TUGAS AKHIR

EFEKTIVITAS GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN DI PT. AGUNG AQUATIC MARINE DENPASAR, BALI

IRHAM ARMIN

12 222 64

JURUSAN AGRIBISNIS PERIKANAN

POLITEKNIK PERTANIAN NEGERI PANGKEP

2015

HALAMAN PENGESAHAN

EFEKTIVITAS GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN DI PT. AGUNG AQUATIC MARINE DENPASAR, BALI

OLEH

IRHAM ARMIN

12 222 64

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan Studi Pada

Politeknik Pertanian Negeri Pangkep

Telah diperiksa dan disetujui oleh :

Pembimbing I	Pembimbing II
Seniorita, SE, Ak, M.Ak	**Dr. Budiman Haruna SE, M.Si**
NIP. 197611202003122001	**NIP. 197108032003121001**

Mengetahui,

Direktur Politeknik Negeri Pangkep	Ketua Jurusan Agribisnis Perikanan
Ir. Andi Asdar Jaya, M.Si	**Dr. Nur Alam Kasim, S.Pi, M.Si**
NIP. 196306101988031003	**NIP. 197306202002121001**

HALAMAN PERSETUJUAN

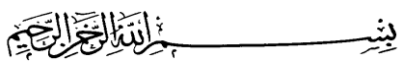
Judul	:	Efektivitas Gaya Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan di PT. Agung Aquatic Marine Denpasar, Bali
Nama	:	IRHAM ARMIN
NIM	:	12 222 64
Jurusan	:	Agribisnis Perikanan
Perguruan Tinggi	:	Politeknik Pertanian Negeri Pangkap

Disahkan Oleh :

Komisi Penguji ,

1. **Seniorita, SE, Ak, M.Ak (Pembimbing I) (.....)**
2. **Dr. Budiman Haruna, SE, M.Si (Pembimbing II) (.....)**
3. **Yusri Muhammad Yusuf, S.Pd, M.Pd (Penguji I) (.....)**
4. **Ir. Asriany, M.Si (Penguji II) (.....)**

KATA PENGANTAR



Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan karunia-Nya yang telah dilimpahkan kepada penulis, sehingga dapat menyelesaikan laporan kegiatan penelitian (tugas akhir). Adapun maksud dan tujuan penyusunan laporan ini adalah dalam rangka untuk meningkatkan kemampuan mahasiswa dalam mengamati, mempelajari, menganalisis dan memecahkan permasalahan yang ada. Selanjutnya sebagai salah satu persyaratan dalam menyelesaikan studi di Politeknik Pertanian Negeri Pangkep khususnya di Jurusan Agribisnis Perikanan.

Salam dan salawat kepada Nabi Muhammad SAW sebagai suri tauladan dan atas seluruh yang mengikutinya. Laporan ini disusun berdasarkan hasil kegiatan penelitian yang telah dilaksanakan di PT. Agung Aquatic Marine Denpasar, Bali selama dua bulan lebih mulai tanggal 05 Januari – 28 Maret 2015.

Terima kasih yang sebesar-besarnya kepada ayahanda dan ibunda tercinta Armin Gusti dan Hj. St. Nasrah Ladding, serta kakak dan adik yang telah memberi dukungan kepada penulis, serta kepada bapak Surya Wirawan selaku pembimbing lapangan dan bapak Koko Suryadi selaku supervisor ikan selama kegiatan praktek, dan seluruh staf serta bapak Ir. Agung Setiabudi selaku pemilik perusahaan yang telah berkenang menerima penulis untuk melaksanakan penelitian di PT. Agung Aquatic Marine Denpasar,Bali.

Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada :

1. Ir. Andy Asdar Jaya M.Si selaku Direktur Politeknik Pertanian Negeri Pangkep.
2. Dr. Nur Alam Kasim, S.Pi, M.Si selaku Ketua Jurusan Agribisnis Perikanan Politeknik Pertanian Negeri Pangkep
3. Seniorita SE, Ak, M.Ak selaku Pembimbing I dan Dr. Budiman Haruna SE, M.Si selaku Pembimbing II.
4. Yusri Muhammad Yusuf S.Pd, M.Pd selaku Penguji I dan Ir. Asriany, M.Si Selaku Penguji II
5. Dosen – dosen, pegawai, serta teknisi Jurusan Agribisnis Perikanan.
6. Teman–teman angkatan, Amra Yunita, Sudarti, Sadalia dan Semua teman-teman Agribisnis Perikanan XXV Kelas A dan B, atas partisipasinya kepada penulis.

Harapan penulis semoga penulisan laporan ini dapat memberikan manfaat yang luas bagi pembaca pada umumnya dan bagi penulis khususnya. Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan laporan ini. Untuk itu selalu dinantikan segala kritik dan saran yang membangun agar tulisan berikutnya ada kemajuan. Akhir kata dengan kerendahan hati kepada Allah SWT dan kepada pembaca, penulis memohon pertolongan dan petunjuk serta berharap semoga penulisan ini dapat bermanfaat bagi teman – teman mahasiswa yang membacanya.

Pangkep, September 2015

Penulis

RINGKASAN

Irham Armin, 1222264. Efektivitas Gaya Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Agung Aquatic Marine Denpasar, Bali di bimbing oleh Seniorita dan Budiman Haruna. Tugas Akhir program studi D3 jurusan Agribisnis Perikanan Politeknik Pertanian Negeri Pangkep.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin kepada bawahannya sangat berpengaruh terhadap kinerja bawahan dalam hal ini adalah karyawan. Kinerja yang baik dari bawahan dapat diperoleh dengan gaya kepemimpian yang baik pula. Kinerja merupakan cara yang diperoleh dari kedua hal tersebut dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang dan suatu hal penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Penulisan tugas akhir ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Agung Aquatic Marine Denpasar, Bali. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan kepada pihak manajemen PT. Agung Aquatic Marine Denpasar, Bali dalam melakukan strategi yang tepat untuk dapat meningkatkan kinerja karyawannya terutama dengan menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat dan juga diharapkan dapat melengkapi bahan penelitian selanjutnya dalam rangka menambah pengetahuan akademik sehingga berguna untuk pengembangan ilmu, khususnya bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

