



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
BAGIAN PRODUKSI PADA PERUSAHAAN BATIK TATSAKA  
BANYUWANGI**

*The Effect of Leadership Style On the Employees Productivity of Batik  
Tatsaka Company Banyuwangi*

**SKRIPSI**

Oleh

**Mifta Rizky Amalia  
NIM 120910202071**

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI BISNIS  
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS JEMBER  
2017**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
BAGIAN PRODUKSI PADA PERUSAHAAN BATIK TATSAKA BANYUWANGI**

**SKRIPSI**

diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis (S1) dan mencapai gelar Sarjana Ilmu Administrasi Bisnis

Oleh

**Mifta Rizky Amalia  
NIM 120910202071**

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI BISNIS  
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS JEMBER**

**2017**

## PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Ibu Didi Suwarti dan Ayah Sutarjo yang telah memotivasi setiap mimpi saya, memberikan semangat dan doa yang tidak terhingga.
2. Kakak Putri Malinda Ramadhani, Adik Armitha Julian, dan keponakan M. Alvin Zidna Faqih yang telah memberikan semangat danda.
3. Guru-guru sejak sekolah dasar sampai dengan perguruan tinggi yang telah mendidik dan memberikan ilmu pengetahuan sertapengalaman.
4. Almamater Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.

**MOTO**

Banyak sekali orang yang memiliki ide bagaimana orang lain harus berubah.  
Tetapi sedikit sekali orang yang memiliki ide bagaimana dirinya sendiri harus  
berubah<sup>1</sup>



---

Leo Tolstoy. 2009. *Kata mutiara motivasi kepemimpinan*. Diakses dari <http://suksestotal.com/motivasi-kepemimpinan.html/> diakses pada tanggal 23 Juli 2017 pukul 19.59

**PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah

ini: nama : Mifta Rizky

Amalia

NIM : 120910202071

menyatakan dengan sesungguhnya bahwa karya ilmiah yang berjudul “**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Perusahaan Batik Tatsaka Banyuwangi**” adalah benar hasil karya saya sendiri, kecuali kutipan yang sudah saya sebutkan sumbernya, belum pernah diajukan pada institusi mana pun, dan bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa ada tekanan dan paksaan dari pihak mana pun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata di kemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 6 September 2017

Yang menyatakan,

Mifta Rizky Amalia  
NIM 120910202071

**SKRIPSI**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
BAGIAN PRODUKSI PADA PERUSAHAAN BATIK TATSAKA  
BANYUWANGI**

Oleh

Mifta Rizky Amalia  
120910202071

Pembimbing

Dosen Pembimbing Utama : Drs. Sutrisno,M.Si.

Dosen Pembimbing Anggota : Dra. Sri Wahjuni,M.Si.

**PENGESAHAN**

Skripsi berjudul “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Perusahaan Batik Tatsaka Banyuwangi” telah diuji dan disahkan pada:

hari,tanggal : Rabu, 6 September 2017

tempat : Ruang Ujian 210 FISIP UNEJ

Tim Penguji,

Ketua,

Drs. Rudy Eko Pramono, M.Si  
NIP. 19590820 198803 1 002

Pembimbing Utama,

Drs. Sutrisno, M.Si  
NIP 19580705 198503 1 002

Anggota I,

Dr. Sasongko, M.Si  
NIP 19570407 198609 1 001

Pembimbing Anggota,

Dra. Sri Wahjuni, M.Si  
NIP 19560409 198702 2 001

Anggota II,

Dr. Djoko Poernomo, M.Si  
NIP 19600219 198702 1 001

Mengesahkan  
Dekan,

Dr. Ardiyanto, M.Si  
NIP 19580810 198702 1 002

## RINGKASAN

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Perusahaan Batik Tatsaka Banyuwangi;** Mifta Rizky Amalia, 120910202071; 2017; 85 halaman; Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.

Perusahaan pada umumnya berdiri dengan adanya untuk memperoleh keuntungan, sehingga salah satu aspek yang harus diperhatikan dalam mewujudkan hal tersebut adalah Sumber Daya Manusia (SDM). 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. Apapun gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh pemimpin yang pasti setiap gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja para karyawan. Kinerja yang optimal dipengaruhi beberapa faktor, gaya kepemimpinan salah satunya. Batik Tatsaka Banyuwangi lahir sebagai UKM (Usaha Kecil Menengah) yang bergerak di bidang konveksi yang memproduksi berbagai macam batik. Kinerja karyawan di Batik Tatsaka tergolong masih kurang baik.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, gaya kepemimpinan salah satunya. Pemimpin perusahaan Batik Tatsaka menciptakan hubungan yang terlalu dekat dengan para karyawan, sehingga hampir tidak ada pengawasan terhadap sikap, tingkah laku, perbuatan, atau kegiatan yang dilakukan para karyawan karena pemimpin melimpahkan wewenang dan kepercayaan sepenuhnya kepada karyawan. Hal ini justru menghambat proses produksi batik dan menyebabkan karyawan kurang menaati peraturan perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji adakah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Batik Tataka Banyuwangi

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penentuan sampel menggunakan teknik *purposive sampling* dan didapatkan sampel sebanyak 41 responden. Lokasi penelitian berada di Batik Tatsaka Banyuwangi yang beralamat di Jl.SMA 1 Cluring, Dusun Simbar II, Kulon Ban, Desa Tampo, Kecamatan Cluring, Kabupaten Banyuwangi. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi dan kuesioner untuk memperoleh data primer, sedangkan dokumentasi untuk memperoleh data sekunder. Penelitian ini menggunakan beberapa alat analisis, yakni uji validitas dan reliabilitas, analisis regresi linier sederhana, uji t, dan koefisien determinasi.

Hasil penelitian ini adalah uji instrumen dinyatakan valid dan reliabel. Mayoritas responden adalah laki-laki, berpendidikan SMA, dan lama bekerja sekitar 1-5 tahun. Dari perhitungan analisis regresi linier sederhana diperoleh persamaan berikut.

$$Y = 12,737 + 0,095X_1$$

Konstanta sebesar 12,737 menunjukkan apabila tidak ada faktor gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) maka nilai Y atau kinerja karyawan bagian produksi pada Batik Tatsaka Banyuwangi adalah sebesar 12,737. Hal ini berarti bahwa ketika suatu perusahaan tidak memperhatikan gaya kepemimpinan maka tingkat kinerja karyawan adalah sebesar 12,737. Koefisien regresi linier variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) sebesar 0,095 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap besarnya tingkat kinerja karyawan. Artinya semakin besar gaya kepemimpinan maka tingkat kinerja karyawan juga semakin besar

Berdasarkan hasil koefisien determinasi dan analisis regresi sederhana diketahui bahwa secara parsial variabel independen ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap variabel dependen (Y) melalui uji t. Dari uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel independen berpengaruh positif terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil perhitungan *Adjusted R Square*, variabel independen berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,463 atau 46,3%, sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

## PRAKATA

Puji syukur ke hadirat Allah SWT. Atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Batik Tatsaka Banyuwangi”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1) pada Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.

Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Dr. Ardiyanto, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik UniversitasJember;
2. Dr. Edi Wahyudi, S.Sos, MM., selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik UniversitasJember;
3. Drs. Suhartono, MP., selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik UniversitasJember;
4. Drs. Sutrisno, M.Si., selaku Dosen Pembimbing Utama, dan Dra. Sri Wahjuni, M.Si., selaku Dosen Pembimbing Anggota, yang telah meluangkan waktu, pikiran, dan perhatian dalam penulisan skripsiini;
5. Para staff bagian Akademik dan Kemahasiswaan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik UniversitasJember;
6. Bapak Edy Fitrianto, selaku Pemilik Perusahaan Batik Tatsaka Banyuwangi yang telah memberikan izin untukpenelitian;
7. Wiwin dan Vega, selaku *Marketing*PerusahaanBatik Tatsaka Banyuwangi yang selalu memberikan informasi dalam penelitianini;
8. Teman-teman Administrasi Bisnis 2012 yang telah memberikan semangat demi terselesaikannya skripsiini;
9. Semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.

Penulis sudah berusaha semaksimal mungkin dalam mengerjakan skripsi ini. Penulis menerima segala kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Penulis berharap skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak.

Jember, 6 September 2017

Penulis



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	iii
HALAMANMOTO.....	iv
HALAMAN PERNYATAAN.....	v
HALAMAN PEMBIMBINGANSKRIPSI.....	vi
HALAMAN PENGESAHAN.....	vii
RINGKASAN.....	viii
PRAKATA.....	x
DAFTAR ISI.....	xii
<u>DAFTARTABEL.....</u>	<u>xv</u>
<u>DAFTARGAMBAR.....</u>	<u>xvii</u>
<u>DAFTARLAMPIRAN.....</u>	<u>xviii</u>
<u>BAB 1.PENDAHULUAN.....</u>	<u>1</u>
1.1 <u>LatarBelakang.....</u>	<u>1</u>
1.2 <u>Rumusan</u> Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
<b>BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>9</b>
<b>2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....</b>	<b>9</b>
2.2.1 Pengertian Manajemen SumberDayaManusia.....	9
2.2.2 Fungsi Manajemen SumberDayaManusia.....	10
2.2.3 Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12

<b>2.2 Kepemimpinan.....</b>	<b>14</b>
2.2.1 Definisi Pemimpin.....	14
2.2.2 Definisi Kepemimpinan.....	15
2.2.3 Gaya Kepemimpinan.....	16
<b>2.3.....Kinerja Karyawan</b>	<b>19</b>
2.3.1 Pengertian Kinerja karyawan.....	19
2.3.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan.....	20
2.3.4 Mengukur Kinerja Karyawan.....	21
2.3.4 Indikator Kinerja Karyawan.....	22
<b>2.4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan</b>	<b>25</b>
2.5..... <b>Penelitian Terdahulu</b>	<b>25</b>
2.6..... <b>Model Analisis</b>	<b>26</b>
2.6.1 Model Konseptual.....	26
2.6.2 Model Hipotesis.....	26
2.7 <b>Hipotesis.....</b>	<b>27</b>
<b>BAB 3. METODE PENELITIAN.....</b>	<b>28</b>
3.1 <b>Jenis Penelitian.....</b>	<b>28</b>
3.2 <b>Tahap Persiapan.....</b>	<b>28</b>
3.3 <b>Jenis Data dan Sumber Data Penelitian.....</b>	<b>29</b>
3.3.1 Jenis Data.....	29
3.3.2 Sumber Data.....	29



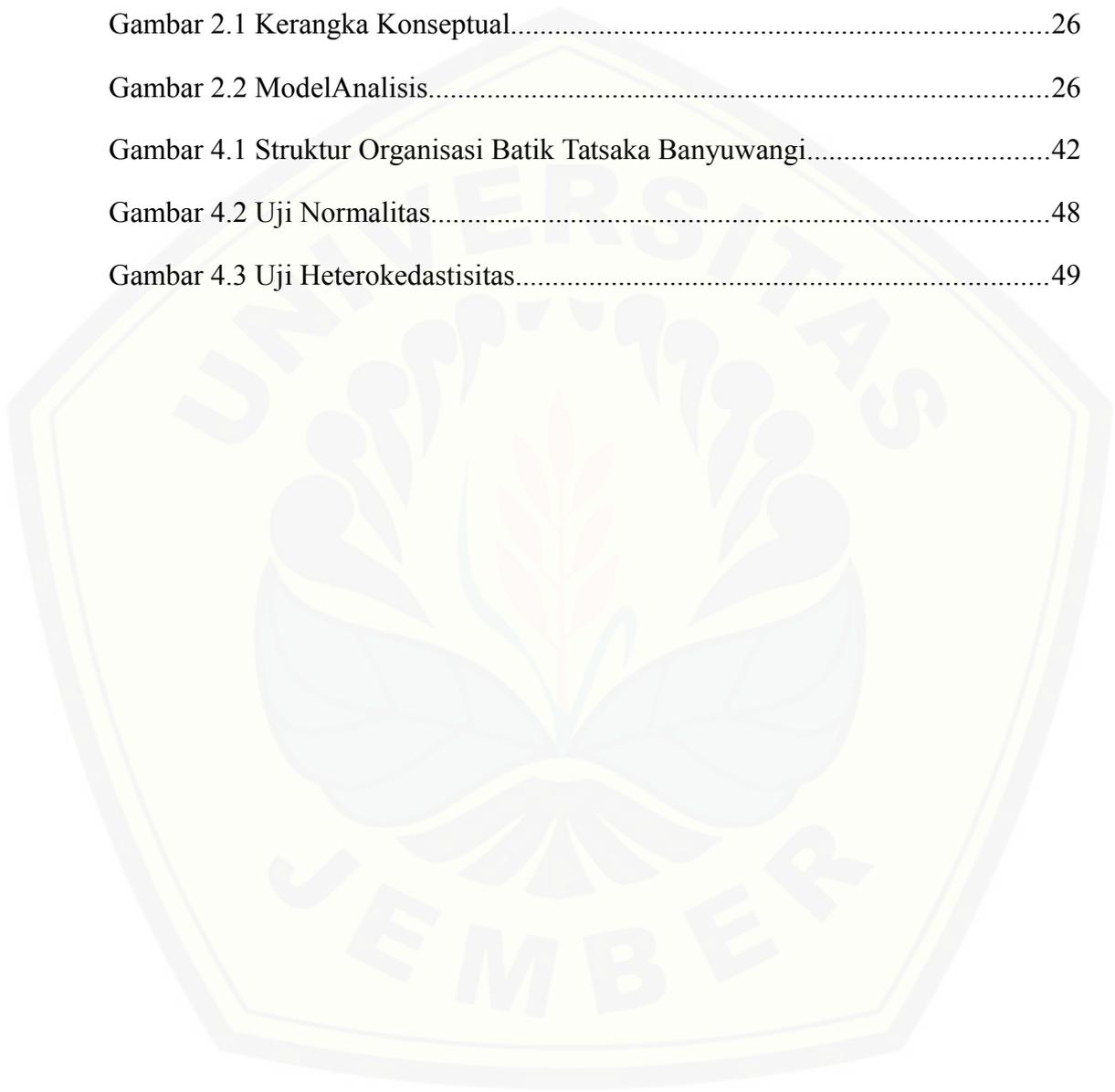
<b>3.4 Populasi dan Sampel.....</b>	<b>30</b>
<b>3.5 Variabel Penelitian.....</b>	<b>31</b>
3.5.1 Identifikasi Variabel.....	31
3.5.2 Definisi Operasional Variabel.....	32
<b>3.6 Tahap Pengumpulan Data.....</b>	<b>34</b>
3.6.1 Kuesioner.....	34
<b>3.7 Instrumen Penelitian.....</b>	<b>34</b>
<b>3.8 Uji Coba Instrumen.....</b>	<b>35</b>
3.8.1 Uji Validitas Data.....	35
3.8.2 Uji Reliabilitas Instrumen.....	36
<b>3.9 Uji Asumsi Klasik.....</b>	<b>37</b>
3.9.1 Uji Normalitas.....	37
3.9.2 Uji Heterokedastisitas.....	37
<b>3.10 Teknik Analisis Data.....</b>	<b>37</b>
3.10.1 Analisis Regresi Sederhana.....	38
3.10.2 Uji Signifikan Parsial (Uji-t).....	38
3.10.3 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	39
<b>3.11..... Tahap Penarikan Kesimpulan</b>	<b>39</b>
<b>BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>40</b>
<b>4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....</b>	<b>40</b>
4.1.1 Sejarah Batik Tatsaka.....	40
4.1.2 Struktur Organisasi Batik Tatsaka.....	42
4.1.3 Tugas dan Wewenang.....	42
<b>4.2 Deskripsi Responden.....</b>	<b>43</b>

