**BAB I**

**PENDAHULUAN**

* 1. **Latar Belakang Penelitian**

Sebuah perusahaan dalam sistem persaingan usaha yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk memiliki keunggulan kompetitif dalam hal produktivitas dan keunggulan produk/jasa yang dihasilkan. Salah satu faktor penting dalam pencapaian kinerja perusahaan adalah kepemimpinan. Kepemimpinan memiliki peran yang sangat penting dalam suatu perusahaan, bahkan dapat dikatakan sangat menentukan dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kepemimpinan yang efektif adalah kepemimpinan yang mampu menumbuhkan, memelihara, dan mengembangkan usaha dan iklim yang kondusif di dalam kehidupan organisasional. Brantas (2009:139) menjelaskan bahwa Kepemimpinan adalah pola perilaku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pengikut.

Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian tujuan yang telah ditentukan. Kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap kemajuan organisasi. Kualitas pemimpin sering dianggap sebagai faktor terpenting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Pemimpin yang efektif sanggup mempengaruhi para pengikutnya untuk mempunyai optimisme yang lebih besar, percaya diri, serta komitmen pada tujuan organisasi yang telah ditentukan. Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pemimpin berkewajiban untuk memberikan perhatian sungguhsungguh dalam membina, menggerakkan, dan mengarahkan seluruh potensi pegawai di lingkungannya agar dapat mewujudkan stabilitas organisasi dan peningkatan kinerja pegawai yang berorientasi pada tujuan organisasi.

 Hal ini dapat diwujudkan apabila perusahaan memiliki sumber daya manusia yang unggul dalam bidangnya. Oleh karena itu pimpinan sebagai pengelola sumber daya manusia dituntut untuk memiliki gaya kepemimpinan yang cocok dengan lingkungan organisasi, karena lingkungan organisasi berupa jenis dan besarnya unit organisasi merupakan variabel kunci teori kepemimpinan (Yukl, 2009:10). Dalam sebuah perusahaan, seorang karyawan akan merasa lebih nyaman jika pemimpinannya membangun pola kedekatan personal dengan mereka. Sehingga karyawan akan lebih bersemangat dalam meeningkatkan etos kerja. Tak diragukan lagi, sudah sepatutnya setiap pemimpin menjadi

Demikian secara tidak langsung tujuan perusahaan dapat tercapai. Keberhasilan seorang pemimpin dalam gaya kepemimpinannya, dimana terdapat perbedaan perilaku antar individu yang dihadapi akan menunjang terbentuknya gaya kepemimpinan yang efektif. Keputusan yang diambil oleh seorang pemimpin membawa pengaruh yang besar terhadap kelangsungan kegiatan dan perkembangan perusahaan.

Untuk dapat merealisasikan tujuan perusahaan, diperlukan pimpinan yang berinisiatif untuk bertindak dan menghasilkan suatu pola kerja yang konsisten untuk dapat mempengaruhi bawahannya dalam menyelesaikan masalah bersama yang diarahkan kepada pencapaian tujuan perusahaan.

Kepemimpinan mempunyai peran yang penting dalam mempengaruhi cara kerja pegawai. Penampilan kepemimpinan akan memberikan dampak positif ataupun negatif terhadapa kinerja pegawai yang dipimpinnya.. Seorang pemimpin harus berusaha untuk membuat iklim kerja yang kondusif sehingga para pegawai dapat lebih berprestasi dan memiliki pemikiran kreatif dalam pekerjaannya. Seorang pemimpin sebaiknya mampu mempelajari karakter pegawainya sehingga mengevaluasi dirinya dan mengetahui apakah motivasi yang diberikan telah memenuhi harapan para karyawannya sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan atau belum. Kepemimpinan yang sesuai dengan harapan pegawai dapat memberi dampak positif yang besar bagi prestasi kinerja pegawai sehingga berpengaruh juga pada kemajuan suatu organisasi.

Kinerja karyawan yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting bagi perusahaan untuk meningkatkan produktivitas. Kesuksesan dalam mencapai produktivitas yang tinggi tidak hanya melalui peralatan atau investasi modal saja, melainkan dengan mendorong dan menuntut kinerja karyawan yang baik. Tujuan perusahaan tidak akan tercapai dengan baik tanpa adanya kinerja yang baik dari para karyawannya. Menurut Hasibuan (2002:94) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas pengalaman, kesungguhan serta waktu.

