**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang Penelitian**

Dewasa ini perkembangan ekonomi masyarakat dan teknologi begitu pesat, sehingga menimbulkan tingkat persaingan yang cukup tinggi. Dalam menghadapi kondisi seperti itu, perusahaan-perusahaan sebagai penunjang pembangunan di Indonesia perlu berusaha agar tetap bertahan dalam lingkungan bisnisnya. Dibutuhkan kreatifitas dan inovasi yang tinggi untuk tetap bertahan dalam derasnya laju persaingan bisnis, kreatifitas dan inovasi diperlukan dalam setiap aktivitas perusahaan baik aktivitas manajemen maupun aktivitas lainnya.

Perusahaan dalam melakukan aktivitasnya selalu melibatkan unsur manusia, karena perusahaan merupakan bentuk kerjasama antar manusia, dimana unsur manusia memegang peranan penting. Peran manusia sebagai pengembang misi perusahaan, peran sebagai pimpinan perusahaan dan peran sebagai pekerja. Dari masing-masing peran ini setiap pihak perlu menyadari posisinya dan apa peran sebagai pekerja. Dari masing-masing peran ini setiap pihak perlu menyadari posisinya dan apa yang harus diperankan. Unsur manusia ini terkait dengan kualitas sumber daya manusia ini sanggup menunjang dan memuaskan keinginan karyawan maupun perusahaan.

Organisasi merupakan suatu bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih untuk bekerja sama secara formal terikat dalam rangka pencapaian suatu tujuan bersama. Kelancaran proses penyelenggaraan serta pelaksanaan kerja pada suatu organisasi tergantung kepada faktor manusia sebagai penyelenggaraan pekerjaan tersebut. Manusia merupakan faktor utama yang menentukan, karena bagaimanapun lengkapnya sarana dan fasilitas kerja yang tersedia tidak akan berhasil guna bila tidak mampu memanfaatkannya.

Organisasi sebagai kerangka (*Frame Work*) menunjukan adanya pem-bagian tugas antara orang-orang didalam organisasi itu dan dapat diklasifikasikan sebagai tenaga pimpinan dan tenaga yang dipimpin. Dalam pelaksanaan suatu organisasi terbagi menjadi dua bagian yakni organisasi *public* dan organisasi *private*. Organisasi *public* lebih berorientasi tidak untuk mendapatkan laba tapi memberikan pelayanan dalam menjalankan organisasinya dan organisasi *private* berorientasi untuk mendapatkan laba dalam motif pencapaian tujuan organisasinya. Kelangsungan organisasi *private* berpedoman kepada hukum pasar yakni, permintaan (*demand*) dan penawaran (*supply*) untuk menjalankan roda organisasinya dengan berdasarkan konsep untung dan rugi guna mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelum-nya.

Pada pencapaian tujuannya, suatu organisasi memerlukan koordinasi diantara anggotanya. Suatu koordinasi akan terlaksana dengan baik apabila adanya hubungan yang baik dalam suatu organisasi, didalam usaha-usaha untuk menciptakan suasana yang menyenangkan dalam organisasi, hubungannya yang baik harus diciptakan, dikembangkan dan dibina.

Manusia sebagai unsur pelaksana dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan menjalin kerjasama yang harmonis, baik formal maupun informal. Dalam kehidupan organisasi, pemimpin merupakan penggerak dari pada unit-unit yang ada didalamnya. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan banyak ditentukan oleh kemampuan dari pemimpin dalam mengelola sumber daya yang ada dan dalam mempengaruhi bawahan dalam mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan dapat mempengaruhi seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi guna mencapai tujuan yang di dalamnya terdapat pimpinan sebagai penentu kebijakan dan para karyawan sebagai pelaksana dari kebijakan tersebut. Dalam pelaksanaannya dibutuhkan suatu komunikasi dua arah di mana pimpinan dan karyawan dapat berinteraksi, karena kepemimpinan merupakan aspek yang sangat penting dalam menciptakan suatu kerjasama karena di dalamnya terdapat orang-orang atau anggota organisasi untuk saling memberikan informasi, saling membantu, saling mempengaruhi sehingga organisasi itu berdiri tegak. Ini semua merupakan suatu usaha untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, agar para karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan penuh kesungguhan yang menghasilkan pekerjaan yang optimal, sehingga dapat mempengaruhi hasil kerja karyawan yang pada akhirnya dapat mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi.