<b>4.3 Uji Coba Instrumen.....</b>	<b>46</b>
4.3.1 Uji Validitas.....	46
4.3.2 Uji Reliabilitas.....	47
<b>4.4 Uji Asumsi Klasik.....</b>	<b>47</b>
4.4.1 Uji Normalitas.....	48
4.4.2 Uji Heterokedastisitas.....	49
<b>4.5 Teknik Analisis Data.....</b>	<b>50</b>
4.5.1 Regresi Linier Sederhana.....	50
4.5.2 Uji Signifikan Parsial (Uji-t).....	51
4.5.3 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	51
<b>4.6 PEMBAHASAN.....</b>	<b>52</b>
<b>BAB 5 PENUTUP.....</b>	<b>55</b>
5.1 <a href="#">Kesimpulan</a> .....	55
5.2 <a href="#">Saran</a> .....	55
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>57</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>59</b>

1.1 Data Nama Perusahaan Batik di Banyuwangi.....	3
1.2 Data Karyawan Perusahaan Batik Tatsaka Banyuwangi.....	4
1.3 Rekapitulasi Absensi Karyawan Bagian Produksi Batik Tatsaka Banyuwangi selama dalam 3 Bulan Terakhir.....	6
1.4 Data Keluhan Konsumen.....	6
2.1 Perbedaan Penelitian Terdahulu dan Sekarang.....	26
3.1 Definisi Operasional Variabel.....	32
3.2 Skor Alternatif Jawaban Instrumen.....	35
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	43
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	44
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	45
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	45
4.5 Hasil Uji Validitas.....	46
4.6 Hasil Uji Reliabilitas.....	47
4.7 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana.....	50
4.8 Hasil Uji t.....	51
4.9 Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	51

**DAFTAR GAMBAR**

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	26
Gambar 2.2 Model Analisis.....	26
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Batik Tatsaka Banyuwangi.....	42
Gambar 4.2 Uji Normalitas.....	48
Gambar 4.3 Uji Heterokedastisitas.....	49



**DAFTAR LAMPIRAN**

Halaman

A. Kuesioner Penelitian.....	
B. Rekapitulasi Jawaban Responden.....	
C. Uji Validitas.....	
D. Uji Reliabilitas.....	
E. Analisis Data Regresi Linier Sederhana.....	
F. Tabel r.....	
G. Tabel t.....	
H. Surat Ijin Penelitian.....	
I. Surat Perusahaan.....	

## BAB 1. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Manusia di dalam kehidupannya sehari-hari tidak lepas dari kehidupan berorganisasi, dimana manusia akan selalu hidup bermasyarakat. Sebuah organisasi dituntut untuk dapat mengembangkan dan mampu bersaing dengan para pesaingnya agar mampu bertahan ditengah kondisi jaman seperti sekarang ini. Mereka harus mampu menciptakan suatu ide baru agar tidak tertinggal jauh dari para pesaingnya.

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 Manusia yang efektif berkaitan langsung dengan keberhasilan upaya peningkatan produktivitas kerja, baik pada tingkat individual, pada tingkat kelompok kerja, maupun pada tingkat organisasi. Dengan 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 pimpinan dan bawahan saling membutuhkan untuk bersinergi menjadikan perusahaan lebih maju.

Seorang 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 terus hidup dan berkembang. Syarifah Fatmawati, 2013 dalam penelitiannya menyatakan bahwa gaya kepemimpinan sangat kuat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Apapun

gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh pemimpin yang pasti setiap gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja para karyawan.

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. (Rivai & Basri, 2004). Sedangkan kinerja karyawan dapat dikenal dengan seberapa banyak kontribusi karyawan terhadap perusahaan. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. Untuk dapat mengoptimalkan tujuan perusahaan tentunya diperlukan kinerja karyawan yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar perusahaan dan mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

Kabupaten Banyuwangi merupakan kota yang mempunyai keanekaragaman budaya dan pariwisata yang bisa dijadikan peluang bisnis untuk mensejahterakan masyarakatnya, sehingga Banyuwangi semakin dikenal. Salah satu kebudayaan Banyuwangi yang perlu dilestarikan adalah Batik Banyuwangi. Produk batik bahkan ditetapkan sebagai salah satu produk unggulan Kabupaten Banyuwangi untuk menuju kota Batik (Septyas Arum, 2014).

Tabel 1.1 Data Nama Perusahaan Batik di Banyuwangi

No. (a)	Nama Perusahaan (b)	Alamat (c)
1	Batik Canting Mustika	Jl. KH. Agus Salim, Banyuwangi
2	Batik Dewi Shinta	Muncar, Banyuwangi

3	Batik Godho	Perum Permata Giri Banyuwangi
4	Batik Gondo Arum	Pakistaji Kabat, Banyuwangi
5	Batik Karya Nyata	Rogojampi, Banyuwangi
6	Batik Nozzah	Rogojampi, Banyuwangi
7	Batik Pringgo Kusumo	Kabat, Banyuwangi
8	Batik Salsa	Kabat, Banyuwangi
9	Batik Sayu Wiwit	Jl. Sidopekso, Temenggungan Banyuwangi
10	Batik Seblang	Jl. Agus Salim, Mojopanggung Banyuwangi
11	Batik Sekar Bakung	Glagah, Banyuwangi
12	Batik Srikandi	Kabat, Banyuwangi
13	Batik Sritanjung	Tarakan, Banyuwangi
14	Batik Tatsaka	Jl. SMA 1 Cluring, Dusun Simbar II Kulon Ban, Cluring Banyuwangi
15	Batik Tirta Wangi	Jl. Agung Wilis Banyuwangi
16	Batik Tropical	Sempu, Banyuwangi
17	Batik Virdes Colecction	Tampo Cluring, Banyuwangi
18	Batik Widya Karya	Rogojampi, Banyuwangi

Sumber : Batik Tatsaka Banyuwangi, 2016

Banyaknya persaingan perusahaan batik di kota Banyuwangi, menuntut masing-masing perusahaan untuk lebih meningkatkan kinerja, salah satunya kinerja dari karyawan untuk memberikan pelayanan yang maksimal kepada para konsumen. Mereka berlomba-lomba menciptakan inovasi dari produk yang ditawarkan, dan pelayanan untuk dapat menarik minat para konsumen agar menjadi pelanggan tetap.

Dari data tersebut diketahui adanya persaingan dari beberapa perusahaan batik, Persaingan yang dimaksud berupa pelayanan dan kualitas produk. Indikasi ini menunjukkan terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Batik Tatsaka. Dan, pimpinan mempunyai peranan dalam hal ini untuk meningkatkan kinerja karyawan agar pelayanan dan kualitas produk dapat meningkat.

Batik Tatsaka merupakan UKM (Usaha Kecil Menengah) yang berdiri sejak tahun 2009. Bergerak di bidang konveksi yang memproduksi berbagai macam batik, mulai dari batik tulis sampai dengan batik stamp/cap dengan banyak motif. Harga mulai dari Rp. 80.000,00 – Rp. 500.000,00. Yang membedakan harga adalah kualitas dari bahan atau kain yang dipakai dan tingkat kerumitan batik. Batik Tatsaka juga menerima permintaan corak batik dan kain yang digunakan.

Batik yang diunggulkan di Batik Tatsaka yaitu batik khas Banyuwangi dengan motif gajah oling. Batik Tatsaka beralamat di Jl.SMA 1 Cluring, Dusun Simbar II Kulon Ban, Desa Tampo, Kecamatan Cluring, Kabupaten Banyuwangi.

Keunggulan Batik Tatsaka ini adalah warna batik yang diproduksi lebih berani dan mencolok dari perusahaan batik lain, selalu memperbarui corak batik, menerima permintaan corak dan kain dari konsumen, dan perusahaan ini membuka kursus atau pelatihan kepada pelajar yang ingin mempelajari tentang batik mulai dari TK, SD, SMP, dan SMA. Batik Tatsaka mempekerjakan 43 karyawan yang terdiri atas pemasaran, keuangan, dan produksi. Berikut data karyawan yang ada pada Perusahaan Batik Tatsaka Banyuwangi.

Tabel 1.2 Data Karyawan Batik Tatsaka Banyuwangi

No.	Bagian	Jumlah Karyawan
1	Pemasaran	1
2	Keuangan	1
3	Produksi	41
	Jumlah :	43

Sumber : Perusahaan Batik Tatsaka Banyuwangi, 2016

Untuk menghadapi ketatnya persaingan usaha batik yang ada di Banyuwangi, Batik Tatsaka dituntut untuk memiliki karyawan yang mempunyai ketekunan, keuletan, dan kesabaran. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan, dan tercapainya target yang optimal.

Pencapaian tujuan perusahaan banyak juga unsur-unsur yang menjadi hal penting, diantaranya adalah unsur kepemimpinan. Karyawan yang telah tersedia jika tidak dikelola dengan baik maka tidak akan mencapai tujuan yang direncanakan, sehingga peranan pemimpin juga sangat penting untuk mencapai suatu tujuan perusahaan. Agar bawahan mau bekerja sama dan bekerja efektif sesuai perintahnya, dengan gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin ini akan digunakan untuk bisa mengarahkan karyawan dalam menggunakan semua kemampuannya untuk mencapai kinerja yang baik.

Gaya kepemimpinan pada Perusahaan Batik Tatsaka yang melayani produksi batik untuk para konsumen harus diimbangi dengan kinerja karyawan yang bertugas langsung dalam memberikan pelayanan kepada konsumen dan dapat mempertahankan konsumen dengan menjaga kepercayaan konsumen untuk tetap dan tertarik pada produk Batik Tatsaka.

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

Berdasarkan observasi awal peneliti pada salah satu karyawan tetap Batik Tatsaka yaitu Bapak Rudi Hartan sebagai ketua bagian produksi, diketahui bahwa pemimpin perusahaan menciptakan hubungan yang terlalu dekat dengan para karyawan, sehingga hampir tidak ada pengawasan terhadap sikap, tingkah laku, perbuatan, atau kegiatan yang dilakukan para karyawan karena pemimpin melimpahkan wewenang dan kepercayaan sepenuhnya kepada karyawan. hal ini justru menghambat proses produksi batik dan menyebabkan karyawan kurang menaati peraturan perusahaan.

Tabel 1.3 Target dan Pencapaian Produksi Batik pada Batik Tatsaka  
Banyuwangi 3 Tahun Terakhir

Tahun	Target Produksi (potong)	Pencapaian Produksi (Potong)
2014	30000	26478
2015	30000	28451
2016	30000	24965
Rata-rata	30000	26631

Sumber: Batik Tatsaka Banyuwangi, 2016

Data yang diperoleh dari Batik Tatsaka menunjukkan bahwa pencapaian produksi tahun 2014 sebanyak 26478 potong, tahun 2015 sebanyak 28451 potong, dan tahun 2016 sebanyak 24965 potong. Berdasarkan pada tabel 1.2 tersebut pencapaian produksi tahun 2016 mengalami penurunan dan 3 tahun terakhir belum mencapai target yang telah ditetapkan. Penurunan pencapaian produksi dapat disebabkan karena banyak faktor. Dalam penelitian ini, diindikasikan bahwa penurunan pencapaian produksi disebabkan karena adanya penurunan kinerja karyawan.