PT. Maju Jaya Berkat Propertindo Bandung adalah perusahaan properti terbesar di Indonesia yang dimana sudah banyak cabang yang dibuka di setiap daerahnya, melayani dan menawarkan setiap perumahan-perumahan yang elit, bagus, dan juga mudah terjangkau dalam penempatan yang diingikan oleh konsumen. Sudah lebih dari 10 tahun perusahaan ini terbentuk tidak hanya penjualan rumah tapi penjualan tanah, sewa rumah/ruko juga dapat dilakukan. PT Maju Jaya Berkat Propertindo Bandung masih bisa mempertahankan kualitas setiap rumah, ruko, dan juga tanah yang ditawarkan sehingga dapat memberikan kepuasan terhadap konsumen.

Semakin banyaknya persaingan bisnis di bidang properti. PT Maju Jaya Berkat Propertindo Bandung dituntut untuk selalu memberikan pelayanan terbaik bagi konsumen dengan terus meningkatkan kualitas kinerjanya.

Berdasarkan hasil penjajagan yang dilakukan oleh peneliti pada PT Maju Jaya Berkat Propertindo Bandung, ternyata kinerja karyawan masih masih dirasakan belum optimal, hal ini terlihat dari masalah-masalah sebagai berikut :

1. Kuantitas.

Kuantitas kerja yang dihasilkan pada PT. Maju Jaya Berkat Propertindo Bandung belum mencapai hasil target yag memuaskan.

Contoh: sering terjadi setiap jumlah penjualan yang dihasilkan tidak sesuai dengan target kuantitas yang telah ditetapkan sejumlah 10 unit rumah yang harus terjual /bulannya oleh perusahaan, namun yang terpenuhi yakni sejumlah 3-5 unit / bulannya. Tetapi pemasukan dan pengeluaran tetap seimbang walaupun tidak mencapai target.

**Tabel 1.1**

**Penjualan Properti**

**PT. Maju Jaya Berkat Propertindo Bandung**

**Periode (januari, febuari, maret)**

**2018**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Bulan | Minggu ke 1 | Minggu ke 2 | Minggu ke 3 | Minggu ke 4 | Target penjualan | Realisasi penjualan |
| 1 | Januari | - | 1 | 1 | 3 | 10 | 5 unit |
| 2 | Febuari | 1 | 2 | - | - | 10 | 3 unit |
| 3 | Maret | 1 | 2 | - | 1 | 10 | 4 unit |

 *Sumber : Manager* *PT. Maju Jaya Berkat Propertindo Bandung , 2018*

Berdasarkan tabel di atas dilihat dari penjualan bulan Januari lebih tinggi dari pada bulan Pebuari dan maret, dan pada minggu ke 4 di bulan Januari penjualan lebih banyak sekitar 3 unit dari pada penjualan di bulan maret minggu ke 1 mengalami penurunan saat closing. Sedangkan target penjualan diminta oleh perushaan sekitar 10 unit/bulannya.

Kinerja karyawan yang dicapai pada PT. Maju Jaya Berkat Propertindo Bandung belum maksimal karena kinerja karyawan yang belum mampu mencapai target sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

1. Kualitas

Kualitas kerja yang dicapai pada PT. Maju Jaya Berkat Propertindo Bandung belum mencapai hasil yang memuaskan pada pekerjaannya hal ini dapat dilihat dalam penurunan target penjualan yang tidak mencapai hasil.

Contoh: beberapa karyawan belum mempunyai etika kerja yang baik, seperti ada saja karyawan kurang ramah dalam merespon pekerjaannya.

Berdasarkan masalah kinerja kaaryawan yang belum optimal pada PT. Maju Jaya Berkat Propertindo Bandung diduga disebabkan karena pelaksanaan kepemimpinan yang belum optimal. Hal ini ditunjukan dengan beberapa indikator sebagai berikut :

1. Perhatian terhadap bawahan

Pemimpin kurang mampu memberikan atau menujukan perhatian terhadap bawahannya dalam memperhatikan setiap aktivitas karyawan di dalam kantor maupun di lapangan.

Contoh: ketika pemimpin memberikan tugas atau pun pekerjaan terhadap bawahannya, pemimpin langsung meninggalkan kantor dan tidak menjelaskan setiap pekerjaan yang sudah di berikan, sehingga karyawan salah dalam melakukan tugas dalam pekerjaannya.

1. Perhatian terhadap tugas

Tinggi rendahnya pemimpin mendefinisikan dan menentukan peran bawahannya dalam memberikan setiap tugas terhadap para karyawan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Contoh: karena faktor dari pemimpin yang selalu jarang ada dalam kantor, pemimpin jarang sekali memperhatikan setiap tugas yang telah diberikan terhadap bawahannya di kantor maupun di lapangan, sehingga setiap karyawan bisa seenaknya dalam mengerjakan tugasnya masing-masing tanpa perhatian dari pemimpin tersebut.