Prestasi kerja karyawan dapat meningkat bila ada kerjasama antara atasan dengan bawahan, sehingga apa yang telah direncanakan suatu organisasi dapat tercapai, dengan kata lain prestasi kerja dapat tercapai bila seluruh tindakan dapat serasi satu sama lain, sehingga karyawan dalam melaksanakan tugasnya disertai dengan tanggung jawab.Untuk mewujudkan hal tersebut di atas, perlu didukung oleh kepemimpinan yang optimal sehingga dapat menghasilkan suatu prestasi kerja karyawan yang optimal, dalam meningkatkan prestasi kerja seseorang tergantung dari kemampuan dan mendorong untuk mencapai tujuan atau prestasi kerja.

Seorang pimpinan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawannya disamping berinteraksi kepada tujuan yang akan dicapai juga memperhatikan keinginan dan kebutuhan karyawan, serta mampu memberikan dorongan terhadap karyawan untuk meningkatkan semangat bekerja, karena dengan demikian akan mudah untuk membentuk prestasi kerja karyawan yang optimal. Sehubungan dengan pencapaian tujuan tersebut, maka menciptakan prestasi kerja yang tinggi diperlukan adanya pengarahan dari pimpinan dengan para karyawannya yaitu melalui hubungan yang harmonis.

PD Kurnia Elektronik Bandung adalah perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang pembuatan komponen dan perangkat jadi seperti *amplifier, led, speaker*. Perusahaan ini berdiri pada tahun 1986 dan pemiliknya bernama Eddy kurnia. Segmen pasar dari perusahaan ini berbagai jenis profesi seperti : pelajar, mahasiswa, guru dan pengecer.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti pada PD Kurnia Elektronik Bandung, ternyata prestasi kerja karyawan masih dirasakan belum optimal, hal ini terlihat dari masalah-masalah sebagai berikut:

1. **Kuantitas.**

Kuantitas kerja yang dihasilkan pada PD Kurnia Elektronik Bandung belum mencapai hasil target yang memuaskan.

Contoh: Sering terjadi jumlah komponen yang dihasilkan tidak sesuai dengan target kuantitas yang telah ditetapkan sejumlah 10.000 komponen / perbulannya oleh perusahaan, namun yang terpenuhi yakni 7.500 komponen / perbulannya. Sehingga menyebabkan tidak bisa melayani penanganan order secara optimal yakni adanya keterbatasan stok komponen yang tersedia yang berpengaruh dalam memenuhi kebutuhan konsumen, mengingat jumlah komponen yang dihasilkan tidak sesuai dengan target kuantitas yang telah ditetapkan oleh perusahaan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

**Tabel 1.1**

**Jumlah Komponen Elektronik Yang Tidak Mencapai Target Kuantitas Pada PD Kurnia Elektronik Bandung**

**Periode ( Juni, Juli, Agustus) 2014**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Waktu** | **Target Yang Dihasilkan** | **Realisasi** | **Presentase** |
| **1** | **Juni** | **10.000 Komponen** | **7.500 Komponen** | **75 %** |
| **2** | **Juli** | **10.000 Komponen** | **7.500 Komponen** | **75 %** |
| **3** | **Agustus** | **10.000 Komponen** | **7.500 Komponen** | **75 %** |

*Sumber : Pimpinan PD Kurnia Elektronik Bandung*

Berdasarkan Tabel 1.1 jumlah komponen yang tidak mencapai target kuantitas pada PD Kurnia Elektronik Bandung terdapat pada bulan Juni, Juli, dan Agustus pada tahun 2014 dimana target yang dihasilkan yang telah ditetapkan oleh perusahaan PD Kurnia Elektronik Bandung sebanyak 10.000 Komponen, adapun realisasi yang dihasilkan sebanyak 7.500 komponen dan memiliki presentase sebesar 75% pada PD Kurnia Elektronik Bandung. Berdasarkan permasalahan tersebut diduga penyebabnya adalah pelaksanaan kepemimpinan dan prestasi kerja yang belum terlaksana dengan baik.

