalan terhadap kinerja setiap individu dalam organisasi.

7. Kepuasan Kerja

Tingkat rasa puas individu bahwa mereka dapat imbalan yang setimpal dari berbagai macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja. Jadi kepuasan kerja menyangkut psikologis individu dalam organisasi, yang diakibatkan oleh keadaan yang ia rasakan dari lingkungannya.

2.5 Peneliti Terdahulu

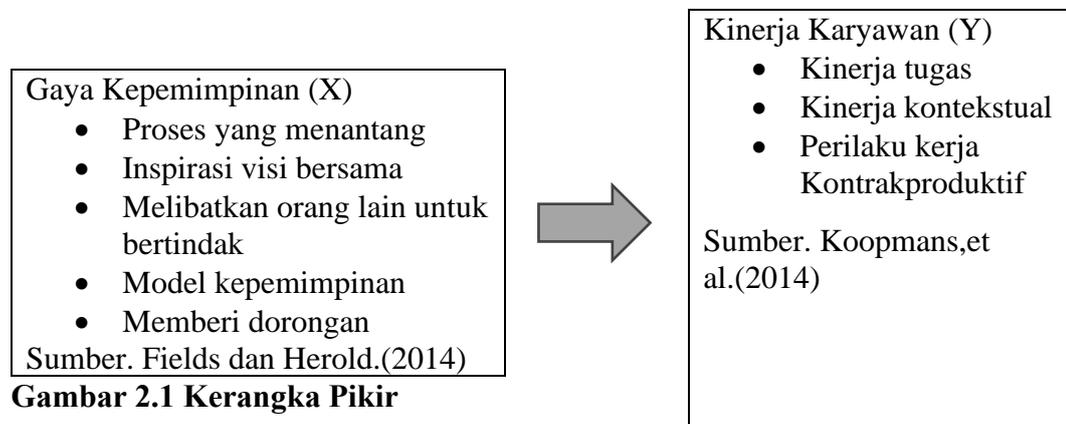
Penelitian-penelitian terdahulu berfungsi sebagai pendukung untuk melakukan penelitian yang dilakukan oleh penulis dan penelitian-penelitian terdahulu telah mengkaji masalah kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Judul	Hasil Penelitian
1.	Fields dan Herold (2014)	<i>Using the leadership practices inventory to measure transformational and transactional leadership</i>	Praktek kepemimpinan berpengaruh terhadap pengukuran gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional. Model kepemimpinan transformasional dan trasaksional berkaitan dengan model proses yang menantang , inspirasi visi bersama, melibatkan orang lain untuk bertindak, dan model menjalankan kepemimpinan.
2.	Andi Kurniawan (2013)	Pengaruh kepemimpinan dan reamunisasi terhadap kinerja tenaga pendidikan fakultas ekonomi dan bisnis universitas lampung	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan variabel reamunisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Secara simultan variabel kepemimpinan dan reamunisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga pendidikan fakultas ekonomi dan bisnis universittas lampung.
3.	Soane,et al.(2012)	<i>Development and application of a new measure of employee engagement : the ISA Engagement scale</i>	Keterlibatan berepengaruh secara signifikan dengan kinerja, <i>OCB</i> , dan berhubungan secara positif. Intensi <i>turnover</i> berhubungan secara negatif dengan kinerja.
4.	Koompans, et al. (2014)	<i>Construct validity of the individual work performance quistionnaire</i>	Penelitian ini membahas tentang validitas <i>individual work performance quistionnaire (IWPQ)</i> . Penelitian ini dilakukan pada 1.424 karyawan dari berbagai sektor pekerjaan dibelanda. <i>IWPQ</i> mengindikasikan gagasan validitas yang dapat diterima. Peneliti diberikan sebuah instrument pengukuran kinerja yang valid dan reliabel dan juga dapat digunakan untuk karyawan dengan sektor pekerjaan yang berbeda.