Berdasarkan dari faktor-faktor yang disebutkan diatas, kepemimpinan merupakan faktor penting yang harus terjadi dalam sebuah perusahaan, seorang manager yang nantinya akan melakukan proses kepemimpinan memiliki peran melakukan hubungan interpersonal dengan garis struktur di bawahnya.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, peneliti tertarik untuk mengambil judul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA** **PT. MAJU JAYA BERKAT PROPERTINDO** **BANDUNG**.

* 1. **Identifikasi dan Perumusan Masalah**
		1. **Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut dapat dirumuskan beberapa masalah, sebagai berikut:

1. Bagaimana Kepemimpinan PT Maju Jaya Berkat Propertindo Bandung pada?
2. Bagaimana Kinerja Karyawan PT Maju Jaya Berkat Propertindo Bandung?
3. Seberapa besar pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT Maju Jaya Berkat Propertindo Bandung?
4. Hambatan dan usaha apa yang dihadapi dengan PT Maju Jaya Berkat Propertindo Bandung?
	* 1. **Perumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas maka perumusan masalahnya adalah sebagai berikut **”Apakah Kepemimpinan Dapat Mempengaruhi Kinerja PT Maju Jaya Berkat Propertindo** **Bandung.”**

* 1. **Tujuan dan Kegunaan Penelitian**
		1. **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang telah dikemukakan maka tujuan penelitian adalah untuk :

1. Mengetahui Kepemimpinan pada PT Maju Jaya Berkat Propertindo Bandung
2. Mengetahui Kinerja Karyawan pada PT Maju Jaya Berkat Propertindo Bandung
3. Mengetahui seberapa besar pengaruh pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT Maju Jaya Berkat Propertindo Bandung
4. Mengetahui hambatan-hambatan dan usaha untuk mengetahui hambatan yang dihadapi pada PT Maju Jaya Berkat Propertindo Bandung
	* 1. **Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat/ keguanaan sebagai berikut:

1. Kegunaan Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas dan menambah wawasan dan pengetahuan serta referensi mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

1. Kegunaan Operasional

Memberikan sumbangan pemikiran kepada PT Maju Jaya Berkat Propertindo Bandung tentang pengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat mengembangkan penerapan kepemimpinan yang mampu meningkatkan kinerja karyawan.

#### Kegunaan Teoritis

Manfaat penelitian teoritis ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian dan pengembangan lebih lanjut tentang kepemimpinan dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

* 1. **Kerangka Pemikiran** **dan Hipotesis**
		1. **Kerangka pemikiran**

Manusia sebagai mahluk sosial menempatkan kepemimpinan sebagai hal yang penting. Kepemimpinan adalah dasar dari setiap usaha untuk membuat semua anggota kelompok mau bekerjasama.

Demikian pula dalam organisasi mutlak diperlukan adanya kepemimpinan, karena suatu organisasi mencakup kepentingan dua orang atau lebih yang mana diantara mereka memerlukan adanya koordinasi untuk mendapatkan hasil kerja yang terbaik. Tanpa kepemimpinan yang baik, usaha setiap kegiatan yang ada dalam kegiatan organisasi akan terhambat.

 Selanjutnya **Boone dan Kurtz (1984)** yang dikutip oleh **Suwatno** **(2013 :140)** mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah tindakan memotivasi orang lain atau menyebabkan orang lain melakukan tugas tertentu dengan tujuan untuk mencapai tujuan spesifik.

Sedangkan pengertian kepemimpinan menurut **Sondang P Siagian (2008)** yang dikutip oleh **Tjutju Yuniarsih (2013:165)** “Kepemimpinan merupakan motor atau daya penggerak dari semua sumber dan alat yang tersedia dalam sebuah organisasi”.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat dipahami bahwa kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan dan kekuatan seseorang untuk mempengaruhi pikiran (*mindset)* orang lain agar mau dan mampu mengikuti kehendaknya dalam mencapai tujuan organisasi

**Menurut Tjutju Yuniarsih (2013:166)** Esensi pengaruh *(influence)* dalam konsep kepemimpinan bukanlah semata-mata berbentuk intruksi, melainkan lebih merupakan motivasi atau pemicu *(trigger)* yang dapat memberikan inspirasi kepada bawahan, sehingga inisiatif dan kreatifitas mereka berkembang secara optimal untuk meningkatkan kinerjanya.