Penulisan tugas akhir ini dilaksanakan pada bulan Januari 2015 sampai Maret 2015 di PT. Agung Aquatic Marine Denpasar, Bali. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder dengan teknik pengumpulan data yang meliputi wawancara, pengamatan langsung, dan studi literatur. Analisis data yang digunakan yaitu data deskriptif kualitatif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Agung Aquatic Marine Denpasar, Bali adalah : efektivitas gaya kepemimpinan yang diterapkan terhadap karyawan sudah baik karena dapat saling memaknai. Dilihat dari kepemimpinan yang memberikan gaya fathernalistis dengan memberitahu apa, bagaimana, bilamana dan di mana melakukan pekerjaan pada umumnya, gaya militernalistis yaitu memberikan arahan dan menuntut kedisiplinan, gaya laissez faire yaitu memperlakukan bawahan sebagai rekan sekerja, dan gaya demokrasi yaitu pemimpin memberikan kepercayaan pada bawahannya untuk menyelesaikan suatu pekerjaan sebagia tanggung jawab, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat dilihat dari mutu /kualitas kerja, kerja sama, kedisiplinan dan rasa tanggung jawab yang dimiliki karyawan. Dari keempat macam gaya kepemimpinan yang diterapkan di PT. Agung Aquatic Marine dapat meningkatkan kinerja karyawan. Namun gaya kepemimpinan otokratis yang ditunjukkan oleh Direktur di PT. Agung Aquatic Marine dapat menghambat dan menurunkan kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan di PT. Agung Aquatic Marine cukup efektif terhadap peningkatan kinerja dan kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR ISI

Hal

HALAMAN SAMPUL i

HALAMAN PENGESAHAN..... ii

HALAMAN PERSETUJUAN iii

KATA PENGANTAR iv

RINGKASAN..... vi

DAFTAR ISI vii

DAFTAR TABEL..... x

DAFTAR LAMPIRAN xi

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang 1

B. Rumusan Masalah 5

C. Tujuan dan kegunaan..... 6

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Efektivitas..... 7

B. Pengertian Kepemimpinan 9

C. Gaya Kepemimpinan..... 11

D. Gaya Kepemimpinan Yang Ideal..... 16

E. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan 19

F. Tugas dan Fungsi Pemimpin..... 20

G. Pengertian Kinerja..... 23

H. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja..... 24

I. Karakteristik Kinerja Karyawan..... 25

J. Indikator Kinerja Karyawan 25
K. Faktor Penyebab Peningkatan Kinerja 26
L. Faktor Yang Mempengaruhi Tinggi rendahnya Kinerja..... 27
M. Cara Meningkatkan Kinerja Karyawan 27
N. Faktor Faktor Untuk Mengukur Kinerja Karyawan 28

BAB III METODOLOGI

A. Waktu dan Tempat 30
B. Jenis dan Sumber Data 30
C. Metode pengumpulan data 31
D. Metode Analisis 31
E. Definisi Operasional 31

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

A. Sejarah Perusahaan..... 33
B. Lokasi Perusahaan..... 34
C. Fasilitas Perusahaan 34
D. Struktur Organisasi..... 35

BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Kepemimpinan Pada PT. Agung Aquatic Marine..... 37
B. Gaya Kepemimpinan Pada PT. Agung Aquatic Marine 39
C. Kinerja Karyawan Pada PT. Agung Aquatic Marine..... 43
D. Strategi Pemimpin Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Agung Aquatic Marine 46
E. Standar Penilaian Kinerja Pada PT. Agung Aquatic Marine 48
F. Evaluasi Kinerja Karyawan Pada PT. Agung Aquatic Marine 49

G. Keterkaitan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Agung Aquatic Marine 54

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN 57

B. SARAN 58

DAFTAR PUSTAKA 59

LAMPIRAN 61

RIWAYAT HIDUP 68

DAFTAR TABEL

Hal

Tabel 4.1 Fasilitas ruangan produksi 35

Tabel 5.1 Jadwal Jam Kerja 46

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Struktur Organisasi 62

Lampiran 2. Hasil Kuesioner Gaya Kepemimpinan 63

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada sebuah organisasi perusahaan atau pemerintahan, kesuksesan atau kegagalan dalam pelaksanaan tugas dan penyelenggaraan, dipengaruhi kepemimpinan dan didukung oleh kapasitas organisasi yang memadai, maka penyelenggaraan kegiatan perusahaan yang baik akan terwujud, sebaliknya kelemahan kepemimpinan merupakan salah satu sebab keruntuhan kinerja organisasi di Indonesia. Kepemimpinan dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam kelompok atau organisasi untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai berarti tercapainya hasil kerja seseorang atau pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi tersebut. Selain kepemimpinan, di dalam sebuah perusahaan juga didukung oleh para karyawan yang mempunyai kinerja yang bagus sehingga tujuan perusahaan dapat terlaksana.

Perusahaan PT. Agung Aquatic Marine adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang ekspor ikan hias laut, berlokasi di Jln. Badung, Denpasar - Bali. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang ekspor, PT. Agung Aquatic Marine menyadari sepenuhnya bahwa kepemimpinan merupakan masalah sosial yang di dalamnya terjadi interaksi antara pihak yang memimpin dengan pihak yang dipimpin untuk mencapai tujuan bersama, baik dengan cara mempengaruhi, membujuk, memotivasi dan mengkoordinasi. Dari sini dapat dipahami bahwa tugas utama seorang pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya tidak

hanya terbatas pada kemampuannya dalam melaksanakan suatu program, tetapi lebih dari itu pemimpin harus mampu melibatkan seluruh lapisan organisasinya, anggotanya atau masyarakatnya untuk ikut berperan aktif sehingga mereka mampu memberikan kontribusi yang positif dalam usaha mencapai tujuan.

Semakin majunya dunia perikanan, maka menjaga dan meningkatkan kualitas dan distribusi produk merupakan cara yang digunakan PT. Agung Aquatic Marine untuk mendapatkan kepercayaan dari konsumennya. Dalam PT. Agung Aquatic Marine dapat kita bedakan dua macam manajer sebagai pemimpin, pertama yang mengepalai keseluruhan organisasi, kedua yang mengepalai satu bagian atau satu unit dari organisasi. Pemimpin pertama yang mengepalai seluruh organisasi disebut juga manajer puncak (direktur utama, direktur, atau general manager). Pemimpin kedua yang mengepalai suatu unit dalam organisasi merupakan manajer madya dan manajer pertama atau bisa disebut juga dengan supervisor.