1. **Kualitas.**

Kualitas kerja yang dicapai pada PD Kurnia Elektronik Bandung belum mencapai hasil yang memuaskan yakni masih seringnya terjadi kesalahan pada proses perangkaian perangkat elektronik yang menyebabkan hasil pekerjaan tidak sesuai dengan standar kualitas yang telah ditetapkan dimana kualitas perangkat elektronik yang dihasilkan memiliki umur waktu yang panjang ( *long life elektronic* ) dan berfungsi maksimal disetiap elemen-elemen elektroniknya yang telah ditetapkan oleh PD Kurnia Elektronik Bandung.

Contoh: Sering terjadi kesalahan dalam perangkaian power, led, pcb, dan spool saat proses pembuatan perangkat elektronik, Sehingga menyebabkan hasil pekerjaan tidak sesuai dengan standar kualitas yang telah ditetapkan oleh PD Kurnia Elektronik Bandung dimana kualitas perangkat elektronik yang dihasilkan memiliki umur waktu yang panjang ( *long life elektronic* ) dan berfungsi maksimal disetiap elemen-elemen elektroniknya.

1. **Ketepatan waktu.**

Dalam melaksanakan pekerjaan masih belum sesuai dengan target waktu yang telah ditetapkan sehingga menyebabkan keterlambatan dalam proses perangkaian perangkat elektronik, sedangkan PD Kurnia Elektronik Bandung memiliki target waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan dalam proses perangkaian perangkat elektronik.

Contohnya: Dalam perangkaian komponen (*amplifier, led, speaker*) pada proses pembuatan perangkat elektronik oleh karyawan tidak bisa terselesaikan sesuai dengan target waktu yang telah ditetapkan oleh PD Kurnia Elektronik Bandung sehingga mengalami keterlambatan.

**Tabel 1.2**

**Jumlah keterlambatan Perangkaian Perangkat Elektronik Pada PD Kurnia Elektronik Bandung**

**Tahun 2014**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Jenis Keterlambatan** | **Target Waktu** | **Realisasi** | **Keterlambatan** |
| **1** | **Amplifier** |  |  |  |
|  | **Perangkaian Power** | **25 Menit / Sub Komponen** | **60 Menit / Sub Komponen** | **35 Menit / Sub Komponen** |
| **2** | **Led** |  |  |  |
|  | **Perangkaian PCB** | **15 Menit / Sub Komponen** | **30 Menit / Sub Komponen** | **15 Menit / Sub Komponen** |
| **3** | **Speaker** |  |  |  |
|  | **Pemasangan Spool** | **20 Menit / Sub Komponen** | **45 Menit / Sub Komponen** | **25 Menit / Sub Komponen** |

*Sumber : Pimpinan PD Kurnia Elektronik Bandung*

Berdasarkan Tabel 1.2 dalam proses pembuatan perangkat power mempunyai target waktu selama 25 menit/perangkat komponen, Akan tetapi baru terealisasi selama 60 menit sehingga memiliki keterlambatan waktu selama 35 menit. Pada perangkaian komponen Led dalam pembuatan perangkat running Led mempunyai target waktu selama 15 menit/perangkat komponen, akan tetapi baru terealisasi selama 30 menit sehingga memiliki keterlambatan waktu selama 15 menit. Kemudian Pada perangkaian komponen speaker dalam proses pembuatan spool mempunyai target waktu selama 20 menit/perangkat komponen akan tetapi baru terealisasi selama 45 menit sehingga memiliki keterlambatan waktu selama 25 menit.Berdasarkan permasalahan tersebut diduga penyebabnya adalah pelaksanaan kepemimpinan yang belum terlaksana secara baik, hal ini terlihat dari indikator sebagai berikut:

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti masalah prestasi kerja yang belum optimal pada PD Kurnia Elektronik Bandung diduga disebabkan karena pelaksanaan Kepemimpinan yang belum optimal. Hal ini ditunjukan dengan beberapa indikator sebagai berikut :

1. **Pendekatan Prilaku**

Pimpinan kurang memberikan arahan dalam memberikan petunjuk dan pedoman kerja kepada bawahan mengenai cara yang terbaik dalam proses perangkaian perangkat elektronik, memiliki standar kualitas dan berpengaruh pada ketepatan waktu dalam proses perangkaian perangkat elektronik yang telah ditetapkan perusahaan.