Berlandaskan pada beberapa pengertian diatas **Teori Ohio State University** mengemukakan beberapa inidikator dimensi dalam kadar kepemimpinan seseorang menurut **Bass & Riggio (2006:150):**

1. ***Dimensi consideration* (dimensi perhatian terhadap bawahan) adalah tinggi rendahnya pimpinan bertindak dan berprilaku dan menunjukan perhatian terhadap bawahannya dan memperhatikan kesejahtraan, indikator perilaku kepemimpinan dalam dimensi ini adalah:**

**Membantu bawahan dalam menyelesaikan tugas menyediakan waktu untuk mendengarkan dan mendiskusikan masalah keluhan yang di hadapi bawahan, menerima saran bawahan, memperlakukan bawahan dengan cara yang sama dan memperhatikan kesejahtraan bawahan.**

1. ***Dimensi initiating sructure* (perhatian terhadap tugas) adalah tinggi rendahnya pimpinan mendefinisikan dan menstrukturasi dan menentukan peran bawahannya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Indikator pimpinan dalam dimensi ini adalah:**
2. **Mengkritik dan marah terhadap bawahannya yang malas dan bekerja rendah**
3. **Memberikan tugas kepada bawahannya secara rinci,**
4. **Mengiatkan bawahannya untuk mengikuti prosedur standar kerja**
5. **Menetukan target keluaran.**

Dimensi kepemimpinan di atas merupakan nilai-nilai primer yang mutlak harus dimiliki seorang pemimpin dalam melakukan kepemimpinannya secara agar berjalan secara efektif. Sebab kepemimpinan yang efektif dapat melaksanakan fungsi-fungsi manajemen dengan baik termasuk melaksanakan perencanaan dengan baik pula.

Kepemimpinan yang efektif selalu memanfaatkan kerja sama dengan bawahan untuk mencapai cita-cita organisasi. Cara seperti itu pemimpin akan banyak mendapat bantuan pikiran, semangat, dan tenaga dari bawahan yang akan menimbulkan semangat bersama dan rasa persatuan, sehingga akan memudahkan proses pendelegasian dan pemecahan masalah yang semuanya memajukan organisasi atau perusahaan. Pimpinan dan kepemimpinan yang diembannya memiliki fungsi yang strategis yang menentukan kinjerja organisasi.

Menjadi pemimpin, bukanlah hal yang mudah, karena itu menjalankan tugas kepemimpinan merupakan pekerjaan yang sulit. Kepatuhan bawahan harus terbentuk dari dalam dirinya yang didorong oleh kepercayaan dan keyakinan dari (hati nurani), bukan dilandasi rasa takut ataupun karena mengharapkan imbalan, dan bukan hasil kalkulasi antara untung dan rugi.

Kerjasama pemimpin dan pengikut bukan sekedar hubungan atasan-bawahan ataupun majikan-pekerja, melainkan berkembang menuju tercapainya hubungan kemitraan dalam sebuah *teamwork* yang solid. Kedua belah pihak menampilkan diri secara professional dan proposional, dengan hak dan kewajiban yang jelas.

Bergulirnya berbagai pandangan tentang kepemimpinan berdampak terhadap munculnya pergeseran konsep maupun praktek kepemimpinan organisasi. **Djoko Santoso Moeljono (2003)**, yang dikutip oleh **Tjutju Yuniarsih (2013:170)**, menyampaikan trilogy kepemimpinan: “ *to lead, to inspire, to motivate*”. Basis trilogy tersebut dipakai mendorong organisasi untuk menetapkan strategi membangun kinerja produktif melalui kepemimpinan yang berorientasi pada manajemen mutu.

Untuk memperjelas uraian tersebut peneliti mengemukakan pengertian kinerja menurut **Lawler and Poter (1967)** yang dikutip oleh **Edy Sutrisno (2011:196)** menytakan bahwa kinerja adalah: *“Succesfull role achievement”* yang diperoleh seorang dari perbuatannya.

SelanjutnyaMenurut **Miner (1990) yang dikutip oleh Edy Sutrisno (2011:170)**, kinerja adalah bagaimana seorang diharapkan dapat berfungsi dan berprilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya

Menurut **Indar Bastian (2001)** yang dikutip oleh **Irham Fahmi (2013:226),** menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi

Masih dalam **Irham Fahmi (2013:226)**, **Amstrong dan Baron (1998)**, menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

**Gilbert (2000)**, yang dikutip oleh **Edy Sutrisno (2011:173)**, berpendapat sebaliknya, bahwa kinerja pada dasarnya adalah produk waktu dan peluang. Peluang tanpa waktu untuk mengejar peluang tersebut bukan apa-apa. Dan waktu, yang tidak kita miliki, yang tidak memberi pelung, bahkan memiliki sedikit nilai.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat dipahami bahwa kinerja merupakan tingkat pencapaian atau hasil yang didapatkan dari tugas yang telah di berikan kepadanya.

