
**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA DIVISI KEAMANAN DI RUTAN KELAS I
PONDOK BAMBU**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk
Memperoleh gelar Sarjana Manajemen



Disusun Oleh:

FRIEDA ELISABET

23120257

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS BISNINS DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS PERTIWI**

2025

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING



Nama : Frieda Elisabet
NIM : 23120257
Program Studi : S1 Manajemen
Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap
Kinerja Karyawan Pada Divisi Keamanan Di Rutan Kelas
I Pondok Bambu

Skripsi ini telah disetujui oleh Pembimbing untuk dilaksanakan

Disetujui pada:

Hari: Minggu, Tanggal 31 Agustus 2025

Pembimbing 1

Dr. Nur Dina, S.E., M.Sc.

NIDN: 0302097002

Pembimbing 2

Wanda Ilham, S.Kom, M.Kom

NIDN: 0426069401

Mengetahui

Ketua Program Studi Manajemen

Siti Nuridah, S.E., M.Ak.

NIDN: 041112900

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI



Nama : Frieda Elisabet
NIM : 23120257
Program Studi : S1 Manajemen
Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap
Kinerja Karyawan Pada Divisi Keamanan Di Rutan Kelas
I Pondok Bambu

Skripsi ini telah disetujui untuk diuji

Disetujui pada:
Hari: Minggu, Tanggal 31 Agustus 2025

Pembimbing 1

Dr. Nur Dina, S.E., M.Sc.

NIDN: 0302097002

Pembimbing 2

Wanda Ilham, S.Kom, M.Kom

NIDN: 0426069401

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen

Siti Nuridah, S.E., M.Ak.

NIDN: 041112900

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI



Nama : Frieda Elisabet
NIM : 23120257
Program Studi : S1 Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja
Karyawan Pada Divisi Keamanan Di Rutan Kelas I Pondok
Bambu

Skripsi ini telah dipertahankan di hadapan Sidang Panitia Penguji Skripsi
Universitas Pertiwi pada Hari Senin, Tanggal 15 September 2025

PANITIA PENGUJI SKRIPSI

Nama	Jabatan	Tanda Tangan
Dr. Nur Dina, S.E., M.Sc.	Ketua Penguji	
Wanda Ilham, S.Kom, M.Kom	Penguji 1	
	Penguji 2	
	Penguji 3	

Mengetahui,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Pertiwi

Fa'uzobihi, S.Pd., M.Pd.

Dekan

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini adalah mahasiswi Universitas

Pertiwi:

Nama : Frieda Elisabet

NIM : 23120257

Program Studi : S1-Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja
Karyawan Pada Divisi Keamanan Di Rutan Kelas I
Pondok Bambu

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah hasil karya/penelitian dan tulisan sendiri, bukan buatan orang lain, dan tidak menjiplak karya ilmiah orang lain, baik sebagian maupun seluruhnya.
2. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini saya kutip dari hasil karya orang lain, dipastikan telah saya tulis sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan cita penulisan karya ilmiah.
3. Penyerahan hak cipta dan kepemilikan skripsi ini kepada Universitas Pertiwi untuk digunakan dalam penelitian, publikasi, dan pengembangan keilmuan.
4. Apabila di kemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian dari skripsi ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiasi dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi, termasuk pencabutan gelar akademik yang saya sandang sesuai dengan perundangan yang berlaku.



Dinyatakan di
Bekasi, 15 September 2025

Frieda Elisabet

ABSTRAK

Nama : Frieda Elisabet
NIM : 23120257
Program Studi : S1 Manajemen
Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja
Karyawan Pada Divisi Keamanan Di Rutan Kelas I
Pondok Bambu
Pembimbing 1 : Dr. Nur Dina, S.E., M.Sc.
Pembimbing 2 : Wanda Ilham, S.Kom,M.Kom

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan

Dalam organisasi terdiri dari beberapa individu dan peran masing-masing demi mencapai visi misi dari organisasi tersebut. Penelitian ini menganalisa gaya kepemimpinan yang diasumsikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada divisi keamanan di Rutan Kelas I Pondok Bambu. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana. Sampel yang digunakan merupakan sampel jenuh dimana responden adalah keseluruhan dari populasi pada divisi keamanan yang berjumlah 40 orang. Berdasarkan analisa menggunakan SPSS dapat diketahui variabel Gaya Kepemimpinan (X) mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan (Y) pada Divisi Keamanan Di Rutan Kelas I Pondok Bambu. Berdasarkan nilai koefisien korelasi menunjukkan hubungan antara Gaya Kepemimpinan (X) dengan Kinerja Karyawan (Y) yang positif. Artinya adalah variabel Gaya Kepemimpinan dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan pada Divisi Keamanan Di Rutan Kelas I Pondok Bambu adalah sebesar 78,9%, sedangkan 21,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Kata Kunci : gaya kepemimpinan; kinerja karyawan; rumah tahanan

ABSTRACT

Name : Frieda Elisabet
NIM : 23120257
Program : S1 Manajemen
Title : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja
Karyawan Pada Divisi Keamanan Di Rutan Kelas I Pondok
Bambu
Supervisor 1 : Dr. Nur Dina, S.E., M.Sc.
Supervisor 2 : Wanda Ilham, S.Kom,M.Kom

Keywords: Leadership Style and Employee Performance

This study is a quantitative study used to classify data arranged based on groups or interval classes. Therefore, in this study, there are two variables, namely the Leadership Style (X) variable or independent variable and the Employee Performance (Y) variable or dependent variable. This study aims to determine the leadership style on employee performance in the security division at the Pondok Bambu Class I Detention Center. This study involved 40 respondents. Based on the analysis conducted using SPSS 25.0, the influence of Leadership Style (X) on Employee Performance (Y) can be described using a simple linear regression formula, which concludes that H_0 is accepted and H_a is rejected. Thus, it can be concluded that the Leadership Style variable is influence the Employee Performance variable in the Security Division at the Class I Pondok Bambu Detention Center. The correlation coefficient value obtained was 0.888. This value indicates a positive relationship between Leadership Style (X) and Employee Performance (Y). It can be seen that the calculation, whether done manually or using SPSS 25.0, shows that the coefficient of determination $KD = r^2 \times 100\% = 0.888^2 \times 100\% = 0.789\%$, which means that the Leadership Style variable influences Employee Performance in the Security Division at the Class I Pondok Bambu Detention Center by 78.9%, while 21.1% is influenced by other factors not examined in this study. Keywords: leadership style and employee performance; detention center.

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmat-nya yang telah di berikan kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Keamanan Di Rutan Kelas I Pondok Bambu”. Sebagai syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Program Sarjana Prodi Manajemen Universitas Pertiwi.

Dalam penyusunan skripsi ini banyak hambatan serta rintangan yang penulis hadapi namun pada akhirnya dapat penulis lalui berkat adanya bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak baik secara moral dan spiritual. Penulis menyadari bahwa kemampuan yang di miliki dalam penyusunan skripsi jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari pembaca.

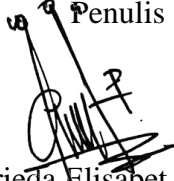
Untuk itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Dr. Arif Nugroho, B.Eng., M.Sc., selaku Rektor Universitas Pertiwi
2. Dr. Sri Mulyani, S.E., M.M., selaku Wakil Rektor 1 Universitas Pertiwi
3. Fa’uzobihi, S.Pd., M.Pd., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pertiwi
4. Siti Nuridah, S.E., M.Ak., Selaku Ketua Jurusan Bisnis
5. Dr. Nur Dina, S.E., M.Sc., selaku pembimbing I yang telah banyak meluangkan waktu, memberikan arahan dan saran kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
6. Wanda Ilham, S.Kom,M.Kom, selaku pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktu memberikan arahan dan saran kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
7. Bapak/Ibu Dosen Universitas Pertiwi Cililitan, terima kasih atas ilmu yang diberikan kepada peneliti selama menjadi mahasiswa.
8. Staff Administrasi Universitas Pertiwi Cililitan.
9. Seluruh rekan mahasiswa/mahasiswi Angkatan 2015 Jurusan Manajemen. Terima kasih untuk persahabatan, kebersamaan, kerjasama, dan perjuangan yang kita lalui bersama.

10. Semua pihak yang banyak membantu dalam penulisan skripsi ini, yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, terima kasih atas semuanya.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini tentunya banyak terdapat kelemahan dan kekurangan baik dalam teknis penulisan maupun dalam metodologinya. Oleh karena itu, untuk penyempurnaan skripsi ini, penulis menerima segala bentuk saran dan kritik demi membangun penelitian selanjutnya. Semoga skripsi ini memberikan manfaat bagi pembaca dan terutama sebagai bekal pengalaman bagi penulis.

Bekasi, 31 Agustus 2025

Penulis

Frieda Elisabet

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	i
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
LEMBAR PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR TABEL	xii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan dan Batasan Masalah	11
1.3 Tujuan Penelitian	12
1.4 Manfaat Penelitian.....	12
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	12
1.4.2 Manfaat Konseptual	13
1.5 Kebaruan Penelitian	13
1.6 Organisasi Skripsi	15
BAB II.....	17
TINJAUAN LITERATUR, KERANGKA PEMIKIRAN DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS. 17	
2.1 Tinjauan Pustaka	17
2.1.1 Tinjauan Teori.....	17
2.2 Kerangka Pemikiran	36
2.3 Pengembangan Hipotesis.....	37
2.4 Penelitian Terdahulu	38
BAB III.....	46
METODE PENELITIAN	46
3.1 Desain Penelitian.....	46
3.1.1 Penelitian Deskriptif	46

3.1.2 Penelitian Asosiatif	46
3.2 Konteks Penelitian.....	47
3.2.1 Obyek Penelitian	47
3.3 Waktu dan Tahapan Penelitian	56
3.4 Teknik Pengumpulan Data	57
3.4.1 Satuan Objek Penelitian	57
3.4.2 Populasi dan Sampel	57
3.5 Teknik Analisis Data.....	64
3.5.1 Analisis Deskriptif Penelitian	65
3.5.2 Distribusi Frekuensi Data Kuantitatif.....	65
3.5.3 Uji Validitas dan Reliabilitas	66
3.5.4 Uji Asumsi Klasik.....	68
3.5.5 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana	70
3.5.6 Analisis Hipotesis.....	71
3.5.7 Hasil Uji T.....	73
BAB IV	74
HASIL DAN PEMBAHASAN.....	74
4.1 Hasil Penelitian.....	74
4.1.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian.....	74
4.1.2 Statistik Deskriptif	78
4.1.3 Pengujian Instrumen Penelitian	82
4.1.4 Pengujian Hipotesis	90
4.2 Pembahasan.....	93
4.2.1 Pembahasan Varibel X dan Variabel Y.....	93
BAB V	92
KESIMPULAN DAN SARAN	92
5.1 Kesimpulan.....	92
5.2 Saran	93
DAFTAR PUSTAKA	96
LAMPIRAN.....	98

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Reward Terhadap Karyawan Tahun 2018 s.d 2020	4
Gambar 1.2 Kehadiran Karyawan Tahun 2018 s.d 2020	6
Gambar 1.3 Ketidak Hadiran Karyawan Tahun 2018 s.d 2020	7
Gambar 1.4 Penilaian Kualitas Tahun 2018 s.d 2020	10
Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran	36
Gambar 3.1. Desain Penelitian	46
Gambar 3.2. Struktur organisasi	55
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas	88
Gambar 4.2. Hasil Uji Heteroskedastisitas Menggunakan <i>Scatterplot</i>	89

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Reward Terhadap Karyawan Tahun 2018 s.d 2020	4
Tabel 1.2. Tingkat Absensi Karyawan Tahun 2018 s.d 2020	6
Tabel 1.3. Penilaian Kualitas Karyawan Tahun 2018 s.d 2020	10
Tabel 3.1 Waktu dan tahapan Penelitian.....	56
Tabel 3.2 Instrumen Penelitian	60
Tabel 3.3 Operasional Variabel Gaya Kepemimpinan	61
Tabel 3.4 Operasional Variabel Kinerja Karyawan	62
Tabel 3.5 Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi	68
Tabel 3.6 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi	72
Tabel 4.1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	74
Tabel 4.2 Data Responden Berdasarkan Usia	76
Tabel 4.3 Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	77
Tabel 4.4 Data Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	77
Tabel 4.5 Hasil Data Responden Gaya Kepemimpinan (X)	78
Tabel 4.6 Interval Kelas Variabel Gaya Kepemimpinan	80
Tabel 4.7 Hasil Data Responden Kinerja Karyawan (Y).....	80
Tabel 4.8 Interval Kelas Kinerja Karyawan.....	82
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X).....	83
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	85
Tabel 4.11 Hasil Uji Relibilitas Gaya Kepemimpinan (X).....	87
Tabel 4.12 Hasil Uji Relibilitas Kinerja Karyawan (Y).....	87
Tabel 4.13 Hasil Analisa Regresi Linier Sederhana	90
Tabel 4.14 Hasil Analisis Uji t.....	91
Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Korelasi	91
Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi	93

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

SDM merupakan faktor penentu keberhasilan suatu organisasi. Insan P.I, & Yuniawan, A. (2016). Sumber daya manusia juga merupakan unsur penting dalam suatu organisasi untuk mencapai kinerja yang optimal. Agar tercapai keseimbangan antara kebutuhan individu dan tujuan organisasi, pengelolaan sumber daya manusia perlu dilakukan secara profesional, salah satunya melalui penerapan gaya kepemimpinan yang efektif. Kepemimpinan dalam organisasi memegang peranan strategis karena dapat memengaruhi perilaku dan kinerja karyawan. Thoha (2013:49) mendefinisikan gaya kepemimpinan sebagai norma perilaku yang digunakan seseorang saat mencoba memengaruhi perilaku orang lain. Artinya, seorang pemimpin perlu memiliki kecerdasan, motivasi, dan dorongan berprestasi yang tinggi agar mampu menjadi panutan dan penggerak bagi bawahannya.

Rumah Tahanan Negara (Rutan) merupakan unit pelaksana teknis di bawah Kementerian Hukum dan HAM yang bertugas menahan tersangka atau terdakwa selama proses hukum berlangsung. Salah satu rutan yang memiliki peranan penting dalam pembinaan warga binaan adalah Rutan Kelas I Pondok Bambu. Divisi Keamanan di rutan ini memiliki tanggung jawab tinggi dalam menjaga stabilitas dan ketertiban lingkungan. Namun, pergantian pimpinan yang relatif cepat (sekitar dua tahun) menjadi tantangan dalam menanamkan budaya kerja yang konsisten. Beberapa pegawai masih mempertahankan pola kerja lama yang

kurang disiplin, sehingga diperlukan gaya kepemimpinan yang mampu menyesuaikan diri dengan situasi serta mendorong peningkatan kinerja pegawai.

Teori kepemimpinan pertukaran atau kelompok yang dikemukakan oleh Edwin P. Hollander dalam buku Siswandi (2011:137) menggambarkan bahwa kepemimpinan merupakan proses pertukaran antara pemimpin dan pengikut. Pemimpin menyediakan harapan dan pencapaian tujuan kelompok, serta memberikan imbalan dalam bentuk status, penghargaan, dan pengaruh. Karena kepemimpinan bersifat timbal balik, maka penerima pengaruh akan merespons melalui kepatuhan, dan sebaliknya. Dengan demikian, kepemimpinan mencerminkan proses sosial yang dipengaruhi oleh harapan dan peran antara pemimpin dan pengikutnya (*sociological concept of role of expectancy*).

Menurut Thoha (2007:49), dalam Nata Wasistha, C. G., & Rahyuda, A. G. (2018). gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang dilihatnya. Pada dasarnya pegawai yang puas terhadap pekerjaannya akan cenderung memiliki atasan yang memiliki gaya kepemimpinan yang sesuai dengan para pegawai.

Dalam praktiknya, gaya kepemimpinan yang diterapkan di Divisi Keamanan Rutan Kelas I Pondok Bambu telah menunjukkan pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Salah satu indikatornya adalah jumlah karyawan yang menerima penghargaan sebagai bentuk apresiasi kerja, yang meningkat dari 1 orang pada tahun 2018 menjadi 4 orang pada tahun 2020.

Rumah Tahanan Negara merupakan unit pelaksana teknis di bawah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia (dahulu Departemen Kehakiman).

Rumah Tahanan Negara (Rutan) adalah tempat tersangka atau terdakwa ditahan selama proses penyidikan, penuntutan, dan pemeriksaan di sidang pengadilan di Indonesia. Rutan didirikan pada setiap ibu kota kabupaten atau kota, dan apabila perlu dapat dibentuk pula Cabang Rutan. Di dalam rutan, ditempatkan tahanan yang masih dalam proses penyidikan, penuntutan, dan pemeriksaan di Pengadilan Negeri, Pengadilan Tinggi, dan Mahkamah Agung. Rutan ini didirikan pada tahun 1974 oleh Pemerintah Daerah (PEMDA) DKI Jakarta. Pada awal didirikannya Rumah Tahanan ini ditujukan bagi para pelanggar Peraturan daerah (PERDA) seperti tuna susila, tuna wisma, gelandangan, dan pengemis. Berdasarkan Keputusan Menteri Kehakiman RI Nomor: M.04. PR. 07.03 Tahun 1985 Tanggal 20 September 1985 bangunan tersebut dialih fungsikan sebagai Rumah Tahanan Negara Kelas IIA yang saat ini menjadi Rumah Tahanan Negara Kelas I Pondok Bambu.

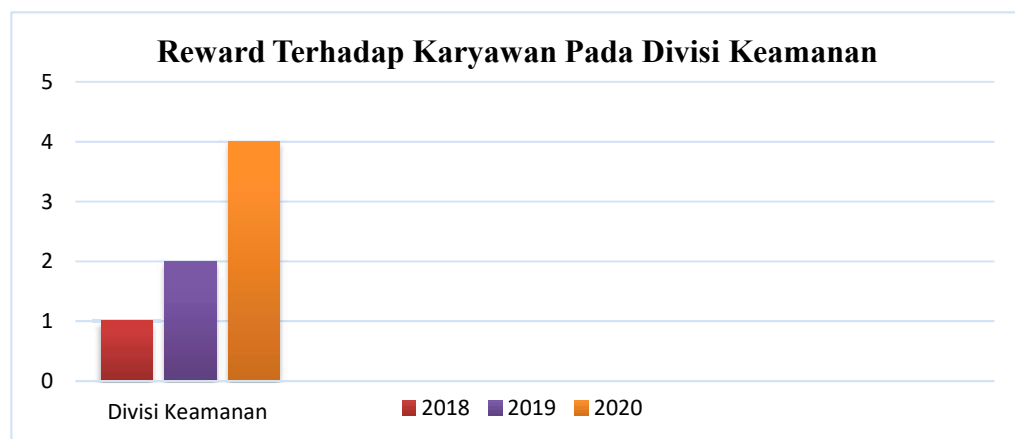
Di RUTAN Kelas I Pondok Bambu pemimpin atau Karutan serta jajaran kepala Seksi structural khususnya dalam penelitian ini Kepala Kesatuan Pengamanan Rutan selama mereka menduduki jabatan seringkali dihadapkan dengan kenyataan sulitnya merubah budaya yang sudah mengakar pada diri pegawai, dikarenakan pemimpin yang menjabat sebagai Kepala Kesatuan Pengamanan Rutan (KPR) biasanya menduduki jabatan selama 2 (dua) tahun. sebagai contoh adalah sulitnya memberantas atau menindak tegas bagi pegawai yang tidak mentaati perintah atau aturan yang berlaku dikarenakan bagi segelintir pegawai selalu mengacu pada budaya kerja tempo dulu. Dalam hal ini para pegawai tidak mengoptimalkan kinerja dan mengutamakan kepentingan pribadi dibandingkan kepentingan dinas. Untuk mengatasi permasalahan ini tentunya

diperlukan seorang pemimpin yang mempunyai gaya kepemimpinan yang bisa menyesuaikan dengan situasi atau lingkungan dia berada, sebagai gambaran seorang pemimpin bisa bersikap otoriter jika memang gaya kepemimpinan itu bisa meningkatkan kinerja karyawan di Rutan Kelas I Pondok Bambu sesuai dengan visi dan misi petugas pemasyarakatan.