2.6 Kerangka Pemikiran

Uraian sebe,umnya daapt dibuat kerangka pemikiran penelitian sebagai berikut;



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

2.7 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori-teori dan literatur yang relevan dan dijadikan acuan, belum berdasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi, hipotesis merupakan jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum merupakan jawaban yang empirik (Sugiyono, 2016).

Pemimpin secara langsung dalam kepemimpinannya menerapkan nilai seperti menunjukkan rasa hormat terhadap orang lain, perlakuan yang adil, kepedulian, mendengarkan secara responsif, mengakui kontribusi orang lain, dan kerendahan hati (Reave, 2015).

Keseluruhan nilai yang diterapkan oleh pemimpin mengandung nilai etik didalamnya sehingga dapat meminimalisir terjadinya perilaku yang tidak etis. Terdapat penelitian lain yang memperkuat peneliti ini Lian et al. (2022) menyatakan bahwa karyawan cenderung melakukan perilaku yang tidak etis karena melihat pemimpin melakukan hal yang serupa. Dapat disimpulkan bahwa jika pemimpin menerapkan nilai etis dalam kepemimpinannya maka karyawan cenderung melakukan hal yang serupa pula. Andi Kurniawan (2013).

H₁ : Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kumbu Mandiri di Provinsi Papua

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu Sugiyono (2009). Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian didasarkan pada ciri-ciri keilmuan yaitu rasional, empiris, dan sistematis.

Metode penelitian merupakan suatu cara untuk proses yang teratur dan terpikir sedemikian rupa yang digunakan untuk mencari jawaban atas suatu permasalahan yang sedang diteliti dengan tujuan menemukan kebenaran dari fakta-fakta atau prinsip-prinsip, mengembangkan dan menguji kebenaran ilmiah suatu pengetahuan oleh karena itu, agar penyusunan skripsi ini berjalan sesuai yang diharapkan maka diperlukan metode yang sesuai dengan permasalahan yang dibahas dan relevan dengan teknik penulisan karya ilmiah.

3.2 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut sugiyono, metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dilihat dari sifatnya penelitian ini adalah penelitian survei, dengan alat pengumpulan data kuesioner (angket) dengan alat analisis statistik regresi linear sederhana.

3.3 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2009). Populasi dari penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT Kembu Mandiri yang berjumlah 54 orang.

3.4 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini dibagi menjadi dua yaitu;

1. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung dari lapangan oleh peneliti. Data primer juga disebut data asli atau data baru. Data primer dapat langsung diperoleh dari responden dengan cara pembagian kuesioner (angket penelitian) kepada objek penelitian diisi langsung oleh responden (Silaen dan Widiyono, 2013).

2. Data sekunder

Data sekunder merupakan data yang diambil dari informasi yang sudah di umumkan oleh perusahaan kedalam informasi perusahaan menurut Sugiyono (2009) sumber sekunder adalah sumber data yang diperoleh dengan cara membaca, mempelajari dan memahami melalui media lain yang bersumber dari literatur, buku-buku, serta dokumen.

Menurut Silalahi (2012), data yang dikumpulkan dari tangan kedua atau dari sumber-sumber lain yang telah tersedia sebelum penelitian dilakukan. Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa sumber data sekunder

merupakan suatu cara membaca, mempelajari dan memahami dengan tersedianya sumber-sumber lainnya sebelum penelitian dilakukan.