Contohnya: Pimpinan kurang menyediakan waktu evaluasi dalam memberikan petunjuk dan pedoman yang jelas dalam proses perangkaian perangkat elektronik sehingga dapat meminimalisir kesalahan-kesalahan elementer yang berulang pada proses perangkaian perangkat elektronik yang berpengaruh pada ketepatan waktu dalam proses perangkaian perangkat elektronik sesuai yang telah ditetapkan perusahaan.

1. **Pendekatan Kekuatan Pengaruh**

Pimpinan belum mampu membuat suasana kerja yang menyenangkan dan dalam membuat keputusan terhadap karyawan dalam upaya menghasilkan perangkat elektronik yang berkualitas.

Contohnya: Pimpinan belum mampu membuat suasana kerja yang dinamis yang berpengaruh pada semangat kerja dan totalitas karyawan. Selanjutnya pimpinan belum memiliki kecakapan dalam mengambil keputusan dalam upaya menghasilkan perangkat elektronik yang berkualitas.

1. **Pendekatan situational**

Pimpinan belum mampu memberikan solusi yang tepat dalam menghadapi kondisi masalah yang dapat membuat kemajuan perusahaan terhambat

Contohnya: Pimpinan belum mampu memberikan solusi dalam memecahkan suatu masalah yang dihadapi perusahaan pada saat menangani pelayanan order dan proses pengadaan bahan baku untuk menjadikan perusahaan sebagai market leader dalam bidang usaha sejenis.

1. **Pendekatan Terpadu**

Pimpinan kurang memberikan kesempatan kepada para karyawan untuk menyampaikan ide untuk beraktualisasi diri dan pimpinan kurang memberikan pelatihan kepada para karyawan

Contohnya: Pimpinan kurang memberikan ruang waktu kepada para karyawan untuk berdiskusi menyampaikan ide dan gagasan dari para karyawan dan pimpinan kurang memberikan pelatihan sehingga karyawan dapat mengetahui cara yang tebaik dalam proses perangkaian perangkat elektronik secara aktual sehingga berpengaruh pada ketepatan waktu dalam proses perangkaian perangkat elektronik sesuai yang telah ditetapkan perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan topik kepemimpinan yang kemudian dituangkan dalam bentuk laporan penelitian dengan judul:

**“PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PD KURNIA ELEKTRONIK BANDUNG“.**

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

Berdasarkan latar belakang tersebut peneliti tersebut dan untuk lebih terarahnya pembahasan peneliti ini, maka peneliti membatasi masalah yang dihadapi perusahaan dan ruang lingkup penelitian dengan mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

Berdasarkan uraian pada latar belakang dan beranjak dari permasalahan-permasalahan yang ada, peneliti mengidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan kepemimpinan dan kondisi prestasi kerja karyawan pada PD Kurnia Elektronik Bandung?
2. Berapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan pada PD Kurnia Elektronik Bandung?
3. Hambatan-hambatan apa yang dihadapi dalam pelaksanaan kepemimpinan tersebut pada PD Kurnia Elektronik Bandung?
4. Usaha-usaha apa yang dilakukan untuk mengatasi hambatan dalam pelaksanaan kepemimpinan pada PD Kurnia Elektronik Bandung?
5. **Perumusan Masalah**

Dari identifikasi masalah tersebut maka peneliti dapat merumuskan permasalahan sebagai berikut : **“Apakah kepemimpinan berpengaruh dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan pada PD Kurnia Elektronik Bandung?**

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

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pelaksanaan kepemimpinan dan kondisi prestasi kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan.
3. Untuk mengetahui hambatan-hambatan apa saja yang dihadapi dalam pelaksanaan kepemimpinan tersebut.
4. Untuk mengetahui usaha-usaha apa yang dilakukan dalam mengatasi hambatan-hambatan tersebut.
5. **Kegunaan Penelitian**
6. Secara teoritis (Bagi Ilmu Pengetahuan)

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menganalisa teori-teori mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya Kepemimpinan dan Prestasi kerja karyawan.