Tabel 1.1
Reward Terhadap Karyawan Pada Divisi Keamanan Di Rutan Kelas I Pondok Bambu Tahun 2018 s.d 2020

DIVISI	TAHUN		
	2018	2019	2020
KEAMANAN	1	2	4

Sumber: Divisi Keamanan Di Rutan Kelas I Pondok Bambu



Sumber: Divisi Keamanan Di Rutan Kelas I Pondok Bambu Tahun 2018 s.d 2020

Gambar 1.1
Reward Terhadap Karyawan Pada Divisi Keamanan Di Rutan Kelas I Pondok Bambu Tahun 2018 s.d 2020.

Dalam hal ini peran seorang pemimpin yang dapat memberikan reward kepada karyawan yang bekerja dengan baik, yang dimana dalam rangka memotivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan pada Rutan Kelas I Pondok Bambu, perlu menerapkan Karyawan Teladan disetiap tahunnya. yang dapat digambarkan pada tabel diatas tercantum dalam keputusan ini dipandang cakap,

mampu, dan memenuhi syarat untuk ditetapkan sebagai karyawan teladan disetiap tahunnya pada Rutan Kelas I Pondok Bambu. Terdapat pada tahun 2018, jumlah karyawan yang mendapatkan penghargaan sebanyak 1 Orang, pada tahun 2019 mendapatkan dengan jumlah 2 Orang dan tahun 2020 terdapat 4 Orang yang mendapatkan penghargaan menjadi karyawan terbaik. Dalam hal ini akan berdampak pada timbal balik kepada kinerja karyawan yang lain, untuk bekerja lebih baik lagi, dikarenakan pemimpin dapat memberikan atau menghargai karyawan, yang sudah sekuat tenaga agar standar kualitas atau target kerja tercapai.

Selain dari penghargaan yang pemimpin lakukan, ada juga hal yang sangat penting seorang pemimpin lakukan yaitu dapat memberikan hak - hak karyawan dengan baik seperti contoh yang terjadi di Rutan Kelas I Pondok Bambu memberikan seragam kerja, upah yang diberikan sesuai dengan posisi jabatan,, dan apabila itu belum dipenuhi hal ini adalah tugas seorang pemimpin untuk mengurus ke manajemen atau perusahaan, apabila ini sudah dipenuhi akan terjadinya timbal balik hubungan karyawan dan atasan hal ini pemimpin akan mempunyai pengaruh yang sangat kuat dikarenakan hak karyawan sudah dipenuhi dan kinerja karyawan akan meningkat.

Untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan (Sutrisno 2012:213).

Dari pemambaran diatas adalah salah satu faktor meningkatkan kinerja karyawan adalah seorang pimpinan, kepemimpinan memegang perananan penting karena pemimpin itulah yang akan yang akan menggerakkan dan

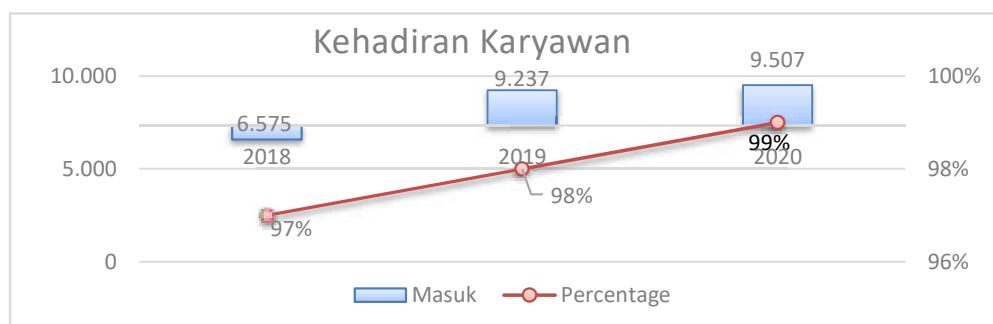
mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan perusahaan, agar tercapai tujuan perusahaan hal ini perlu diperhatikan adalah kedisiplinan karyawan dalam hal ini tingkat kehadiran karyawan, sehingga hal ini termasuk fokus seorang pemimpin yang dapat meningkatkan kehadiran karyawan dalam bekerja setiap harinya, agar karyawan dapat hadir setiap hari di area kerja jangan sampai tidak masuk kerja, apabila karyawan dapat hadir di area dengan baik rencana pekerjaan yang sudah disusun yang pastinya akan dapat terwujud, namun apabila karyawan tidak hadir di area setiap harinya segala rencana pekerjaan pasti tidak akan berhasil. R., K., H. E. S., & Mardiana. (2014).

Berikut data kehadiran karyawan pada Divisi Keamanan Di Rutan Kelas I Pondok Bambu.

Tabel 1.2
Tingkat Absensi Karyawan Pada Divisi Keamanan Di Rutan Kelas I Pondok Bambu Tahun 2018 s.d 2020

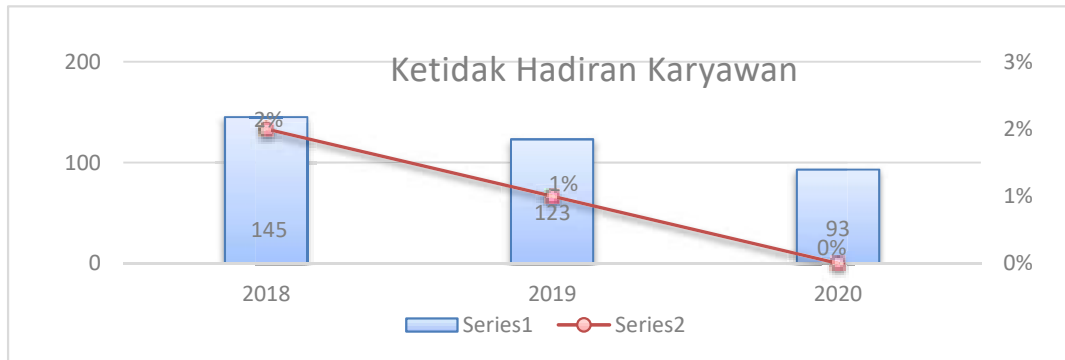
Tahun	Kehadiran Karyawan					
	Jumlah Karyawan	Masuk	Presentase	Tidak Masuk	Presentase	Total
2018	28	6,575	97%	145	2%	6,720
2019	39	9,237	98%	123	1%	9,360
2020	40	9,507	99%	93	0%	9,600

Sumber: Divisi Keamanan Di Rutan Kelas I Pondok Bambu Tahun 2018 s.d 2020



Gambar 1.2
Kehadiran Karyawan Pada Divisi Keamanan Di Rutan Kelas I Pondok Bambu Tahun 2018 s.d 2020

Berdasarkan hasil tabel dan paparan grafik di atas dapat dilihat bahwa tingkat kehadiran dan ketidakhadiran karyawan selalu ada setiap tahunnya yaitu dengan rata-rata tahun 2018 sebesar 2% per tahun, pada tahun 2019 sebesar 1% dan rata-rata pada tahun 2020 sebesar 0%.



Gambar 1.3
Ketidakhadiran Karyawan Pada Divisi Keamanan Di Rutan
Kelas I Pondok Bambu Tahun 2018 s.d 2020

Berdasarkan grafik di atas dapat dilihat angka ketidakhadiran karyawan periode 2018 hingga 2020. Dapat dilihat bahwa tingkat kehadiran karyawan tersebut mengalami penurunan dari 145 ke angka 93 artinya tingkat ketidakhadiran setiap tahunnya lebih sedikit dibandingkan dengan tahun sebelumnya dan data tersebut menunjukkan tingkat kehadiran karyawan pada Divisi Keamanan sudah dapat terkontrol dengan baik sehingga rencana dan tujuan dapat dilakukan setiap harinya, sehingga peran seorang pemimpin dalam menggerakkan timnya di area sudah berjalan dengan baik.

Dalam beberapa definisi di atas, maka dapat disimpulkan kepemimpinan adalah seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain sehingga orang tersebut dapat melakukan sesuatu sesuai dengan tujuan perusahaan, yang dimana pimpinan dapat mengintruksikan pekerjaan kepada bawahannya dengan tanpa paksaan, namun mereka mau mengerjakan intruksi dari atasan, dikarenakan pimpinan dapat

mengayomi dan merangkul agar karyawan dapat bekerja bersama – bersama demi kemajuan perusahaan.

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksana suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, misi, organisasi, Moeheriono (2012:95) kemudian dilanjutkan oleh Riyadi, (2022:27). Kinerja karyawan dapat dilihat dari beberapa aspek, seperti kualitas dan kuantitas kerja, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja. Selain itu, ketepatan waktu dan prestasi kerja juga menjadi indikator penting dalam menilai kinerja karyawan.

Berdasarkan pendapat di atas tersebut dapat diketahui bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tanggung jawab yang mereka kerjakan, namun untuk menggerakkan atau mengintruksikan karyawan dengan bekerja secara baik diperlukan seorang pemimpin, kepemimpinan memegang peranan penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan perusahaan, kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan, yaitu keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh peran serta sumber daya manusia yang ada di dalamnya, maka salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama perusahaan adalah kinerja karyawan yang dalam bekerja membutuhkan kepemimpinan yang selalu membimbing, dan mengarahkan karyawan dalam bekerja dengan baik, dengan melakukan apresiasi atau menghargai setiap hasil pekerjaan yang baik, dan memberikan teguran atau konseling bagi karyawan yang tidak bekerja dengan baik, dan bila perlu diberikan surat peringatan apabila mengulangi kesalahan yang sama. Kepemimpinan dalam organisasi merupakan hal yang penting dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Keberadaan pemimpin yang baik seperti pemimpin yang dapat memberikan contoh yang baik, mampu memotivasi bawahan, mampu mengambil

keputusan, mampu mengorganisasikan bawahan, mampu mengambil kebijakan yang tepat dan mampu mengatasi permasalahan dapat meningkatkan kinerja karyawan, dengan keberadaan pemimpinan akan berdampak pada kinerja karyawan.

Karyawan harus mampu untuk memberikan *performance* yang baik dengan memberikan kuantitas, kualitas, dan tanggung jawab dalam bekerja untuk perusahaan, hal itu terjadi adanya kepemimpinan, yang mengontrol hasil pekerjaan yang dilakukan oleh para karyawan dengan melakukan keliling area atau terjun langsung ke lapangan dan dapat melihat proses pekerjaan yang dilakukan oleh bawahan nya. Pemimpin harus melakukan control pekerjaan karyawan setiap hari nya yang bertujuan agar karyawan merasa diperhatikan, di awasi dengan hasil pekerjaan nya, dan mereka akan bekerja lebih giat lagi agar hasil pekerjaan menjadi lebih baik.

Hasil kerja suatu karyawan ditentukan dengan hasil suatu kepengawasan yang baik, dimana pemimpin dapat memastikan apakah ada kendala atau masalah pada saat bawahan nya melakukan pekerjaan, sehingga apabila itu terjadi dapat langsung dilakukan perbaikan atau support pekerjaan, sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan target perusahaan, begitulah pentingnya seorang pemimpin hadir secara utuh ditengah bawahannya.

Berikut adalah data penilaian kualitas kinerja karyawan pada Divisi Keamanan di Rutan Kelas I Pondok Bambu Tahun 2018 s.d 2020.

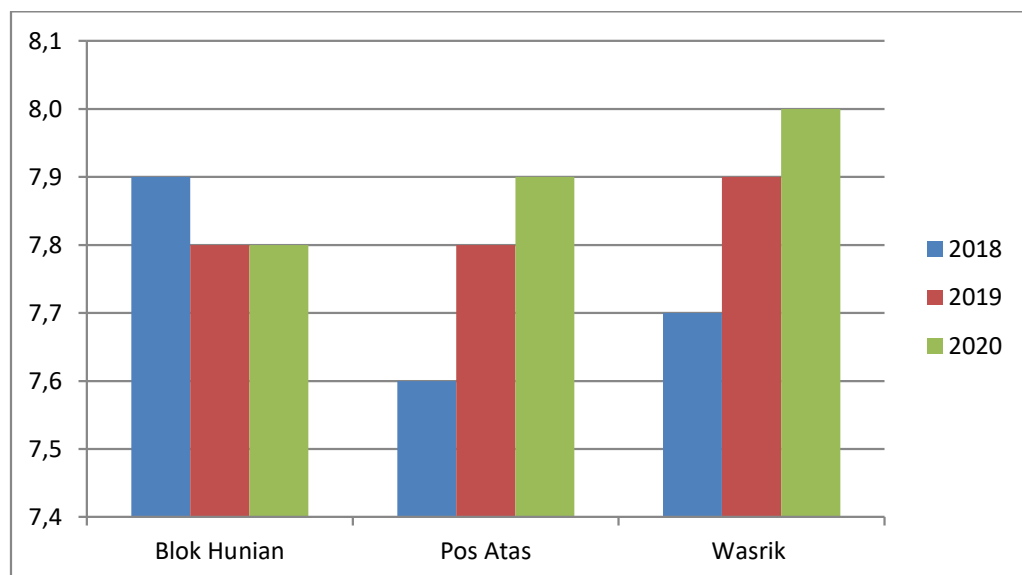
AREA PENJAGAAN	TAHUN		
	2018	2019	2020
Blok Hunian	7,9	7,8	7,8
Pos Atas	7,6	7,8	7,9
Wasrik	7,7	7,9	8,0
Rata-rata	7,7	7,8	7,9

Tabel 1.3

Penilaian Kualitas Karyawan Pada Divisi Keamanan Di Rutan Kelas I Pondok Bambu Tahun 2018 s.d 2020

Sumber: Divisi Keamanan Di Rutan Kelas I Pondok Bambu Tahun 2018 s.d 2020

Tabel 1.3 dapat dilihat bahwa selama tahun 2018 s.d 2020 karyawan pada Divisi Keamanan di Rutan Kelas I Pondok Bambu melakukan evaluasi atas kinerja karyawan di beberapa area dari tiap tahun, mengalami peningkatan, pada rata-rata setiap tahunnya ialah pada tahun 2018 dengan persentase rata-rata sebesar 7.7, Tahun 2019 rata-ratanya 7.8, dan pada tahun 2020 rata-ratanya sebanyak 7,9.



Sumber: Divisi Keamanan Di Rutan Kelas I Pondok Bambu Tahun 2018 s.d 2020

Gambar 1.4

Penilaian Kualitas Karyawan Pada Divisi Keamanan Di Rutan Kelas I Pondok Bambu Tahun 2018 s.d 2020

Grafik diatas menunjukkan penilaian kinerja karyawan pada divisi keamanan pada 3 area yakni Blok Hunian, Pos Atas, dan Wasrik dalam periode 2018-2020. Dalam tiap tahun tingkat penilaian kinerja mengalami fluktuasi. Pencapaian kinerja terbaik di tahun 2020 dan 2019 dicapai pada area Wasrik dengan score sebesar 8,0 dan 7,9, kemudian di tahun 2018 dicapai oleh area Blok Hunian dengan score tertinggi di 7,9. Sedangkan area Pos Atas masih belum menunjukkan capaian tertinggi dalam konteks kinerja dalam area tersebut dan hanya mendapat score 7,6 7,8 dan 7,9.

Dengan adanya *control* area yang baik diarea dan memberikan intruksi kepada karyawan apabila melakukan kesalahan bekerja yang tidak sesuai dengan SOP, sehingga membuat karyawan merasa dihargai sebagai karyawan dan menghasilkan hasil kerja yang menjadi lebih baik terlihat dengan penilaian kualitas yang di lakukan setiap departement, dengan hasil sesuai dengan target yang diharapkan dengan nilai rata- rata 7.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk menelaah secara lebih mendalam mengenai **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DIVISI KEAMANAN DI RUTAN KELAS I PONDOK BAMBU”**.

1.2 Rumusan dan Batasan Masalah

Adanya pembatasan masalah berguna agar menghindari pelebaran hingga pembiasan dari akar masalah, maka penelitian ini berfokus hanya kepada bagian karyawan pada divisi keamanan.

Berikut ini adalah isu-isu yang akan diselidiki dalam penelitian ini, mengingat konteks sebelumnya:

1. Bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Keamanan Di Rutan Kelas I Pondok Bambu?
2. Seberapa besar Kontribusi Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Keamanan Di Rutan Kelas I Pondok Bambu?
3. Bagaimana Hubungan antara Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan pada Divisi Keamanan Di Rutan Kelas I Pondok Bambu?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Keamanan Di Rutan Kelas I Pondok Bambu,
2. Untuk mengetahui besaran Kontribusi Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Keamanan Di Rutan Kelas I Pondok Bambu,
3. Untuk mengetahui Hubungan antara Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan pada Divisi Keamanan Di Rutan Kelas I Pondok Bambu.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini bermanfaat bagi banyak pihak terutama dalam bidang akademis untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan gaya kepemimpinan yang baik. Adapun manfaat penelitian yang dirasakan adalah:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi untuk membantu penyempurnaan informasi dan sebagai bahan informasi yang dapat menjunjung tinggi pencipta dan berbagai kalangan mengenai Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Divisi Keamanan Di Rutan Kelas I Pondok Bambu.

1.4.2 Manfaat Konseptual

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat membantu menambah wawasan di bidang pengetahuan yang secara khusus ditujukan pada karyawan pada Divisi Keamanan Di Rutan Kelas I Pondok Bambu.

2. Bagi Instansi (Rutan Kelas I Pondok Bambu)

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran yang aplikatif sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan manajerial guna meningkatkan efektivitas kerja dan pengembangan SDM di lingkungan Rutan.

3. Bagi Akademis

Dari penelitian yang dilakukan, diharapkan mampu bermanfaat sebagai referensi dan juga perbandingan dalam melakukan penelitian yang serupa.

1.5 Kebaruan Penelitian

Kebaruan dalam meneliti terkait pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada penelitian ini berbeda dengan penelitian yang sudah ada, selain objek secara spesifik merupakan rumah tahanan pondok bambu kelas I, tempat ini merupakan layanan warga binaan yang berdampak bagi kelangsungan hidup selanjutnya pada warga binaan setelah keluar yakni instansi pemerintah, berbeda dengan kebanyakan penelitian yang meneliti perusahaan swasta seperti beberapa jurnal dibawah ini:

Penelitian Tanty Nur Indriani, & Jakfar (2025) melihat Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. A, sedangkan Kombang Hananto (2025) meneliti Mediasi komitmen organisasi pada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Hotel di Yogyakarta, Damiasih (2025) Studi Empiris: Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di Industri Konstruksi Yogyakarta, Rayyan Aqila Praditya, dkk (2025) Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di UKM

Melihat Penelitian mengenai gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan telah banyak dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Namun, sebagian besar penelitian tersebut dilakukan dalam konteks perusahaan swasta atau organisasi bisnis, sedangkan konteks instansi pemerintah pemasyarakatan masih relatif jarang menjadi fokus utama. Padahal, karakteristik organisasi seperti Rumah Tahanan Negara memiliki struktur, budaya kerja, dan tekanan operasional yang berbeda dengan sektor komersial.

Selain itu, tidak semua penelitian terdahulu merumuskan indikator variabel secara eksplisit dan operasional. Dalam penelitian ini, peneliti secara khusus menggunakan indikator gaya kepemimpinan berdasarkan teori Thoha (2013) dan indikator kinerja karyawan mengacu pada Mangkunegara (2005). Pendekatan ini bertujuan agar hasil penelitian dapat lebih terukur, terstruktur, dan aplikatif sebagai dasar pengambilan keputusan manajerial. Dengan demikian, kebaruan penelitian ini dapat dirumuskan dalam tiga aspek utama:

1. Kelembagaan: Penelitian dilakukan pada Divisi Keamanan di Rumah Tahanan Negara, yang belum banyak diteliti dalam studi kepemimpinan dan kinerja karyawan.