Masalah ini terutama dialami oleh karyawan bagian produksi yang menangani desain kain batik serta pengecapan batik. Menurunnya kinerja karyawan di bagian produksi menyebabkan proses produksi mengalami keterlambatan waktu dalam pencapaian target. Selain itu keluhan dari konsumen juga masih banyak.

Tabel 1.4 Data Keluhan Konsumen Pada Perusahaan Batik Tatsaka Banyuwangi Tahun 2014-2016

Tahun	Jumlah Keluhan Konsumen
2014	49
2015	51
2016	37

Sumber: Perusahaan Batik Tatsaka Banyuwangi dan data diolah

Dalam pengerjaan batik, perusahaan tidak terlepas dari kesalahan-kesalahan yang menimbulkan keluhan dari konsumen. Tabel 1.4 diatas menunjukkan data keluhan konsumen setiap tahunnya. Keluhan terjadi karena ada hasil pengerjaan batik yang tidak sesuai pesanan, pengerjaan yang tidak tepat waktu, serta kesalahan-kesalahan lain dalam pengerjaan batik yang menimbulkan keluhan dari konsumen. Jika dibandingkan dengan data jumlah pencapaian target batik, fluktuasi jumlah keluhan konsumen mengikuti. Jika pencapaian target meningkat, maka keluhan dari konsumen juga meningkat, begitu pula jika mengalami penurunan.

Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang konveksi, Batik Tatsaka menyadari bahwa meningkatkan kinerja karyawan sangat diperlukan. Dengan semakin banyaknya tugas yang harus dikerjakan maka kinerja juga harus semakin ditingkatkan demi keberlangsungan perusahaan kedepan. Dan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangat memicu terjadinya pencapaian target produksi yang tidak terpenuhi.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada Perusahaan Batik Tatsaka Banyuwangi”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Setiap perusahaan pasti mengharapkan karyawannya mempunyai kinerja yang tinggi demi keberlangsungan perusahaan kedepan. Kinerja karyawan dapat meningkat dikarenakan adanya seorang pemimpin yang mampu mempengaruhi, mengarahkan, dan mengkoordinasikan dengan baik sesuai gayanya untuk mencapai tujuan – tujuan perusahaan. Berdasarkan uraian tersebut, permasalahan pada penelitian ini dapat dirumuskan: “Adakah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada Perusahaan Batik Tatsaka?”

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada Perusahaan Batik Tatsaka.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Apabila tujuan dari penelitian ini tercapai maka akan diperoleh beberapa manfaat, manfaat tersebut adalah sebagai berikut :

a. Bagi Peneliti

Dapat memberikan tambahan wawasan pengetahuan serta pengalaman mengenai gaya kepemimpinan dalam suatu organisasi.

b. Bagi Perusahaan

Memberikan masukan atau menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan mengenai gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

a. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini mampu menjadi referensi untuk kajian-kajian selanjutnya serta dapat menambah ilmu pengetahuan mengenai gaya kepemimpinan.

## BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

#### 2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menurut Sutrisno (2009:5) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya. Yani (2012:1) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah dapat diartikan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan organisasi atau perusahaan.

J-churden dan Sherman (dalam Jimmy, 2014:1) menjelaskan pengertian manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut.

“Manajemen Sumber Daya Manusia dalam beberapa bentuk telah ada sejak manusia pertama kali menemukan keuntungan dari kerja keras, kerjasama dan dengan cara lainnya untuk mencapai tujuan. Tujuan dan militer, setelah itu MSDM subjek pembelajaran penting dalam beberapa tahun belakangan ini.”

Dari beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan kegiatan untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia agar melakukan prestasi kerja untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi.

### 2.1.2 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sutrisno (2009:9-11), fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

a. Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan ini untuk menetapkan program kepegawaian ini, meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian pegawai.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi, dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

c. Pengarahan dan pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk pada pegawai, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang dengan kepemimpinannya akan memberi arahan kepada pegawai agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

d. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan dan/ atau penyempurnaan. Pengendalian pegawai, meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

e. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoretis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.

Pendidikan dan pelatihan yang diberikan, hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.

f. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer.

g. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Di satu pihak organisasi memperoleh keberhasilan/keuntungan, sedangkan di lain pihak pegawai dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan cukup sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang berbeda.

h. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan dengan berdasarkan kebutuhan sebagian besar pegawai, serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

i. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial.

j. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau sebab lainnya. Penerapan fungsi manajemen dengan sebaik-baiknya dalam mengelola pegawai, akan mempermudah mewujudkan tujuan dan keberhasilan organisasi.

Pada fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia diatas menurut Sutrisno 2009 pada poin b, yakni pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagian organisasi. Dan pada poin c, yaitu pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau kerja sama dan bekerja secara efektif serta efisien dalam membantu tercapainya organisasi. Poin poin tersebut berhubungan dengan peran seorang pemimpin.

### 2.1.3 Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia

Ruang lingkup yang menjadi bahasan dalam manajemen sumber daya manusia menurut Martoyo (2006:16) meliputi:

- a. Perencanaan sumber daya manusia, yang meliputi pembahasan tentang pengadaan tenaga kerja dan analisa jabatan, penentuan kualitas kebutuhan tenaga kerja, sumber dan prosedur pengadaan tenaga kerja dan lain sebagainya.
- b. Seleksi dan orientasi yang membahas dasar kebijaksanaan dalam seleksi, kualitas seleksi, cara seleksi, dan *interview* orientasi dan sebagainya.
- c. Pengorganisasian pengembangan sumber daya manusia yang membahas masalah latihan dan pendidikan, tujuan dan faedah pengembangan tenaga kerja, metode dan manfaat latihan dan pendidikan serta prinsip-prinsip dan penilaiannya.
- d. Pemanfaatan promosi pemindahan, membahas penempatan tenaga kerja dan pendelegasian wewenang, masalah promosi dan penurunan status kerja, pemindahan serta rencana pemindahan dan promosi.
- e. Perencanaan dan pengembangan karir, membahas pengertian karir beserta perencanaan dan pengembangannya.
- f. Penilaian prestasi kerja, membahas pengertian karir beserta perencanaan dan pengembangannya.
- g. Kompensasi yang membahas pengertian kompensasi dan faktor-faktor yang mempengaruhi fungsi dan tujuan pemberian kompensasi dan sebagainya.
- h. Kepuasan kerja dalam organisasi membahas pengertian kerja dan fungsinya, tingkat stress, konseling, dan sebagainya.
- i. Integrasi tenaga kerja, membahas tentang pentingnya mengintegrasikan keinginan-keinginan individu dalam organisasi untuk tercapainya tujuan organisasi.

- j. Motivasi, membahas berbagai istilah yang berkaitan dengan motivasi, teori-teori motivasi dan berbagai pandangan tentang motivasi dalam organisasi dan sebagainya.
- k. Kepemimpinan dan berbagai aspeknya, membahas pengertian pimpinan dan kepemimpinan, ciri-ciri pemimpin, tanggung jawab dan wewenang kepemimpinan.
- l. Konflik dalam organisasi, membahas berbagai pandangan tentang konflik dalam organisasi, metode penanggulangan konflik.
- m. Pemberhentian personel membahas tentang tenggang waktu, izin dan saat pemberhentian, alasan pemberhentian dan sebagainya, serta pemutusan hubungan kerja di perusahaan.
- n. Hubungan serikat karyawan dan pemimpin (manajemen) membahas kesalinghubungan serikat karyawan, pihak manajemen dan pemerintah, landasan pembentukan serikat karyawan, pergerakan serikat karyawan dan sebagainya.
- o. Pengawasan dan pengendalian sumber daya manusia dalam organisasi, membahas makna pengawasan sumber daya manusia dan pengendaliannya serta audit personalia.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disebutkan bahwa ruang lingkup manajemen sumber daya manusia salah satunya adalah kepemimpinan dan berbagai aspeknya, yang membahas pengertian pimpinan dan kepemimpinan, ciri-ciri pemimpin, tanggung jawab dan wewenang kepemimpinan.

## **2.2 Kepemimpinan**

### **2.2.1 Definisi Pemimpin**

Pemimpin/*leader* mempunyai macam-macam pengertian dari para ahli. Berikut ini terdapat beberapa definisi tentang pemimpin yang dikemukakan oleh para ahli diantaranya :

Menurut Kartono (2010:18), pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan dan kelebihan di satu bidang sehingga dia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama

melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi pencapaian satu atau beberapa tujuan. Henry juga mendefinisikan pemimpin (dalam Kartono, 2010:23) pemimpin adalah seorang yang memimpin dengan jalan memprakarsai tingkah laku social dengan mengatur, mengarahkan, mengorganisir atau mengontrol usaha/upaya orang lain atau melalui kekuasaan dan posisi. Menurut Hasibuan (2011:157), pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggungjawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan.

Berdasarkan beberapa pengertian menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa pemimpin adalah seseorang yang memiliki kemampuan untuk mengarahkan bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi.

### 2.2.2 Definisi Kepemimpinan

Menurut Sutrisno (2009:213) kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. (Chung dan Megginson dalam Bangun, 2012:337) menyatakan bahwa Kepemimpinan adalah sebagai kesanggupan untuk memengaruhi perilaku orang lain dalam suatu arah tertentu

Ada banyak pengertian yang dikemukakan oleh para pakar menurut sudut pandang masing-masing, definisi tersebut menunjukkan adanya kesamaan. Moehariono (2013:382) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah proses oleh seseorang atau sekelompok mencoba untuk mempengaruhi tugas-tugas dan sikap orang lain terhadap sebuah akhir dari hasil yang dikehendaki untuk mencapai visi

misi organisasi. Menurut Hughes, Ginnet dan Churphy (dalam Wirawan, 2014:9) menyatakan bahwa

“kepemimpinan merupakan pengalaman manusia yang rasional dan emosional. Kepemimpinan meliputi tindakan dan pengaruh berdasarkan atas alasan dan logika di samping berdasarkan inspirasi dan keinginan. Situasi kepemimpinan sangat kompleks karena orang berbeda pemikiran, perasaan, harapan, impian, kebutuhan, ketakutan, tujuan, ambisi, kekuatan, dan kelemahan. Sebab orang rasional dan emosional, para pemimpin dapat mempergunakan teknik-teknik rasional dan/atau permintaan emosional untuk memengaruhi para pengikut.”

Berdasarkan beberapa pengertian menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berarti mempengaruhi orang lain untuk mengambil tindakan, artinya seorang pemimpin harus berusaha mempengaruhi pengikutnya dengan berbagai cara, seperti menggunakan otoritas yang terlegitimasi, menciptakan model (menjadi teladan), penetapan sasaran, memberi imbalan dan hukuman, restrukturisasi organisasi, dan mengkomunikasikan sebuah visi. Dengan demikian, seorang pemimpin dapat dipandang efektif apabila dapat membujuk para pengikutnya untuk meninggalkan kepentingan pribadi mereka demi keberhasilan organisasi.

### 2.2.3 Gaya Kepemimpinan

Menurut Hasibuan (2011:162), 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. (Moehariono, 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 di segala situasi

Misumi (1985) dalam Northouse (2013). Dengan demikian, kedua gaya/perilaku kepemimpinan ini dirasa aktif dan efektif untuk dapat memengaruhi perilaku karyawan.

a. Gaya Kepemimpinan Berorientasi pada Tugas

Yukl (2008:44) menyatakan bahwa

“ Gaya kepemimpinan berorientasi pada tugas adalah berorientasi pada produksi, mereka menyatakan lebih menekankan aspek- aspek teknis pekerjaan atau para pegawai dipandang sebagai alat untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan ini menekankan pada penegasan antara peran pemimpin dengan peran bawahan. Peranan pemimpin dalam menentukan perencanaan-perencanaan dan pengorganisasian serta menyelesaikan tugas-tugas atau pekerjaan melalui bawahan, sedangkan bawahan melaksanakan tugas atau pekerjaan yang diberikan pimpinan secara baik dan teratur.”

Selanjutnya, Teori yang paling tua mengenai gaya kepemimpinan adalah hasil dari studi Ohio University yang didasarkan pada dua dimensi yaitu dimensi perhatian terhadap bawahan (Konsiderasi) dan dimensi perhatian terhadap tugas (Inisiasi).

Dimensi Perhatian Terhadap Tugas (*Initiating Structure Dimension*). Dimensi perhatian terhadap tugas adalah tinggi rendahnya pemimpin mendefinisikan dan menstrukturisasi dan menentukan peran bawahannya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Indikator perilaku kepemimpinan dalam dimensi ini antara lain yaitu:

- 1) Mengkritik dan marah terhadap bawahannya yang malas dan berkinerja rendah
- 2) Memberi tugas kepada bawahannya secara rinci
- 3) Mengingatkan bawahan untuk mengikuti prosedur standar kerja dan standar kinerja
- 4) Mengoordinasi dan mensupervisi bawahan secara ketat
- 5) Menentukan target keluaran

Menurut Teori University Of Michigan yang dimunculkan dari studi yang dilakukan oleh *Institute of Social Research University of Michigan*, (Wirawan, 2013:354) tentang kepemimpinan, Perilaku berorientasi pada ketugasan adalah Para manajer dengan gaya efektif melakukan pekerjaan yang berbeda dengan para

bawahannya. Mereka mengkonsentrasikan dirinya pada fungsi perilaku ketugasan seperti perencanaan, penskedulian (penjadwalan) pekerjaan, mengkoordinasi aktivitas bawahan, menyediakan sumber-sumber dan bantuan teknis yang diperlukan bawahan. Mereka membantu bawahannya dalam menentukan standar kinerja secara realistic

b. 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 individualitas dan kebutuhan pribadi.