PT. Agung Aquatic Marine kurang memiliki tenaga kerja itulah yang menjadi kendala bagi perusahaan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan tepat, maka disinilah dituntut kearifan seorang pemimpin dalam mengambil keputusan agar masalah terselesaikan dengan baik agar organisasi berfungsi secara efektif, orang-orangnya mestilah diajak agar masuk dan bertahan di dalam organisasi, mereka harus melakukan tugas-tugas peran mereka dengan cara yang handal, dan mereka harus memberikan kontribusi spontan dan perilaku inovatif yang berbeda di luar tugas formal mereka. Karena gagal atau berhasilnya suatu organisasi sebagian besar ditentukan dari gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin.

PT. Agung Aquatic Marine selalu mengutamakan kepuasan konsumen-konsumennya dengan melakukan penyeleksian kualitas produk yang akan didistribusikan dan dalam pendistribusian produk dilakukan sesuai pada waktu yang telah ditetapkan oleh konsumen. Selama perusahaan ini berjalan baru sesekali didapatkan pembatalan pengiriman produk, walaupun pada PT. Agung Aquatic Marine memiliki sedikit karyawan, namun pembatalan ini bukan karena tidak adanya stok produk atau tidak bagusnya kinerja karyawan, tapi karena adanya perubahan jadwal penerbangan dari pesawat yang akan mengirim produk tersebut.

Karyawan dan pemimpin mempunyai kontribusi yang sangat besar terhadap perusahaan, karena tanpa keduanya perusahaan tidak akan berjalan. Oleh karena itu, pemimpin harus bisa menempatkan perannya sebagai kepala semua bidang di perusahaan sehingga dapat mengatur para karyawan agar bekerja dengan baik dan juga bisa memotivasi karyawan.

Selain dari hal gaya kepemimpinan yang ditujukan seorang pemimpin untuk memberikan arahan kepada bawahan, hal penting lain yang harus dipahami oleh seorang pemimpin bahwa mengatur karyawan adalah hal yang sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pikiran. Perasaan, status, keinginan dan latar belakang yang heterogen yang dibawa ke dalam organisasi. Karyawan tidak dapat diatur dan dikuasai sepenunhnya seperti mengatur mesin, modal atau gedung, karyawan merupakan assets yang sangat berharga yang dimiliki oleh perusahan. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfatnya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan. Sehingga untuk bisa memadukan

antara kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan seorang pemimpin harus mengintegrasikan kedua hal tersebut.

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin yang diterapkan oleh pemimpin kepada bawahannya sangat bermakna terhadap kinerja bawahan dalam hal ini adalah karyawan. Kinerja yang baik dari bawahan dapat diperoleh dengan gaya kepemimpian. Kinerja merupakan cara yang diperoleh dari kedua hal tersebut dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang dan suatu hal penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Gaya kepemimpinan yang efektif dalam mengelola sumber daya manusia dalam suatu unit kerja akan bermakna pada perilaku kerja yang diindikasikan dengan kepuasan kerja yang dapat meningkatkan kinerja para karyawan.

Mengingat pentingnya masalah tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Efektivitas Gaya Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan di PT. Agung Aquatic Marine Denpasar, Bali “

B. Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, kita ketahui bahwa permasalahan sumber daya manusia dalam organisasi pada dasarnya merupakan masalah sosial yang rumit karena menyangkut masalah individu. Setiap individu mempunyai kebutuhan dan keinginan yang berbeda-beda, tidak banyak orang yang mendapatkan kepuasan atas kompensasi dan penghargaan yang mereka harapkan, tidak banyak pula orang yang mempunyai kesempatan mengekspresikan diri dan merasakan kebebasan atas kendali yang dinikmati saat dia bekerja.

Permasalahan-permasalahan individu dalam organisasi seperti itulah yang harus menjadi perhatian dari seorang pemimpin. Pemimpin yang efektif yaitu

pemimpin yang mengakui kekuatan-kekuatan penting yang terkandung dalam individu atau kelompok.

Dari tinjauan singkat PT. Agung aquatic Marine tersebut dapat kita ketahui bahwa orientasi perusahaan tertuju pada pemberian pelayanan terbaik dan kinerja yang profesional. Untuk mencapai hal tersebut seorang pemimpin harus mampu memaksimalkan potensi setiap karyawannya, menjadi panutan dan memberi semangat. Wilayah pemasaran yang terbagi bagi menjadi permasalahan otomatis tidak mampu jika hanya dikendalikan satu orang pemimpin. Adanya pendelegasian wewenang dan tanggung jawab akan memudahkan tugas pemimpin dalam pengendalian kinerja.

Pemimpin harus mampu mencetak karyawan yang kreatif, mencintai pekerjaanya serta loyal terhadap organisasi. Pemimpin seperti ini nantinya juga dapat mengkontrol bagaimana kinerja para pegawainya serta menanggulangi berbagai hambatannya. Seorang pemimpin harus dapat memahami permasalahan individu, menumbuhkan kepercayaan dari pengikutnya, memberikan wawasan dan mejadi teladan yang akan berpengaruh positif terhadap perilaku kerja karyawan. Selain itu, pemimpin harus mampu memahami kebutuhan setiap karyawannya, memotivasi serta melakukan pemberdayaan secara tepat. Dengan adanya gaya kepemimpinan yang tepat dan kuat para karyawan diharapkan dapat berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Dari hasil pembahasan di atas maka rumusan masalahnya adalah untuk mengetahui efektivitas gaya kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan yang diharapkan pada PT. Agung Aquatic Marine.

C. Tujuan dan Kegunaan

1. Tujuan

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui efektifitas gaya kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja karyawan agar mencapai tujuan yang diharapkan pada PT. Agung Aquatic Marine Denpasar, Bali.

2. Kegunaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan kepada pihak manajemen PT. Agung Aquatic Marine Denpasar, Bali dalam melakukan strategi yang tepat untuk dapat meningkatkan kinerja karyawannya terutama dengan menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat dan juga diharapkan dapat melengkapi bahan penelitian selanjutnya dalam rangka menambah pengetahuan akademik sehingga berguna untuk pengembangan ilmu, khususnya bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Efektivitas

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, kata efektif mempunyai arti efek, pengaruh, akibat atau dapat membawa hasil. Jadi, efektivitas adalah keaktifan, daya guna, adanya kesesuaian dalam suatu kegiatan orang yang melaksanakan tugas dengan sasaran yang dituju. Efektivitas pada dasarnya menunjukkan pada taraf tercapainya hasil, sering atau senantiasa dikaitkan dengan pengertian efisien, meskipun sebenarnya ada perbedaan diantara keduanya. Efektivitas menekankan pada hasil yang dicapai, sedangkan efisiensi lebih melihat pada bagaiman cara mencapai hasil yang dicapai itu dengan membandingkan antara input dan outputnya.

Efektivitas adalah suatu keadaan yang menunjukkan sejauh mana rencana dapat tercapai. Semakin banyak rencana yang dapat dicapai, semakin efektif pula kegiatan tersebut, sehingga kata efektivitas dapat juga diartikan sebagai tingkat keberhasilan yang dapat dicapai dari suatu cara atau usaha tertentu sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai. Media pembelajaran bisa dikatakan efektif ketika memenuhi kriteria, diantaranya mampu memberikan pengaruh, perubahan atau dapat membawa hasil. Ketika kita merumuskan tujuan instruksional, maka efektivitas dapat dilihat dari seberapa jauh tujuan itu tercapai. Semakin banyak tujuan tercapai, maka semakin efektif pula media pembelajaran tersebut.

Menurut Sondang dalam Othenk (2008: 4), efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar

ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atas jasa kegiatan yang dijalankannya. Efektivitas menunjukkan keberhasilan dari segi tercapai tidaknya sasaran yang telah ditetapkan. Jika hasil kegiatan semakin mendekati sasaran, berarti makin tinggi efektivitasnya. Sejalan dengan pendapat tersebut, Abdurahmat dalam Othenk (2008: 7), efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah pekerjaan tepat pada waktunya. Dapat disimpulkan bahwa efektivitas berkaitan dengan terlaksananya semua tugas pokok, tercapainya tujuan, ketepatan waktu, dan partisipasi aktif dari anggota serta merupakan keterkaitan antara tujuan dan hasil yang dinyatakan, dan menunjukan derajat kesesuaian antara tujuan yang dinyatakan dengan hasil yang dicapai.

Aspek-aspek efektivitas berdasarkan pendapat Muasaroh (2010: 13), efektivitas dapat dijelaskan bahwa efektivitas suatu program dapat dilihat dari aspek-aspek antara lain:

1. Aspek tugas atau fungsi, yaitu lembaga dikatakan efektivitas jika melaksanakan tugas atau fungsinya, begitu juga suatu program pembelajaran akan efektif jika tugas dan fungsinya dapat dilaksanakan dengan baik dan peserta didik belajar dengan baik,
2. Aspek rencana atau program, yang dimaksud dengan rencana atau program disini adalah rencana pembelajaran yang terprogram, jika seluruh rencana dapat dilaksanakan maka rencana atau progarm dikatakan efektif,
3. Aspek ketentuan dan peraturan, efektivitas suatu program juga dapat dilihat dari berfungsi atau tidaknya aturan yang telah dibuat dalam rangka menjaga berlangsungnya proses kegiatannya. Aspek ini mencakup aturan-

aturan baik yang berhubungan dengan guru maupun yang berhubungan dengan peserta didik, jika aturan ini dilaksanakan dengan baik berarti ketentuan atau aturan telah berlaku secara efektif,

4. Aspek tujuan atau kondisi ideal, suatu program kegiatan dikatakan efektif dari sudut hasil jika tujuan atau kondisi ideal program tersebut dapat dicapai. Penilaian aspek ini dapat dilihat dari prestasi yang dicapai oleh peserta didik.

B. Pengertian Kepemimpinan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, kepemimpinan terdiri dari kata pemimpin /pe·mim·pin/ *n*, orang yg memimpin: *ia ditunjuk menjadi,* sehingga menjadi kepemimpinan /ke·pe·mim·pin·an/ *n* perihal pemimpin; cara memimpin.

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi, memberi contoh, serta memberi motivasi kepada orang lain, sehingga dapat mencapai tujuan organisasi dan mendatangkan manfaat bagi kesejahteraan manusia. Kepemimpinan merupakan faktor yang penting dalam suatu organisasi, tugas utama seorang pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya tidak hanya terbatas pada kemampuannya dalam melaksanakan program-program saja, tetapi lebih dari itu yaitu pemimpin harus mampu melibatkan seluruh lapisan organisasinya, anggotanya atau masyarakatnya untuk ikut berperan aktif sehingga mereka mampu memberikan kontribusi yang positif dalam usaha mencapai tujuan.

Menurut beberapa ahli pengertian kepemimpinan adalah :

1. Menurut Sutarto

   Kepemimpinan adalah rangkaian kegiatan penataan berupa kemampuan mempengaruhi perilaku orang lain dalam situasi tertentu agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2. Menurut Sondang P. Siagian

   Kepemimpinan adalah suatu kegiatan mempengaruhi orang lain agar melaksanakan pekerjaan bersama menuju suatu tujuan tertentu.

3. Menurut Ordway Tead

   Kepemimpinan adalah aktifitas mempengaruhi orang-orang agar mau bekerjasama untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

4. Menurut George Terry

   Kepemimpinan adalah hubungan yang erat ada dalam diri orang atau pemimpin, mempengaruhi orang-orang lain untuk bekerja sama secara sadar dalam hubungan tugas untuk mencapai keinginan pemimpin.

5. Menurut Franklin G. Mooore

   Kepemimpinan adalah kemampuan membuat orang-orang bertindak sesuai dengan keinginan pemimpin.

6. Menurut Tead; Terry; Hoyt (dalam Kartono, 2003)

   Pengertian Kepemimpinan yaitu kegiatan atau seni mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan kelompok.

7. Menurut Young (dalam Kartono, 2003)

   Pengertian Kepemimpinan yaitu bentuk dominasi yang didasari atas kemampuan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu yang berdasarkan penerimaan oleh kelompoknya, dan memiliki keahlian khusus yang tepat bagi situasi yang khusus.