2. Fokus hubungan langsung: Penelitian ini secara spesifik meneliti hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan, tanpa memasukkan variabel mediasi seperti motivasi atau kepuasan kerja, sehingga hasilnya lebih spesifik dan terarah.
3. Penggunaan indikator teoritis : Pemilihan teori Thoha dan Mangkunegara digunakan untuk menjamin konsistensi logika teoritis dan kejelasan pengukuran variabel.

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks organisasi publik, serta memberikan kontribusi praktis dalam pengembangan gaya kepemimpinan yang efektif di lingkungan institusi masyarakat.

1.6 Organisasi Skripsi

Dalam menjalankan penelitian yang terstruktur dan sistematis perlu adanya pengorganisasian dalam skripsi, maka penulisan skripsi ini akan dibagi menjadi 5 Bab sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pendahuluan adalah bagian awal dari sebuah karya tulis yang memuat permasalahan dan sebagai pengantar yang memberikan gambaran umum tentang topik yang akan dibahas, alasan penelitian, dan tujuan yang ingin dicapai.

BAB II : TINJAUAN LITERATUR, KERANGKA PEMIKIRAN & PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Merupakan proses sistematis untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mensintesis penelitian dan teori yang ada tentang topik tertentu. Tujuannya adalah untuk memberikan pemahaman mendalam tentang pengetahuan yang ada, mengidentifikasi kesenjangan dalam penelitian, dan memberikan dasar untuk penelitian lebih lanjut. Mendiskusikan konstruk yang menjadi fokus dalam penelitian, dan bagaimana hipotesa dibangun antara variabel gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Mendiskusikan mengenai hal – hal tentang metode penelitian yang dipilih seperti desain penelitian, konteks penelitian, waktu dan tahapan penelitian, teknik pengumpulan data, serta teknik analisis data yang digunakan.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Membahas tentang hasil dari pengolahan data penelitian ini. Mendiskusikan tentang bagaimana hasil pengolahan data bisa membantu menjelaskan hipotesa yang dibuat. Terdiri dari pemilihan asumsi klasik, validitas dan reliabilitas. Sehingga mencapai hasil dari pengolahan data berupa hasil hipotesa dari penelitian.

BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil akhir yang memuat kesimpulan dari penelitian yang diselesaikan dengan saran dan pernyataan batasan dari peneliti.

BAB II

TINJAUAN LITERATUR, KERANGKA PEMIKIRAN DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Tinjauan Teori

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah manajemen yang berperan dalam fungsinya untuk mendapatkan sumber daya yang terbaik, untuk menjalankan kegiatan dan aktivitas berbisnis pada sebuah organisasi, tentunya sesuai dengan rencana kegiatan organisasi, dengan adanya sumberdaya yang baik maka manajemen harus mampu memberikan motivasi kepada mereka dan memberikan kompensasi juga agar karyawan tersebut betah untuk bekerja di organisasi kita, selain kompensasi juga harus dipelihara dengan baik agar mereka tetap mau bekerja sama dengan organisasi kita dengan kualitas pekerjaan yang selalu terjaga dengan baik dan diharapkan malah ada peningkatan kualitasnya (Mulyadi 2016,p.8).

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut H.M.Yani (dalam Mulyadi 2012:1) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat diartikan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Menurut A.A.Anwar Prabu Mangkunegara (dalam Mulyadi 2013:2) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah, suatu pengelolaan dan pendayagunaan Sumber Daya yang ada pada individu.

Menurut Handoko (2014,p.4) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Menurut Hasibuan (2017,p.10) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Berdasarkan teori-teori para ahli yang di kemukakan diatas Manajemen Sumber Daya Manusia sangatlah penting dalam pengelolaan sebuah organisasi untuk terwujudnya tujuan organisasi atau, sebuah organisasi akan dapat mencapai tujuannya dengan Manajemen Sumber Daya yang baik.

a. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Edwin B.Filippo dalam Malayu S.P.Hasibuan (2016:21) menjelaskan bahwa fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia meliputi :

1) Fungsi Manajerial

a) Perencanaan (*planning*)

Perencanaan adalah proses penentuan tujuan dan pedoman pelaksanaan dengan memilih yang terbaik dari alternatif-alternatif yang ada. Perencanaan dalam proses Manajemen Sumber Daya Manusia adalah rekrutmen tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan. Perencanaan dalam proses perekrutan karyawan sangat penting untuk menganalisis jabatan yang perlu diisi dan jumlah karyawan yang dibutuhkan.

b) Pengorganisasian (*organizing*)

Pengorganisasian diartikan suatu proses penentuan, pengelompokan, dan pengaturan berbagai aktivitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Pengorganisasian dapat dilakukan dengan menempatkan karyawan sesuai

dengan bidang keahlian dan menyediakan alat-alat yang diperlukan oleh karyawan dalam menunjang pekerjaan. Adapun prinsip-prinsip pengorganisasian meliputi:

- i) Memiliki tujuan yang jelas
- ii) Adanya kesatuan arah sehingga dapat terwujud kesatuan tindakan dan pikiran
- iii) Adanya keseimbangan antara wewenang dengan tanggungjawab
- iv) Adanya pembagian tugas atau pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan, keahlian dan bakat masing-masing, sehingga dapat menimbulkan kerjasama yang harmonis dan kooperatif
- v) Bersifat relatif permanen, dan terstruktur sesederhana mungkin, sesuai kebutuhan, koordinasi, pengawasan dan pengendalian
- vi) Adanya jaminan keamanan pada anggota
- vii) Adanya keseimbangan antara jasa dan imbalan
- viii) Adanya tanggung jawab serta tata kerja yang jelas dalam struktur organisasi.

Disamping itu, perlu adanya struktur organisasi yang merupakan cerminan semua pekerjaan yang dapat terbagi sesuai dengan kompetensi yang dimiliki dan dapat dikerjakan sesuai dengan keahlian masing-masing.

c) Penggerakan

Dari seluruh rangkaian proses manajemen, pelaksanaan merupakan fungsi manajemen yang paling utama. Dalam fungsi perencanaan dan pengorganisasian lebih banyak berhubungan dengan aspek-aspek abstrak proses manajemen, sedangkan fungsi pergerakan justru lebih menekankan

pada kegiatan yang berhubungan langsung dengan orang-orang dalam organisasi.

Penggerakan dapat didefinisikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis.

d) Pengawasan (*controlling*)

Pengawasan adalah proses pengaturan berbagai faktor dalam perusahaan agar sesuai dengan ketetapan-ketetapan dalam rencana. Pengawasan dapat diartikan sebagai proses monitoring kegiatan-kegiatan, tujuannya untuk menentukan harapan-harapan yang akan dicapai dan dilakukan perbaikan-perbaikan terhadap penyimpangan-penyimpangan yang terjadi. Harapan-harapan yang dimaksud adalah tujuan-tujuan yang telah ditetapkan untuk dicapai dan program-program yang telah direncanakan untuk dilakukan dalam periode tertentu. Tujuan utama dari pengawasan ialah mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan.

Dengan dilakukannya pengawasan secara menyeluruh akan mempermudah bagi suatu instansi dalam menganalisis kendala-kendala yang timbul dalam manajemen. Sehingga, solusi dari permasalahan yang muncul akan bisa diambil secara bijak.

e) Motivasi (*Motivating*)

Motivasi adalah karakteristik psikologi manusia yang memberi kontribusi pada tingkat komitmen seseorang. Motivasi termasuk faktor-

faktor yang menyebabkan, menyalurkan, dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tekad tertentu.

Motivasi juga dapat diartikan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai. Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi.

f) Evaluasi (*evaluating*)

Evaluasi atau disebut juga pengendalian merupakan kegiatan system pelaporan yang serasi dengan struktur pelaporan keseluruhan, mengembangkan standar perilaku, mengukur hasil berdasarkan kualitas yang diinginkan dalam kaitannya dengan tujuan, melakukan tindakan koreksi, dan memberikan ganjaran. Dengan evaluasi yang dilakukan perusahaan dapat mengukur tingkat keberhasilan suatu organisasi.

1. Fungsi Operasional

a) Pengadaan (*procurement*)

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

b) Pengembangan (*development*)

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan, teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.

c) Kompensasi (*compensation*)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

d) Integrasi (*integration*)

Integrasi adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

e) Pemeliharaan (*maintanance*)

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan.

f) Kedisiplinan (*Discipline*)

Kedisiplinan merupakan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan

kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

g) Pemberhentian (*separation*)

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja yang berakhir, pensiun dan sebab – sebab lainnya.

Fungsi – fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan organisasi yang telah ditetapkan maupun tujuan individu dalam organisasi, peranan dari Manajemen Sumber Daya Manusia baik fungsi yang bersifat manajerial maupun operasional sangat menunjang dalam usaha-usaha untuk mencapai tujuan perusahaan. Melalui fungsi- fungsi tersebut, Manajemen Sumber Daya Manusia berusaha menangani masalah-masalah yang berhubungan dengan karyawan.

Adapun tujuan dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut Veithzal Rivai (2015:8) adalah sebagai berikut:

- a. Menentukan kualitas dan kuantitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan.
- b. Menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini maupun masa depan, sehingga setiap pekerjaan ada yang mengerjakannya.
- c. Menghindari terjadinya mismanajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.
- d. Mempermudah koordinasi, integrasi, dan sinkronasi (KIS) sehingga produktivitas kerja meningkat.

- e. Menghindari kekurangan dan kelebihan karyawan.
- f. Menjadi pedoman dalam menetapkan program penarikan, seleksi, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.
- g. Menjadi pedoman dalam melaksanakan mutasi (vertikal atau horizontal).
- h. Menjadi dasar dalam penilaian karyawan.

b. Peranan Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2017,p.14) peranan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut :

1. Menetapkan jumlah kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description*, *job specification*, dan *job evaluation*.
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right job*.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
8. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.

9. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
10. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia diakui sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan, tetapi untuk memimpin unsur manusia ini sangat sulit dan rumit. Tenaga kerja manusia selain mampu, cakap, dan terampil, juga tidak kalah pentingnya kemauan dan kesungguhan mereka untuk bekerja efektif dan efisien. Kemampuan dan kecakapan kurang berarti jika tidak diikuti moral kerja dan kedisiplinan karyawan dalam mewujudkan tujuan.

2. Gaya Kepemimpinan

a. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Dalam menyukkseskan kepemimpinan dalam organisasi, pemimpin perlu memikirkan dan memperhatikan gaya kepemimpinan yang akan diterapkan kepada pegawainya. Gaya kepemimpinan atasan dapat mempengaruhi kesuksesan pegawai dalam berprestasi, dan akan berujung keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Suranta, 2002). Pemimpin perlu memikirkan gaya kepemimpinan yang paling tepat yaitu gaya kepemimpinan yang dapat memaksimumkan kinerja, dan mudah dalam menyesuaikan dengan segala situasi dalam organisasi.

Menurut House et Al. (1999) dalam Yukl (2005) gaya kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi evektifitas dan keberhasilan organisasi. Sedangkan Mulyadi dan Rivai (2009) menerangkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin dalam rangka mencapai sasaran organisasi. Dengan demikian

dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yaitu pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan pemimpin, dengan menyatukan tujuan organisasi dengan tujuan individu atau pegawai, dalam rangka mencapai tujuan atau sasaran yang telah menjadi komitmen bersama.

Lentur atau fleksibel, maksudnya adalah gaya kepemimpinan yang biasa diterapkan pemimpin dapat berubah dengan gaya kepemimpinan yang lainnya seiring dengan berubahnya situasi dan kondisi internal organisasi. Sehingga tercapai keefektifan gaya kepemimpinan, dan tercapainya tujuan organisasi.

b. Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan

Terdapat lima gaya kepemimpinan menurut Siagian (2002), yaitu:

1. Tipe pemimpin yang otokratik

Seorang pemimpin yang otokratik adalah seorang pemimpin yang menganggap organisasi adalah milik pribadi; Mengidentikkan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi; Menganggap bahwa sebagai alat mata-mata; Tidak mau menerima kritik, saran dan pendapat; Terlalu tergantung pada kekuasaan formalnya; Dan dalam tindak penggerakannya sering menggunakan approach yang menggunakan unsur paksaan dan puntif (bersifat menghukum).

2. Tipe pemimpin yang militeristik

Seorang pemimpin yang militeristik berbeda dengan seorang pemimpin modern. Seorang pemimpin yang bertipe militeristik ialah seorang pemimpin yang memiliki sifatsifat sebagai berikut:

- a. Dalam menggerakkan bawahannya sistem perintah yang sering dipergunakan.
- b. Dalam menggerakkan bawahannya senang bergantung pada perintah yang sering dipergunakan.
- c. Senang kepada formalitas yang berlebih-lebihan.
- d. Menurut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahannya.

3. Tipe pemimpin yang kharismatik

Harus diakui bahwa untuk keadaan tentang seorang pemimpin yang demikian sangat diperlukan, akan tetapi sifatnya yang negatif mengalahkan sifatnya yang positif.

4. Tipe pemimpin yang demokratis

Pengetahuan tentang kepemimpinan telah membuktikan bahwa tipe pemimpin yang demokratislah yang paling tepat untuk organisasi modern karena:

- a. Ia senang menerima saran, pendapat dan bahkan kritikan dari bawahan
- b. Selalu berusaha mengutamakan kerjasama teamwork dalam usaha mencapai tujuan
- c. Selalu berusaha menjadikan lebih sukses dari padanya
- d. Selalu berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pemimpin.

Menurut Robbins (2008) terdapat empat macam gaya kepemimpinan yaitu sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan Kharismatik

Gaya kepemimpinan yang memicu para pengikutnya dengan memperlihatkan kemampuan heroik atau luar biasa ketika mereka mengamati perilaku tertentu pemimpin mereka.

2. Gaya kepemimpinan Transaksional

Gaya kepemimpinan yang memandu atau memotivasi para pengikutnya menuju ke sasaran yang ditetapkan dengan memperjelas persyaratan peran dan tugas.

3. Gaya kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan yang menginspirasi para pengikut untuk melampaui kepentingan pribadi mereka dan mampu membawa dampak yang mendalam dan luar biasa pada pribadi para pengikutnya.

4. Gaya kepemimpinan Visioner

Gaya kepemimpinan yang mampu menciptakan dan mengartikulasikan visi yang realistis, kredibel, dan menarik mengenai masa depan organisasi atau unit organisasi yang tengah tumbuh dan membaik.

c. Faktor-Faktor Yang Mendukung Gaya Kepemimpinan

Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda antara satu dan lainnya. Gaya kepemimpinan yaitu ciri khas seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya. Gaya kepemimpinan juga dapat diartikan sebagai perilaku yang diterapkan oleh seorang pemimpin. Menurut Setiana (2022:11) mengemukakan bahwa dalam melaksanakan aktivitas pimpinan ada beberapa faktor gaya kepemimpinan yaitu:

1. Kepribadian (*personality*), pengalaman masa lalu dan

harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalamannya akan memengaruhi pilihan akan gaya kepemimpinan.

2. Harapan dan perilaku atasan.
3. Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan memengaruhi terhadap apa gaya kepemimpinan.
4. Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan memengaruhi gaya pemimpin.
5. Iklim dan kebijakan organisasi memengaruhi harapan dan perilaku bawahan.
6. Harapan dan perilaku rekan.

Berdasarkan faktor-faktor tersebut, maka jelaslah bahwa kesuksesan pemimpin dalam aktivitasnya dipengaruhi oleh faktor-faktor yang dapat menunjang untuk berhasilnya suatu kepemimpinan, oleh sebab itu suatu tujuan akan tercapai apabila terjadinya keharmonisan dalam hubungan atau interaksi yang baik antara atasan dengan bawahan, di samping dipengaruhi oleh latar belakang yang dimiliki pemimpin, seperti motivasi diri untuk berprestasi, kedewasaan dan keleluasaan dalam hubungan sosial dengan sikap-sikap hubungan manusiawi.

Sedangkan menurut Amirullah (2017:43) mengemukakan faktor – faktor gaya kepemimpinan adalah:

1. Hubungan pemimpin dan bawahan (leader member relation), yaitu kadar hubungan antara pemimpin dengan bawahan merupakan tingkat sejauh mana kelompok tersebut memberi dukungan pemimpinnya.

2. Struktur tugas dalam arti sampai sejauh mana tugas-tugas yang harus dilaksanakan itu terstruktur atau tidak dan apakah disertai oleh prosedur yang tegas dan jelas atau tidak.
3. Posisi kewenangan seseorang dalam arti tingkat dari pengaruh seorang pemimpin pada faktor-faktor wewenang seperti dalam pengangkatan dan pemberhentian karyawan, penegakan disiplin, promosi dan kenaikan gaji.

Dari uraian mengenai faktor-faktor gaya kepemimpinan diatas maka peneliti menyimpulkan bahwa faktor-faktor gaya kepemimpinan yaitu : 1) hubungan pemimpin dan bawahan (*leader member relation*), yaitu kadar hubungan antara pemimpin dengan bawahan merupakan tingkat sejauh mana kelompok tersebut memberi dukungan pemimpinnya, 2) struktur tugas dalam arti sampai sejauh mana tugas-tugas yang harus dilaksanakan itu terstruktur atau tidak dan apakah disertai oleh prosedur yang tegas dan jelas atau tidak dan 3) posisi kewenangan seseorang dalam arti tingkat dari pengaruh seorang pemimpin pada faktor-faktor wewenang seperti dalam pengangkatan dan pemberhentian karyawan, penegakan disiplin, promosi dan kenaikan gaji.

d. Indikator Kepemimpinan

Suatu situasi akan menyenangkan jika pemimpin diterima para pengikutnya, tugas-tugas dan semua yang berhubungan dengannya ditentukan secara jelas dan penggunaan otoritas dan kekuasaan secara formal diterapkan pada posisi pemimpin. Seperti yang dikembangkan oleh menurut Toha (2010:52), dimensi kepemimpinan dapat dilihat dari, fungsi kepemimpinan dalam hubungannya dengan peningkatan aktivitas dan efisiensi organisasi,

berikut ini adalah dimensi dan indikator kepemimpinan menurut Thoha (2010:52) sebagai berikut:

- a) Fungsi kepemimpinan sebagai innovator
 - 1) Kemampuan pimpinan dalam berinovasi
 - 2) Kemampuan pimpinan dalam konseptual yang seluruhnya dilaksanakan dalam upaya mempertahankan dan atau meningkatkan kinerja perusahaan.
- b) Fungsi kepemimpinan sebagai komunikator
 - 1) Kemampuan menyampaikan maksud dan tujuan komunikasi
 - 2) Kemampuan pimpinan dalam memahami, mengerti dan mengambil intisari pembicaraan.
- c) Fungsi kepemimpinan sebagai motivator
 - 1) Kemampuan pimpinan mendorong pegawai bekerja sesuai tanggung jawab.
 - 2) Kemampuan pimpinan memberikan sumbangan terhadap keberhasilan pencapaian tujuan organisasi.
- d) Fungsi kepemimpinan sebagai kontroler
 - 1) Kemampuan pimpinan dalam melakukan pengawasan.
 - 2) Kemampuan pimpinan dalam pemakaian sumber daya.

3. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu perusahaan menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai.

Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini.

Untuk lebih memperjelas pengertian dari Kinerja Karyawan, berikut penulis mengutip beberapa definisi yang dikemukakan oleh beberapa ahli :

Sinambela (2019:11) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai berikut, “Kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu”.

Sedangkan Nawawi dalam Tannady (2017:153) berpendapat bahwa, “Kinerja karyawan adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik/material maupun non fisik/non material.”

Kemudian menurut Suparno dalam Tannady (2017:154) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai berikut, “kinerja individu adalah bagian hasil dari kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dan kinerja kelompok”.

Berdasarkan beberapa pendapat beberapa ahli di atas maka peneliti menyimpulkan bahwa Kinerja Karyawan adalah pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggungjawabnya berupa hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecekatan mental, dan sikap sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan.

a. Faktor Kinerja Karyawan

Menurut Simanjuntak dalam Tannady (2017:154) terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1) Kualitas dan kemampuan karyawan

Yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan atau pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental dan kondisi fisik karyawan.