Menurut Teori Ohio State University (dalam 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 memerhatikan kesejahteraannya, indikator perilaku/gaya kepemimpinan ini adalah sebagai berikut.

- 1) Membantu bawahan dalam menyelesaikan tugasnya
- 2) Menyediakan waktu untuk mendengarkan dan mendiskusikan problem dan keluhan yang dihadapi bawahan
- 3) Menerima saran bawahan
- 4) Memperlakukan semua bawahan dengan cara yang sama
- 5) Memerhatikan kesejahteraan bawahan.

Selanjutnya Teori University Of Michigan (dalam Wirawan:2013) Relationship Oriented Behaviour (Perilaku berorientasi hubungan) adalah Para manajer dengan gaya memusatkan perhatiannya pada hubungan antar manusia. Mereka sopan dan mendukung bawahannya dengan percaya diri serta 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 masukan dari bawahannya dan mempercayai bawahannya untuk melaksanakannya.

Kemudian Likert menamakan gaya ini *employee-centered manager* (manajer terfokus pada karyawan), karena pada gaya ini manajer memfokuskan perhatian utamanya kepada aspek problem bawahannya dan berupaya membangun kelompok kerja efektif dengan tujuan kinerja tinggi. Kemudian, manajer yang memfokuskan pada produksi disebut *job-centered manager* (manajer terfokus pada pekerjaan). Jadi, pada teori ini terlihat bahwa ada dua gaya kepemimpinan yang dipakai oleh manajer untuk dapat dibandingkan mana yang efektif dan tidak efektif untuk dapat memengaruhi bawahan meningkatkan hasil kerjanya.

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

## **2.3 Kinerja Karyawan**

### **2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Sutrisno (2010) menyatakan bahwa,

“Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Menurut Bangun (2012:231), kinerja (*Performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut sebagai standar pekerjaan (*job standart*).

Moeheriono (2012:95) menyatakan bahwa,

“kinerja atau *performanc* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Tanpa adanya tujuan atau target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilan. Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, melainkan selalu berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan dengan tingkat besarnya imbalan yang diberikan, serta dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu.”

Hasibuan (dalam Mulyadi, 2015:109) mengemukakan bahwa Kinerja (prestasi) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan.

Dari beberapa definisi yang telah dikemukakan diatas, maka dapat disimpulkan definisi kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

### 2.3.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan

Menurut Bangun (2012:232), bagi suatu perusahaan kinerja yang baik memiliki berbagai manfaat antara lain:

a. Evaluasi antar individu dalam organisasi

Penilaian kerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi. Tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi. Kepentingan lain atas tujuan ini adalah sebagai dasar dalam memutuskan

pemindahan pekerjaan (*job transferring*) pada posisi yang tepat, promosi pekerjaan, mutasi atau demosi sampai tindakan pemberhentian.

b. Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi

Penilaian kerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan. setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan. Karyawan yang berkinerja rendah disebabkan karena kurangnya pengetahuan atas pekerjaannya akan ditingkatkan pendidikannya, sedangkan bagi karyawan yang kurang terampil dalam pekerjaannya akan diberi pelatihan yang sesuai.

c. Pemeliharaan sistem

Berbagai sistem yang ada dalam organisasi, setiap subsistem yang ada saling berkaitan antara satu subsistem dengan subsistem lainnya. Salah satu subsistem yang tidak berfungsi dengan baik akan mengganggu jalannya subsistem yang lain. Oleh karena itu, sistem dalam organisasi perlu dipelihara dengan baik. Tujuan pemeliharaan sistem akan memberi beberapa manfaat antara lain, pengembangan perusahaan individu, evaluasi pencapaian tujuan oleh individu atau tim. Perencanaan sumber daya manusia, dan audit atas sistem sumber daya manusia.

d. Dokumentasi

Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan di masa yang akan datang. Manfaat penilaian kinerja disini berkaitan dengan keputusan-keputusan manajemen sumber daya manusia, pemenuhan secara legal manajemen sumber daya manusia, dan sebagai kriteria untuk pengujian validitas.

### 2.3.3 Mengukur Kinerja Karyawan

Menurut Bangun (2012:233) Standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dapat dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan. Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat melalui sebagai berikut:

a. Jumlah pekerjaan

Menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi suatu standar pekerjaan. Setiap pekerjaan tentunya memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi standar tersebut baik pengetahuan, keterampilan maupun kemampuan yang sesuai dengan standarnya.

b. Kualitas pekerjaan

Suatu pekerjaan tentu mempunyai persyaratan yang menentukan kualitas yang harus dipenuhi oleh seorang karyawan. Karyawan tentunya harus menyesuaikan dengan tuntutan standar pekerjaan yang dimilikinya. Bila seorang karyawan dapat menghasilkan hasil yang sesuai dengan persyaratan pekerjaan maka karyawan tersebut memiliki kinerja yang baik.

c. Ketepatan waktu

Setiap pekerjaan tentunya memiliki karakteristik yang berbeda-beda untuk setiap jenis pekerjaan yang harus diselesaikan dengan tepat waktu. Hal ini disebabkan karyawan tersebut pastinya mempunyai pekerjaan lain yang juga harus diselesaikan. Jadi bila suatu pekerjaan tidak terselesaikan tepat waktu tentu akan menghambat pekerjaan lainnya.

d. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Kinerja karyawan ditentukan dengan tingkat keaktifan karyawan dalam hal kehadiran dalam mengerjakan tugas-tugasnya.

e. Kemampuan kerja sama

Terkadang ada pekerjaan yang tidak bisa diselesaikan oleh satu karyawan saja, namun membutuhkan kerja sama dengan karyawan lainnya.

#### 2.3.4 Indikator Kinerja Karyawan

Beberapa indikator yang dapat digunakan dalam menilai kinerja menurut Mangkunegara (2009:67) antara lain:

1)

Kualitas Kerja

Menunjukkan kerapihan, 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  
Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisiensi 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 perilaku kerjanya setiap hari.
- 4) Kerjasama  
Menunjukkan kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun diluar pekerjaan sehingga pekerjaan akan semakin baik.
- 5) Inisiatif  
Adanya inisiatif dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan merupakan cara seseorang karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Sehingga tanpa menunggu perintah dari atasan, karyawan mampu mengatasi masalah dalam melakukan pekerjaan dengan baik.

Sedangkan menurut Wirawan (dalam Triasmoko *et al.*, 2014:4) mengemukakan setiap indikator kinerja berdasarkan kriteria standar tertentu.

Kriteria standar tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Kuantitatif (seberapa banyak)  
Ukuran kuantitatif merupakan ukuran paling mudah disusun dan diukurnya, yaitu hanya dengan menghitung seberapa banyak unit keluaran kinerja harus dicapai dalam kurun waktu tertentu.
- 2) Kualitatif (seberapa baik)  
Melukiskan seberapa baik atau seberapa lengkap hasil harus dicapai.
- 3) Ketetapan Waktu  
Kriteria yang menentukan keterbatasan waktu untuk memproduksi suatu produk, membuat sesuatu atau melayani sesuatu.

Berdasarkan penjelasan diatas, untuk mengetahui apakah kinerja seseorang telah sesuai dengan sasaran yang diharapkan, sekaligus melihat besarnya penyimpangan dengan cara membandingkan antara hasil pekerjaan secara aktual

dengan hasil yang diharapkan maka diperlukan penetapan standart. Penelitian ini menggunakan 3 indikator yaitu kuantitas, kualitas, dan ketetapan waktu.

Pemilihan indikator ini disesuaikan dengan jenis pekerjaan yang akan dinilai.

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Kuantitas yang dihasilkan, menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu
- 2) Kualitas yang dihasilkan, berkenaan tentang kerapihan, ketelitian, serta keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan
- 3) Ketetapan waktu, mengenai kedisiplinan serta kesesuaian waktu dalam pelaksanaan pekerjaan.

#### **2.4 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**

Kepemimpinan pemimpin yang diperlihatkan dan diterapkan kedalam suatu gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor dalam peningkatan kinerja karyawan, karena pada dasarnya sebagai tulang punggung pengembangan organisasi dalam mendorong, dan mempengaruhi semangat kerja yang baik kepada bawahan. Untuk itu pemimpin perlu memikirkan dan memperlihatkan gaya kepemimpinan yang tepat dalam penerapannya.

Gaya kepemimpinan ialah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan pemimpin, dengan menyatukan tujuan organisasi dengan tujuan individu atau karyawan, dalam rangka mencapai tujuan atau sasaran yang telah menjadi komitmen bersama. (Bryan Johannes Tampi, 2014)

## 2.5 Penelitian Terdahulu

Berikut adalah penelitian terdahulu yang digunakan sebagai bahan literatur dalam penelitian ini.

**Tabel 2.1 Perbedaan Penelitian Terdahulu dan Sekarang**

No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Penelitian
(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)
	Singgih Astuti (2013)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Tentang Gaya Kepemimpinan Situasional) Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Petisah	Variabel Independen (X) Gaya Kepemimpinan Variabel Dependen (Y) Kinerja Pegawai	Regresi Linier Sederhana	Terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai
2.	Bryan Johannes Tampi (2014)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, TBK (Regional Sales Manado)	Variabel Independen (X <sub>1</sub> ) Gaya Kepemimpinan (X <sub>2</sub> ) Motivasi Variabel Dependen (Y) Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	Terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan
	Cahya Adi Nugroho (2015)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata DIY	Variabel Independen (X <sub>1</sub> ) Gaya Kepemimpinan (X <sub>2</sub> ) Displin Kerja Variabel Dependen (Y) Kinerja Pegawai	Regresi Linier Berganda	Terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai
4.	Mifta Rizky Amalia (2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Perusahaan Batik Tatsaka Banyuwangi	Variabel Independen (X) Gaya Kepemimpinan Variabel Dependen (Y) Kinerja Karyawan	Regresi Linier Sederhana	Terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

## 2.6 Kerangka Konseptual

Kerangka konsep penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Batik Tatsaka Banyuwangi. Berdasarkan rumusan masalah dan hasil tinjauan teori maka dapat disusun kerangka konseptual sebagai berikut.

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



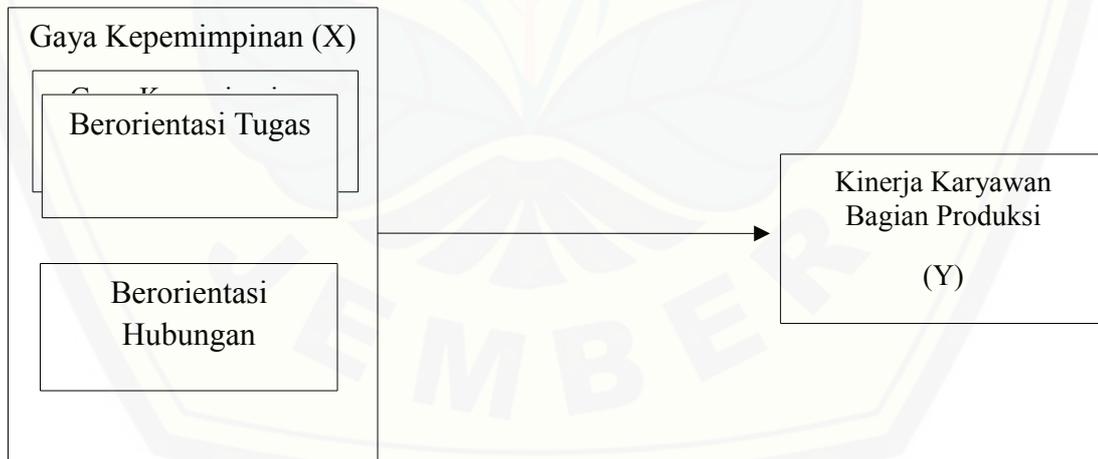
Sumber : Data diolah dari berbagai sumber

Keterangan :

X : Gaya Kepemimpinan

Y : Kinerja Karyawan

Gambar 2.2 Model Analisis



Sumber : Data diolah dari berbagai sumber

Keterangan Gambar :

: Indikator

▶ : Pengaruh Secara Parsial

## 2.7 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian (Darmawan, 2014:120). Sebuah penelitian hipotesis dapat dinyatakan dalam beberapa bentuk yaitu Hipotesis Nol (diberi simbol  $H_0$ ) dan Hipotesis Alternatif (diberi simbol  $H_a$ ). Hipotesis nol merupakan hipotesis yang menyatakan hubungan atau pengaruh antarvariabel sama dengan nol, sedangkan hipotesis alternatif merupakan hipotesis yang menyatakan adanya perbedaan, hubungan, atau pengaruh antarvariabel tidak sama dengan nol.