8. Menurut John Piffner,

   Kepemimpinan merupakan seni dalam mengkoordinasikan dan mengarahkan individu atau kelompok untuk mencapai suatu tujuan yang dikehendaki (H. Abu Ahmadi, 1999:124-125)

9. Kepemimpinan adalah pengaruh antar pribadi, dalam situasi tertentu dan langsung melalui proses komunikasi untuk mencapai satu atau beberapa tujuan tertentu (Tannebaum, Weschler and Nassarik, 1961, 24).

C. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat (Miftah 2007:49). Dalam hal ini usaha menyelaraskan persepsi diantara orang yang akan mempengaruhi perilaku dengan orang yang perilakunya akan dipengaruhi menjadi amat penting kedudukannya.

Gaya kepemimpinan diartikan sebagai perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku organisasinya (Nawawi, 2003 : 113).

Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Malayu, 2000 : 167).

Pada umumnya para pemimpin dalam setiap organisasi dapat diklasifikasikan menjadi lima type utama yaitu sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan Otokratis

Tipe pemimpin ini menganggap bahwa pemimpin adalah merupakan suatu hak.

Ciri-ciri pemimpin tipe ini adalah sebagai berikut :

a. Menganggap bahwa organisasi adalah milik pribadi,
b. Mengidentikkan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi,
c. Menganggap bahwa bawahan adalah sebagai alat semata-mata,
d. Tidak mau menerima kritik, saran dan pendapat dari orang lain karena dia menganggap dialah yang paling benar,
e. Selalu bergantung pada kekuasaan formal,
f. Dalam menggerakkan bawahan sering mempergunakan pendekatan (*Approach*) yang mengandung unsur paksaan dan ancaman.

Dari sifat-sifat yang dimiliki oleh tipe mimpinan otokratis tersebut di atas dapat diketahui bahwa tipe ini tidak menghargai hak-hak dari manusia, karena tipe ini tidak dapat dipakai dalam organisasi modern. Kepemimpinan seperti ini menggunakan metode pendekatan kekuasaan dalam mencapai keputusan dan pengembangan strukturnya. Kekuasaan sangat dominan digunakan.

Memusatkan kekuasaan dan pengambilan keputusan bagi dirinya sendiri, dan menata situasi kerja yang rumit bagi pegawai sehingga mau melakukan apa saja yang diperintahkan. Kepemimpinan ini pada umumnya negatif, yang berdasarkan atas ancaman dan hukuman. Meskipun demikian, ada juga beberapa manfaatnya antaranya memungkinkan pengambilan keputusan dengan cepat serta memungkinkan pendayagunaan pegawai yang kurang kompeten.

2. Gaya Kepemimpinan Militeristis

Perlu diperhatikan terlebih dahulu bahwa yang dimaksud dengan seorang pemimpin tipe militeristis tidak sama dengan pemimpin-pemimpin dalam organisasi militer. Artinya tidak semua pemimpin dalam militer adalah bertipe militeristis. Seorang pemimpin yang bertipe militeristis mempunyai sifat-sifat sebagai berikut :

a. Dalam menggerakkan bawahan untuk yang telah ditetapkan, perintah mencapai tujuan digunakan sebagai alat utama,
b. Dalam menggerakkan bawahan sangat suka menggunakan pangkat dan jabatannya,
c. Senang kepada formalitas yang berlebihan,
d. Menuntut disiplin yang tinggi dan kepatuhan mutlak dari bawahan,
e. Tidak mau menerima kritik dari bawahan,
f. Menggemari upacara-upacara untuk berbagai keadaan.

Dari sifat-sifat yang dimiliki oleh tipe pemimpin militeristis jelaslah bahwa tipe pemimpin seperti ini bukan merupakan pemimpin yang ideal.

3. Gaya Kepemimpinan *Fathernalistis*

Tipe kepemimpinan *fathernalistis*, mempunyai ciri tertentu yaitu bersifat fathernal atau kebapakan. Pemimpin seperti ini menggunakan pengaruh yang sifat kebapaan dalam menggerakkan bawahan mencapai tujuan. Kadang-kadang pendekatan yang dilakukan sifat terlalu sentimentil. Sifat-sifat umum dari tipe pemimpin fathernalistis dapat dikemukakan sebagai berikut:

a. Menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak dewasa,
b. Bersikap terlalu melindungi bawahan,

c. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan. Karena itu jarang dan pelimpahan wewenang,

d. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengembangkan inisiatif daya kreasi,

e. Sering menganggap dirinya maha tau.

Harus diakui bahwa dalam keadaan tertentu pemimpin seperti ini sangat diperlukan. Akan tetapi ditinjau dari segi sifat - sifat negatifnya pemimpin faternalistis kurang menunjukkan elemen kontinuitas terhadap organisasi yang dipimpinnya.

4. Gaya kepemimpinan *laissez faire*

Pandangan seorang pemimpin yang *laissez faire* memperlakukan para bawahan sebagai orang-orang yang bertanggung jawab, orang-orang yang dewasa, orang-orang yang setia dan lain sebagainya. Nilai yang tepat dalam hubungan atasan-bawahan adalah nilai yang didasarkan kepada saling mempercayai.

Sikap seorang pemimpin yang *laissez faire* dalam memimpin organisasi:

1. Sikap yang permisif, dalam arti bahwa para anggota organisasi boleh saja bertindak sesuai dengan keyakinan dan bisikan hati nuraninya asal saja kepentingan bersama tetap terjaga dan tujuan organisasi tetap tercapai,
2. Kepentingan dan kebutuhan para bawahan mendapat perhatian besar karena dengan terpeliharanya kepentingannya dan terpuaskan kebutuhannya para bawahan itu, mereka akan dengan sendirinya berperilaku positif dalam kehidupan organisasionalnya,

3. Memperlakukan bawahan sebagai rekan sekerja, hanya saja kehadirannya sebagai pimpinan diperlukan sebagai akibat dari adanya struktur dan hirarki organisasi,
4. Pendelegasian wewenang terjadi secara ekstensif,
5. Pengambilan keputusan diserahkan kepada para pejabat pimpinan yang lebih rendah dan kepada para petugas operasonal, kecuali dalam hal-hal tertentu yang nyata-nyata menuntut keterlibatannya secara langsung,
6. Penumbuhan dan pengembangan kemampuan berfikir dan bertindak yang inovatif dan kreatif diserahkan kepada para anggota organisasi yang besangkutan sendiri,

Ciri-cirinya:

a. Pemimpin menyerahkan tanggung jawab pada pelaksanaan pekerjaan kepada bawahan,
b. Pemimpin memberikan kebebasan kepada bawahan untuk mengemukakan ide, saran, dan pendapat,
c. Pemimpin menyerahkan kepada bawahan sepenuhnya dalam hal pengambilan keputusan,
d. Pemimpin percaya bawahannya mampu melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik,
e. Pemimpin membiarkan bawahannya memilih cara-cara yang dikehendaki dalam menyelesaikan tugas.

5. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Dari semua tipe kepemimpinan yang ada, tipe kepemimpinan demokratis dianggap adalah tipe kepemimpinan yang terbaik. Hal ini disebabkan karena tipe kepemimpinan ini selalu mendahulukan kepentingan kelompok dibandingkan

dengan kepentingan individu. Beberapa ciri dari tipe kepemimpinan demokratis adalah sebagai berikut:

a. Dalam proses menggerakkan bawahan selalu bertitik tolak dari pendapat bahwa manusia itu adalah mahluk yang termulia di dunia,
b. Selalu berusaha menyelaraskan kepentingan dan tujuan pribadi dengan kepentingan organisasi,
c. Senang menerima saran, pendapat dan bahkan dari kritik bawahannya,
d. Mentolerir bawahan yang membuat kesalahan dan berikan pendidikan kepada bawahan agar jangan berbuat kesalahan dengan tidak mengurangi daya kreativitas, inisiatif dan prakarsa dari bawahan,
e. Lebih menitik beratkan kerjasama dalam mencapai tujuan,
f. Selalu berusaha untuk menjadikan bawahannya lebih sukses dari padanya,
g. Berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pemimpin.

Dari sifat-sifat yang harus dimiliki oleh pemimpin tipe demokratis, jelaslah bahwa tidak mudah untuk menjadi pemimpin demokratis.

D. Gaya Kepemimpinan yang Ideal

Ada beberapa hal yang harus dilakukan oleh seorang pemimpin atau manager sehingga bisa dikatakan sebagai pemimpin yang baik, antara lain :

1. Pemimpin atau manager dapat membuat orang lain nyaman untuk berterus terang sehingga tidak ada rasa takut dari bawahan untuk menyerukan pendapat.
2. Pemimpin harus sebagai pengambil keputusan yang ahli dan komunikator yang baik.
3. Pemimpin yang baik harus dapat memahami kemampuan serta kelemahan dari kolega mereka serta memberikan masukan dengan benar.

4. Harus dapat memberikan dan melaksanakan contoh yang pemimpin berikan dan berperilaku positif.
5. Pemimpin juga harus dapat mengukur dan menghargai kinerja bawahannya.
6. Pemimpin yang baik juga harus mengatasi masalah tanpa menunda-nunda masalah tersebut.
7. Dapat menjadi guru yang baik bagi bawahannya.

Ciri ciri pemimpin dan kepemimpinan yang ideal antara lain :

1. Pengetahuan umum yang luas, semakin tinggi kedudukan seseorang dalam hirarki kepemimpinan organisasi, ia semakin dituntut untuk mampu berpikir dan bertindak secara generalis,
2. Kemampuan bertumbuh dan berkembang,
3. Sikap yang inkuisitif atau rasa ingin tahu, merupakan suatu sikap yang mencerminkan dua hal,
    a. Tidak merasa puas dengan tingkat pengetahuan yang dimiliki,
    b. Kemauan dan keinginan untuk mencari dan menemukan hal-hal baru.
4. Kemampuan analitik, efektifitas kepemimpinan seseorang tidak lagi pada kemampuannya melaksanakan kegiatan yang bersifat teknis operasional, melainkan pada kemampuannya untuk berpikir. Cara dan kemampuan berpikir yang diperlukan adalah yang integralistik, strategik dan berorientasi pada pemecahan masalah,
5. Daya ingat yang kuat, pemimpin harus mempunyai kemampuan intelektual yang berada di atas kemampuan rata-rata orang-orang yang dipimpinnya, salah satu bentuk kemampuan intelektual adalah daya ingat yang kuat,

6. Kapasitas integratif, pemimpin harus menjadi seorang integrator dan memiliki pandangan holistik mengenai orgainasi,
7. Keterampilan berkomunikasi secara efektif, fungsi komunikasi dalam organisasi antara lain : fungsi motivasi, fungsi ekspresi emosi, fungsi penyampaian informasi dan fungsi pengawasan,
8. Keterampilan mendidik, memiliki kemampuan menggunakan kesempatan untuk meningkatkan kemampuan bawahan, mengubah sikap dan perilakunya dan meningkatkan dedikasinya kepada organisasi,
9. Rasionalitas, semakin tinggi kedudukan manajerial seseorang semakin besar pula tuntutan kepadanya untuk membuktikan kemampuannya untuk berpikir. Hasil pemikiran itu akan terasa dampaknya tidak hanya dalam organisasi, akan tetapi juga dalam hubungan organisasi dengan pihak-pihak yang berkepentingan di luar organisasi tersebut,
10. Objektivitas, pemimpin diharapkan dan bahkan dituntut berperan sebagai bapak dan penasehat bagi para bawahannya. Salah satu kunci keberhasilan seorang pemimpin dalam mengemudikan organisasi terletak pada kemampuannya bertindak secara objektif,
11. Pragmatisme, dalam kehidupan organisasional, sikap yang pragmatis biasanya terwujud dalam bentuk sebagai berikut : pertama, kemampuan menentukan tujuan dan sasaran yang berada dalam jangkauan kemampuan untuk mencapainya yang berarti menetapkan tujuan dan sasaran yang realistik tanpa melupakan idealisme. Kedua, menerima kenyataan apabila dalam perjalanan hidup tidak selalu meraih hasil yang diharapkan,

12. Naluri yang tepat, kekampuannya untuk memilih waktu yang tepat untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu,
13. Rasa relevansi yang tinggi, pemimpin tersebut mampu berpikir dan bertindak sehingga hal-hal yang dikerjakannya mempunyai relevansi tinggi dan langsung dengan usaha pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi.

E. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Menurut Keith Davis ada empat sifat umum yang tampak mempunyai pengaruh terhadap keberhasilan kepemimpinan (Mifta 2007:33-34) yaitu:

1. Kecerdasan, bahwa pemimpin mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang dipimpin.
2. Kedewasaan dan Keleluasaan Hubungan Sosial, kepemimpinan cenderung menjadi matang dan mempunyai emosi yang stabil serta mempunyai perhatian yang luas terhadap aktivitas sosial.
3. Motivasi Diri dan Dorongan Berprestasi, para pemimpin secara relative m empunyai dorongan motivasi yang kuat untuk berprestasi.
4. Sikap-Sikap Hubungan Kemanusiaan, seorang pemimpin yang berhasil mau mengakui harga diri dan kehormatan para pengikutnya dan mampu berpihak kepadanya.

F. Tugas dan Fungsi Pemimpin

1. Tugas Pemimpin

Menurut James A.F Stonen, tugas utama seorang pemimpin adalah:

a. Pemimpin bekerja dengan orang lain : Seorang pemimpin bertanggung jawab untuk bekerja dengan orang lain, salah satu dengan atasannya, staf, teman sekerja atau atasan lain dalam organisasi sebaik orang diluar organisasi.

b. Pemimpin adalah tanggung jawab dan mempertanggung jawabkan (akontabilitas):

   Seorang pemimpin bertanggung jawab untuk menyusun tugas menjalankan tugas, mengadakan evaluasi, untuk mencapai outcome yang terbaik. Pemimpin bertanggung jawab untuk kesuksesan stafnya tanpa kegagalan.

c. Pemimpin menyeimbangkan pencapaian tujuan dan prioritas : Proses kepemimpinan dibatasi sumber, jadi pemimpin hanya dapat menyusun tugas dengan mendahulukan prioritas. Dalam upaya pencapaian tujuan pemimpin harus dapat mendelegasikan tugas-tugasnya kepada staf. Kemudian pemimpin harus dapat mengatur waktu secara efesien dan menyelesaikan masalah secara efektif.

d. Pemimpin harus berpikir secara analitis dan konseptual : Seorang pemimpin harus menjadi seorang pemikir yang analitis dan konseptual. Selanjutnya dapat mengidentifikasi masalah dengan akurat. Pemimpin harus dapat menguraikan seluruh pekerjaan menjadi lebih jelas dan kaitannya dengan pekerjaan lain.

e. Manajer adalah *forcing mediator* : Konflik selalu terjadi pada setiap tim dan organisasi. Oleh karena itu, pemimpin harus dapat menjadi seorang mediator (penengah).

f. Pemimpin adalah politisi dan diplomat: Seorang pemimpin harus mampu mengajak dan melakukan kompromi. Sebagai seorang diplomat, seorang pemimpin harus dapat mewakili tim atau organisasinya.

g. Pemimpin membuat keputusan yang sulit : Seorang pemimpin harus dapat memecahkan masalah.

2. Fungsi Pemimpin

Fungsi kepemimpinan berhubungan dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok/ organisasi di mana fungsi kepemimpinan harus diwujudkan dalam interaksi antar individu. Menurut Rivai (2005:53) secara operasional fungsi pokok kepemimpinan dapat dibedakan sebagai berikut :

a. Fungsi Instruktif

Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana, dan di mana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif. Kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan perintah.

b. Fungsi Konsultatif

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Pada tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan, pemimpin kerapkali memerlukan bahan pertimbangan yang mengharuskannya berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinnya yang dinilai mempunyai berbagai bahan informasi yang diperlukan dalam menetapkan keputusan. Tahap berikutnya konsultasi dari pimpinan pada orang-

orang yang dipimpin dapat dilakukan setelah keputusan ditetapkan dan sedang dalam pelaksanaan.

Konsultasi itu dimaksudkan untuk memperoleh masukan berupa umpan balik (*feedback*) untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan. Dengan menjalankan fungsi konsultatif dapat diharapkan keputusan-keputusan pimpinan, akan mendapat dukungan dan lebih mudah menginstruksikannya sehingga kepemimpinan berlangsung efektif.

c. Fungsi Partisipasi

Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya. Partisipasi tidak berarti bebas berbuat semaunya, tetapi dilakukan secara terkendali dan terarah berupa kerjasama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain. Keikutsertaan pemimpin harus tetap dalam fungsi sebagai pemimpin dan bukan pelaksana.

d. Fungsi Delegasi

Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan. Fungsi delegasi pada dasarnya berarti kepercayaan. Orang-orang penerima delegasi itu harus diyakini merupakan pembantu pemimpin yang memiliki kesamaan prinsip, persepsi dan aspirasi.

e. Fungsi Pengendalian

Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses/ efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif, sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama

secara maksimal. Fungsi pengendalian ini dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan.

G. Pengertian kinerja

1. *Performance* atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Nurlaila, 2010:71).
2. Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Luthans, 2005:165).
3. Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan (Dessler, 2000:41).
4. Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunagara, 2002:22).
5. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005:50).
6. Mathis dan Jackson (2006:65) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja
7. Kinerja merupakan hasil kerja dari tingkah laku (Amstrong, 1999:15). Pengertian kinerja ini mengaitkan antara hasil kerja dengan tingkah laku.

Sebagai tingkah laku, kinerja merupakan aktivitas manusia yang diarahkan pada pelaksanaan tugas organisasi yang dibebankan kepadanya.

H. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

1. Efektifitas dan efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efesien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efesien (Prawirosentono, 1999:27).

2. Otoritas (wewenang)

Otoritas menurut adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya (Prawirosentono, 1999:27). Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.

3. Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku (Prawirosentono, 1999:27). Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

4. Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

I. Karakteristik Kinerja Karyawan

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut (Mangkunegara, 2002:68):

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
3. Memiliki tujuan yang realistis.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
5. Memanfaatkan umpan balik (*feedback*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

J. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu (Robbins, 2006:260):

1. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

K. Faktor Penyebab Peningkatan Kinerja

Beberapa faktor yang menyebabkan peningkatan kinerja. Faktor-faktor tersebut antara lain adalah :

1. Hubungan yang harmonis antara pimpinan dengan bawahan terutama antara pimpinan kerja sehari-hari langsung berhubungan dan berhadapan dengan para bawahan,
2. Kepuasan para petugas terhadap tugas dan pekerjaannya karena memperoleh tugas yang disukai sepenuhnya,
3. Terdapat satu suasana dan iklim kerja yang bersahabat dengan anggota organisasi, apabila dengan mereka yang sehari-hari banyak berhubungan dengan pekerjaan,
4. Rasa pemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi yang juga merupakan tujuan bersama mereka yang harus diwujudkan secara bersama-sama pula,
5. Adanya tingkat kepuasan ekonomis dan kepuasan nilai lainnya yang memadai sebagai imbalan yang dirasakan adil terhadap jerih payah yang telah diberikan kepada organisasi,

6. Adanya ketenangan jiwa, jaminan kepastian serta perlindungan terhadap segala sesuatu yang dapat membahayakan diri pribadi dan karier dalam perjalanan.