2) Sarana pendukung

Yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi dan teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan karyawan (gaji, jaminan sosial, keamanan kerja).

3) Supra sarana

Yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Menurut Serdamayanti dalam Tannady (2017:155) faktor-faktor yang Mempengaruhi kinerja antara lain:

- a) Sikap dan mental
- b) Pendidikan
- c) Keterampilan
- d) Managementkepemimpinan
- e) Tingkat penghasilan
- f) Gaji dan kesehatan
- g) Jaminan sosial
- h) Iklim kerja

- i) Sarana dan prasarana
- j) Teknologi
- k) Kesempatan berprestasi

b. Indikator Kinerja

Setiap tindakan penilaian terhadap suatu kinerja, dibutuhkan indikator – indikator yang ditetapkan sebelumnya. Untuk itu, sebagai tolak ukur terhadap kinerja pegawai. Indikator kinerja digunakan untuk meyakinkan bahwa kinerja hari demi hari organisasi/unit kerja yang bersangkutan menunjukkan kemampuan dalam rangka atau menuju tujuan dan sasaran yang ditetapkan. Tahap indikator kinerja sulit untuk menilai kinerja (keberhasilan/ketidakberhasilan) kebijakan/program/kegiatan, dan pada akhirnya kinerja organisasi/unit pelaksanaannya. Kinerja karyawan adalah pencapaian hasil kerja para karyawan atas pencapaian tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja. Adapun indikator kinerja menurut Mangkunegara (2019:75) adalah sebagai berikut :

1) Kualitas

Merupakan sikap yang ditunjukkan oleh karyawan berupa hasil kerja dalam bentuk kerapian, ketelitian dan keterkaitan hasil tidak mengabaikan volume pekerjaan di dalam mengerjakan pekerjaan

2) Kuantitas

Merupakan volume kerja yang dihasilkan di bawah kondisi normal. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya beban kerja dan keadaan yang didapat atau dialami pekerja selama bekerja

3) Pelaksanaan Tugas

Diukur dari kesediaan pegawai atau karyawan dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan atau pegawai lain secara vertikal dan horizontal sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik

4) Tanggung jawab

Tanggung jawab, kinerja pegawai juga dapat diukur dari kesediaan karyawan atau pegawai dalam mempertanggungjawabkan pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan, serta perilaku kerjanya

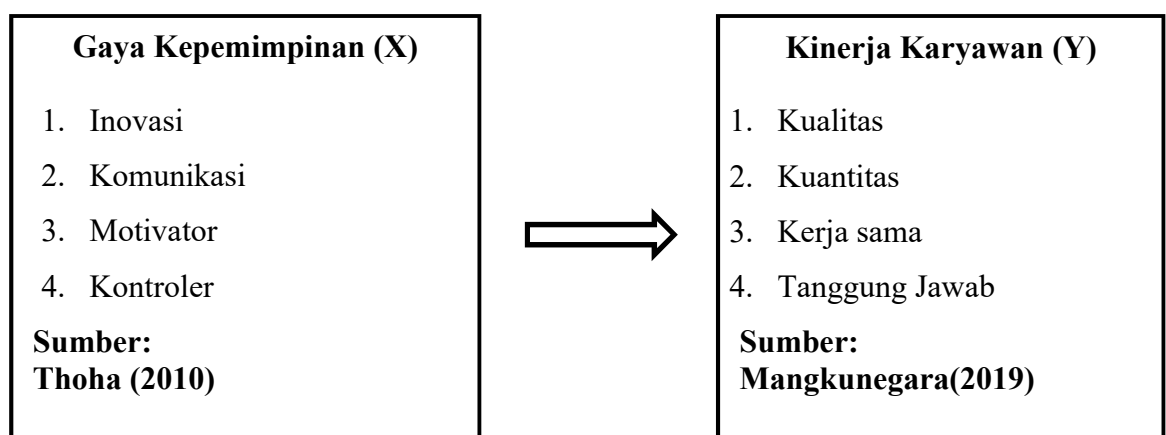
Setelah penelitian terdahulu : Berdasarkan uraian teori mengenai gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memainkan peran penting dalam memengaruhi pencapaian kinerja karyawan. Teori Thoha (2013) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan mencerminkan norma perilaku dalam memengaruhi orang lain, yang dapat muncul dalam berbagai bentuk seperti gaya otoriter, demokratis, atau laissez-faire. Sementara itu, menurut Mangkunegara (2005), kinerja karyawan mencerminkan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan tanggung jawab yang diberikan.

Penelitian ini menggunakan indikator-indikator yang bersumber dari kedua teori tersebut secara operasional, agar mampu mengukur hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan dengan lebih terstruktur dan akurat. Pemilihan teori juga didasarkan pada relevansinya terhadap konteks institusi masyarakat, khususnya Divisi Keamanan Rumah Tahanan Negara, yang memiliki struktur organisasi hierarkis dan tekanan kerja tinggi.

Dengan demikian, Bab 2 ini membentuk dasar konseptual dan kerangka berpikir bagi penelitian, sekaligus menunjukkan kontribusi dalam hal penggunaan teori yang aplikatif dan konteks organisasi yang masih jarang diteliti. Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia, terutama dalam pengembangan kepemimpinan yang efektif di sektor publik dan lembaga pemasyarakatan.

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dikembangkan untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada divisi keamanan di rutan kelas 1 pondok bambu. Gaya kepemimpinan merupakan faktor bebas (variabel otonom), sedangkan Eksekusi Representatif merupakan variabel dependen (variabel bawahan), sehingga hubungan antara faktor bebas dengan variabel dependen dalam pengujian ini digambarkan pada gambar 2.1 di bawah ini:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.3 Pengembangan Hipotesis

Menurut Ridwan (2006:163) hipotesis penelitian adalah hipotesis yang dirumuskan untuk menjawab permasalahan dengan menggunakan teori-teori yang ada hubungannya dengan masalah penelitian dan belum berdasarkan fakta serta dukungan data yang nyata dilapangan. Hipotesis penelitian ini yaitu diduga gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Rutan Kelas I Pondok Bambu. Berdasarkan uraian pada kerangka pemikiran di atas untuk menjawab identifikasi masalah, maka penulis dapat dirumuskan sebagai berikut:

Hipotesis penelitian dan hipotesis statistik adalah dua jenis hipotesis yang sering dibuat peneliti dalam penelitian. Proses menentukan benar atau tidaknya suatu hipotesis dalam sampel yang diteliti disebut dengan pengujian hipotesis penelitian. Jika apa yang dispekulasikan benar-benar terjadi, maka teori eksplorasi akan dibuktikan, begitu pula sebaliknya. Sebaliknya, pengujian hipotesis statistik memerlukan penentuan apakah hipotesis penelitian berbasis data sampel dapat diterapkan pada populasi atau tidak.

Teori ekspresif dapat dicirikan sebagai sebuah dugaan atau solusi sementara terhadap sebuah isu menarik yang berhubungan dengan faktor tunggal/bebas.

Hipotesis penelitian dan statistik:

2.3.1 Pengaruh Variabel Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

a. Hipotesis Penelitian

Melihat gambaran sistem di atas, maka penulis mengambil suatu spekulasi, oleh karena itu sangat beralasan bahwa spekulasi sementara tersebut

berdampak pada variabel Gaya Kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan pada divisi keamanan di rutan kelas 1 pondok bambu.

b. Hipotesis Statistik

Ho: $\rho \leq 0$ menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada divisi keamanan di rutan kelas 1 pondok bambu tidak dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan.

Ha : $\rho > 0$ mengandung arti diduga terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada divisi keamanan di rutan kelas 1 pondok bambu.

2.4 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul, dan Penerbit	Variable dan Jumlah Sampel	Hasil Penelitian
1	Ubaid Alfaruq & Agus Hariyanto (2017) "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Head Office Pt Delta Garda Persada Jakarta" Dosen Pendidikan Ekonomi Universitas Pamulang, dosen00740@unpam.ac.id Karyawan Delta Garda Persada Jakarta Portal Garuda	Variabel X1 (Gaya Kepemimpinan), Variabel X2 (Pengalaman Kerja), Variabel Y (Kinerja Karyawan) 60 Sampel	Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Delta Garda Persada. Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Delta Garda Persada. Gaya kepemimpinan dan Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Delta Garda Persada.

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul, dan Penerbit	Variable dan Jumlah Sampel	Hasil Penelitian
2	Setiyono (2017) “Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Konstruksi PT. Pundikarya Sejahtera Bekasi” ISSN : 2549-6018 (online) ISSN: 1907-7513 (print)	Variabel X1 (Motivasi Kerja), Variabel X2 (Gaya Kepemimpinan), Variabel Y (Kinerja Karyawan) 52 Sampel	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan variabel kompensasi adalah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3	Tomy Sun Siagian & Hazmanan Khair (2018) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening” ISSN 2623-2634 (online)	Variabel X1 (Gaya Kepemimpinan), Variabel X2 (Lingkungan Kerja), Variabel X3 (Kepuasan Kerja), Variable Y (Kinerja Karyawan) 103 Sampel	Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan, kepuasan kerja tidak dapat memediasi lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan.

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul, dan Penerbit	Variable dan Jumlah Sampel	Hasil Penelitian
4	Hamidi, SE., MM. (2018) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Viking Engineering” Volume 5 No.1 Tahun 2018 Print ISSN 25031546	Variabel X1 (Pengaruh Gaya Kepemimpinan), Variabel X2 (Motivasi Kerja), Variabel Y (Kinerja Karyawan) 105 sampel	Berdasarkan penelitian yang telah diuji bahwa masing-masing variable yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi kerja sama-sama berpengaruh signifikan terhadap variable Y yaitu kinerja karyawan.
5	Jarot Ahmad Fadly (2021) “PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INDONESIA EPSON INDUSTRY” p-ISSN: 2338 – 4794 e-ISSN: 2579-7476	Variabel X1 (Pengaruh Kompetensi), Variabel X2 (Motivasi Kerja), Variabel Y (Kinerja Karyawan) 30 Sampel	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi mendukung peningkatan kinerja karyawan PT Indonesia Epson Industry. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan Anggraeni, (2019), Anjani, (2019), Yuningsih dan Ardianti, (2019), dan Dwiyantri, et al. (2019), yang menyatakan bahwa kompetensi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul, dan Penerbit	Variable dan Jumlah Sampel	Hasil Penelitian
6	Choirul Anwar Al, Istiatin, Sudarwati (2021) "LEADERSHIP ROLE TO IMPROVE EMPLOYEE PERFORMANCE" E-ISSN: 2614-1280 P-ISSN 2622-4771	Variable X1 (Leadership), Variable Y (Employee Performance) 20 Sample	Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan dan kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Yayasan Al Abidin Surakarta. Pemimpin yang memberikan transparansi, perhatian, penghargaan, dan dapat menempatkan karyawannya untuk memberikan dampak kenyamanan dan optimalisasi kinerja.
7	Mohammad Lutfi, Siswanto (2018) "A Transformational Leadership and It's Implication on Employee Performance through Organizational Culture and Motivation" ISSN 2549-3604 (Online) ISSN 2549-6972 (Print)	Variable X1 (Transformational Leadership), Variable X2 (Employee Performance), Variable Y (Motivation) 77 Sampel	Hasil penelitian ini membuktikan adanya pengaruh yang signifikan antara kinerja karyawan dan kepemimpinan, kepemimpinan dan kepuasan dengan motivasi kerja sebagai variable mediasi.

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul, dan Penerbit	Variable dan Jumlah Sampel	Hasil Penelitian
8	Roy Sahputra Saragih , Hengki Mangiring Parulian Simarmata (2018) “Leadership, Work Goals and Motivation on Employee Performance” ISSN 1693-7619 ISSN 2580-4170	Variable X1 (Leadership), Variable X2 (Motivation) Variable Y (Kinerja Karyawan) 100 Sample	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan kepuasan terhadap karyawan kinerja dengan motivasi sebagai variabel interferensi. Sampel yang digunakan adalah 100 responden. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara. Analisis data Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur. Hasil penelitian ini membuktikan adanya pengaruh yang signifikan antara kinerja karyawan dan kepemimpinan, kepemimpinan dengan kepuasan, kepemimpinan dengan motivasi kerja kepuasan dengan motivasi kerja karyawan kinerja dengan kepuasan, kinerja karyawan dengan motivasi kerja. Analisis jalur menunjukkan kepemimpinan, kepuasan, dan motivasi kerja mempengaruhi perubahan karyawan variabel kinerja.

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul, dan Penerbit	Variable dan Jumlah Sampel	Hasil Penelitian
9	Suwanto. Jurnal Ekonomi Efektif, Vol. 1, No.2, Februari 2019, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit Telesales Pada Pt Bfi Finance Indonesia Tbk,	Variable X1 (Gaya Kepemimpinan), Variable X2 (Lingkungan Kerja) Variable Y (Kinerja Karyawan) 30 Sample	Gaya kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan unit telesales pada PT BFI Finance TBK. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan unit telesales pada PT BFI Finance TBK. Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan unit telesales pada PT BFI Finance TBK.
10	Bryan Johannes Tampi. Journal "Acta Diurna" Volume III. No.4. Tahun 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado).	Variable X1 (Gaya Kepemimpinan), Variable X2 (Motivasi Kerja) Variable Y (Kinerja Karyawan) 50 Sample	Berdasarkan pengujian hipotesis menggunakan uji T bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian secara simultan dengan menggunakan uji F, menunjukkan bahwa semua variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul, dan Penerbit	Variable dan Jumlah Sampel	Hasil Penelitian
11	Pribadi Darmawan Insan, Ahyar Yuniawan (2016). Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bagian Keperawatan Rsud Tugurejo Semarang).	Variable X1 (Gaya Kepemimpinan), Variable X2 (Lingkungan Kerja) Variable X3 (Kompensasi) Variable X4 (Budaya Organisasi) Variable Y (Kinerja Karyawan) 100 Sample	Berdasarkan penelitian ini, lingkungan kerja, kompensasi dan budaya organisasi pengaruh terhadap kinerja pegawai perawat di RSUD Tugurejo Semarang, sedangkan Gaya kepemimpinan partisipatif tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Keperawatan Tugurejo Rumah Sakit Semarang. Kinerja karyawan dapat dijelaskan secara mandiri Variabel adalah gaya kepemimpinan partisipatif, lingkungan kerja, kompensasi, dan budaya organisasi sebesar 86,5%.

Berdasarkan berbagai penelitian terdahulu sebagaimana dirangkum dalam Tabel 2.4, dapat dilihat bahwa gaya kepemimpinan merupakan variabel yang cukup banyak dikaji dalam hubungannya dengan kinerja karyawan. Namun, sebagian besar studi tersebut dilakukan pada konteks organisasi swasta, seperti perusahaan jasa keamanan, konstruksi, perbankan, dan manufaktur.

Beberapa penelitian juga memasukkan variabel mediasi seperti kepuasan kerja, motivasi, atau budaya organisasi. Penelitian-penelitian ini menunjukkan bahwa efek gaya kepemimpinan terhadap kinerja tidak selalu langsung, dan hasilnya pun bervariasi tergantung konteks, pendekatan teori, dan indikator yang digunakan.

Oleh karena itu, penelitian ini menempati ruang penting karena:

1. Fokus pada institusi publik pemasyarakatan (Rumah Tahanan Negara), yang memiliki karakteristik struktural dan budaya berbeda dengan perusahaan.
2. Menguji hubungan langsung antara gaya kepemimpinan dan kinerja tanpa variabel antara.
3. Menggunakan indikator teoritis eksplisit dari Thoha (2013) dan Mangkunegara (2005).

Hal tersebut menegaskan pentingnya studi ini sebagai pelengkap dan penguat referensi ilmiah pada konteks lembaga publik.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini termasuk dalam dua jenis penelitian, yaitu:

3.1.1 Penelitian Deskriptif

Menurut Sugiyono (2017:35) rumusan masalah deskriptif adalah suatu rumusan masalah yang berkenaan dengan pertanyaan terhadap keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri). Jadi dalam variabel ini peneliti tidak membuat perbandingan variabel itu pada sampel yang lain, dan mencari hubungan variabel itu dengan variabel yang lain. Penelitian semacam ini selanjutnya dinamakan penelitian deskriptif.

3.1.2 Penelitian Asosiatif

Penelitian ini menggunakan desain penelitian Asosiatif klausal, menurut Sugiyono (2017:93) Asosiatif klausal merupakan penelitian yang mencari hubungan atau pengaruh yang bersifat sebab akibat yaitu hubungan variabel bebas Kepemimpinan (X) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y). Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun sebuah teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol dari gejala-gejala yang terjadi. Desain penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3.1 Desain Penelitian

Dari bagan tersebut dapat dilihat bahwa variabel X mempengaruhi variabel Y, dalam penelitian ini yaitu variabel X (Gaya Kepemimpinan) yang mempengaruhi variabel Y (Kinerja Karyawan).

3.2 Konteks Penelitian

3.2.1 Obyek Penelitian

Penelitian ini penulis lakukan pada Jl. Pahlawan Revolusi Rt 04, Rw 03, Pondok Bambu Duren Sawit Jakarta Timur. Penelitian ini dimulai pada bulan Mei 2021.

Perkembangan kepenjaraan di Indonesia terbagi menjadi 2 kurun waktu dimana tiap-tiap kurun waktu mempunyai ciri tersendiri, diwarnai oleh aspek-aspek sosio cultural, politis, ekonomi yaitu:

1. Kurun waktu pelaksanaan pidana hilang kemerdekaan di Indonesia sebelum proklamasi kemerdekaan RI (1872-1945), terbagi dalam 4 periode yaitu:
 - a) Periode kerja paksa di Indonesia (1872-1905). Pada periode ini terdapat jenis hukum pidana, khusus untuk orang Indonesia dan Eropa. Hukum pidana bagi orang Indonesia (KUHP 1872) adalah pidana kerja, pidana denda dan pidana mati. Sedangkan hukum pidana bagi orang Eropa (KUHP 1866) telah mengenal dan dipergunakan pencabutan kemerdekaan (pidana penjara dan pidana kurungan). Perbedaan perlakuan hukuman pidana bagi orang Eropa selalu dilakukan di dalam tembok (tidak terlihat) sedangkan bagi orang Indonesia terlihat oleh umum.

- b) Periode penjara sentral wilayah (1905-1921). Periode pelaksanaan pidana di Indonesia menjelang berlakunya Wetboek Van Strafrecht Voor Nederland Indie (KUHP 1918). Periode ini ditandai dengan adanya usaha-usaha untuk memusatkan penempatan para terpidana kerja paksa di dalam pusat-pusat penampungan wilayah. Pidana kerja lebih dari 1 tahun yang berupa kerja paksa dengan dirantai/ tanpa dirantai dilaksanakan diluar daerah tempat asal terpidana. Kemudian sejak tahun 1905 timbul kebijaksanaan baru dalam pidana kerja paksa dilakukan di dalam lingkungan tempat asal terpidana.
- c) Periode kepenjaraan Hindia Belanda (1921-1942). Periode pelaksanaan pidana di Indonesia setelah berlakunya Wetboek Van Strafrecht Voor Nederland Indie (KUHP 1918). Pada periode ini terjadi perubahan sistem yang dilakukan oleh Hijmans sebagai kepala urusan kepenjaraan Hindia Belanda, ia mengemukakan keinginannya untuk menghapuskan sistem dari penjara-penjara pusat dan menggantikannya dengan struktur dari sistem penjara untuk pelaksanaan pidana, usaha-usaha klasifikasi secara intensif dapat dilaksanakan Hijmans. Pengusulan adanya tempat-tempat penampungan terdiri bagi tahanan dan memisahkan antara terpidana dewasa dan anak-anak, terpidana wanita dan pria.
- d) Periode pelaksanaan pidana di Indonesia dalam periode pendudukan balatentara Jepang (1942-1945). Pada periode ini menurut teori perlakuan narapidana harus berdasarkan reformasi/ rehabilitasi namun dalam kenyataannya lebih merupakan eksploitasi atas

manusia. Para terpidana dimanfaatkan tenaganya untuk kepentingan Jepang. Dalam teori para ahli kepenjaraan Jepang perlu adanya perbaikan menurut umur dan keadaan terpidana. Namun pada kenyataannya perlakuan terhadap narapidana bangsa Indonesia selama periode pendudukan tentara Jepang merupakan lembaran sejarah yang hitam dari sejarah kepenjaraan di Indonesia, hal ini tidak jauh berbeda dengan keadaan sebelumnya (penjajahan Belanda).