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian dan kerangka konseptual maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

- a.  $H_0$ : tidak ada pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada Batik Tatsaka Banyuwangi
- b.  $H_a$ : adanya pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada Batik Tatsaka Banyuwangi

## **BAB 3. METODE PENELITIAN**

### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Darmawan (2014:130) pendekatan kuantitatif memusatkan perhatian pada gejala-gejala yang mempunyai karakteristik tertentu di dalam kehidupan manusia yang dinamakannya sebagai variabel. Dalam pendekatan kuantitatif, hakikat hubungan di antara variabel-variabel dianalisis dengan menggunakan teori yang objektif. Selain itu, juga yang dianalisis dalam kaitan hubungan dengan prinsip-prinsip umum dari satuan-satuan gejala lainnya dengan menggunakan kebudayaan masyarakat yang bersangkutan, dan dari hasil analisis tersebut dianalisis lagi dengan menggunakan seperangkat teori.

### **3.2 Tahap Persiapan**

Tahap persiapan ini peneliti mempersiapkan bahan yang menunjang untuk penelitian di lapangan. Tahapan persiapan pada penelitian ini terdiri atas :

#### **a. Studi Kepustakaan**

Studi kepustakaan merupakan tahapan yang dilakukan dengan mempelajari literatur maupun referensi yang berasal dari buku, artikel, hasil penelitian yang meyangkut mengenai bahasan topik penelitian ini. Hasil dari studi kepustakaan diperoleh suatu pengetahuan dan ilmu yang baru dan lebih dalam mengenai gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

#### **b. Penentuan Lokasi dan Waktu Penelitian**

Lokasi penelitian adalah tempat peneliti dalam melakukan penelitian dan memperoleh data mengenai permasalahan yang ditetapkan. Lokasi penelitian dilakukan di Batik Tatsaka beralamat di Jl.SMA 1 Cluring, Dusun Simbar II Kulon Ban, Desa Tampo, Kecamatan Cluring, Kabupaten Banyuwangi. Waktu pelaksanaan penelitian ini adalah setelah keluarnya surat tugas penelitian sampai 30 hari kedepan. Adapun ketentuan waktu lebih lanjut tergantung data yang dibutuhkan.

#### **c. Observasi Pendahuluan**

Observasi awal dilakukan untuk memperoleh data fakta jumlah karyawan dan gambaran gaya kepemimpinan serta data kinerja karyawan bagian produksi Batik Tatsaka.

### **3.3 Jenis Data dan Sumber Data Penelitian**

#### **3.3.1 Jenis Data**

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas dua jenis, yaitu data kuantitatif dan kualitatif. (Arikunto, 2002:96).

- a. Data kuantitatif, adalah jenis data yang dapat dinyatakan dalam bentuk angka-angka, seperti data jumlah responden, jumlah responden menurut umur, jenis kelamin, pendidikan dan masa kerja.
- b. Data kualitatif, adalah jenis data yang tidak dapat dinyatakan dalam bentuk angka, seperti struktur organisasi, uraian tugas dan unit kerja.

#### **3.3.2 Sumber Data**

Sumber data yang diperlukan dari penelitian ini di peroleh dari data sebagai berikut.

##### **a. Data Primer**

Bungin, (2013:132) menjelaskan bahwa data primer adalah data yang langsung diperoleh dari sumber data pertama di lokasi penelitian atau objek penelitian. Data primer dalam penelitian ini adalah diperoleh dari hasil observasi, wawancara dan kuesioner pada karyawan Industri Batik Tatsaka.

##### **b. Data Sekunder**

Bungin, (2013:132) menjelaskan data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber kedua atau sumber sekunder dari data yang kita butuhkan. Data sekunder diperoleh dari sumber data kedua sesudah sumber data primer. Karena sesuatu dan lain hal, peneliti tidak atau sukar memperoleh sumber data primer dan mungkin menyangkut hal-hal yang sangat pribadi sehingga sukar data itu langsung dari sumber data primer. Data sekunder ini dapat diperoleh dari instansi seperti perpustakaan, internet ataupun dokumentasi.

### **3.4 Populasi dan Sampel**

Dalam metode penelitian kata populasi amat populer digunakan untuk menyebut serumpun atau sekelompok objek yang menjadi sasaran penelitian (Bungin, 2013:141). Populasi penelitian merupakan keseluruhan (universum) dari objek penelitian yang dapat berupa manusia, dalam hal ini adalah karyawan yang menjadi sumber data penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan perusahaan Batik Tatsaka Banyuwangi yang berjumlah 43 karyawan.

Menurut Sugiyono (2014:120) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*, menurut Sugiyono (2014:126) yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah penurunan kinerja karyawan yaitu karyawan tetap bagian produksi Batik Tatsaka. Karyawan yang memiliki banyak masalah adalah karyawan bagian produksi. Berdasarkan pertimbangan tersebut maka diperoleh 41 karyawan tetap bagian produksi yang kinerjanya mengalami penurunan. Pernyataan ini didukung oleh *Research Methods For Bussiner* (dalam Sugiyono, 2014:91) ukuran yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500 responden.

### 3.5 Variabel Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya adalah sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. (Darmawan, 2014:108).

### 3.5.1 Identifikasi Variabel

Sesuai dengan pokok masalah dan hipotesis yang diajukan, variabel-variabel yang dianalisis dalam penelitian ini dapat diidentifikasi secara garis besarnya sebagai berikut.

- a. Variabel terikat atau dependent variabel, yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja (Y)
- b. Variabel bebas atau independent variabel yaitu variabel yang mempengaruhi sebab timbulnya atau berubahnya variabel terikat. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Gaya Kepemimpinan (X)

### 3.5.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah definisi yang didasarkan atas sifat-sifat hal yang didefinisikan yang dapat diamati (Suryabrata, 2000:76). Sedangkan Definisi operasional variabel penelitian merupakan penjelasan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian terhadap indikator-indikator yang membentuknya. Definisi operasional penelitian ini dapat dilihat dari tabel berikut ini.

Tabel 3.1 Definisi Operasiona Variabeel

No (a)	Variabel (b)	Indikator (c)	Itei (d)	Item (d)
1.	Gaya Kepemimpinan (X)	Gaya Kepemimpinan Berorientasi Tugas		
		a. Mengkritik dan marah terhadap bawahannya yang malas dan berkinerja rendah	1. Pemimpin menegur secara langsung apabila pekerjaan tidak sesuai dengan <i>standart</i> perusahaan	
			2. Pemimpin mengkritik apabila bawahan melakukan kesalahan sekali dua kali, dan marah apabila bawahan melakukan kesalahan berkali-kali, dan marah apabila bawahan melakukan kesalahan berkali-kali.	
			3. Pemimpin perusahaan menjelaskan tugas-tugas yang harus dikerjakan	
			4. Pemimpin menjelaskan tentang resiko kesalahan	
			5. Pemimpin menjelaskan tentang prosedur, standar, dan standar kinerja perusahaan	
		b. Memberi tugas kepada bawahannya secara rinci	6. Pemimpin mampu berkomunikasi untuk mengarahkan bawahan agar bekerja sesuai prosedur dan standar perusahaan	
			7. Pemimpin mampu mengordinasi bawahan	
			8. Pemimpin mampu mensupervisi bawahan secara ketat	
		c. Mengingatkan bawahan untuk mengikuti prosedur standar kerja dan	9. Pemimpin mengarahkan bawahan agar bekerja sesuai target	

---

standar (d)  
kinerja

d. Mengoordinasi dan mensupervisi bawahan secara ketat

e. Menentukan target keluaran

(c)

---

Gaya Kepemimpinan Berorientasi Hubungan

- |  |  |
|--|--|
| f. Membantu bawahan dalam menyelesaikan tugasnya                                   | 10. Pemimpin memberikan solusi pada setiap permasalahan tugas bawahan  |
| g. Menyediakan waktu untuk mendengarkan dan mendiskusikan problem dan keluhan yang | 11. Pemimpin membuka diri untuk berdiskusi tentang masalah yang dihadapi karyawan.<br>12. Pemimpin perusahaan mau mendengarkan setiap keluhan dari bawahan.<br>13. Pemimpin melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan<br>14. Pemimpin memperlakukan dengan adil setiap bawahan<br>15. Pemimpin memberikan kesempatan berkarier dan memberi gaji yang adil |
-

		dihadapi bawahan		16. Pemimpin perusahaan memberikan perlindungan terhadap bawahan (asuransi)
		h. Meneri ma saran bawahan		17. Pemimpin mampu menyediakan uang makan, uang transport, dan bonus
		i. Memperlaku kan semua bawahan dengan cara yang sama		
		j. Memperhat ikan Kesejahter aan bawahan		
2.	Kinerja Karyawan (Y)	k. Kuantitas		18. Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu
		l. Kualitas		19. Kerapihan
		Ketetapan Waktu		20. Ketelitian
				21. Keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan
				22. Menyelesaikan tugas tepat waktu

### **3.6 Tahap Pengumpulan Data**

#### **3.6.1 Kuesioner**

Menurut Sugiyono (2009:162) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawab. Kebenaran hipotesis akan terbukti melalui jawaban kuesioner yang diisi oleh responden. Oleh karena itu, kuesioner merupakan instrumen inti pada penelitian kuantitatif karena merupakan jawaban akhir dari penelitian. Kuesioner ini akan diisi oleh karyawan bagian produksi Perusahaan Batik Tatsaka Banyuwangi.

### **3.7 Instrumen Penelitian**

Sugiyono (2009:105) menyatakan, dalam penelitian kuantitatif akan selalu menggunakan instrumen untuk mengumpulkan data. Instrumen penelitian adalah alat yang dapat digunakan untuk mengukur fenomena ataupun sosial, secara spesifik semua fenomena ini disebut dengan variabel penelitian. Bagi suatu penelitian, data mempunyai peran dan kedudukan yang sangat penting. Data merupakan penggambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat membuktikan hipotesis.

Instrumen yang digunakan adalah lembar angket. Lembar angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket tertutup, yaitu angket yang telah dilengkapi alternatif jawaban dan responden tinggal memilihnya. Penelitian angket menggunakan skala Likert. Untuk keperluan analisis kuantitatif dan menghindari jawaban ragu-ragu dari responden maka skala likert yang digunakan telah dimodifikasi, sehingga menjadi empat alternatif jawaban saja. Skor setiap alternatif jawaban yang diberikan responden pada pernyataan positif (+) adalah sebagai berikut :

Tabel 3.2 Skor Alternatif Jawaban Instrumen

1	2
Pernyataan Positif	Skor
Sangat Setuju (SS)/sederajat	4
Setuju (S)/sederajat	3
Tidak Setuju (TS)/sederajat	2
Sangat Tidak Setuju (STS)/sederajat	1

(Riduwan, 2010:13)

Memodifikasi skala *Likert* dari 5 jawaban menjadi 4 kategori jawaban dengan meniadakan kategori jawaban yang ditengah berdasarkan alasan sebagai berikut (Hadi, 1991:20):

- a. Kategori di tengah mempunyai arti ganda. Biasanya diartikan belum dapat memutuskan sesuatu atau memberi jawaban, atau bahkan ragu-ragu.
- b. Tersedianya jawaban ditengah akan menimbulkan kecenderungan menjawab ke tengah, terutama bagi mereka yang ragu-ragu atas arah kecenderungan jawabannya, ke arah setuju atau tidak setuju.
- c. Maksud kategori menjadi 4 jawaban adalah untuk melihat kecenderungan jawaban responden ke arah setuju atau tidak setuju. Jika disediakan 5 jawaban, akan menghilangkan banyak data penelitian sehingga mengurangi banyaknya informasi yang dapat diperoleh dari para responden.

### 3.8 Uji Coba Instrumen

#### 3.8.1 Uji Validitas Data

Uji validitas digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuesioner. Uji validitas sebagai alat ukur dalam penelitian ini yaitu, menggunakan korelasi *person product moment*. Korelasi *person product moment* yaitu suatu cara yang mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total, kemudian hasil korelasi tersebut dibandingkan dengan taraf signifikan yaitu 5%. Korelasi ini dapat dicari menggunakan rumus sebagai berikut (Prayitno, 2010:90)

$$r = \frac{\sum i^2 - \frac{n \sum i}{n}}{\sqrt{\frac{n \sum ix (\sum i) (\sum x)}{n}}}$$

Keterangan :

- r = Koefisien korelasi  
 i = Skor item  
 x = Skor total  
 n = jumlah total data (responden sampel)

Dasar dari pengambilan keputusan dari uji validitas :

1. Jika  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ , maka instrument atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
2. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka instrument atau item-item pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid)

### 3.8.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Menurut Prayitno (2010:7) uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur untuk tetap konsisten apabila pengukurannya diulang. Uji reliabilitas digunakan untuk menilai apakah data hasil kuesioner dapat reliabel atau tidak. Alat ukur uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan Cronbach Alpha dengan rumus sebagai berikut.

$$\alpha = \frac{Kr}{1+(Kr)r}$$

Keterangan:

- $\alpha$  : Koefisien reliabilitas  
 K : Koefisien rata-rata antar variabel  
 r : Jumlah variabel independen dalam persamaan

### 3.9 Uji Asumsi Klasik

#### 3.9.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat, variabel bebas, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal (Ghazali 2001). Dasar Pengambilan keputusan uji normalitas adalah sebagai berikut.

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

#### 3.9.2 Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghazali 2001). Dasar pengambilan keputusan uji heterokedastisitas adalah sebagai berikut.

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik membentuk pola tertentu (bergelombang, melebur, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola tertentu, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 dan sumbu y, maka mengindikasikan tidak terjadi heterokedastisitas.

### 3.10 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan untuk memecahkan permasalahan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana. Analisis ini dipergunakan untuk mengetahui dan memperoleh gambaran mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan bantuan SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*).