1. Secara Praktis
2. Bagi peneliti

Peneliti ini diharapkan dapat memberikan tambahan wawasan ilmu

pengetahuan tentang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya Kepemimpinan dan Prestasi kerja karyawan.

1. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan pikiran maupun tuntutan praktis yang bermanfaat bagi perusahaan dalam mengevaluasi pelaksanaan Kepemimpinan*,* khususnya pada PD Kurnia Elektronik Bandung dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan.

1. Bagi pihak lain

Sebagai bahan informasi dan referensi untuk menambah pengetahuan dalamsuatu masalah penulisan makalah atau karya tulis lainnya mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya Kepemimpinan dan Prestasi kerja karyawan.

1. **Kerangka Pemikiran dan Hipotesis**
2. **Kerangka Pemikiran**

Manusia sebagai makhluk 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 di antara mereka memerlukan adanya koordinasi untuk mendapatkan hasil kerja yang baik. Tanpa kepemimpinan yang baik, usaha setiap kegiatan yang ada dalam kegiatan organisasi akan terhambat.

Sehubungan dengan hal tersebut, peneliti kemukakan pengertian kepemimpinan menurut Gary Yukl (2009:4)sebagai berikut

**Kepemimpinan adalah Kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektifitas dan keberhasilan organisasi**

Sedangkan kepemimpinan menurut Benadine R. Wirjana dan Susilo Supardo (2006:3) adalah sebagai berikut:

**Kepemimpinan adalah suatu proses yang kompleks dimana seseorang mempengaruhi orang lain untuk mencapai suatu misi, tugas atau sasaran dan mengarahkan organisasi dengan cara yang membuatnya lebih masuk akal.**

Hal tersebut dikuatkan oleh Gary Yukl (2009:14) menyebutkan, bahwa untuk penggerakan orang secara optimal adalah dengan menggunakan prinsip-prinsip kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. **Pendekatan Perilaku,ialah perilaku seorang pemimpin sebagai cara untuk meningkatkan efektifitas kepemimpinan ,fokus pembahasan teori kepemimpinan pada periode ini beralih dari siapa yang memiliki kemampuan memimpin ke perilaku seseorang untuk memimpin secara efektif.**
2. **Pendekatan Kekuatan-Pengaruh,ialah kekuatan di tinjau sebagai sesuatu yang penting bukan hanya untuk mempengaruhi bawahan tetapi juga mempengaruhi rekan kerja,atasan, orang yang berada di luar organisasi,seperti klien dan pemasok.**
3. **Pendekatan Situational,ialah karakteristik pengikut ,sifat pekerjaan yang di lakukan oleh unit pemimpin,jenis organisasi,dan sifat lingkungan eksternal.**
4. **Pendekatan Terpadu,teori konsep diri pemimpin yang kharismatik,yang berusaha menjelaskan mengapa pengikut beberapa pemimpin bersedia memberikan dukungan yang luar biasa dan memberikan pengorbanan pribadi untuk mencapai tujuan atau misi kelompok.**

Dengan berpedoman dari prinsip-prinsip kepemimpinan di atas diharapkan karyawan dapat meningkatkan prestasi kerjanya dengan seoptimal mungkin. Seperti halnya teori kepemimpinan, pencapaian prestasi kerja karyawan dalam suatu lingkungan organisasi tergantung dari keinginan dan penggunaan potensi atau kemampuan dalam upaya mencapai keluaran yang sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi. Berikut ini akan peneliti kemukakan pengertian prestasi kerja, seperti yang dikemukakan oleh Malayu SP. Hasibuan (2012:94) sebagai berikut:

**Prestasi Kerja Adalah Suatu Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu**

Pengertian diatas menunjukan bahwa prestasi kerja merupakan segala sesuatu yang dihasilkan oleh setiap karyawan dalam menjalankan pekerjaannya yang dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan karyawan agar dapat memberikan hasil kerja yang diharapkan.