2. Kurun waktu kepenjaraan RI, perjuangan kemerdekaan dan karakteristik kepenjaraan nasional (1945-1963), terbagi dalam 3 periode yaitu:
 - a) Periode kepenjaraan RI ke I (1945-1950). Periode ini meliputi 2 tahap yaitu tahap perebutan kekuasaan dari tangan tentara Jepang, perlawanan terhadap usaha penguasaan kembali oleh Belanda dan tahap mempertahankan eksistensi RI. Periode ini ditandai dengan adanya penjara-penjara darurat yaitu penjara yang berisi beberapa orang terpidana yang dibawa serta mengungsi oleh pimpinan penjaranya. Pada umumnya didirikan pada tempat-tempat pengungsian, sebagai tempat menahan orang yang dianggap mata-mata musuh. Adanya penjara darurat dan pengadilan darurat dimaksudkan sebagai bukti kepada dunia luar bahwa pemerintah RI secara de jure dan de facto tetap ada.
 - b) Periode kepenjaraan RI ke II (1950-1960). Periode ini ditandai dengan adanya langkah-langkah untuk merencanakan reglement Penjara yang baru sejak terbentuknya NKRI. Pada periode ini telah

lahir adanya falsafah baru di bidang kepenjaraan yaitu resosialisasi yang pada waktu itu dinyatakan sebagai tujuan yang modern di dunia kepenjaraan internasional.

- c) Periode kepenjaraan RI ke III (1960-1963). Periode ini merupakan periode pengantar dari periode pemasyarakatan berikutnya. Periode ini ditandai dengan adanya kebijaksanaan kepemimpinan kepenjaraan yang berorientasi pada pola social defense yang dicanangkan oleh PBB yaitu integrasi karya terpidana dalam ekonomi nasional, bentuk baru kenakalan remaja dan penanganan jenis-jenis kejahatan yang diakibatkan oleh perubahan-perubahan sosial dan yang menyertai perkembangan ekonomi. Pembinaan menjelang bebas dan perawatan susulan serta pemberian bantuan kepada keluarga terpidana.



1. Sejarah pemasyarakatan di Indonesia terbagi menjadi 3 periode (Dirjen Pemasyarakatan), yaitu:
 - a) Periode pemasyarakatan I (1963-1966)
Periode ini ditandai dengan adanya konsep baru yang diajukan

oleh Dr. Saharjo, SH berupa konsep hukum nasional yang digambarkan dengan sebuah pohon beringin yang melambangkan pengayoman dan pemikiran baru bahwa tujuan pidana penjara adalah pemasyarakatan. Pada konferensi Dinas Direktorat Pemasyarakatan di Lembang Bandung tahun 1964, terjadi perubahan istilah pemasyarakatan dimana jika sebelumnya diartikan sebagai anggota masyarakat yang berguna menjadi pengembalian integritas hidup-kehidupan-penghidupan.

- b) Periode Pemasyarakatan II (1966-1975) Periode ini ditandai dengan pendirian kantor-kantor BISPA (Bimbingan Pemasyarakatan dan Pengentasan Anak) yang sampai tahun 1969 direncanakan 20 buah. Periode ini telah menampakkan adanya trial and error dibidang pemasyarakatan, suatu gejala yang lazim terjadi pada permulaan beralihnya situasi lama ke situasi baru. Ditandai dengan adanya perubahan nama menjadi bina tuna warga.
- c) Periode pemasyarakatan III (1975-sekarang) Periode ini dimulai dengan adanya Lokakarya Evaluasi Sistem Pemasyarakatan tahun 1975 yang membahas tentang sarana peraturan perundang-undangan dan peraturan pelaksanaan sebagai landasan struktural yang dijadikan dasar operasional pemasyarakatan, sarana personalia, sarana keuangan dan sarana fisik. Pada struktur organisasi terjadi pengembalian

nama bina tuna warga kepada namanya semula yaitu pemasyarakatan.

Berdasarkan keputusan Menteri Kehakiman RI No. M.03-PR.07.10 tahun 1999 tentang organisasi dan tata kerja Departemen Kehakiman pasal 486, disebutkan bahwa tugas Direktorat Jendral Kemasyarakatan adalah menyelenggarakan sebagian tugas Departemen Kehakiman di bidang kemasyarakatan, perawatan tahanan dan pengelolaan benda sitaan Negara.

Lembaga Pemasyarakatan merupakan badan pelaksanaan pemasyarakatan yang berdiri sendiri. Dalam struktur organisasi Departemen Kehakiman secara vertical berada di bawah perintah Direktorat Jendral Pemasyarakatan tetapi secara administratif berada di bawah Kanwil Departemen Kehakiman.

Variabel	Rutan
Pengertian	Tempat tersangkut/terdakwa di tahan sementara sebelum keluarnya putusan pengadilan yang berkekuatan hokum tetap, guna menghindari tersangka/terdakwa melarikan diri atau mengulangi perbuatannya
Obyek	Yang menghuni rutan adalah tersangka atau terdakwa
Jangka Waktu	Waktu/lamanya penahanan adalah selama proses penyidikan, penuntutan dan pemeriksaan di sidang pengadilan
Dasar Pemidanaan	Tahanan di tahan di rutan selama proses penyidikan, penuntutan dan pemeriksaan di Pengadilan Negeri, Pengadilan Tinggi dan Mahkamah Agung

1. Tujuan dan Fungsi Rumah Tahanan Negara

Tujuan Rutan adalah pembinaan tahanan selama proses penyidikan, penuntutan, dan pemeriksaan di sidang pengadilan, hingga keluarnya putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap.

Memberikan jaminan perlindungan hak asasi tahanan negara dalam rangka memperlancar proses penyidikan, penuntutan dan pemeriksaan di sidang pengadilan, menunjang kegiatan pembinaan tahanan. Melindungi masyarakat terhadap kejahatan, memberi efek jera agar seseorang tidak melakukan kejahatan lagi dengan cara memperbaiki dan mendidik tahanan, mencegah dan menyembuhkan, perlindungan hak asasi manusia termasuk para pelaku kejahatan.

2. Visi dan Misi

Visi: Mewujudkan Rutan yang mengedepankan pelayanan prima serta memberikan pembinaan dan perlindungan bagi Warga Binaan Rumah Tahanan Negara Kelas I Pondok Bambu

Misi:

- a. Memberikan Pelayanan terbaik bagi Warga Binaan Rumah Tahanan Negara Kelas I Pondok Bambu secara bersih tanpa adanya korupsi kolusi nepotisme atau pungutan liar serta menjunjung tinggi keadilan dan HAM.
- b. Melakukan Pembinaan terhadap Warga Binaan Rumah Tahanan Negara Kelas I Pondok Bambu dengan cara mengembangkan

keahlian dasar yang dimiliki dan Berlandaskan keimanan kepada Tuhan YME.

- c. Memberikan perlindungan dan mengayomi Warga Binaan Rumah Tahanan Negara Kelas I Pondok Bambu agar mereka merasa aman dan nyaman dalam melaksanakan pembinaan.
- d. Memenuhi Hak hak Warga Binaan Rumah Tahanan Negara Kelas I Pondok Bambu

3. Struktur Organisasi

- a. Pimpinan

Setiap rutan dipimpin oleh seorang kepala

- b. Klasifikasi

Berdasarkan atas kapasitas dan lokasi, rutan diklasifikasikan dalam 3 kelas, yaitu:

- 1) Rutan Kelas I
- 2) Rutan Kelas IIA
- 3) Rutan Kelas IIB

Klasifikasi rutan ke dalam tiga kelas ini menentukan struktur organisasi yang terdapat dalam rutan itu sendiri.

Struktur organisasi Rutan Kelas I terdiri dari:



Gambar 3.2 Struktur Organisasi

Sumber : Dokumentasi pribadi

Divisi keamanan yang dimaksud merupakan seluruh petugas pengamanan pada Rutan Kelas I Pondok Bambu yang bertanggung jawab penuh atas stabilitas, ketertiban, dan keselamatan di lingkungan rutan. Para petugas di divisi ini dihadapkan pada tekanan kerja yang tinggi, risiko konflik, serta kebutuhan akan koordinasi yang ketat dalam menjaga keamanan dan mengelola situasi darurat.

Dalam konteks ini, peran gaya kepemimpinan pimpinan divisi menjadi sangat penting. Gaya kepemimpinan yang diterapkan akan memengaruhi iklim kerja, disiplin, dan semangat kerja para petugas keamanan. Pemimpin yang mampu bersikap tegas namun empatik, serta mendorong komunikasi yang terbuka dan transparan, cenderung lebih berhasil menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang otoriter atau tidak konsisten bisa menimbulkan

3.4 Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Satuan Objek Penelitian

Pengertian obyek penelitian yang dikemukakan oleh sugiyono (2013:65) nilai, skor atau ukuran yang berbeda untuk unit atau individu yang berbeda atau merupakan konsep yang lebih dari satu nilai. Pada penelitian ini peneliti ingin mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Keamanan di Rutan Kelas I Pondok Bambu

3.4.2 Populasi dan Sampel

1. Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2015:61), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu, yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian skripsi ini dibatasi ruang lingkungannya, yaitu hanya melibatkan karyawan pada Divisi Keamanan di rutan kelas I pondok bambu yang berjumlah 40 orang.

2. Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:150), teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik sampling jenuh yang mana menurut Sugiyono (2017:156), sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Jumlah karyawan pada divisi keamanan sebanyak 40 orang, maka semua karyawan yang ada pada divisi keamanan di rutan kelas I pondok bambu akan dijadikan sebagai sampel penelitian.

3.4.3 Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2017:147) Analisis data adalah kegiatan yang merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul.

Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang di teliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah di ajukan.

Berdasarkan data yang sudah di peroleh, kemudian di kumpulkan untuk menguji kebenaran hipotesis dan untuk analisis atau uji keakuratan data. Maka, metode analisis dan teknik yang di ambil untuk menguji keakuratan data.

Teknik pengumpulan data yang di gunakan oleh penulis dalam melakukan penelitian ini adalah:

a. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2017:230) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik

pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Di dalam penelitian ini, sesuai dengan pemaparan diatas, peneliti mengumpulkan data dengan cara membagikan kuesionar/angket tertutup dimana responden hanya memilih jawaban yang sudah disediakan. Adapun skala yang digunakan peneliti didalam instrumen ini adalah skala likert. Skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

b. Observasi

Larry Cristensen dalam Sugiyono (2017:235) dalam penelitian, observasi diartikan sebagai pengamatan terhadap pola perilaku manusia dalam situasi tertentu, untuk mendapatkan informasi tentang fenomena yang diinginkan.

3.4.4 Operasionalisasi dan Pengukuran Variabel

Menurut Sugiyono (2017:38) variabel penelitian pada dasarnya adalah “segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari”.

Menurut Sugiyono (2017:102) instrumen penelitian adalah “suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati”. Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian.

Menyusun instrumen merupakan langkah penting dalam pola prosedur penelitian. Instrumen berfungsi sebagai alat bantu dalam mengumpulkan data yang diperlukan. Bentuk instrumen berkaitan dengan metode pengumpulan data. Misal metode wawancara, metode kuesioner, metode observasi, dan metode dokumentasi.

Instrumen yang dipergunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner yang peneliti susun sendiri berdasarkan operasional variabel yang telah disusun terlebih dahulu.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dimaksudkan untuk menghasilkan data yang akurat yaitu dengan menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2017:93) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan jenis instrumen kuesioner dengan pemberian skor sebagai berikut:

Tabel 3.2
Instrumen Penelitian

No.	Alternatif Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu-ragu (R)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2017:169)

Instrumen penelitian yang menggunakan skala likert dapat dibuat dalam bentuk *checklist* ataupun pilihan ganda. Dengan menggunakan

skala likert, maka variabel yang akan di ukur dan dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan-pertanyaan.

Berikut tabel operasionalisasi variabel:

Tabel 3.3
Operasional Variabel Gaya Kepemimpinan

No.	Variabel	Dimensi	Indikator
1	Gaya Kepemimpinan	1. Inovasi	1. Kemampuan pimpinan dalam berinovasi 2. Kemampuan pimpinan dalam konseptual yang seluruhnya dilaksanakan dalam upaya mempertahankan dan atau meningkatkan kinerja perusahaan
		2. Komunikasi	1. Kemampuan menyampaikan maksud dan tujuan komunikasi 2. Kemampuan pimpinan dalam memahami, mengerti dan mengambil intisari pembicaraan
		3. Motivasi	1. Kemampuan pimpinan mendorong pegawai bekerja sesuai tanggung jawab Mampu Mengendalikan Bawahannya 2. Kemampuan pimpinan memberikan sumbangan terhadap keberhasilan pencapaian tujuan organisasi.
		4. kontrol	1. Kemampuan pimpinan dalam melakukan pengawasan 2. Kemampuan pimpinan dalam pemakaian sumber daya.

Thoha (2010:52)

Tabel 3.4
Operasional Variabel Kinerja Karyawan

No	Variabel	Dimensi	Indikator
	Kinerja Karyawan	1. Kualitas	1. Kepastian Dalam Melaksanakan Tugas 2. Ketelitian Dalam Menyelesaikan Proses Pekerjaan
		2. Kuantitas	1. Kecepatan Dalam Menyelesaikan Tugas 2. Kemampuan Dalam Menyelesaikan Proses Pekerjaan
		3. Pelaksanaan Tugas	1. Melaksanakan tugas sesuai SOP 2. Mengambil Giliran dan Berbagi Tugas
		4. Tanggung Jawab	1. Mengerjakan Tugas Dengan Baik Dan Tepat Waktu 2. Tanggung Jawab Terhadap Pekerjaan

Mangkunegara (2019:75)

a. Variabel, Dimensi, dan Indikator X

Menurut Sugiyono (2017:39) variabel bebas adalah “variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)”.

Variabel Independen (X) yaitu gaya kepemimpinan menurut Thoha (2010:52) yaitu:

1) Inovasi

Kemampuan pimpinan dalam mendorong cara-cara baru, kreativitas, dan pembaruan dalam bekerja. Gaya kepemimpinan yang inovatif akan mempengaruhi cara kerja bawahan dalam menyelesaikan tugas dengan pendekatan yang lebih adaptif.

2) Komunikasi

Cara pimpinan menyampaikan informasi, instruksi, dan umpan balik kepada bawahannya secara efektif dan terbuka. Komunikasi

yang baik akan menciptakan hubungan kerja yang sehat dan memperkuat koordinasi.

3) Motivasi

Kemampuan pimpinan dalam memberikan dorongan secara psikologis maupun material agar pegawai bekerja dengan semangat dan produktif. Pemimpin yang mampu memotivasi akan meningkatkan partisipasi karyawan.

4) Kontrol

Sejauh mana pimpinan melakukan pengawasan dan pengendalian terhadap pekerjaan bawahannya. Kontrol yang baik akan memastikan pekerjaan sesuai dengan standar dan tujuan organisasi.

Menurut Sugiyono (2017:39) variabel terikat Merupakan “variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas”.

b. Variabel, Dimensi, dan Indikator Y

Variabel dependen (Y) yaitu kinerja karyawan dengan indikator yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2019:75), yaitu:

1) Kualitas

Tingkat ketepatan, akurasi, dan nilai guna dari hasil pekerjaan yang dilakukan karyawan. Kualitas mencerminkan seberapa baik pekerjaan diselesaikan sesuai standar.

2) Kuantitas

Jumlah hasil kerja yang mampu diselesaikan dalam waktu tertentu. Ini mencerminkan produktivitas karyawan.

3) Kerja Sama

Kemampuan karyawan dalam bekerja sama dengan rekan kerja, atasan, dan pihak lain dalam organisasi. Ini penting untuk efektivitas tim dan kelancaran operasional.

4) Tanggung Jawab

Kesanggupan karyawan dalam menerima tugas serta menyelesaikannya dengan rasa tanggung jawab yang tinggi.

Indikator ini mencerminkan loyalitas dan kedewasaan kerja.

3.5 Teknik Analisis Data

Dalam melakukan penelitian ini terdapat dua jenis data yang digunakan, dan jenis data yang digunakan adalah: (1) Data sekunder, Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui studi dokumentasi yang umumnya berisikan mengenai informasi dan teori-teori yang digunakan untuk mendukung penelitian, seperti buku-buku, jurnal, tabloid maupun internet yang berhubungan dengan variabel penelitian. Dan (2) Data Primer, Data primer merupakan data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti dari sumber utama untuk kemudian diolah dan dianalisis. Data primer dalam penelitian ini berupa hasil pengisian kuesioner, observasi dan hasil wawancara yang dilakukan penulis sebagai data pendukung.

Sugiyono (2017:147) menyatakan bahwa analisis data adalah suatu proses yang berlangsung setelah pengumpulan data dari seluruh responden atau sumber data lainnya. Latihan pemeriksaan informasi adalah mengumpulkan informasi berdasarkan faktor dan jenis responden, menyusun informasi berdasarkan faktor dari seluruh responden, memasukkan informasi untuk setiap variabel yang dipertimbangkan,

melakukan perhitungan untuk menjawab definisi permasalahan, dan menyelesaikan estimasi untuk menguji spekulasi yang telah ada. telah diusulkan.

Berdasarkan informasi yang telah diperoleh, kemudian dikumpulkan untuk menguji realitas spekulasi dan untuk pemeriksaan atau pengujian kebenaran informasi tersebut. Dengan cara ini, strategi dan prosedur ilmiah diambil untuk menguji keakuratan informasi.

3.5.1 Analisis Deskriptif Penelitian

Seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2017:147)

Spellbinding Examination adalah “wawasan yang digunakan untuk membedah informasi dengan cara menggambarkan atau menguraikan informasi yang telah dikumpulkan tanpa mengharapkan kesimpulan umum atau spekulasi.”

Sesuai Sugiyono (2017:148) Pertunjukan informasi dalam menjelaskan ujian melalui tabel, diagram, pie outline, piktogram, modulus olah raga, tengah, mean (perkiraan kecenderungan fokus), menghitung desil, persentil, menghitung penyebaran informasi melalui olah raga titik tengah. terlebih lagi, deviasi standar, dan selanjutnya perhitungan laju.

3.5.2 Distribusi Frekuensi Data Kuantitatif

Langkah-langkah berikut digunakan untuk mengklasifikasikan data yang disusun dalam kelompok atau kelas interval dengan menggunakan frekuensi data kuantitatif:

1. Menentukan rentang kelas

$$R = \text{data terbesar} - \text{data terkecil}$$

2. Menentukan banyak kelas interval

$$BK = 1 + (3,3 \log n)$$

3. Menentukan panjang kelas interval

$$\underline{P} = \frac{R}{BK}$$

$$BK$$

P : Panjang kelas interval

R : Range

BK : Banyak Kelas Interval

4. Memilih nilai ujung bawah kelas interval pertama

3.5.3 Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Hasil Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2015:430) Validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Untuk menguji validitas instrumen dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis faktor yang dikembangkan dalam SPSS (statistical product and service solution) yaitu teknik statistik yang dapat digunakan untuk menggambarkan hubungan antar item setiap faktor dalam variabel. Uji validitas penelitian ini menggunakan *corellasi product moment*. Item yang memiliki korelasi positif dengan skor total serta skor korelasi tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut memiliki validitas yang tinggi pula.