3.5 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah penentuan konstruk sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Definisi operasional variabel penelitian merupakan penjelas dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian terhadap indikator-indikator yang membentuknya. Definisi operasional penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut;

Tabel 3.1 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
(X) Kepemimpinan	Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi bawahan atau kelompok untuk bekerja sama mencapai tujuan organisasi atau kelompok. (Fields dan Herold,2014)	1.Proses yang menantang 2.Inspirasi visi bersama 3.Melibatkan orang lain untuk bertindak 4.Model kepemimpinan 5.Memberi dorongan (Fields dan Herold,2014)	Skala likert merupakan respon terhadap sejumlah pertanyaan yang berkaitan dengan variabel tertentu untuk melihat seberapa kuat subyek setuju atau tidak setuju dengan pertanyaan pada lima skala titik (SS,S,N,TS,STS)
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas ketangkasan,pengalaman dan kesungguhan serta waktu. (Koopman et al., 2014)	1.Kinerja tugas 2.Kinerja kontekstual 3.Perilaku kerja Kontraproduktif (Koopman et al,2014)	Skala likert merupakan respon terhadap pertanyaan yang berkaitan dengan variabel tertentu untuk melihat seberapa kuat subyek setuju atau tidak setuju dengan pertanyaan pada lima skala titik (SS,S,N,TS,ST)

3.6 Metode Pengumpulan Data

Terdapat beberapa metode dalam pengumpulan data penelitian yaitu;

1. Kuesioner

Metode pengumpulan data merupakan bagian integral dari desain penelitian untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan dalam penelitian skripsi.

Menurut Wijaya (2013) kuesioner adalah pertanyaan formal secara konsisten, terangka dan tertulis yang ditujukan untuk memperoleh informasi dari responden. Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang efektif dan efisien karena dapat dibagikan secara langsung, disuratkan, maupun disebarakan dalam bentuk formulir secara online. Kuesioner memiliki alternatif jawaban yang sejenis atau sama dalam berbagai macam pertanyaan- pertanyaan yang diberikan dengan waktu yang relatif singkat. Kuesioner yang disebarakan berkaitan dengan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini mengadopsi dari publikasi pada jurnal internasional Fields dan Herold (2014), kepemimpinan sebanyak 30 item pertanyaan, publikasi pada jurnal internasional soane et al, (2012) kinerja karyawan sebanyak 31 item pertanyaan, pengukuran kuesioner menggunakan skala likert, yaitu menggunakan pembobotan yang diberikan kepada setiap jawaban responden

.Tabel 3.2 Skor Pembobotan Skala Likert

No	Keterangan	Bobot
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Netral (N)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

2 Studi Pustaka

Kegiatan pengumpulan bahan-bahan yang berkaitan dengan penelitian terdahulu yang berasal dari jurnal-jurnal ilmiah, literatur-literatur, serta publikasi-publikasi lain yang dapat dijadikan sumber penelitian.

3.7 Uji Intrusmen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan suatu alat yang digunakan untuk mendapat, mengelolah, serta menginterpretasikan data atau informasi yang diperoleh dari responden dengan menggunakan pola ukur yang sama (Siregar, 2017).

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu alat ukur yang menunjukkan tingkat keakuratan atau ketetapan suatu instrumen untuk mengukur apa yang hendak diukur guna menghasilkan pengukuran yang dapat dipercaya, instrumen yang dimaksud adalah yaitu jawaban responden atau sejumlah pertanyaan yang tertuang dalam kuesioner yang disebarkan oleh peneliti. Pengukuran validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan mengukur variabel dengan bantuan *SPSS 23.0*.

Tabel . 3.3 Variabel Kepemimpinan (X)

No	Variabel Kepemimpinan (X)	Keterangan
1	0,054	Valid
2	0,842	Valid
3	0,189	Valid
4	0,127	Valid
5	0,274	Valid
6	0,280	Valid
7	0,012	Valid
8	0,002	Valid
9	0,317	Valid
10	0,003	Valid
11	0,019	Valid
12	0,001	Valid
13	0,003	Valid
14	0,099	Valid
15	0,038	Valid

No	Variabel Kepemimpinan (X)	Keterangan
16	0,083	Valid
17	0,015	Valid
18	0,001	Valid
19	0,052	Valid
20	0,001	Valid
21	0,004	Valid
22	0,003	Valid
23	0,051	Valid
24	0,217	Valid
25	0,003	Valid
264	0,680	Valid
27	0,282	Valid
28	0,177	Valid
29	0,168	Valid
30	0,736	Valid

Berdasarkan Tabel 3.3, nilai dari seluruh item dalam pengukuran variabel kepemimpinan (X) berada di atas 0,5. Dengan demikian maka dapat dinyatakan instrumen pengukuran pada variabel kepemimpinan (X) adalah valid dan dapat dilakukan uji selanjutnya.