**Agus Dharma (2001:46)**, mengemukakan ukuran atau kriteria prestasi kerja adalah sebagai berikut:

1. **Kuantitas, yaitu jumlah yang harus dikerjakan.**

**Kuantitas melibatkan perhitungan keluar dari proses atau pelaksanaan kegiatan, hal ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.**

1. **kualitas, yaitu mutu yang dihasilkan ( Baik tidaknya )**

**Pengukuran kualitas keluaran yang mencerminkan tingkat kepuasan, yaitu seberapa baik penyelesaian**

1. **Ketepatan Waktu, yaitu Sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan pengukur kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu pekerjaan.**

Kepemimpinan sangat erat hubungannya dengan prestasi kerja karena keduanya berhubungan dengan manusia sebagai faktor yang menentukan berhasil tidaknya manajemen didalam suatu organisasi. Hal ini sesuai dengan pendapat dari **Gary Yukl (2009:4)**

**Hubungan Kepemimpinan dengan prestasi kerja adalah suatu proses memberikan tujuan dalam ( arahan yang berarti ) ke usaha kolektif, yang menyebabkan adanya prestasi kerja untuk mencapai tujuan**

Berdasarkan uraian diatas maka terlihat keterkaitan antara kepemimpinan dengan prestasi kerja yang ada pada prinsipnya tidak dapat dipisahkan satu sama lain, karena kepemimpinan mempunyai peranan yang sangat penting dalam kehidupan berorganisasi yaitu mengatur hubungan antar manusia dengan maksud dan tujuan prestasi kerja meningkat.

1. **Hipotesis**

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

**“Adanya Pengaruh Positif Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan Pada PD Kurnia Elektronik Bandung”**

Berdasarkan hipotesis di atas, peneliti akan merumuskan definisi operasional sebagai berikut:

1. Pengaruh positif artinya menunjukan adanya pengaruh kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan, artinya kepemimpinan berdasarkan prinsip-prinsip kepemimpinan akan menunjang terhadap prestasi kerja karyawan pada PD Kurnia Elektronik Bandung.
2. Kepemimpinan adalah suatu sikap yang dilahirkan atasan untuk membimbing, mengarahkan atau mengatur para bawahannya agar pekerjaan itu dapat terselesaikan pada waktu yang ditentukan sebelumnya.
3. Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu yang dicapai oleh karyawan pada PD Kurnia Elektronik Bandung dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Istilah Statistik

1. Istilah penting dalam pengaruh kepemimpinan ini adalah signifikan yaitu data mempunyai makna, artinya dalam suatu perhitungan korelasi antara skor item dengan totalnya menunjukan koefisien signifikan artinya hasil perhitungan mempunyai makna yang cukup penting.
2. Titik krisis dalam penelitian ini digunakan untuk pengertian batas antara signifikan yang telah dihitung. Berdasarkan jumlah responden 11 orang.
3. Alpha (α) yaitu tingkat keabsahan validitas atau disebut derajat kekeliruan, missal: α = 0.05 artinya tingkat kepercayaan sebesar 95%. Apabila terjadi kesalahan atau kekeliruan dalam analisa tersebut yang dapat diterima atau ditolerir hanya sampai 5% dalam ilmu social umumnya menggunakan =0.05
4. Setelah pengujian hipotesis dan hasilnya signifikan, maka untuk menentukan keeratan hubungan sebagai berikut:

>0.00 – 0.20 Hubungan yang kecil dan diabaikan

>0.20 – 0.40 Hubungan yang kecil

>0.40 – 0.70 Hubungan yang cukup erat

>0.70 – 0.90 Hubungan yang erat

>0.90 – 1.00 Hubungan yang sangat erat

1. **Lokasi dan Lamanya Penelitian**
2. **Lokasi penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada PD Kurnia Elektronik Bandung jl.Jend A.yani no 238 Bandung.

1. **Lamanya Penelitian**

Dalam melakukan penelitian untuk mengumpulkan data-data pengolahan data sampai pelaporan diperlukan diperkirakan selama 6 (enam) bulan . Berikut ini peneliti sertakan jadwal kegiatan penelitian.