Uji validitas dalam penelitian ini yaitu untuk menggambarkan variabel gaya kepemimpinan (X) dan kinerja karyawan (Y). Uji validitas instrumen dalam penelitian ini dengan menggunakan metode pengujian validitas isi dengan analisis item, yaitu dengan mengkorelasikan antara skor butiran instrumen dengan skor total. Penelitian ini menggunakan rumus validitas sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{N \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\} \{N \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}}$$

Dimana:

r_{xy} : Koefisien korelasi antara variable X dan Y

n : Jumlah responden uji coba

y : Skor tiap item

n : Skor seluruh item responden

Kriteria pengujian apabila r hitung $>$ r tabel, maka item soal tersebut valid dan sebaliknya jika r hitung $<$ r tabel, maka angket pengukuran atau angket tersebut tidak valid. Dasar pengambilan kriteria dalam uji validitas adalah sebagai berikut:

- 1) Jika skor r hasil positif, serta r hasil lebih besar dari r tabel maka butir atau variabel tersebut valid.
- 2) Apabila skor r hasil negatif dan r hasil lebih kecil dari r tabel maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

Syarat minimum untuk validitas adalah jika $r = 0,3$. Jika korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3, maka butir dalam instrument tersebut dinyatakan tidak valid.

2. Hasil Uji Realibilitas

Reliabilitas menunjukkan kepada suatu pengertian bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Untuk mengetahui tingkat reliabilitas kuesioner maka digunakan rumus cronbach alpha, sebagai berikut:

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \left\{ 1 - \frac{\Sigma Si}{St} \right\}$$

Dimana:

r_{11} : Reliabilitas instrumen

k : Jumlah item

ΣS : Jumlah varian skor tiap-tiap item

S_t : Varians total

Untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan besar atau kecil, maka dapat berpedoman pada ketentuan berikut:

Tabel 3.5
Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono (2015:287)

Suatu instrumen penelitian dikatakan mempunyai skor reliabilitas yang tinggi, jika tes yang dibuat mempunyai hasil yang konsisten dalam mengukur yang hendak diukur. Kriteria suatu instrument penelitian dikatakan reliabel bila koefisien reliabilitas $> 0,6$. Jika koefisien Cronbach's alpha kurang dari 0,6 maka instrument tersebut tidak reliabel. Dan untuk menguji validitas dan reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan SPSS versi 25.

3.5.4 Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik, merupakan persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier berganda yang berbasis *Ordinary Least*

Square (OLS). Seluruh uji asumsi klasik dalam penelitian ini akan di olah dengan SPSS Jenis asumsi klasik yang sering di gunakan yaitu uji *multikolinearitas*, uji *heteroskedastisitas*, uji normalitas, uji *autokorelasi* dan uji *linearitas*. Peneliti hanya menggunakan uji normalitas, uji lineari tas dan uji *heteroskedasitas* dalam uji asumsi klasik ini. Pengujian ini dilakukan untuk menguji kualitas data sehingga data diketahui keabsahannya dan menghindari terjadinya estimasi bias. Berikut ini beberapa uji Analisa data yang penulis gunakan untuk melakukan penelitian ini:

1. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah distribusi variabel terkait untuk setiap variabel bebas tertentu berdistribusi normal atau tidak dalam model regresi linear, asumsi ini ditunjukkan oleh skor eror yang berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistic.

Uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan Test Normality Kolmogorov-Smirnov, menurut Singgih Santosa (2012:393) dasar pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan probabilitas (*Asymtotic Significanted*), yaitu:

- 1) Jika probabilitas $> 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah normal.
- 2) Jika probabilitas $< 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal.

2. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Scatter-Plot

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model relaps terdapat perbedaan skor yang tersisa dari satu persepsi ke persepsi berikutnya. Salah satu cara untuk membedakan apakah terdapat efek samping heteroskedastisitas pada model relaps adalah dengan menyelesaikan uji Glejser. Uji heteroskedastisitas uji Glejser didasarkan pada kriteria sebagai berikut: 1) Jika skor signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05 maka model regresi tidak menunjukkan tanda-tanda heteroskedastisitas. 2) Kesimpulannya model regresi menunjukkan tanda-tanda heteroskedastisitas jika nilai signifikansi (Sig.) kurang dari 0,05

3.5.5 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Satu variabel bebas dan satu variabel terikat, baik secara fungsional maupun sebab akibat. Model komputasi relaps lurus terhubung dapat ditentukan dengan menggunakan persamaan (Ghozali, 2021):

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y : Variabel terikat (Kinerja Karyawan)

X : Variabel bebas (Disiplin Kerja)

a : Konstanta

b : Koefisien regresi

dimana rumus a dan b sebagai berikut:

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

3.5.6 Analisis Hipotesis

1. Hasil Uji Koefisien Korelasi

Apabila data kedua variabel berbentuk interval atau rasio dan sumber data dari dua variabel atau lebih sama, maka teknik korelasi ini digunakan untuk mencari hubungan dan menunjukkan hipotesis adanya hubungan antara dua variabel (Sugiyono, 2015: 228):

$$r_{xy} = \frac{n\sum XiYi - (\sum Xi)(\sum Yi)}{\sqrt{\{n\sum Xi^2 - (\sum Xi)^2\} \{n\sum Yi^2 - (\sum Yi)^2\}}}$$

Keterangan:

r : Koefisien korelasi

n : Jumlah sampel

X : Variabel independen (bebas)

Y : Variabel Dependen (terikat)

Kriteria pengujian uji t yang digunakan adalah:

- 1) Hubungan positif terjalin jika r lebih besar dari 0, yaitu semakin tinggi nilai variabel X maka semakin tinggi nilai variabel Y, atau semakin rendah nilai variabel X maka semakin rendah nilai variabel Y.
- 2) Jika nilai $r < 0$ berarti telah terjadi hubungan negatif, yaitu semakin kecil nilai variabel X maka semakin kecil pula nilai variabel Y. Atau nilai variabel Y sebanding dengan nilai variabel X.

- 3) Jika nilai $r = 1$ berarti telah terjadi hubungan ideal antara faktor X dan Y.
- 4) Menurut Sugiyono (2015:231), pedoman berikut harus diikuti ketika menafsirkan koefisien korelasi:

Tabel 3.6
Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2015: 231)

2. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kapasitas model dibingkai untuk memahami keragaman faktor otonom. Skor koefisien determinasi R^2 berkisar antara 0 sampai dengan 1. Menurut Imam Ghozali (2012): 97, skor koefisien determinasi (R^2) yang rendah menunjukkan bahwa variabel independen memberikan hampir seluruh informasi yang diperlukan untuk memprediksi variabel dependen.

Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen Disiplin Kerja (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Apabila koefisien jaminan (R^2) semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel otonom (X) terhadap variabel dependen (Y) sangat besar. Kemudian lagi, jika koefisien jaminan (R^2) semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan

bahwa pengaruh variabel otonom terhadap variabel ketergantungan kecil. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui komitmen variabel otonom (Disiplin Kerja) terhadap variabel reliant (Eksekusi Representatif), sehingga digunakan resep: $KD = r^2 \times 100$ persen.

3.5.7 Hasil Uji T

Uji t digunakan dalam analisis regresi linier sederhana ini untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (Y) secara parsial atau sendiri-sendiri. Menurut Sugiyono (2015:300), uji hipotesis uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel (X) terhadap variabel (Y):

$$t = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Keterangan:

r : Koefisien korelasi
t : Skor korelasi
n : Jumlah data

Kriteria pengujian uji t yang digunakan adalah:

- 1) H_0 ditolak dan H_a diterima apabila t hitung lebih besar dari t tabel, hal ini menunjukkan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- 2) H_0 diterima dan H_a ditolak jika t hitung lebih kecil dari t tabel, hal ini menunjukkan bahwa variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian

Obyek penelitian ini dilakukan di Rumah Tahanan Negara Kelas I Pondok Bambu yang merupakan Unit Pelaksana Teknis dari Divisi Pemasyarakatan yang berlokasi di Jl. Pahlawan Revolusi Pondok Bambu Jakarta Timur. Obyek ini dipilih karena memiliki karakteristik yang relevan dengan permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini, khususnya dalam hal Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Selama beberapa tahun terakhir hal ini telah menunjukkan perkembangan yang positif, khususnya dari segi kinerja karyawan, sehingga layak dijadikan fokus kajian untuk menggali lebih dalam tentang fenomena yang terjadi di dalamnya.

1. Gambaran Umum Rumah Tahanan Negara

Rumah Tahanan Negara Negara adalah tempat tersangka atau terdakwa ditahan selama proses penyidikan, penuntutan, dan pemeriksaan di sidang pengadilan di Indonesia. Bangunan Rumah Tahanan Negara adalah sarana berupa bangunan dan lahan yang diperuntukkan sebagai penunjang kegiatan pembinaan yang terdiri dari RUTAN kelas I dan RUTAN kelas II. Pola Bangunan Unit Pelaksana Teknis Penahanan, selanjutnya disebut UPT Penahanan, adalah pedoman untuk menentukan kebutuhan tanah dan bangunan pada pada Unit Pelaksana Teknis Penahanan. Pola Bangunan sebagaimana dimaksud bertujuan untuk mendapatkan keseragaman dalam memenuhi kebutuhan yang meliputi bentuk, jenis dan ukuran sarana Rutan. Unit Pelaksana Teknis mempermudah dalam penyusunan kebutuhan yang

diperlukan, demi tercapainya tertib administrasi pengelolaan sarana Unit Pelaksana Teknis, serta memperlancar koordinasi dan komunikasi, baik dalam Unit Pelaksana Teknis maupun dengan instansi terkait, yang pada akhirnya akan meningkatkan keamanan, ketertiban, ketentraman dalam pelaksanaan tugas. Secara umum, Rutan memiliki fungsi sebagai berikut :

Variabel	Rutan
Pengertian	Tempat tersangkat/terdakwa di tahan sementara sebelum keluarnya putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap, guna menghindari tersangka/terdakwa melarikan diri atau mengulangi perbuatannya
Obyek	Yang menghuni rutan adalah tersangka atau terdakwa
Jangka Waktu	Waktu/lamanya penahanan adalah selama proses penyidikan, penuntutan dan pemeriksaan di sidang pengadilan
Dasar Pemidanaan	Tahanan di tahan di rutan selama proses penyidikan, penuntutan dan pemeriksaan di Pengadilan Negeri, Pengadilan Tinggi dan Mahkamah Agung

2. Identifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Distribusi frekuensi responden penelitian adalah sebagai berikut, berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 4.1
Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	10	25%
Perempuan	30	75%
Jumlah	40	100%

Sumber Data: Divisi Keamanan Di Rutan Kelas I Pondok Bambu, 2021 (data diolah)

Dalam ulasan ini terdapat 25% responden laki-laki dan 75% perempuan. Berdasarkan jumlah tersebut, mayoritas responden penelitian adalah perempuan. Karena peneliti hanya melihat gender dari jawaban secara keseluruhan, maka gender tidak berpengaruh terhadap preferensi jawaban. Dimana peneliti membagikan sejumlah kuesioner kepada para karyawan di Divisi Keamanan Di Rutan Kelas I Pondok Bambu.

3. Identifikasi Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan tingkat usia mereka, apropriasi kekambuhan responden eksplorasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2
Data Responden Berdasarkan Usia

Kategori	Frekuensi	Presentase %
25 – 30 tahun	9	23%
31 – 35 tahun	24	60%
> 36 tahun	7	17%
Jumlah	40	100%

Sumber Data: Divisi Keamanan Di Rutan Kelas I Pondok Bambu, 2021 (data diolah)

Dilihat dari usianya, sebagian besar responden eksplorasi berusia 31-35 tahun, yaitu sebanyak 24 orang (60%). Sedangkan pada umur 25-30 tahun sebanyak 9 orang (23%). Kemudian pada usia >36 tahun berjumlah 7 orang (17%). Hal ini menunjukkan bahwa responden pada usia tersebut di bagian divisi keamanan di rutan kelas 1 pondok bambu masih produktif dalam bekerja, dan diharapkan karyawan tersebut dapat memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan.

4. Identifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan tingkatan pendidikan terkini, frekuensi sosialisasi responden eksplorasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3
Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Kategori	Frekuensi	Presentase %
SMA/SMK	0	0%
D3	7	18%
S1	33	82%
Jumlah	40	100%

Sumber Data: Divisi Keamanan Di Rutan Kelas I Pondok Bambu, 2021 (data diolah)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan di bagian divisi keamanan di rutan kelas 1 pondok bambu merupakan karyawan lulusan SMA/SMK, yang berjumlah 0 orang atau sebanyak 0%. Sisanya adalah karyawan lulusan Diploma, yaitu sebanyak 7 orang atau sebesar 18% dan karyawan dengan lulusan S1 atau sarjana sebanyak 33 orang atau sebesar 82% dari keseluruhan jumlah responden.

5. Identifikasi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Dilihat dari tingkat masa kerja, distribusi frekuensi responden penelitian sebagai berikut:

Tabel 4.4
Data Responden Berdasarkan Masa Kerja

Kategori	Frekuensi	Presentase %
0-1 tahun	0	0%
2-5 tahun	12	30%
6-9 tahun	20	50%
>10 tahun	8	20%
Jumlah	40	100%

Sumber Data: Divisi Keamanan Di Rutan Kelas I Pondok Bambu, 2021 (data diolah)

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan bagian Divisi Keamanan Di Rutan Kelas I Pondok Bambu sudah bekerja selama 2-5 tahun, yaitu sebanyak 12 orang atau sebesar 30%. Karyawan yang sudah bekerja

selama 6-9 tahun sebanyak 20 orang, atau sebesar 50%, dan untuk karyawan >10 tahun sebanyak 8 orang, atau sebesar 20% dan karyawan yang baru bergabung 0-1 tahun, yaitu sebanyak 0 orang, atau sebesar 0%.

4.1.2 Statistik Deskriptif

1. Hasil Data Responden

Hasil data responden diambil melalui kuesioner kemudian diolah oleh peneliti dengan hasil yang sudah diisi oleh responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5
Hasil Data Responden Gaya Kepemimpinan (X)

No Responden	Jumlah	Rata-rata
1	93	5,17
2	85	4,72
3	92	5,11
4	92	5,11
5	85	4,72
6	92	5,11
7	84	4,67
8	92	5,11
9	92	5,11
10	91	5,06
11	92	5,11
12	85	4,72
13	92	5,11
14	107	5,94
15	92	5,11
16	91	5,06
17	85	4,72
18	93	5,17
19	85	4,72
20	107	5,94
21	85	4,72
22	91	5,06
23	93	5,17
24	93	5,17
25	92	5,11
26	72	4,00
27	83	4,61

No Responden	Jumlah	Rata-rata
28	90	5,00
29	85	4,72
30	106	5,89
31	93	5,17
32	92	5,11
33	92	5,11
34	88	4,89
35	107	5,94
36	92	5,11
37	96	5,33
38	106	5,89
39	99	5,50
40	107	5,94
Jumlah	3,689	5,12

Sumber Data: Divisi Keamanan Di Rutan Kelas I Pondok Bambu, 2021 (data diolah)

Hasil jumlah interval kelas dan tingkat hubungan variabel Gaya

Kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. **Interval Kelas (R)** = **Data Terbesar – Data Terkecil**
= 5,94 – 4,00
= 1,94
2. **Banyaknya Kelas (K)** = $1+3,3 \text{ Log } n$
= $1+3,3 \text{ log } 40$
= $1+3,3 (1,602)$
= 1+5,286
= **6,286 dibulatkan menjadi 6**
3. **Lebar Kelas (I)** = R / K
= $1,94 / 6$
= **0,32**

Tabel 4.6
Interval Kelas Variabel Gaya Kepemimpinan

Kelas	Interval	Keterangan
Kelas I	4,00-4,32	KURANG BAIK
Kelas II	4,33-4,65	CUKUP BAIK
Kelas III	4,66-4,98	BAIK
Kelas IV	4,99-5,31	SANGAT BAIK
Kelas V	5,32-5,64	SEMPURNA
Kelas VI	5,65-5,97	SANGAT SEMPURNA

Berdasarkan hasil tabel 4.6 yang dapat diketahui nilai rata-rata pada variabel X adalah 5,12 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan pada karyawan bagian Divisi Keamanan Di Rutan Kelas I Pondok Bambu adalah **Sangat Baik**, karena nilai 5,12 berada pada rank **4,99 – 5,31**.

Tabel 4.7
Hasil Data Responden Kinerja Karyawan (Y)

No Responden	Jumlah	Rata-rata
1	95	5,28
2	96	5,33
3	97	5,39
4	94	5,22
5	95	5,28
6	98	5,44
7	95	5,28
8	96	5,33
9	97	5,39
10	100	5,56
11	94	5,22
12	102	5,67
13	96	5,33
14	120	6,67
15	96	5,33
16	96	5,33
17	96	5,33

No Responden	Jumlah	Rata-rata
18	96	5,33
19	96	5,33
20	120	6,67
21	96	5,33
22	96	5,33
23	95	5,28
24	98	5,44
25	96	5,33
26	76	4,22
27	94	5,22
28	92	5,11
29	96	5,33
30	114	6,33
31	96	5,33
32	95	5,28
33	95	5,28
34	96	5,33
35	120	6,67
36	96	5,33
37	98	5,44
38	115	6,39
39	114	6,33
40	119	6,61
Jumlah	3,972	5,52

Sumber Data: Divisi Keamanan Di Rutan Kelas I Pondok Bambu, 2021 (data diolah)

Hasil jumlah interval kelas dan tingkat hubungan variabel Kinerja

Karyawan adalah sebagai berikut:

1. **Interval Kelas (R)** = Data Terbesar – Data Terkecil
= 6,67 – 4,22
= 2,44
2. **Banyaknya Kelas (K)** = $1+3,3 \text{ Log } n$
= $1+3,3 \text{ log } 40$
= $1+3,3 (1,602)$
= 1+5,286
= **6,286 dibulatkan menjadi 6**

$$\begin{aligned}
 3. \text{ Lebar Kelas (I)} &= R / K \\
 &= 2,44 / 6 \\
 &= 0,41
 \end{aligned}$$

Tabel 4.8
Interval Kelas Kinerja Karyawan

Kelas	Interval	Keterangan
Kelas I	4,22-4,63	KURANG BAIK
Kelas II	4,64-5,05	CUKUP BAIK
Kelas III	5,06-5,47	BAIK
Kelas IV	5,48-5,89	SANGAT BAIK
Kelas V	5,90-6,31	SEMPURNA
Kelas VI	6,32-6,73	SANGAT SEMPURNA

Berdasarkan hasil tabel 4.8 yang dapat diketahui nilai rata-rata pada variabel Y adalah 5,52 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan bagian Divisi Keamanan Di Rutan Kelas I Pondok Bambu adalah **Sangat Baik**, karena nilai 5,52 berada pada rank **5,48 – 5,89**.