Tabel 3.4 Variabel karyawan (Y)

No	Variabel karyawan (Y)	Keterangan
1	0,100	Valid
2	0,033	Valid
3	0,043	Valid
4	0,026	Valid
5	0,019	Valid
6	0,096	Valid
7	0,027	Valid
8	0,470	Valid
9	0,394	Valid
10	0,499	Valid
11	0,129	Valid
12	0,088	Valid
13	0,269	Valid
14	0,130	Valid
15	0,212	Valid
16	0,434	Valid
17	0,215	Valid

No	Variabel karyawan (Y)	Keterangan
18	0,305	Valid
19	0,197	Valid
20	0,448	Valid
21	0,689	Valid
22	0,253	Valid
23	0,538	Valid
24	0,096	Valid
25	0,409	Valid
26	0,052	Valid
27	0,083	Valid
28	0,065	Valid
29	0,053	Valid
30	0,175	Valid
31	0,175	Valid

Berdasarkan Tabel 3.4, nilai seluruh item dalam pengukuran variabel karyawan (Y) berada di atas 0.5. Dengan demikian maka dapat dinyatakan instrumen pengukuran pada variabel karyawan (Y) adalah valid dan dapat dilakukan uji selanjutnya.

3.7.2 Uji Reabilitas

Uji reabilitas adalah ketetapan instrumen dalam pengukuran. Uji reabilitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 23 dan menggunakan teknik pengukuran Chronbach Alpha, hasil pengujian dapat dikatakan reliabel apabila Chronbach Alpha > 0,6 yaitu :

$$R = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \left[\frac{\sum \sigma^2 b}{\sigma^2} \right] \right)$$

Keterangan;

R : Reabilitas Intstrumen

K : Banyaknya Butir Pertanyaan

Σb : Jumlah Varian Butir σ^2 : Varian Total

Tabel 3.5 Hasil Uji Realibilitas Variabel Kepemimpinan(X)

Reliability Statistic	
Cronbach 'Alpha	N of Items
0,761	30

Berdasarkan hasil uji reabilitas di atas, dapat diketahui bahwa setiap item pernyataan pada setiap variabel kuesioner berhasil mendapatkan nilai *Cronbach's Alpha* diatas 0.6 sehingga dapat dikatakan kuesioner yang digunakan dalam penelitian sudah reliabel.

Tabel 3.6 Hasil Uji Realibilitas Variabel Karyawan (Y)

Reliability Statistic	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,760	31

Berdasarkan hasil uji reabilitas diatas, dapat diketahui bahwa setiap item pernyataan pada setiap variabel kuesioner berhasil mendapatkan nilai *Cronbach's Alpha* diatas, 0.

sehingga dapat dikatakan kuesioner yang digunakan dalam penelitian sudah reliabel.

3.7.3 Uji Normalitas

Menurut sugiyono (2011), statistik mensyaratkan bahwa setiap variabel yang akan dianalisis harus berdistribusi normal maka sebelum pengujian hipotesis dilakukan terlebih dahulu pengujian normalitas data.

Uji normalitas dilakukan pada variabel yang akan diteliti. Uji normalitas digunakan untuk menentukan penggunaan statistik uji parametrik dan non-parametrik. Uji parametrik apabila menunjukkan data berdistribusi normal, sedangkan apabila data menunjukkan tidak berdistribusi normal, maka menggunakan uji non-parametrik.