### 3.10.1 Analisis Regresi Sederhana

Sugiono, (2010:261) Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan variabel dependen. Persamaan umum regresi sederhana adalah :

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y : Subyek dalam variabel dependen yang diprediksikan

a : Harga Y ketika Harga X = 0 (Konstan)

b : Angka arah atau koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada perubahan variabel independen.

X : Subyek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu

### 3.10.2 Uji Signifikansi Parsial (Uji-t)

Menurut Sugiyono Uji t digunakan untuk mengetahui masing-masing sumbangan variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, menggunakan uji masing-masing koefisien regresi variabel bebas apakah mempunyai pengaruh yang bermakna atau tidak terhadap variabel terikat. Pengujian ini untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara terpisah atau parsial. Uji t dicari dengan rumus sebagai berikut

$$t = \frac{a - A}{S_a} \quad , \quad S_a = \frac{S_y}{\left[ \sum (X - \bar{X})^2 \right]^{1/2}} = \frac{S_y}{(n-1)S_x^2}$$

dimana:

t = nilai uji t dengan derajat kebebasan (dk) = n-2

a = koefisien regresi

A = koefisien regresi yang telah diketahui

S<sub>a</sub> = devisi koefisien regresi

S<sub>y</sub> = kesalahan standar dari perkiraan nilai Y

### 3.10.3 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. (Ghazali, 2011:97)

### 3.11 Tahap Penarikan Kesimpulan

Tahap Penarikan Kesimpulan merupakan tahap akhir dalam sebuah penelitian. Penarikan kesimpulan dalam penelitian didasarkan pada data yang diperoleh dalam kegiatan penelitian dan telah dianalisis, sehingga dapat ditemukan jawaban dari permasalahan yang telah dikemukakan. Penarikan kesimpulan menggunakan metode deduktif, yaitu penarikan kesimpulan yang berasal dari hal-hal yang bersifat umum kepada hal-hal yang bersifat khusus, artinya kesimpulan yang diambil dari hal-hal yang bersifat umum dalam teori, sedangkan yang bersifat khusus pelaksanaan dan penerapan pada Perusahaan Batik Tatsaka Banyuwangi.

## BAB 5. PENUTUP

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada karyawan bagian produksi Perusahaan Batik Tatsaka Banyuwangi dan hasil analisis data tentang gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan bagian produksi Perusahaan Batik Tatsaka Banyuwangi, maka diperoleh kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan berorientasi tugas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada Perusahaan Batik Tasaka Banyuwangi. Gaya kepemimpinan berorientasi hubungan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada Perusahaan Batik Tatsaka Banyuwangi. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian produksi Perusahaan Batik Tatsaka Banyuwangi. Hal ini mengindikasikan bahwa jika gaya kepemimpinan ditingkatkan maka kinerja karyawan bagian produksi Perusahaan Batik Tatsaka Banyuwangi akan meningkat pula. Artinya semakin tinggi gaya kepemimpinan yang diterapkan Perusahaan Batik Tatsaka Banyuwangi kepada karyawan bagian produksi maka akan memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan.

### 5.2 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dan dianalisis pada pembahasan sebelumnya maka saran yang bisa di sampaikan adalah

1. Pimpinan Perusahaan Batik Tatsaka Banyuwangi hendaknya tetap menjadi seorang pemimpin yang tegas, menerima kritik dan keluhan bawahannya, tetap melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan, serta diberikannya jenjang karir atau insentif bagi karyawan yang memiliki kinerja yang maksimal dan konsisten, sehingga akan berpengaruh sama pencapaian target perusahaan.

2. Perusahaan Batik Tatsaka Banyuwangi menganjurkan peneliti selanjutnya agar dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena faktor gaya kepemimpinan berpengaruh sebesar 46,3%, sehingga masih ada 53,7% faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan selain variabel yang diteliti. Peneliti selanjutnya dapat menganalisis faktor lain yang memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan bagian produksi Perusahaan Batik Tatsaka Banyuwangi.



## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto Suharsami. 2002. *Metodelogi Penelitian*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Bryan Johannes Tampi. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, TBK (Regional Sales Manado)*. Vol. 3, no. 4 (1-20) 2014
- Bungin, Burhan. 2013. *Metodelogi Pendekatan Kuantitatif Edisi Kedua*. Jakarta: Prenada Media
- Darmayanti, Dwi. 2015. *Analisis Biaya Produksi pada Batik Gajah Oling Tatsaka*. Skripsi. Jember: Universitas Jember
- Eko Suwandi, Sumarji. 2013. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas PU Pengairan dan ESDM Kabupaten Tulungagung*. Vol. 02 No 04 Desember 2013.
- Furyana, Septyas Arum. 2014. *Inovasi Produk Batik Pesisiran pada Perusahaan Batik Virdes di Banyuwangi*. Skripsi. Jember: Universitas Jember
- Gaol, Jimmy. 2014. *A to Z Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Grasindo Anggota Ikapi
- \_\_\_\_\_. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- \_\_\_\_\_. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Ghazali, Imam. 2007. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro
- Hasibuan. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Herman, Sofyandi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Kartono. 2010. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Moehariono. 2013. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Priyatno, Dwi. 2010. *Paham Analisa Data Statistik Dengan SPSS*. Yogyakarta: CV Andi Offset

- Putri, Maulidya Octavia. 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Permata Bahari Malindonesia Banyuwangi*. Skripsi. Jember: Universitas Jember
- R. Yolla Permata Nurita. 2008. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Finance Divisi Elektronik Cabang Bandung*. Skripsi. Bandung: Universitas Widyatama
- Riduwan. 2010. *Skala Pengukuran Variabel – Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Robhin, Stephen. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Siagian, Sondang. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sinungan. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Sitohang. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Paramita
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 2008. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: Pustaka LP3ES
- Sonia Indah Putri. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kurnia Alam Perista Kudus*. Skripsi. Semarang: Universitas Diponegoro
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sumadi Suryabrata. 2000. *Metode Penelitian*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Universitas Jember. 2012. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Jember: Badan Penerbit Universitas Jember
- Veithza, Rivai. 2004. *Manajemen Untuk Perusahaan*. Jakarta: Grafindo
- Wirawan. 2014. *Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Wirawan, Fajar. 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT. Warna Alam Indonesia*. Skripsi. Semarang: Universitas Diponegoro
- Yanti Komala Sari. 2014. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Patra Komala di Dumai*. Vol.6, no.2 (119-127) Mei 2014



**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS JEMBER  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

Jl. Kalimantan-Kampus Tegalboto, Telp. (0331) 335586-331342,  
Fax. (0331) 335586 Jember 68121  
E-mail : fisip.unej@telkom.net Telp. (0331) 332736

---

## **LAMPIRAN 1**

### **KUESIONER PENELITIAN**

Responden yang terhormat,

Bersama ini dimohon dengan hormat bantuan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner dalam rangka penelitian ilmiah tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Batik Tatsaka Banyuwangi”.

Penelitian ini bersifat ilmiah, independen dan tidak ada hubungannya dengan reputasi Bapak/Ibu Batik Tatsaka Banyuwangi. Semua data yang diberikan hanya akan digunakan semata-mata untuk keperluan skripsi kami, kerahasiaan isi kuesioner ini sangat dijamin dan jaga erat oleh peneliti.

Kami harap data yang diberikan benar-benar data yang sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu rasakan sendiri (tidak ada data yang diisikan oleh orang lain atau data yang direkayasa).

Atas perhatian, waktu dan bantuan yang telah diberikan Bapak/Ibu, peneliti mengucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Mifta Rizky Amalia

NIM 120910202071

**KUESIONER****PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA  
BATIK TATSAKA BANYUWANGI****PETUNJUK PENGISIAN**

1. Mohon kuesioner ini diisi oleh Bapak/Ibu untuk menjawab seluruh pertanyaan yang ada.
2. Berilah tanda centang (  $\checkmark$  ) pada jawaban yang tersedia dan pilihlah sesuai dengan keadaan sebenarnya selama enam bulan terakhir Keterangan dari pernyataan.

**IDENTITAS RESPONDEN**

1. Umur : ..... Tahun
2. Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan \*)
3. Masa Kerja : ..... Tahun
4. Pendidikan terakhir : .....

**A. Gaya Kepemimpinan (X)****Gaya Kepemimpinan Berorientasi Tugas**

1. Perusahaan memberikan fasilitas penunjang kerja
  - a. Selalu memberikan
  - b. Sering memberikan
  - c. Jarang memberikan
  - d. Tidak pernah memberikan
2. Pemimpin memahami karyawan dilingkungan tempat kerja
  - a. Selalu memahami
  - b. Sering memahami
  - c. Jarang memahami
  - d. Tidak pernah memahami
3. Pimpinan menegur secara langsung kepada karyawan apabila pekerjaan tidak sesuai *standart* perusahaan
  - a. Selalu menegur
  - b. Sering menegur
  - c. Jarang menegur
  - d. Tidak pernah menegur
4. Pimpinan memberikan sanksi apabila karyawan tidak bekerja dengan baik
  - a. Selalu memberikan
  - b. Sering memberikan
  - c. Jarang memberikan
  - d. Tidak pernah memberikan
5. Pimpinan mengadakan rapat yang dihadiri oleh semua karyawan
  - a. Selalu mengadakan
  - b. Sering mengadakan
  - c. Jarang mengadakan
  - d. Tidak pernah mengadakan
6. Pimpinan mampu berkomunikasi untuk mengarahkan karyawan bekerja lebih baik
  - a. Selalu mampu berkomunikasi
  - b. Sering mampu berkomunikasi
  - c. Jarang mampu berkomunikasi
  - d. Tidak pernah mampu berkomunikasi
7. Karyawan dapat menciptakan suasana yang kondusif
  - a. Selalu dapat menciptakan
  - b. Sering dapat menciptakan
  - c. Jarang dapat menciptakan
  - d. Tidak pernah dapat menciptakan
8. Pimpinan melibatkan karyawan dalam pengadaan keputusan

- a. Selalu melibatkan
- b. Sering melibatkan
- c. Jarang melibatkan
- d. Tidak pernah melibatkan

**Gaya kepemimpinan berorientasi pada hubungan**

9. Pimpinan mau menerima kritik dari bawahan
  - a. Selalu mau menerima
  - b. Sering mau menerima
  - c. Jarang mau menerima
  - d. Tidak pernah mau menerima
10. Pemimpin menerima ide-ide karyawan yang membangun perusahaan
  - a. Selalu menerima
  - b. Sering menerima
  - c. Jarang menerima
  - d. Tidak pernah menerima
11. Pimpinan memperlakukan dengan adil terhadap setiap karyawan
  - a. Selalu memperlakukan
  - b. Sering memperlakukan
  - c. Jarang memperlakukan
  - d. Tidak pernah memperlakukan
12. Pemimpin peka dengan setiap masalah yang ada dalam perusahaan
  - a. Selalu peka
  - b. Sering peka
  - c. Jarang peka
  - d. Tidak pernah peka
13. Pimpinan mau mendengarkan setiap keluhan dari karyawan
  - a. Selalu mau mendengarkan
  - b. Sering mau mendengarkan
  - c. Jarang mau mendengarkan
  - d. Tidak pernah mau mendengarkan
14. Pemimpin memberikan solusi pada setiap permasalahan yang dihadapi
  - a. Selalu memberikan
  - b. Sering memberikan
  - c. Jarang memberikan
  - d. Tidak pernah memberikan
15. Pemimpin memberikan perlindungan pada karyawan
  - a. Selalu memberikan
  - b. Sering memberikan
  - c. Jarang memberikan

- d. Tidak pernah memberikan
- 16. Pimpinan menciptakan keharmonisan antara karyawan dengan pimpinan
  - a. Selalu menciptakan
  - b. Sering menciptakan
  - c. Jarang menciptakan
  - d. Tidak pernah menciptakan
- 17. Pemimpin membantu karyawan dalam meningkatkan karir
  - a. Selalu membantu
  - b. Sering membantu
  - c. Jarang membantu
  - d. Tidak pernah membantu

**B. Kinerja Karyawan (Y)**

- 1. Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan *job description*
  - a. Selalu menyelesaikan
  - b. Sering menyelesaikan
  - c. Jarang menyelesaikan
  - d. Tidak pernah menyelesaikan
- 2. Saya mengutamakan kepentingan perusahaan dari kepentingan diri sendiri
  - a. Selalu mengutamakan
  - b. Sering mengutamakan
  - c. Jarang mengutamakan
  - d. Tidak pernah mengutamakan
- 3. Saya menaati peraturan perusahaan
  - a. Selalu menaati
  - b. Sering menaati
  - c. Jarang menaati
  - d. Tidak pernah menaati
- 4. Saya melaporkan hasil pekerjaan kepada atasan sesuai dengan kenyataan
  - a. Selalu melaporkan
  - b. Sering melaporkan
  - c. Jarang melaporkan
  - d. Tidak pernah melaporkan

- 5. Saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja
  - a. Selalu mampu
  - b. Sering mampu
  - c. Jarang mampu
  - d. Tidak pernah mampu