4.1.3 Pengujian Instrumen Penelitian

1. Hasil Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Dalam pengujian validitas ini menggunakan SPSS 25.0 kemudian peneliti menggunakan semua sampel yaitu sebanyak 40 responden. Item kuesioner dinyatakan valid dengan cara melihat r hitung dan selanjutnya dibandingkan dengan r tabel pada taraf signifikan 0,05 (signifikansi 5%). Berikut ini hasil pengujian validitas variabel X dan variabel Y adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X)

NO	PERNYATAAN	r hitung	r tabel	Keterangan
INOVASI				
Kemampuan pimpinan dalam berinovasi				
1	Selalu memberikan perubahan ke arah yang lebih baik melalui contoh yang diaplikasikan	0,834	0,312	Valid
2	Memecahkan permasalahan yang terjadi melalui cara yang lebih sederhana	0,861	0,312	Valid
3	Atasan mempertimbangkan resiko yang terjadi apabila melakukan pengambilan keputusan baik dalam hal apapun	0,526	0,312	Valid
Upaya mempertahankan dan atau meningkatkan kinerja perusahaan				
4	Melakukan evaluasi dan masukan terkait kinerja karyawan	0,470	0,312	Valid
5	Mengkaji permasalahan lapangan yang ditemukan sebagai pembelajaran kedepannya	0,830	0,312	Valid
MOTIVASI				
Kemampuan pimpinan mendorong pegawai bekerja sesuai tanggung jawab				
6	Selalu memberikan motivasi untuk mencapai target	0,895	0,312	Valid
7	Atasan berkomunikasi terkait jobdesk yang telah dikerjakan	0,884	0,312	Valid
8	Atasan selalu memberikan solusi terhadap masalah yang dihadapi karyawan	0,661	0,312	Valid
Kemampuan pimpinan memberikan sumbangan terhadap keberhasilan pencapaian tujuan organisasi				
9	Atasan memberikan reward bagi beberapa karyawan terbaik	0,840	0,312	Valid
10	Atasan memberikan pujian bagi karyawan terbaik dan menjadi percontohan	0,891	0,312	Valid
11	Dalam situasi genting, atasan mengeluarkan dana talang pribadi dalam kepentingan organisasi	0,895	0,312	Valid
KOMUNIKASI				
Kemampuan menyampaikan maksud dan tujuan komunikasi				
12	Atasan mampu menyampaikan gagasan, perasaan ataupun pemikirannya kepada anggotanya	0,626	0,312	Valid
13	Atasan mampu berkomunikasi dengan baik kepada anggotanya dalam memecahkan suatu permasalahan	0,895	0,312	Valid
14	Komunikasi yang baik antara sesama atasan dan bawahan demi mencapai keberhasilan dalam bekerja	0,609	0,312	Valid
Kemampuan pimpinan dalam memahami, mengerti dan mengambil intisari pembicaraan				

NO	PERNYATAAN	r hitung	r tabel	Keterangan
15	Dalam situasi tertentu atasan tanggap dalam berkomunikasi terkait permasalahan di lapangan	0,888	0,312	Valid
16	Atasan berinteraksi dengan seluruh karyawan tanpa terkecuali	0,502	0,312	Valid
17	Instruksi jelas dan dapat dipahami karyawan	0,552	0,312	Valid
KONTROL				
Kemampuan pimpinan dalam melakukan pengawasan				
18	Atasan mengontrol pekerjaan yang sedang dilakukan	0,830	0,312	Valid
19	Atasan memberikan arahan ketika ada permasalahan di lapangan	0,895	0,312	Valid
20	Atasan memberikan evaluasi dan masukan ketika ada permasalahan lapangan	0,594	0,312	Valid
Kemampuan pimpinan dalam pemakaian sumber daya				
21	Gaya hidup atasan sederhana bisa berbaur dengan karyawan	0,884	0,312	Valid
22	Atasan memiliki kendaraan kantor yang sederhana	0,560	0,312	Valid
23	Atasan memiliki ruangan yang sesuai standar	0,425	0,312	Valid

Sumber Data: Hasil Olah Data Excel

Dari tabel 4.9 di atas, maka dapat dilihat apabila $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ maka pertanyaan tersebut valid. Apabila nilai $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$ menunjukkan bahwa pertanyaan tidak mampu mengukur variabel yang ingin diukur. Dari hasil tabel tersebut dapat kita lihat bahwa semua item Gaya Kepemimpinan (X) dinyatakan valid dan layak untuk di analisis.

Adapun nilai $r\text{-tabel}$ didapatkan sebagai berikut:

$$df = (N-2)$$

$$df = (40-2)$$

$$df = (38)$$

$$df = 0.312$$

keterangan:

df = degree freedom / derajat bebas

N = banyaknya sampel

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

NO	PERNYATAAN	r hitung	r tabel	Keterangan
KUALITAS				
Kerapian Dalam Melaksanakan Tugas				
1	Kualitas kerja saya sudah memenuhi	0,871	0,312	Valid
2	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya	0,842	0,312	Valid
3	Menyelsaikan tugas dengan proses sesuai SOP	0,817	0,312	Valid
Ketelitian Dalam Menyelesaikan Proses Pekerjaan				
4	Saya selalu teliti mengerjakan pekerjaan	0,828	0,312	Valid
5	Pekerjaan dapat diselesaikan dengan ketelitian, rapi dan tuntas bersama rekan kerja	0,713	0,312	Valid
6	Menjalankan tugas selalu sesuai SOP	0,817	0,312	Valid
KUANTITAS				
Kecepatan Dalam Menyelesaikan Tugas				
7	Saya sangat cepat dalam menyelesaikan tugas	0,977	0,312	Valid
8	Waktu menyelesaikan tugas dapat dilaksanakan dengan tepat dan cepat sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan	0,853	0,312	Valid
9	Melakukan tugas sesuai dengan ketentuan waktu	0,817	0,312	Valid
Kemampuan Dalam Menyelesaikan Proses Pekerjaan				
10	Saya dapat menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dengan hasil yang memuaskan	0,892	0,312	Valid
11	Kemampuan yang dimiliki sesuai dengan pekerjaan dilaksanakan	0,859	0,312	Valid
Mampu Menyelesaikan Masalah Pekerjaan				
12	Masalah dalam bekerja dapat diselesaikan dengan baik	0,470	0,312	Valid
13	Memperbaiki dan meminimalisir kesalahan - kesalahan dalam bekerja	0,835	0,312	Valid
PELAKSANAAN TUGAS				
Menggunakan Kesepakatan				
14	Perusahaan bekerja bersama-sama saat menjalankan tugas	0,888	0,312	Valid
15	Dalam menjalankan tugas perusahaan saling berkontribusi	0,853	0,312	Valid
Mengambil Giliran Dan Berbagi Tugas				
16	Setiap karyawan sadar akan peranannya masing-masing untuk mencapai tujuan yang ditargetkan	0,909	0,312	Valid
17	Setiap karyawan memiliki kesadaran yang tinggi mengerahkan potensi diri dalam mencapai tujuan	0,931	0,312	Valid

NO	PERNYATAAN	r hitung	r tabel	Keterangan
18	Saling membantu antar sub divisi antar karyawan jika suatu divisi sedang kosong	0,817	0,312	Valid
TANGGUNG JAWAB				
Mengerjakan Tugas Dengan Baik Dan Tepat Waktu				
19	Saya mampu bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan	0,729	0,312	Valid
20	Saya mengerjakan pekerjaan yang sudah ditentukan dengan benar sampai pekerjaan itu selesai	0,864	0,312	Valid
21	Meenghindari tugas tepat waktu dan menghindari lembur		0,312	Valid
Tanggung Jawab Terhadap Pekerjaan				
22	Melaksanakan tanggung jawab tanpa ketergantungan dari pihak lain	0,727	0,312	Valid
23	Saya bersedia lembur kerja jika perkerjaan belum diselesaikan dengan tuntas	0,817	0,312	Valid
24	Memiliki sikap serta kesadaran yang tinggi dan menunjukkan rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan	0,836	0,312	Valid

Sumber Data: Hasil Olah Data Excel

Dari tabel 4.10 di atas, maka dapat dilihat apabila $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ maka pertanyaan tersebut valid. Apabila nilai $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$ menunjukkan bahwa pertanyaan tidak mampu mengukur variabel yang ingin diukur. Dari hasil tabel tersebut dapat kita lihat bahwa semua item Kinerja Karyawan (Y) di nyatakan valid dan layak untuk di analisis.

Adapun nilai $r\text{-tabel}$ didapatkan sebagai berikut:

$$df = (N-2)$$

$$df = (40-2)$$

$$df = (38)$$

$$df = 0.312$$

keterangan:

df = degree freedom / derajat bebas

N = banyaknya sampel

2. Hasil Uji Reliabilitas

Untuk uji reliabilitas menggunakan rumus Cronbach Alpha (α) dan dapat dianggap reliabel jika nilai Cronbach Alpha $> 0,6$, sebaliknya jika nilai Cronbach alpha.

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan (X)

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.958	23

Sumber: Hasil Olah Data SPSS.25.0

Dari tabel 4.11 dapat dilihat bahwa hasil uji reliabilitas variabel Gaya Kepemimpinan memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,958. Dapat disimpulkan bahwa nilai $0,958 \geq 0,6$. Sehingga variabel gaya kepemimpinan dinyatakan reliabel.

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.974	24

Sumber: Hasil Olah Data SPSS.25.0

Dari tabel 4.12 dapat dilihat bahwa hasil uji reliabilitas variabel Kinerja Karyawan memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,974. Dapat disimpulkan bahwa nilai $0,974 \geq 0,6$. Sehingga variabel kinerja karyawan dinyatakan reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah distribusi variabel terikat untuk setiap variabel bebas tertentu berdistribusi normal atau tidak dalam model regresi linier, asumsi ini ditunjukkan oleh skor eror yang berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik.

Uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan *Test Normality Kolmogorov-Smirnov*, menurut Singgih Santosa (2012:393) dasar pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan probabilitas (*Asymtotic Significant*), yaitu:

- 1) Jika probabilitas $> 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah normal.
- 2) Jika probabilitas $< 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal.

Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.24822751
Most Extreme Differences	Absolute	.180
	Positive	.180
	Negative	-.154
Test Statistic		.180
Asymp. Sig. (2-tailed)		.002 ^c

a. Test distribution is Normal.

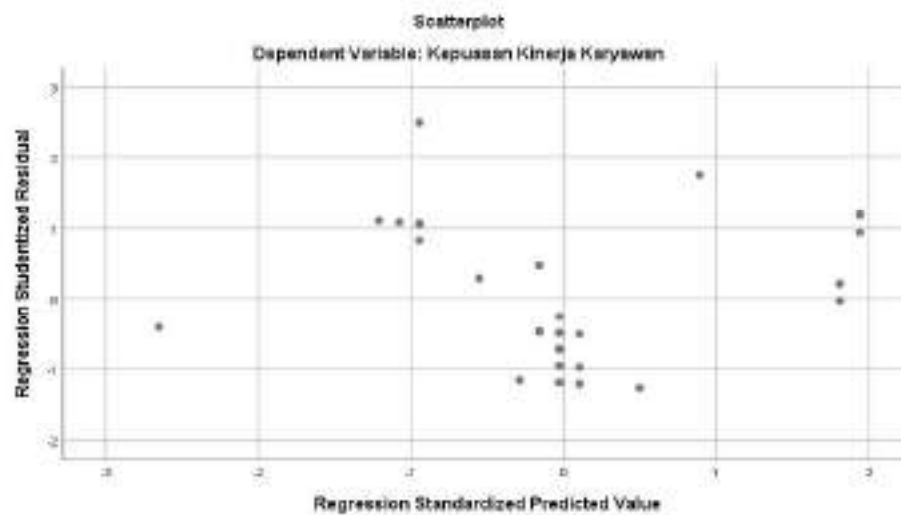
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Hasil Olah Data SPSS.25.0

Hasil olah SPSS di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi Asymp. Sig (2- tailed) dalam uji Kolmogorov-Smirnov ini sebesar 0,002, dimana nilai tersebut kurang dari 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas di atas, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini tidak berdistribusi dengan normal, dan persyaratan normalitas dalam model regresi belum terpenuhi.

b. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Metode ScatterPlots



Gambar 4.2
Hasil Uji Heteroskedastisitas menggunakan *Scatterplot*

Untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SPREID dan ZPRED dimana residual (Y prediksi- Y sesungguhnya) yang telah di *studentized*. Hasil pengujian dengan metode *scatterplot*:

Berdasarkan gambar 4.2 terlihat bahwa titik titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka pada sumbu Y. Hal ini dapat dikatakan tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi.

4. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Tabel 4.13
Hasil Analisa Regresi Linier Sederhana

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.117	8.357		.014	.989
	Gaya Kepemimpinan	1.075	.090	.888	11.908	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data SPSS.25.0

Berdasarkan hasil analisa yang dilakukan menggunakan SPSS 25.0 tersebut didapati nilai pengaruh Gaya Kepemimpinan (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat dinarasikan dengan rumus regresi $Y = a + bX$, maka nilai regresi yang dihasilkan dari hitungan diatas adalah sebesar $Y = 0.117 + 1.075X$. Nilai konstanta (a) sebesar = 0.117 sedangkan nilai koefisien (b)=1.075. Pengertian persamaan tersebut adalah apabila tidak ada gaya kepemimpinan, maka kinerja karyawan akan bernilai sebanyak 0.117 satuan. Namun apabila terjadi peningkatan satu satuan/unit variabel gaya kepemimpinan, maka dipengaruhi peningkatan kinerja karyawan sebesar 1.075.

4.1.4 Pengujian Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji-T)

Hasil uji ini dilakukan untuk melihat pengaruh variabel x dan y. Rumus yang digunakan adalah:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Setelah ditentukan nilai dari r, maka untuk mengetahui apakah penelitian yang dilakukan akan menerima hipotesis atau sebaliknya, maka untuk hipotesis ditentukan dengan hasil yang sudah diisi oleh responden antara t hitung dengan t tabel, dengan ketentuan sebagai berikut:

$$r = 0,888$$

$$N = 40$$

Kriteria pengujian nilai korelasional t adalah:

- 1) Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, maka H_0 ditolak, dan H_a diterima, berarti variabel independen mempengaruhi variabel dependen.
- 2) Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependen

Dengan demikian t tabel: jika taraf kesalahan $\alpha = 5\%$ (0,05%) dan uji dua pihak $df = n - 2$ ($40 - 2 = 38$), maka untuk nilai t tabelnya adalah 2,024.

Berdasarkan perhitungan diatas yang didapat t hitung sebesar $11.908 > t \text{ tabel}$ 2,024, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a diterima karena t hitung lebih besar dari pada t tabel. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan Divisi Keamanan Di Rutan Kelas I Pondok Bambu.

Tabel 4.14
Hasil Analisis Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	.117	8.357		.014	.989
	Gaya Kepemimpinan	1.075	.090	.888	11.908	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data SPSS.25.0

2. Koefisien Korelasi

Tabel 4.15
Hasil Uji Koefisien Korelasi

Correlations		Gaya Kepemimpinan	Kinerja Karyawan
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.888**

	Sig. (2-tailed)		.000
	N	40	40
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.888**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	40	40

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

Correlations

		Gaya Kepemimpinan	Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.934**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	46	46
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.934**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	46	46

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

Sumber: Hasil Olah Data SPSS.25.0

Berdasarkan hasil dari perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan sistem SPSS 25.0 di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0.888. Nilai tersebut menunjukkan hubungan antara Gaya Kepemimpinan (X) dengan Kinerja Karyawan (Y) adalah positif. Positif artinya semakin tinggi variabel X, maka semakin tinggi pula variabel Y begitu pula sebaliknya apabila semakin rendah variabel X, maka semakin rendah pula variabel Y. Kemudian dapat dilihat menurut pedoman interpretasi koefisien korelasi (KK) Sugiyono (2015:231). Bentuk hubungan antara kedua variabel ini adalah positif karena 0.888 yaitu termasuk korelasi **sangat kuat**.

3. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui kontribusi variabel bebas (Gaya Kepemimpinan) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan), maka digunakan rumus:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,888^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,789 \times 100\%$$

$$KD = 0,789\%$$

Tabel 4.16
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.888 ^a	.789	.783	4.304

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.934 ^a	.871	.869	1.856

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data SPSS.25.0

Dari tabel di atas dapat diketahui perhitungan dengan cara manual maupun menggunakan SPSS 25.0 bahwa perhitungan koefisien determinasi $KD = r^2 \times 100\% = 0,888^2 \times 100\% = 0,789\%$, yang artinya adalah variabel Gaya Kepemimpinan dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan pada Divisi Keamanan Di Rutan Kelas I Pondok Bambu adalah sebesar 78,9%, sedangkan 21,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pembahasan Variabel X dan Variabel Y

Berdasarkan hasil tabel 4.6 yang dapat diketahui nilai rata-rata pada variabel X adalah 5,12 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan pada karyawan bagian Divisi Keamanan Di Rutan Kelas I Pondok Bambu adalah **Sangat Baik**, karena nilai 5,12 berada pada rank **4,99 – 5,31**.

Berdasarkan hasil tabel 4.8 yang dapat diketahui nilai rata-rata pada variabel Y adalah 5,52 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan bagian

Divisi Keamanan Di Rutan Kelas I Pondok Bambu adalah **Sangat Baik**, karena nilai 5,52 berada pada rank **5,48 – 5,89**.

Berdasarkan hasil analisa yang dilakukan menggunakan SPSS 25.0 tersebut didapati nilai pengaruh Gaya Kepemimpinan (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat dinarasikan dengan rumus regresi $Y = a + bX$, maka nilai regresi yang dihasilkan dari hitungan diatas adalah sebesar $Y = 0.117 + 1.075X$. Nilai konstanta (a) sebesar = 0.117 sedangkan nilai koefisien (b)=1.075. Pengertian persamaan tersebut adalah apabila tidak ada gaya kepemimpinan, maka kinerja karyawan akan bernilai sebanyak 0.117 satuan. Namun apabila terjadi peningkatan satu satuan/unit variabel gaya kepemimpinan, maka dipengaruhi peningkatan kinerja karyawan sebesar 1.075.

Dengan demikian t tabel: jika taraf kesalahan $\alpha = 5\%$ (0,05%) dan uji dua pihak $df = n - 2$ ($40 - 2 = 38$), maka untuk nilai t tabelnya adalah 2,024. Berdasarkan perhitungan diatas yang didapat t hitung sebesar $11.908 > t$ tabel 2,024. Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai thitung sebesar 2,024 yang lebih besar dari t tabel sebesar 11,908, serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Artinya, gaya kepemimpinan berperan dalam menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan. Semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan Divisi Keamanan di Rutan Kelas I Pondok Bambu.

Dapat diketahui perhitungan dengan cara manual maupun menggunakan SPSS 25.0 bahwa perhitungan koefisien determinasi $KD = r^2 \times 100\% = 0,888^2 \times$

100% = 0,789%, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memberikan kontribusi sebesar 21,1% terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, sisanya sebesar 78,9%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, kompensasi, atau faktor individual lainnya. Dengan demikian, meskipun gaya kepemimpinan merupakan faktor penting, masih terdapat variabel lain yang turut mempengaruhi kinerja karyawan dan patut menjadi perhatian dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Hasil dari perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan sistem SPSS 25.0 memperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0.888. Nilai tersebut menunjukkan hubungan antara Gaya Kepemimpinan (X) dengan Kinerja Karyawan (Y) adalah positif. Positif artinya semakin tinggi variabel X, maka semakin tinggi pula variabel Y begitu pula sebaliknya apabila semakin rendah variabel X, maka semakin rendah pula variabel Y. Bentuk hubungan antara kedua variabel ini adalah positif karena 0.888 yaitu termasuk korelasi **sangat kuat**.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Keamanan di Rutan Kelas I Pondok Bambu, maka dapat disimpulkan hal-hal berikut ini:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai thitung sebesar 4,540 yang lebih besar dari ttabel sebesar 11,908, serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Artinya, gaya kepemimpinan berperan dalam menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan. Semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan Divisi Keamanan di Rutan Kelas I Pondok Bambu.

2. Besarnya Kontribusi Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,789 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memberikan kontribusi sebesar 21,1% terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, sisanya sebesar 78,9%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, kompensasi, atau faktor individual lainnya. Dengan demikian, meskipun gaya kepemimpinan merupakan faktor penting, masih

terdapat variabel lain yang turut mempengaruhi kinerja karyawan dan patut menjadi perhatian dalam pengelolaan sumber daya manusia.

3. Hubungan antara Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji korelasi Pearson, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,888 yang termasuk dalam kategori sangat kuat. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang kuat dan searah antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan. Artinya, peningkatan kualitas dalam gaya kepemimpinan pasti sejalan dengan peningkatan kinerja karyawan. Hubungan ini bersifat linier, yang menegaskan pentingnya peran pemimpin dalam menciptakan kinerja kerja yang optimal di lingkungan kerja, khususnya di sektor lembaga pemasyarakatan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil dan penelitian yang telah diuraikan, maka izinkanlah penulis memberikan saran atau masukan seperti sebagai berikut:

1. Saran untuk praktisi (Divisi Keamanan Rutan Kelas I Pondok Bambu)

a. Meningkatkan Ruang Komunikasi dalam Struktur yang Tegas

Berdasarkan hasil penelitian, responden menunjukkan kecenderungan kuat terhadap kepemimpinan yang bersifat perintah langsung dan minim partisipasi (misalnya pada pernyataan “Atasan saya memberikan instruksi tanpa diskusi terlebih dahulu” yang mendapat skor rata-rata tinggi). Walaupun pendekatan ini cocok dengan karakteristik lingkungan pemasyarakatan yang membutuhkan ketegasan, manajemen disarankan memberikan ruang komunikasi terstruktur, seperti forum masukan atau evaluasi internal, agar karyawan merasa lebih dihargai dan berkontribusi dalam proses kerja.

b. Penguatan Kapasitas Kepemimpinan melalui Pelatihan Dinamis

Temuan menunjukkan bahwa kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, pimpinan di Rutan perlu mendapatkan pelatihan rutin yang membekali mereka dengan keterampilan mengelola tim secara tegas namun tetap mempertimbangkan dinamika psikologis dan sosial para staf. Fokus pelatihan bisa mencakup teknik komunikasi efektif, penyelesaian konflik, serta cara memberikan umpan balik yang konstruktif.