3.8 Analisis Data

Data yang didapat dari kuesioner selanjutnya diolah dan dilakukan analisis. Analisis data tersebut ada dua bentuk yaitu deskripsi hasil penelitian dan analisis data kuantitatif.

1. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif ini digunakan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Kumbu Mandiri dengan menggunakan rumus analisis regresi linear sederhana;

$$\text{➤ } Y = a + \beta X +$$

Keterangan;

Y : Kinerja Karyawan

X : Kepemimpinan

a : Konstanta

b : Koefisien X

e : *error*

3.9 Pengujian Hipotesis

Secara umum hipotesis dapat diuji dengan dua cara yaitu dengan menggabungkan fakta, atau dengan mempelajari konsistensi logis. Metode pengujian terhadap hipotesis berupa analisis regresi linear sederhana serta dilakukan pengujian secara parsial (Uji t).

Uji t (Parsial)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui secara parsial variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen, hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut;

- $H_0: b=0$, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan
- $H_1: b \neq 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Dikatakan berpengaruh signifikan apabila $\text{sig} < \alpha(0,05)$, menggunakan rumus;

$$t_{\text{hitung}} = \frac{b}{\partial b}$$

Keterangan;

b : Koefisien regresi variabel independen

∂b : Standar deviasi koefisien regresi variabel independen

Pengujian ini dilakukan dengan tingkat keyakinan 95% dengan ketentuan sebagai berikut ;

- Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}(0,05)$, maka hipotesis didukung
- Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}(0,05)$, maka hipotesis tidak didukung

Hasil uji t dapat di lihat pada *Output Coeffiecient* dari hasil analisis regresi linear berganda menggunakan *SPSS*.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Hasil penelitian yang dilakukan diperoleh kesimpulan bahwa penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan:

Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kumbu Mandiri Provinsi Papua dimana semakin baik kepemimpinan maka semakin tinggi kinerja karyawan.

5.2 Saran

1. Agar manajemen memperhatikan cara-cara untuk meningkatkan kualitas organisasi, memperlakukan orang lain dengan bermartabat, dengan penuh rasa hormat, memberikan kebebasan kepada karyawan untuk merasakan kepemilikan terhadap pekerjaan, lebih banyak mengabdikan waktu dan energi untuk memastikan bahwa orang-orang mematuhi nilai yang disepakati bersama dan memiliki cara yang baik untuk merayakan keberhasilan.
2. Agar manajemen dapat memperhatikan pekerjaan karyawan dengan baik serta waktu dan usaha yang maksimal, manajemen memperhatikan karyawan yang membutuhkan bantuan dan manajemen memperhatikan karyawan untuk mengambil pekerjaan yang lebih menantang.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya
Untuk penelitian selanjutnya, disarankan menambahkan komponen lain dalam penelitian selanjutnya, seperti pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, dan kecerdasan spritual dalam pengaruhnya terhadap kinerja. Serta Saya mengambil pekerjaan yang menantang ketika tersedia.

DAFTAR PUSTAKA

- Aksara Ghazali, Imam. 2007 Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Alfabeta.
- Abraham, S. (2012). Job satisfaction as an antecedent to employee engagement. *SIES Journal of Management*, 8(2), 27-36.
- Adiarsa M. 2010 Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid 1. Jakarta: PT. Indeks.
- Bangun, Wilson, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Erlangga, Bandung
- Chung, Kae H. & Megginson, Leon, C. 1981. Organization Behavior Development Managerial Skills. New York. Harper U Row
- Chughtai, A. A. 2008. Impact of Job Involvement on In-Role Job Performance and Organizational Citizenship Behaviour. Institute of Behavioral and Applied Management
- Cropanzano, R., dan Mitchell, M.S., 2005, Social exchange theory: An interdisciplinary review, *Journal of Management*, Vol.31, pp 874-900.
- Danish, Q.R., Shahid, A.U., Aslam, N., Afzal, M., Ali, H.Y. 2015. Relationship between Job Performance, Job Involvement, and Career Salience of Employees in Education Sector of Pakistan. *American Journal of Educational Science*
- Dessler, Gary. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Engkoswara, dan Komariah, A. 2010. Administrasi Pendidikan. Bandung: Alfabeta.
- Fields, Dail L., Dan Herold, David M. 2014. Using The Leadership Practices Inventory To Measure Transformational And Transactional Leadership. Dalam *Jurnal Educational And Psychological Measurement*, V57 N4 P569-79.
- Gibson, James L., John M. Ivancevich, James H. Donnelly, Jr., dan Robert Konopaske. 2012. Organizations. New York: McGraw-Hill