Adapun indikator kinerja menurut **Robis (2006 : 260)**, secara umum dinyatakan oleh empat aspek dari kinerja, yaitu sebagai berikut:

1. **Kualitas**

**Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.**

1. **Kuantitas**

**Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah sirkulasi aktivitas yang diselesaikan.**

1. **Ketepatan waktu**

**Ketepatan waktu merupakan tingkat aktiviras diselesaikan pada waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.**

1. **Efektifitas**

**Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya.**

1. **Kemandirian**

**Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat mnjalankan fungsi kerja pada komitmen kerjanya. Hal ini merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan insting dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor**

Perbaikan kinerja untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam menunjang peningkatan kinerja organisasi. Tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan ditentukan oleh berbagai faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

**Mangkunegara (2013:39),** menyebutkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh faktor internal yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang dan faktor eksternal yang berasal dari lingkungan, seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

 **Surali dan Bahtiar (2010:28)** menambahkan bahwa faktor lingkungan meliputi komunikasi, potensi pengembangan, dan kebijakan individual. Seorang karyawan untuk dapat menghasilkan kinerja yang baik perlu melakukan interaksi dan kerjasama dengan rekan maupun atasannya, dengan kata lain lingkungan memiliki peran dalam menentukan kinerjanya.

Berdasarkan deskripsi teori-teori diatas dapat dipahami bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi seorang atau kelompok untuk melakukan sesuatu guna mencapai tujuan organisasi. Pelaksanaan kepemimpinan sangat menentukan kinerja dalam organisasi sehingga dapat dikatakan bahwa kepemimpinanlah yang memainkan peran dominan dalam keberhasilan organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja pegawainya **Siagian (2011:3).**

* + 1. **Hipotesis**

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan tersebut maka selanjutnya peneliti mengemukakan hipotesis penelitian sebagai berikut: **“Ada Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan pada PT Maju Jaya Berkat Propertindo Bandung”.**

Selanjutnya untuk memudahkan pembahasan lebih lanjut maka peneliti mengemukakan beberapa definisi operasional dan hipotesis tersebut sebagai berikut:

1. Pengaruh positif menunjukan adanya pengaruh yang ditimbulkan oleh pelaksanaan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Maju Jaya Berkat Propertindo Bandung Kepemimpinan berarti fungsi operatif yang sangat penting karena semakin efektif pelaksanaan kepemimpinan semakin baik pula kesediaan kinerja karyawannya. Oleh sebab itu pimpinan selalu berusaha melaksanakan aktifitas kepemimpinannya sebaik mungkin untuk mempengaruhi bawahannya agar menghasilkan kinerja terbaik atau prestasi kerja. Jadi pelaksanaan kepemimpinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya pada PT Maju Jaya Berkat Propertindo Bandung.
2. Kinerja Karyawan adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang di tuntut oleh PT Maju Jaya Berkat Propertindo Bandung.

Melengkapi hipotesis maka peneliti mengemukakan hipotesis statistik sebagai berikut:

* + - 1. Ho : rs < 0 : Kepemimpinan (X) : Kinerja Karyawan (Y) < 0, artinya tidak ada pengaruh yang positif antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Maju Jaya Berkat Propertindo Bandung.
			2. Hi : rs ≥ 0 : Kepemimpinan (X) : Kinerja Karyawan (Y) > 0, artinya terdapat pengaruh, antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Maju Jaya Berkat Propertindo Bandung.
			3. rs : Sebagai symbol untuk mengukur eratnya hubungan dua variabel penelitian yaitu antar kepemimpinan (X) dan kinerja karyawan (Y).
			4. Titik kritis digunakan untuk pengertian batas antara signifikan dengan non signifikan tentang suatu nilai yang telah dihitung.
			5. Alpha (α) yaitu tingkat kebebasan validitas dengan derajat kpercayaan 95% dengan tingkat kekeliruan sebesar 5% atau α = 0,05

## Lokasi dan Lamanya Penelitian

## Lokasi Penelitian

## Penelitian dilakukan pada PT Maju Jaya Berkat Propertindo Bandung berlokasi di Jl. Kopo Bihbul no.24 Bandung

## Lamanya Penelitian

## Dalam melakukan penelitian ini dari mulai mengumpulkan data-data, pengolahan data hingga pelaporan adalah selama 8 (delapan) bulan Maret s/d Oktober 2018.