L. Faktor yang Mempengaruhi Tinggi Rendahnya Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja adalah

1. Minat seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan. Seseorang yang berminat dalam pekerjaannya akan dapat meningkatkan semangat kerja,
2. Faktor gaji atau upah tinggi akan meningkatkan semangat kerja seseorang,
3. Status sosial pekerjaan. Pekerjaan yang memiliki status sosial yang tinggi dan memberi posisi yang tinggi dapat menjadi faktor penentu meningkatnya semangat kerja,
4. Suasana kerja dan hubungan dalam pekerjaan. Penerimaan dan penghargaan dapat meningkatkan semangat kerja,
5. Tujuan pekerjaan. Tujuan yang mulia dapat mendorong semangat kerja seseorang.

M. Cara Meningkatkan Kinerja Karyawan

Ada beberapa cara untuk meningkatkan kinerja karyawan. Caranya dapat bersifat materi maupun non materi, seperti antara lain :

1. Gaji yang sesuai dengan pekerjaan,
2. Memperhatikan kebutuhan rohani,
3. Sekali-kali perlu menciptakan suasana kerja yang santai yang dapat mengurangi beban kerja,
4. Harga diri karyawan perlu mendapatkan perhatian,
5. Tempatkan para karyawan pada posisi yang tepat,

6. Berikan kesempatan pada mereka yang berprestasi,
7. Perasaan aman menghadapi masa depan perlu diperhatikan,
8. Usahakan para karyawan memiliki loyalitas dan keperdulian terhadap organisasi,
9. Sekali-kali para karyawan perlu diajak berunding untuk membahas kepentingan bersama,
10. Pemberian insentif yang terarah dalam aturan yang jelas,
11. Fasilitas kerja yang menyenangkan yang dapat membangkitkan gairah kerja.

N. Faktor-faktor untuk mengukur tingkat kinerja

1. Absensi karena absensi menunjukkan ketidakhadiran karyawan dalam tugasnya. Hal ini termasuk waktu yang hilang karena sakit, kecelakaan, dan pergi meninggalkan pekerjaan karena alasan pribadi tanpa diberi wewenang. Yang tidak diperhitungkan sebagai absensi adalah diberhentikan untuk sementara, tidak ada pekerjaan, cuti yang sah, atau periode libur, dan pemberhentian kerja.
2. Kerja sama dalam bentuk tindakan kolektif seseorang terhadap orang lain. Kerjasama dapat dilihat dari kesediaan karyawan untuk bekerja sama dengan rekan kerja atau dengan atasan mereka berdasarkan untuk mencapai tujuan bersama. Selain itu, kerjasama dapat dilihat dari kesediaan untuk saling membantu di antara rekan sekerja sehubungan dengan tugas-tugasnya dan terlihat keaktifan dalam kegiatan organisasi.
3. Kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

4. Kedisiplinan sebagai suatu sikap dan tingkah laku yang sesuai peraturan organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Dalam prakteknya bila suatu organisasi telah mengupayakan sebagian besar dari peraturan-peraturan yang ditaati oleh sebagian besar karyawan, maka kedisiplinan telah dapat ditegakkan.

BAB III

METODOLOGI

A. Waktu dan Tempat

Tugas akhir ini dilaksanakan kurang lebih 3 bulan yaitu mulai bulan Januari 2015 sampai Maret 2015 di PT. Agung Aquatic Marine Denpasar, Bali.

B. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder.

1. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung. Dalam hal ini data primer berupa hasil pengisian kuesioner dan wawancara langsung oleh karyawan PT. Agung Aquatic Marine.
2. Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh atau dicatat pihak lain) dan sifatnya saling melengkapi. Data sekunder diperoleh dari berbagai sumber dan digunakan untuk menunjang informasi yang di perlukan dalam kajian yang berupa sumber pustaka yang diperoleh dari berbagai literatur yang berhubungan dengan tugas akhir, data yang diperoleh dari perusahaan dan informasi tertulis yang diperoleh dari pihak lain yang ada kaitannya dengan perusahaan.

C. Metode Pengumpulan Data

1. Observasi, yaitu melakukan pengamatan terhadap berbagai masalah yang berkaitan dengan kepemimpinan dan kinerja karyawan.
2. Wawancara, yaitu pengumpulan data dalam bentuk tanya jawab dengan responden.
3. Studi pustaka.

D. Metode Analisis

Metode Analisis yang di gunakan adalah metode analisis kualitatif yaitu data yang diperoleh melalui berbagai macam teknik pengumpulan data seperti wawancara, studi pustaka dan observasi.

E. Definisi Operasional

a. Efektivitas adalah seberapa besar makna dari suatu gaya kepemimpinan pada PT. Agung Aquatic Marine terhadap tinggi rendahnya kinerja karyawan.
b. Kepemimpinan pada PT. Agung Aquatic Marine merupakan proses seorang pemimpin mempengaruhi sekelompok karyawan untuk mencapai suatu tujuan organisasi.
c. Gaya kepemimpinan PT. Agung Aquatic Marine adalah suatu teknik atau model perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.
d. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang diperoleh dari penerapan suatu gaya kepemimpinan yang diterapkan pada PT. Agung Aquatic Marine.

e. Karyawan adalah seseorang yang ditugaskan sebagai pekerja dari sebuah perusahaan untuk melakukan operasional perusahaan dan dia bekerja untuk digaji.

f. Pembagian kerja adalah pengelompokan jenis-jenis pekerjaan yang mempunyai kesamaan dan persamaan kegiatan kedalam suatu kelompok bidang pekerjaan.

g. Penilaian kinerja merupakan suatu tahap untuk mengetahui seberapa makna dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Agung Aquatic Marine.