2. Saran untuk Peningkatan Kinerja Karyawan

a. Evaluasi Berbasis Perilaku yang Lebih Transparan

Dari data yang dikumpulkan, ditemukan bahwa indikator perilaku seperti tanggung jawab dan kerjasama tim memiliki kontribusi besar terhadap kinerja. Disarankan agar Rutan mengembangkan sistem evaluasi kinerja berbasis perilaku (behavioral-based appraisal) yang dilakukan secara periodik dan terbuka, agar karyawan memahami aspek mana yang perlu ditingkatkan.

b. Perhatian Terhadap Kondisi Psikososial Staf

Dalam lingkungan kerja yang penuh tekanan, seperti lembaga pemasyarakatan, kinerja tidak hanya ditentukan oleh instruksi atasan, tetapi juga oleh kondisi psikologis individu. Karena itu, disarankan agar manajemen mempertimbangkan program dukungan seperti konseling kerja, kegiatan rekreasi internal, atau sesi motivasi untuk menjaga keseimbangan emosional dan meningkatkan semangat kerja.

3. Saran untuk Penelitian Selanjutnya

a. Menyertakan Variabel Perantara atau Penguat

Hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja dapat dipengaruhi oleh variabel lain seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, atau iklim organisasi. Penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel-variabel ini untuk menguji apakah hubungan tersebut bersifat langsung atau melalui mekanisme mediasi/moderasi.

b. Studi Komparatif antar Rutan atau Divisi

Agar temuan lebih generalisabel, penelitian berikutnya dapat dilakukan di rutan atau divisi lain yang memiliki karakteristik kepemimpinan dan sistem kerja berbeda. Perbandingan lintas lokasi atau lintas fungsi akan memperkaya pemahaman tentang kepemimpinan di lingkungan masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Insani, P. D., & Yuniawan. A. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Bagian Keperawatan RSUD Tugurejo Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 5(1), 1–13.
- Nata Wasistha, C. G., & Rahyuda, A. G. (2018). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(12), 6901. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2018.v07.i12.p19>
- Nurdiana Febriyanti, H. K., & Sriwidodo., U. (2020). 3) 1, 2, 3). *14*(1), 86–95.
- Penulisan, P., & Bekasi, S. P. (2019). *Panduan penulisan Skripsi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pertiwi Bekasi 2020*.
- Rachmah, R., K, H. E. S., & Mardiana. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lingkungan Dinas Kehutanan Kabupaten Kutai Timur. *Metode Penelitian*, 3–6.
- Raffie, D. S., Azis, N., & Idris, S. (2018). Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Barat. *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unsyiah*, ISSN : 2302-0199, 2(1), 36–45.
- Shella Prahasti, W. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediator. *Economic Education Analysis Journal*, 7(2), 543–552.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>.
- Suwanto. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit Telesales Pada PT BFI Finance Indonesia TBK. *Ekonomi Efektif*, 1(2), 158–166.
- Tampi, B. J. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, TBK (Regional Sales Manado). *Jurnal "Acta Diurna" Volume III. No.4., III*(4), 1–20.
- Tyas, Y. I. W., Ngatimun, N., & Sutrisno, T. B. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Lingkungan Hidup (BLH) Kota Probolinggo. *Prosiding Seminar Nasional: Rabranding Keunggulan Kompetitif Berbasis Kearifan Lokal*, 258–273.

- Siswandi. 2011. *Aplikasi Manajemen Perusahaan Analisa Kasus dan Pemecahannya*. Jakarta: Penerbit Mitra Wacana Media. Edisi ke 3.
- Sutrisno,Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media group. Cetakan ke 5.
- Putri Nabila, 2018. Skripsi. “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Starindo Mitradasa Cipta Jakarta Selatan*”. Jakarta: Fakultas Ilmu Dakwah dan Ilmu Komunikasi.
- Andriyani Ika Emilia, 2016. Skripsi. “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Bagian Administrasi (Non-Medis) Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta*”. Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Cetakan ke-13
- Hollander, E. P. (2009). *Inclusive leadership: The essential leader-follower relationship*. Routledge/Taylor & Francis Group.

LAMPIRAN

A.1 Format Kuesioner

Assalamu'alaikum wr.wb

Perkenalkan nama saya Frieda Elisabet mahasiswa program studi S1 Manajemen fakultas Bisnis dan Teknologi Universitas Pertiwi. Saat ini saya sedang melakukan penyusunan skripsi dalam rangka menyelesaikan tugas akhir sebagai syarat kelulusan studi saya.

Dengan ini saya bermaksud untuk memohon bantuan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk dapat berpartisipasi sebagai responden guna memberikan informasi terkait penelitian saya yang **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DIVISI KEAMANAN DI RUTAN KELAS I PONDOK BAMBU”**. Kriteria responden yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah Karyawan pada divisi keamanan Rutan Pondok Bambu Kelas I.

Informasi yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan akan dijamin kerahasiaannya dan hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian. Saya ucapkan terima kasih kepada Bapak/Ibu/Saudara/i atas ketersediaannya untuk meluangkan waktu dan berpartisipasi dalam mengisi kuesioner penelitian ini.

wassalamualaikum wr.wb

Hormat saya,

NAMA : Frieda Elisabet

NIM : 23120257

Data Responden

Mohon diisi pada pertanyaan di bawah ini sesuai dengan keadaan Saudara saat ini.

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
3. Usia :
4. Jabatan :
5. Lama Bekerja :

A. Petunjuk Pengisian Kuesioner

Saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kolom yang sudah disediakan berdasarkan pernyataan-pernyataan yang telah tersedia. Masing-masing pernyataan telah disediakan alternatif jawaban. maka dipersilahkan untuk memilih alternatif jawaban yang paling sesuai dengan keadaan saat ini dengan memberikan tanda *checklist* (√) pada kolom yang telah disediakan.

Keterangan:

- (1) Sangat Tidak Setuju
- (2) Tidak Setuju
- (3) Netral
- (4) Setuju
- (5) Sangat Setuju

Kuesioner Penelitian

1. Gaya Kepemimpinan

NO	PERNYATAAN	1	2	3	4	5
KUALITAS						
Kerapian Dalam Melaksanakan Tugas						
1	Kualitas kerja saya sudah memenuhi					
2	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya					
3	Menyelesaikan tugas dengan proses sesuai SOP					
Ketelitian Dalam Menyelesaikan Proses Pekerjaan						
4	Saya selalu teliti mengerjakan pekerjaan					
5	Pekerjaan dapat diselesaikan dengan ketelitian, rapi dan tuntas bersama rekan kerja					
6	Menjalankan tugas selalu sesuai SOP					
KUANTITAS						
Kecepatan Dalam Menyelesaikan Tugas						
7	Saya sangat cepat dalam menyelesaikan Tugas					
8	Waktu menyelesaikan tugas dapat dilaksanakan dengan tepat dan cepat sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan					
9	Melakukan tugas sesuai dengan ketentuan waktu					
Kemampuan Dalam Menyelesaikan Proses Pekerjaan						
10	Saya dapat menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dengan hasil yang memuaskan					
11	Kemampuan yang dimiliki sesuai dengan pekerjaan dilaksanakan					
Mampu Menyelesaikan Masalah Pekerjaan						
12	Masalah dalam bekerja dapat diselesaikan dengan baik					
13	Memperbaiki dan meminimalisir kesalahan -kesalahan dalam bekerja					
PELAKSANAAN TUGAS						

NO	PERNYATAAN	1	2	3	4	5
Menggunakan Kesepakatan						
14	Perusahaan bekerja bersama-sama saat menjalankan tugas					
15	Dalam menjalankan tugas perusahaan saling berkontribusi					
Mengambil Giliran Dan Berbagi Tugas						
16	Setiap karyawan sadar akan peranannya masing-masing untuk mencapai tujuan yang ditargetkan					
17	Setiap karyawan memiliki kesadaran yang tinggi mengerahkan potensi diri dalam mencapai tujuan					
18	Saling membantu antar sub divisi antar karyawan jika suatu divisi sedang kosong					
TANGGUNG JAWAB						
Mengerjakan Tugas Dengan Baik Dan Tepat Waktu						
19	Saya mampu bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan					
20	Saya mengerjakan pekerjaan yang sudah ditentukan dengan benar sampai pekerjaan itu selesai					
21	Meenghindari tugas tepat waktu dan menghindari lembur					
Tanggung Jawab Terhadap Pekerjaan						
22	Melaksanakan tanggung jawab tanpa ketergantungan dari pihak lain					
23	Saya bersedia lembur kerja jika pekerjaan belum diselesaikan dengan tuntas					
24	Memiliki sikap serta kesadaran yang tinggi dan menunjukkan rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan					

2. Kinerja Karyawan

NO	PERNYATAAN	1	2	3	4	5
KUALITAS						
Kerapian Dalam Melaksanakan Tugas						
1	Kualitas kerja saya sudah memenuhi					
2	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya					
3	Menyelesaikan tugas dengan proses sesuai SOP					
Ketelitian Dalam Menyelesaikan Proses Pekerjaan						
4	Saya selalu teliti mengerjakan pekerjaan					
5	Pekerjaan dapat diselesaikan dengan ketelitian, rapi dan tuntas bersama rekan kerja					
6	Menjalankan tugas selalu sesuai SOP					
KUANTITAS						
Kecepatan Dalam Menyelesaikan Tugas						
7	Saya sangat cepat dalam menyelesaikan Tugas					
8	Waktu menyelesaikan tugas dapat dilaksanakan dengan tepat dan cepat sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan					
9	Melakukan tugas sesuai dengan ketentuan waktu					
Kemampuan Dalam Menyelesaikan Proses Pekerjaan						
10	Saya dapat menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dengan hasil yang memuaskan					
11	Kemampuan yang dimiliki sesuai dengan pekerjaan dilaksanakan					
Mampu Menyelesaikan Masalah Pekerjaan						
12	Masalah dalam bekerja dapat diselesaikan dengan baik					
13	Memperbaiki dan meminimalisir kesalahan - kesalahan dalam bekerja					
PELAKSANAAN TUGAS						
Menggunakan Kesepakatan						
14	Perusahaan bekerja bersama-sama saat menjalankan tugas					
15	Dalam menjalankan tugas perusahaan saling berkontribusi					
Mengambil Giliran Dan Berbagi Tugas						
16	Setiap karyawan sadar akan peranannya masing-masing untuk mencapai tujuan yang ditargetkan					
17	Setiap karyawan memiliki kesadaran yang tinggi mengerahkan potensi diri dalam mencapai tujuan					

NO	PERNYATAAN	1	2	3	4	5
18	Saling membantu antar sub divisi antar karyawan jika suatu divisi sedang kosong					
TANGGUNG JAWAB						
Mengerjakan Tugas Dengan Baik Dan Tepat Waktu						
19	Saya mampu bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan					
20	Saya mengerjakan pekerjaan yang sudah ditentukan dengan benar sampai pekerjaan itu selesai					
21	Meenghindari tugas tepat waktu dan menghindari lembur					
Tanggung Jawab Terhadap Pekerjaan						
22	Melaksanakan tanggung jawab tanpa ketergantungan dari pihak lain					
23	Saya bersedia lembur kerja jika pekerjaan belum diselesaikan dengan tuntas					
24	Memiliki sikap serta kesadaran yang tinggi dan menunjukkan rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan					

A.2 Data Kuesioner Responden

Kategorisasi berdasarkan Jenis kelamin

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	10	25%
Perempuan	30	75%
Jumlah	40	100%

Kategorisasi berdasarkan Umur

Kategori	Frekuensi	Presentase %
25 – 30 tahun	9	23%
31 – 35 tahun	24	60%
> 36 tahun	7	17%
Jumlah	40	100%

Kategorisasi berdasarkan Jenjang Pendidikan

Kategori	Frekuensi	Presentase %
SMA/SMK	0	0%
D3	7	18%
S1	33	82%
Jumlah	40	100%

Kategorisasi berdasarkan Lama Bekerja

Kategori	Frekuensi	Presentase %
0-1 tahun	0	0%
2-5 tahun	12	30%
6-9 tahun	20	50%
>10 tahun	8	20%
Jumlah	40	100%

LAMPIRAN B. STATISTIK

B.1 Tes Normalitas dengan Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.24822751
Most Extreme Differences	Absolute	.180
	Positive	.180
	Negative	-.154
Test Statistic		.180
Asymp. Sig. (2-tailed)		.002 ^c

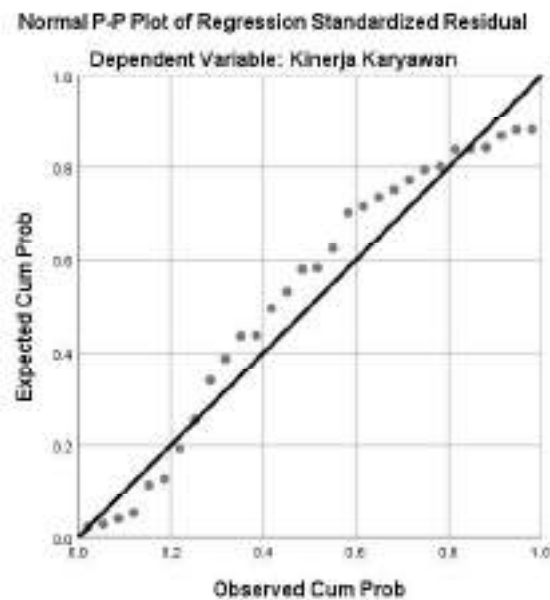
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

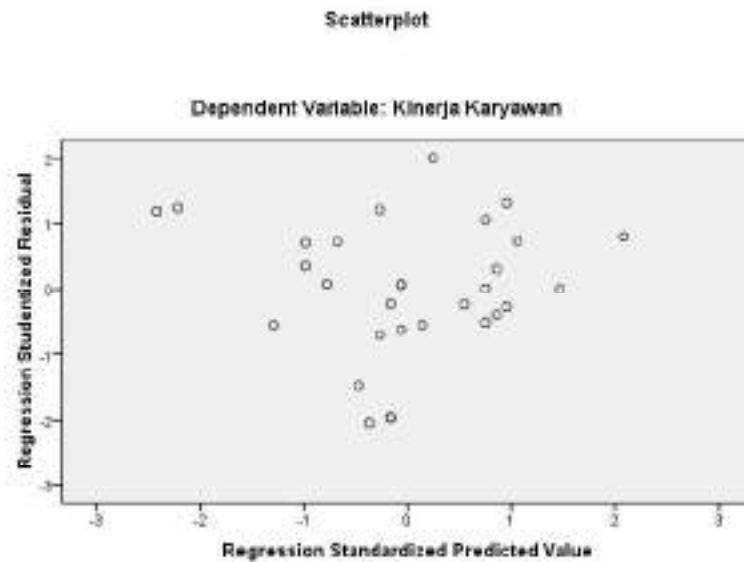
c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Hasil Olah Data SPSS.25.0

B.2 Tes Normalitas dengan Probability Plot (P-Plot) dan Histogram



B.3 Tes Heteroksedastisitas dengan Scatterplot Graphic



B.4 Tes Validitas (x) dan (y)

Correlations

	X23			TOTAL		
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	N	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	N
X01	.128	.499	40	.489**	.006	40
X02	.266	.156	40	.960**	.000	40
X03	.146	.442	40	.708**	.000	40
X04	-.015	.939	40	.429*	.018	40
X05	.266	.156	40	.960**	.000	40
X06	.266	.156	40	.960**	.000	40
X07	.266	.156	40	.960**	.000	40
X08	.266	.156	40	.960**	.000	40

X09	.266	.156	40	.376*	.041	40
X10	.266	.156	40	.960**	.000	40
X11	.266	.156	40	.960**	.000	40
X12	.266	.156	40	.960**	.000	40
X13	.266	.156	40	.960**	.000	40
X14	.266	.156	40	.960**	.000	40
X15	.266	.156	40	.960**	.000	40
X16	.266	.156	40	.960**	.000	40
X17	.128	.499	40	.489**	.006	40
X18	.266	.156	40	.960**	.000	40
X19	.146	.442	40	.708**	.000	40
X20	.128	.499	40	.489**	.006	40
X21	.128	.499	40	.489**	.000	40
X22	.266	.156	40	.960**	.000	40
X23	.146	.442	40	.708**	.000	40
TOTAL	.376*	.041	40	1		40

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

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

Correlations

Y24			TOTAL		
Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	N	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	N

Y01	.128	.499	40	.489**	.006	40
Y02	.266	.156	40	.960**	.000	40
Y03	.146	.442	40	.708**	.000	40
Y04	-.015	.939	40	.429*	.018	40
Y05	.266	.156	40	.960**	.000	40
Y06	.266	.156	40	.960**	.000	40
Y07	.128	.499	40	.489**	.006	40
Y08	.128	.499	40	.489**	.006	40
Y09	.266	.156	40	.376*	.041	40
Y10	.266	.156	40	.960**	.000	40
Y11	.128	.499	40	.489**	.006	40
Y12	.266	.156	40	.960**	.000	40
Y13	.266	.156	40	.960**	.000	40
Y14	.266	.156	40	.960**	.000	40
Y15	.266	.156	40	.960**	.000	40
Y16	.266	.156	40	.960**	.000	40
Y17	.128	.499	40	.489**	.006	40
Y18	.128	.499	40	.489**	.006	40
Y19	.146	.442	40	.708**	.000	40
Y20	.266	.156	40	.960**	.000	40
Y21	.128	.499	40	.489**	.000	40
Y22	.266	.156	40	.960**	.000	40
Y23	.146	.442	40	.708**	.000	40

Y24	.266	.156	40	.960**	.000	
TOTAL	.256*	.032	40	1		40

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

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

B.5 Tes Reliabilitas (x) dan (y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.958	23

Sumber: Hasil Olah Data SPSS.25.0

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.974	24

Sumber: Hasil Olah Data SPSS.25.0

B.6 Tes Regresi Linear

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.117	8.357		.014	.989
	Gaya Kepemimpinan	1.075	.090	.888	11.908	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data SPSS.25.0

B.7 Tes Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.117	8.357		.014	.989
	Gaya Kepemimpinan	1.075	.090	.888	11.908	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data SPSS.25.0

B.8 Tes Uji Koefisien Korelasi

		Gaya Kepemimpinan	Kinerja Karyawan
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.888**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	40	40
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.888**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	40	40

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

Correlations

		Gaya Kepemimpinan	Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.934**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	46	46
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.934**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	46	46

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

Sumber: Hasil Olah Data SPSS.25.0

B.9 Tes Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.888 ^a	.789	.783	4.304

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.934 ^a	.871	.869	1.856

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data SPSS.25.0

LAMPIRAN C. ADMINISTRASI SKRIPSI**C.1 Daftar Riwayat Hidup**

Nama Lengkap : Frieda Elisabet
Tempat,Tanggal Lahir : Jakarta, 9 April 1994
Alamat : Cawang III Jl. Perjuangan
No. Telepon : 081296866745
Email : 23120257@pertiwi.ac.id

Riwayat Pendidikan

2000-2006 : SDN 15 Kebon Pala
2006-2009 : SMPN 275 Jakarta
2009-2011 : SMAN 100 Jakarta
2023-2025 : Universitas Pertiwi