**Lampiran 2. Rekapitulasi Jawaban Responden**

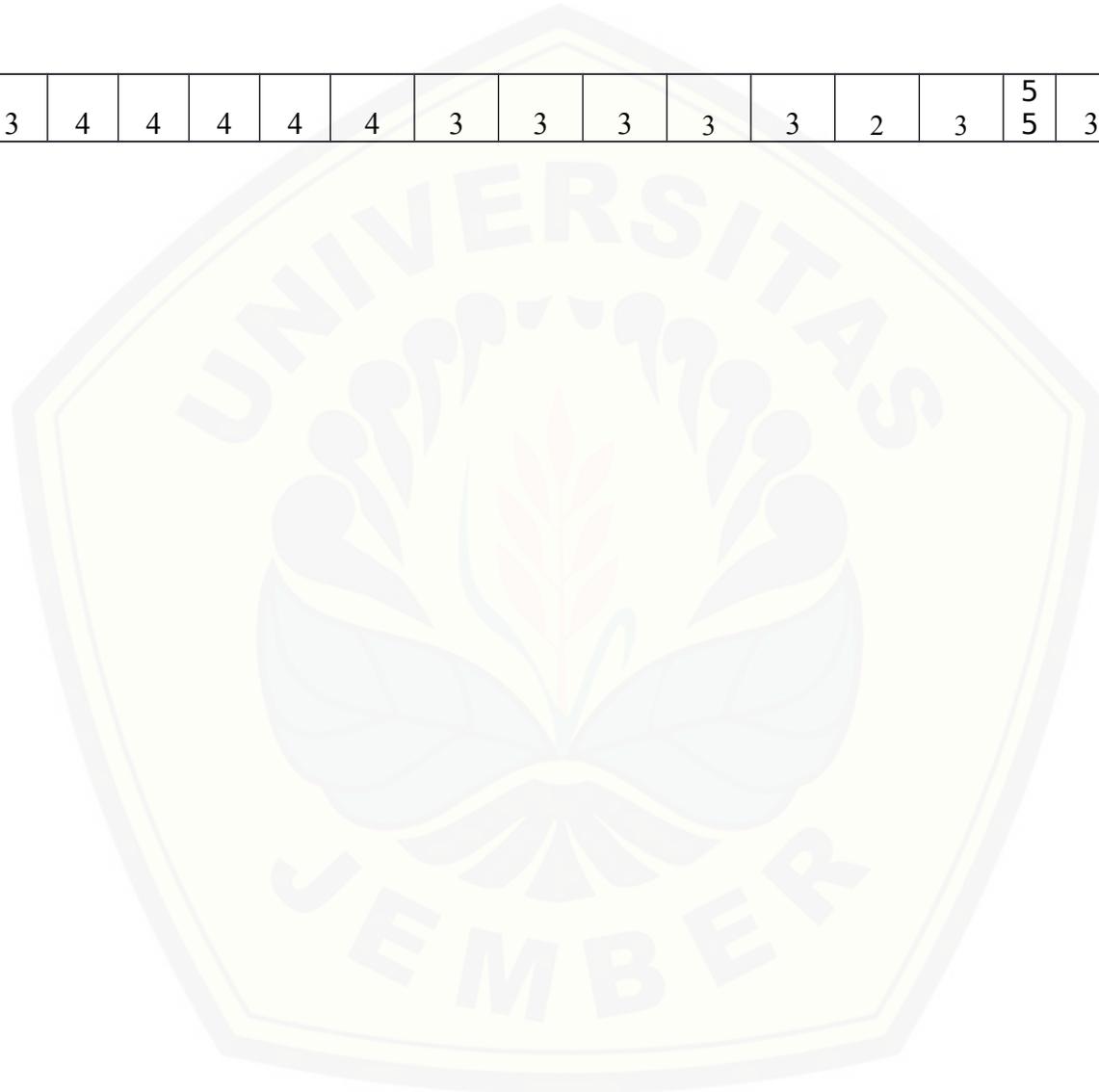
no	x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8	x1.9	x1.10	x1.11	x1.12	x1.13	x1.14	x1.15	x1.16	x1.17	x1	y1.1	y1.2	y1.3	y1.4	y1.5	y1
1	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	58	4	3	4	4	4	19
2	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	53	4	4	4	3	4	19
3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	63	4	3	3	4	4	18
4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	56	3	3	3	4	3	16
5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	60	4	4	4	3	4	19
6	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	56	3	2	3	3	4	15
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	50	4	3	4	3	4	18
8	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	65	4	4	3	4	4	19
9	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	63	4	3	4	4	4	19
10	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	4	3	53	3	3	3	3	3	15
11	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	66	4	4	4	4	4	20
12	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	63	4	3	4	4	4	19
13	3	3	4	4	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	48	4	3	4	3	4	18

14	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5 4	4	4	4	3	4	1 9
15	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	6 1	3	3	3	3	4	1 6
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	5 5	4	3	4	3	4	1 8
17	2	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4 9	4	3	4	3	4	1 8
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5 1	3	3	3	3	4	1 6
19	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	6 5	4	3	4	4	4	1 9
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	6 7	4	3	4	4	4	1 9
21	2	4	4	4	4	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	5 0	4	4	4	3	4	1 9
22	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4 6	3	3	3	4	4	1 7
23	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	5 8	4	4	3	4	4	1 9
24	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	6 3	3	4	4	4	4	1 9
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	6 7	3	4	4	4	4	1 9

no	x1 .1	x1 .2	x1 .3	x1 .4	x1 .5	x1 .6	x1 .7	x1 .8	x1 .9	x1. 10	x1. 11	x1. 12	x1. 13	x1. 14	x1. 15	x1. 16	x1. 17	x 1	y1 .1	y1 .2	y1 .3	y1 .4	y1 .5	y 1
----	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	--------	----------	----------	----------	----------	----------	--------

26	4	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	4	2	3	4	5 4	4	3	3	4	4	1 8
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4 9	3	4	3	3	4	1 7
28	4	4	4	4	3	2	2	4	4	3	4	2	2	2	2	4	2	5 2	3	3	4	4	4	1 8
29	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	5 9	4	4	4	4	4	2 0
30	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	6 1	3	4	3	3	4	1 7
31	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	6 4	4	3	3	3	4	1 7
32	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	5 3	3	3	3	4	3	1 6
33	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	6 6	4	4	4	4	4	2 0
34	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	5 5	4	4	4	4	4	2 0
35	3	4	4	4	4	2	2	4	4	3	4	2	2	2	2	3	3	5 2	3	4	3	4	4	1 8
36	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	5 8	3	4	3	3	4	1 7
37	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	6 1	4	4	4	4	4	2 0
38	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	6 1	4	4	4	4	4	2 0
39	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	4	3	3	4	3	4	4	5 4	4	3	4	4	4	1 9
40	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	6 2	4	4	4	3	4	1 9

41	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	5	3	4	3	4	4	4	1	8
----	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---



**Lampiran 3. Uji Validitas**

```
CORRELATIONS /VARIABLES=x1.1 x1.2 x1.3 x1.4 x1.5 x1.6 x1.7 x1.8  
x1.9 x1.10 x1.11 x1.12 x1.13 x1.14 x1.15 x1.16 x1.17 x1  
/PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
```

**Correlations**

[DataSet0]







## Correlations

	x1.10	x1.11	x1.12	x1.13	x1.14	x1.15	x1.16	x1.17	x1
x1.1 Pearson Correlation	.237	.442**	-.090	.063	-.004	-.024	.361*	.121	.476**
Sig. (2-tailed)	.136	.004	.576	.697	.983	.881	.020	.452	.002
N	41	41	41	41	41	41	41	41	41
x1.2 Pearson Correlation	.249	.376*	-.028	.046	-.009	-.022	.400**	.150	.545**
Sig. (2-tailed)	.116	.015	.860	.775	.957	.891	.010	.348	.000
N	41	41	41	41	41	41	41	41	41
x1.3 Pearson Correlation	.173	.341*	.106	.172	.009	.173	.207	-.002	.379*
Sig. (2-tailed)	.280	.029	.509	.283	.957	.280	.194	.991	.015
N	41	41	41	41	41	41	41	41	41
x1.4 Pearson Correlation	.477**	.164	.903**	.909**	.299	.850**	.114	.261	.697**
Sig. (2-tailed)	.002	.304	.000	.000	.057	.000	.478	.100	.000
N	41	41	41	41	41	41	41	41	41
x1.5 Pearson Correlation	.442**	.312*	.166	.229	.246	.221	.479**	.297	.515**
Sig. (2-tailed)	.004	.047	.299	.150	.121	.165	.002	.059	.001
N	41	41	41	41	41	41	41	41	41
x1.6 Pearson Correlation	.263	.287	.119	.231	.352*	.042	.169	.466**	.661**
Sig. (2-tailed)	.097	.069	.459	.147	.024	.792	.290	.002	.000
N	41	41	41	41	41	41	41	41	41
x1.7 Pearson Correlation	.407**	.198	.807**	.816**	.248	.885**	.140	.140	.639**
Sig. (2-tailed)	.008	.216	.000	.000	.118	.000	.382	.382	.000
N	41	41	41	41	41	41	41	41	41
x1.8 Pearson Correlation	.263	.287	.119	.231	.352*	.042	.169	.466**	.661**
Sig. (2-tailed)	.097	.069	.459	.147	.024	.792	.290	.002	.000

CORRELATIONS /VARIABLES=y1.1 y1.2 y1.3 y1.4 y1.5 y1  
/PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.

### Correlations

[DataSet0]

		Correlations					
		y1.1	y1.2	y1.3	y1.4	y1.5	y1
y1.1	Pearson Correlation	1	.088	.594**	.080	.370*	.702**
	Sig. (2-tailed)		.583	.000	.618	.017	.000
	N	41	41	41	41	41	41
y1.2	Pearson Correlation	.088	1	.170	.080	.239	.566**
	Sig. (2-tailed)	.583		.287	.620	.133	.000
	N	41	41	41	41	41	41
y1.3	Pearson Correlation	.594**	.170	1	.096	.334*	.737**
	Sig. (2-tailed)	.000	.287		.552	.033	.000
	N	41	41	41	41	41	41
y1.4	Pearson Correlation	.080	.080	.096	1	-.046	.447**
	Sig. (2-tailed)	.618	.620	.552		.773	.003
	N	41	41	41	41	41	41
y1.5	Pearson Correlation	.370*	.239	.334*	-.046	1	.520**
	Sig. (2-tailed)	.017	.133	.033	.773		.000
	N	41	41	41	41	41	41
y1	Pearson Correlation	.702**	.566**	.737**	.447**	.520**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.003	.000	
	N	41	41	41	41	41	41

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

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

**Lampiran 4. Uji Reliabilitas**

RELIABILITY /VARIABLES=x1.1 x1.2 x1.3 x1.4 x1.5 x1.6 x1.7 x1.8 x1.9  
x1.10 x1.11 x1.12 x1.13 x1.14 x1.15 x1.16 x1.17 /SCALE('ALL  
VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.

**Reliability**

[DataSet0]

**Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	41	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	41	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.879	17

```
RELIABILITY /VARIABLES=y1.1 y1.2 y1.3 y1.4 y1.5 /SCALE('ALL  
VARIABLES')
```

```
ALL /MODEL=ALPHA.
```

## Reliability

[DataSet0]

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	41	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	41	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.624	5

**Lampiran 5. Uji Regresi Linier Sederhana**

```
REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
COLLIN TOL CHANGE /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN
/DEPENDENT y1 /METHOD=ENTER x1 /SCATTERPLOT=(*ZPRED
,*ZRESID) /RESIDUALS HIST(ZRESID) NORM(ZRESID).
```

**Regression**

[DataSet0]

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	x1 <sup>a</sup>		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: y1

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.604 <sup>a</sup>	.463	.442	1.281

a. Predictors: (Constant), x1

b. Dependent Variable: y1

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	Change Statistics				
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.463	7.604	1	39	.009

b. Dependent Variable: y1

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12.471	1	12.471	7.604	.009 <sup>a</sup>
	Residual	63.968	39	1.640		
	Total	76.439	40			

a. Predictors: (Constant), x1

b. Dependent Variable: y1

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.737	1.990		6.402	.000
	x1	.095	.034	.404	2.757	.009

a. Dependent Variable: y1

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	x1	1.000	1.000

a. Dependent Variable: y1

**Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>**

Model	Dimensi on			Variance Proportions	
		Eigenvalue	Condition Index	(Constant)	x1
1	1	1.995	1.000	.00	.00
	2	.005	19.844	1.00	1.00

a. Dependent Variable: y1

**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

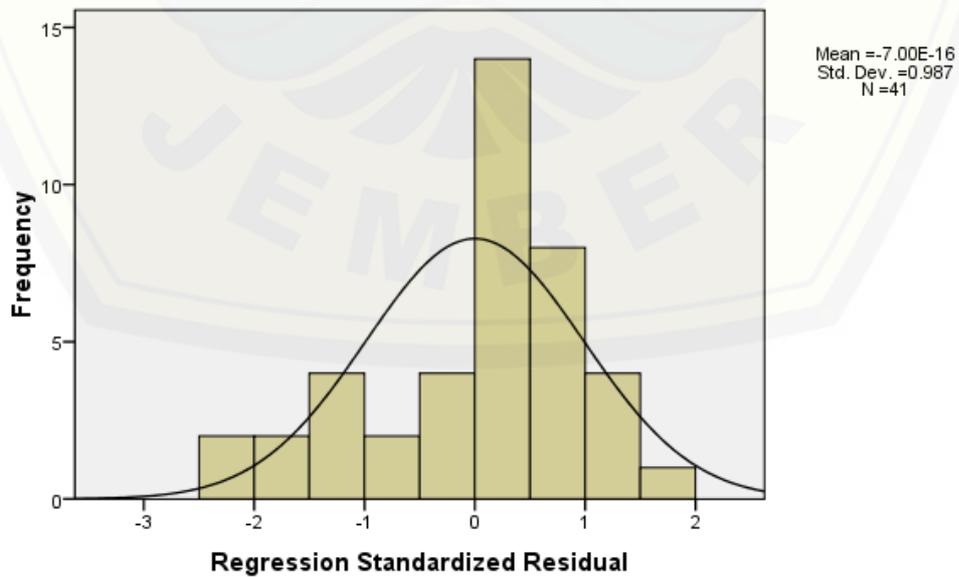
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	17.11	19.10	18.20	.558	41
Residual	-3.056	2.039	.000	1.265	41
Std. Predicted Value	-1.950	1.622	.000	1.000	41
Std. Residual	-2.386	1.592	.000	.987	41

a. Dependent Variable: y1

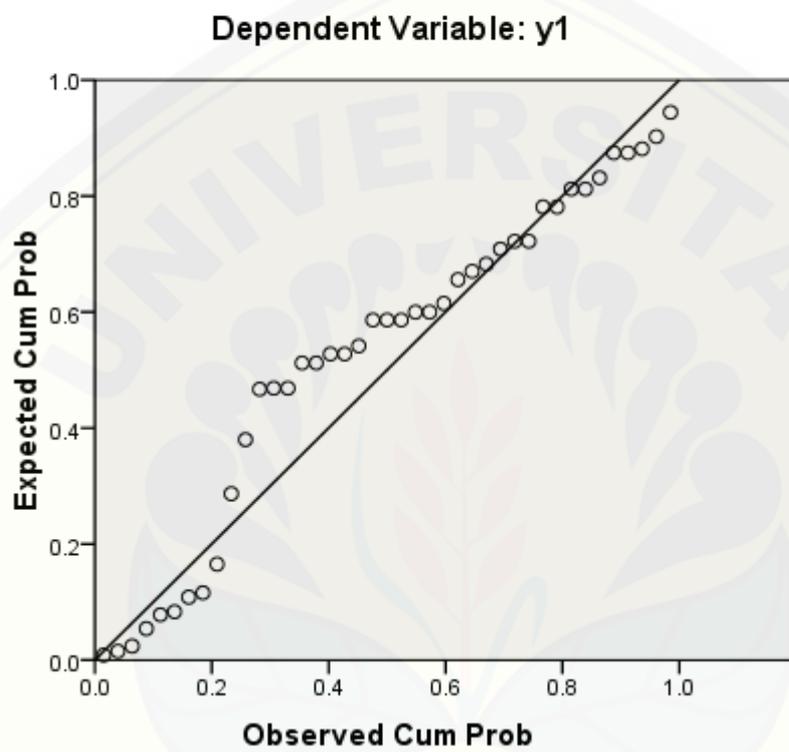
**Charts**

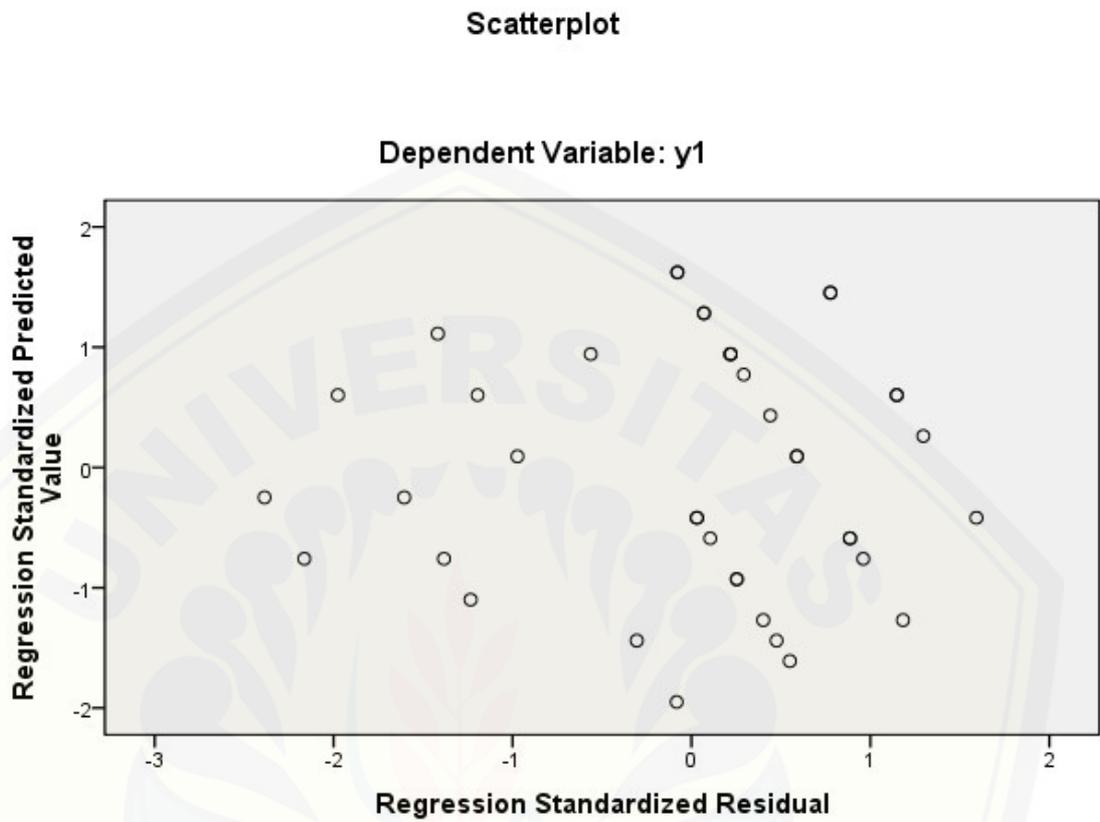
**Histogram**

**Dependent Variable: y1**



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual





Lampiran 6

Tabel r

Tabel r untuk df = 1 - 50

Tingkat signifikansi untuk uji satu arah					
df = (N- 2)	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6404

					0 2
					0. 6 2 8 7
<b>22</b>	0.343 8	0.404 4	0.471 6	0.51 51	
					0. 6 1 7 8
<b>23</b>	0.336 5	0.396 1	0.462 2	0.50 52	
					0. 6 0 7 4
<b>24</b>	0.329 7	0.388 2	0.453 4	0.49 58	
					0. 5 9 7 4
<b>25</b>	0.323 3	0.380 9	0.445 1	0.48 69	
					0. 5 8 8 0
<b>26</b>	0.317 2	0.373 9	0.437 2	0.47 85	
					0. 5 7 9 0
<b>27</b>	0.311 5	0.367 3	0.429 7	0.47 05	
					0. 5 7 0 3
<b>28</b>	0.306 1	0.361 0	0.422 6	0.46 29	
					0. 5 6 2 0
<b>29</b>	0.300 9	0.355 0	0.415 8	0.45 56	
					0. 5 5 4 1
<b>30</b>	0.296 0	0.349 4	0.409 3	0.44 87	
					0. 5 4 6 5
<b>31</b>	0.291 3	0.344 0	0.403 2	0.44 21	
<b>32</b>	0.286 9	0.338 8	0.397 2	0.43 57	0. 5

						3 9 2
						0. 5 3 2
33	0.282 6	0.333 8	0.391 6	0.42 96		2
						0. 5 2
34	0.278 5	0.329 1	0.386 2	0.42 38		5 4
						0. 5 1
35	0.274 6	0.324 6	0.381 0	0.41 82		8 9
						0. 5 1
36	0.270 9	0.320 2	0.376 0	0.41 28		2 6
						0. 5 0
37	0.267 3	0.316 0	0.371 2	0.40 76		6 6
						0. 5 0
38	0.263 8	0.312 0	0.366 5	0.40 26		0 7
						0. 4 9
39	0.260 5	0.308 1	0.362 1	0.39 78		5 0
						0. 4 8
40	0.257 3	0.304 4	0.357 8	0.39 32		9 6
						0. 4 8
41	0.254 2	<b>0.300 8</b>	0.353 6	0.38 87		4 3
						0. 4 7
42	0.251 2	0.297 3	0.349 6	0.38 43		9 1
43	0.248 3	0.294 0	0.345 7	0.38 01		0. 4

						7 4 2
44	0.245 5	0.290 7	0.342 0	0.37 61		0. 4 6 9 4
45	0.242 9	0.287 6	0.338 4	0.37 21		0. 4 6 4 7
46	0.240 3	0.284 5	0.334 8	0.36 83		0. 4 6 0 1
47	0.237 7	0.281 6	0.331 4	0.36 46		0. 4 5 5 7
48	0.235 3	0.278 7	0.328 1	0.36 10		0. 4 5 1 4

**Lampiran 7. Tabel t**

**Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)**



Pr f	0. 25	0. 10	0. 05	02 5 0.	0. 01	00 5 0.	00 1 0.
D f	0. 50	0. 20	0. 10	05 0	0. 02	01 0	00 2
			1. 6 8 2 8 8				
41	0. 68 05 2 0.	1. 30 25 4 1.	1. 2 1. 1.	2. 01 95 4 2.	2. 42 08 0 2.	2. 70 11 8 2.	3. 30 12 7 3.
42	0. 68 03	1. 30 20	5 1. 68	8 2. 01 80	7 2. 41 84	7 2. 69 80	5 3. 29 59
43	0. 68 02 4 0.	1. 30 15 5 1.	7 1. 68	9 2. 01 53	5 2. 41 41	0 2. 69 22	9 3. 28 60
44	0. 67 99	1. 30 06	3 1. 94	7 2. 01 41	3 2. 41 21	8 2. 68 95	7 3. 28 14
45	0. 67 98	1. 30 02	3 1. 67	0 2. 01 29	2 2. 41 01	9 2. 68 70	8 3. 27 71
46	0. 67 97	1. 29 98	6 1. 79	0 2. 01 17	9 2. 40 83	1 2. 68 45	0 3. 27 29
47	0. 67 96	1. 29 94	3 1. 72	4 2. 01 06	5 2. 40 65	6 2. 68 22	1 3. 26 89
48	0. 67 95	1. 29 90	2 1. 65	3 2. 00 95	8 2. 40 48	0 2. 67 99	1 3. 26 50
49	0. 67 94	1. 29 87	5 1. 59	8 2. 00 85	9 2. 40 32	5 2. 67 77	8 3. 26 14
50	0. 67 93	1. 29 83	1 1. 52	6 2. 00 75	7 2. 40 17	9 2. 67 57	1 3. 25 78
51	3	7	8	8	2	2	9



## Lampiran 8. Surat Ijin Penelitian



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI  
**UNIVERSITAS JEMBER**  
**LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT**  
 Alamat : Jl. Kalimantan No. 37 Jember Telp. 0331-337818, 339385 Fax. 0331-337818  
 e-Mail : penelitian.leliti@unej.ac.id

Nomor : 0716/UN25.3.1/LT/2017 02 Juni 2017  
 Perihal : Permohonan Ijin Melaksanakan Penelitian

Yth. Kepala  
 Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan  
 Perlindungan Masyarakat Kabupaten Banyuwangi  
 di -

BANYUWANGI

Memperhatikan surat Pengantar dari Pembantu Dekan I Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember Nomor : 2033/UN25.1.2/LT/2017 tanggal 30 Mei 2017, perihal ijin penelitian mahasiswa :

Nama / NIM : Mifta Rizky Amalia / 120910202071  
 Fakultas / Jurusan : FISIP / Adminitrasi Bisnis  
 Alamat : Jl. Karimata Jember / No. Hp. 081330585001  
 Judul Penelitian : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada Batik Tatsaka Banyuwangi  
 Lokasi Penelitian : Batik Tatsaka Banyuwangi  
 Lama Penelitian : Dua Bulan (02 Juni – 02 Agustus 2017)

maka kami mohon dengan hormat bantuan Saudara untuk memberikan ijin kepada mahasiswa yang bersangkutan untuk melaksanakan kegiatan penelitian sesuai dengan judul di atas.

Demikian atas kerjasama dan bantuan Saudara disampaikan terima kasih.

an Ketua  
 an Sekretaris II,  
  
 Dr. Susanto, M.Pd  
 06306161988021001

Tembusan Kepada Yth. :

1. Dekan Fak. ISIP  
 Universitas Jember
2. Mahasiswa ybs
3. Arsip



## Lampiran 9. Surat Perusahaan

**BATIK TATSAKA BANYUWANGI**

Jalan SMA 1 Cluring, Dusun Simbar II Kulon Ban, Desa Tampo Cluring - Banyuwangi.

Hp. 085233930937 - 085230140657

Email: edy\_fitriyanto@ymail.com

---

**SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN**

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Edy Fitriyanto  
Jabatan : Pemilik/Pemimpin Batik Tatsaka Banyuwangi  
Alamat : Jl. SMA 1 Cluring, Dusun Simbar II Kulon Ban, Desa Tampo Cluring –  
Banyuwangi

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa yang beridentitas:

Nama : Mifta Rizky Amalia  
NIM : 120910202071  
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Prodi : Ilmu Administrasi  
Jurusan : Ilmu Administrasi Bisnis

Adalah benar telah selesai melaksanakan penelitian pada Batik Tatsaka Banyuwangi untuk keperluan Tugas Akhir (SKRIPSI) sejak Juni hingga Juli 2017.

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk digunakan seperlunya.

Banyuwangi, 7 Juli 2017



Pemilik Batik Tatsaka Banyuwangi