- Hasibuan, M. 2007. Manajemen SDM, Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Kartono. 2010. Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Koopmans, L., Bernardis, C.M., Hildebrandt, V.H., Vet, H.C.W. de, Beek, A.J. van der. 2014. Construct Validity of the Individual Work Performance Questionnaire. *Journal of Occupational and Environment Medicine*. 56 (3), 331-337.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Martoyo, Susilo. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jogjakarta: Pt Bpfe–Jogjakarta
- Mehta, S. B., Cornell, D., Fan, X., & Gregory, A. 2013. Bullying climate and school engagement in ninth-grade students. *Journal of School Health*
- Moehariono. 2013. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Bogor: Ghalia Indonesia
- Moorhead, G. & Griffin, R.W., 1992. *Organizational Behavior, Third Edition*, Houghton Mifflin, Boston.
- Nasir, S. B. 2011. The Impact of Job Involvement, Reward System on Employee Job Performance. *Elexir International Journal*.
- Nitisemito, Alex S. 2008. Manajemen Personalia. Adisi Indonesia.
- Oei, Istijanto. 2010. Riset Sumber Daya Manusia. Gramedia Pustaka Utama. Edisi Revisi
- Priyatno, Dwi. 2010. Paham Analisa Data Statistik Dengan SPSS. Yogyakarta: CV Andi Offset. PT BPFE–JogJakarta
- Rivai, V. 2005. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi, Edisi Kedua. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Safira, S. 2013. Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT Seascope Surveys Indonesia. *e-Journal Manajemen dan Bisnis*.
- Saks, A. M., 2006, Antecedents and consequences of employee engagement, *Journal of Managerial Psychology*, Vol.21 No.7, pp 600-619
- Sarros, J.C., & Butchatsky, O. 1996. *Leadership. Australia's Top CEOs: Finding Out What Makes Them the Best*. Harper Business. Sydney.
- Siagian Sondang, 2003, *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta : Penerbit Rineka Cipta
- Silaen, Sofar dan Widiyono. 2013. *Metodologi Penelitian Sosial untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Jakarta: In Media
- Soane et al., 2012 E. Soane, K. Truss, K. Alfes, A. Shantz, C. Rees, M. Gatenby Development and application of a new measure of employee engagement: the ISA Engagement Scale
- Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung:Alfabeta.
- Syafaruddin dan Asrul. 2007. *Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer*. Bandung. Ciptapustaka Media.
- Tampubolon, Manahan P. 2008. *Perilaku Keorganisasian*.Bogor. Ghalia Indonesia.
- Tangkilisan , Hessel Nogi. 2005. *Manajemen Publik*. Jakarta : PT Grasindo
- Truss C, Alfes K, Delbridge R, Shantz A, Soane E (Eds.) 2013a, *Employee Engagement in Theory and Practice*, London: Routledge
- Umar, Husein. 2000. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Grafindo

- Vosloban, R. I. 2013. Employee engagement concept - a theoretical and practical approach. *Contemporary Readings in Law & Social Justice*, 5(2), 759-765.
- Wijaya, Tony. 2013. *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, Yogyakarta, Graha Ilmu.
- Wirawan. 2014. *Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada