

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gramedia Area Bekasi

Djaja Sampoerna¹, Istiana Nurul Hapiz²
Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen
Universitas Respati Indonesia Jakarta
Jl. Bambu Apus I No. 3 Cipayang Jakarta Timur 13890
Email: sampoerna.djaja@yahoo.com¹, lppm@urindo.ac.id

Abstrak

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Seseorang yang mempunyai tingkat gaya kepemimpinan yang tinggi, akan selalu berusaha untuk mendapatkan hasil kinerja yang optimal sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Oleh sebab itu, semakin tinggi tingkat gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka akan semakin tinggi kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Gramedia Area Bekasi. Penelitian ini termasuk metode survey yang membentuk hubungan korelasional antara dua variabel yaitu Variabel X (Gaya Kepemimpinan) dan Variabel Y (Kinerja Karyawan). Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi dengan menggunakan rumus korelasi product moment, menghasilkan nilai $r = 0,813$ ini artinya terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan. Dari hasil perhitungan koefisien determinasi (k_d) dengan rumus $k_d = r^2 \times 100\% = 66,09$ ini menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 66,09%; sedangkan sebesar 33,91 dipengaruhi oleh variabel lain. Sementara berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} 12,493$, sedangkan $t_{tabel} 1,990$, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($12,493 > 1,990$), dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya hipotesis yang menyatakan "Diduga terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan", dapat diterima atau terbukti adanya.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan.

1. Pendahuluan

Dalam rangka menghasilkan produk bermutu dan jasa terbaik yang mungkin diberikan serta tercapainya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan, tenaga kerja sebagai sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting yang dimiliki oleh perusahaan untuk pencapaian tujuan perusahaan tersebut. Tenaga kerja merupakan pihak yang menjalankan operasional perusahaan dan sebagai penggerak faktor produksi lainnya. Sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang dapat menentukan keberhasilan maupun kegagalan suatu perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat mengendalikan sumber daya manusia yang dimilikinya agar bertindak sesuai dengan yang diinginkan perusahaan. Mengendalikan sumber daya manusia bukanlah hal yang mudah karena manusia mempunyai peranan, tujuan pribadi, dan akal yang dimilikinya. Peranan seorang pemimpin sangat penting dalam mengendalikan dan menyesuaikan karyawannya dengan tujuan perusahaan, sehingga mereka bertindak dan bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan tersebut dan akhirnya mendorong pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Malayu S. P. Hasibuan,

pemimpin adalah "seseorang dengan wewenang kepemimpinannya mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian dari pekerjaannya dalam mencapai tujuan perusahaan. Kepemimpinan adalah suatu kemampuan seseorang mempengaruhi dan memotivasi orang lain untuk melakukan sesuatu sesuai tujuan bersama. Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan perusahaan, memotivasi perilaku bawahan untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki bawahan dan budayanya". Sedangkan menurut Field Manual, kepemimpinan adalah "seni untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang-orang sedemikian rupa untuk memperoleh kepatuhan, kepercayaan, respek, dan kerjasama secara loyal untuk menyelesaikan tugas". Dalam melakukan kegiatan menggerakkan dan memberikan motivasi kepada bawahannya, berbagai cara dan teknik dapat dilakukan oleh seorang pemimpin yakni dengan melakukan tindakan-tindakan yang selalu terarah pada pencapaian tujuan perusahaan. Oleh sebab itu, setiap pemimpin pada dasarnya selain harus memiliki pengetahuan atau ilmu, juga mempunyai perilaku dan seni yang berbeda

dalam memimpin bawahannya. Perilaku dan seni pemimpin ini disebut dengan *Gaya Kepemimpinan*. Menurut Miftah Toha (2010:49), gaya kepemimpinan adalah “merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan”. Dalam memimpin perusahaan, seorang pemimpin tidak bisa lepas dari gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan itu sendiri timbul berdasarkan cara bertindak atau bertingkah laku dari seorang pemimpin yang bersangkutan. Seorang pemimpin dapat meningkatkan efektivitas kepemimpinannya dengan menggunakan gaya yang berbeda tergantung dari situasi dan kondisi yang sedang dihadapinya. Gaya kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting yang dapat mempengaruhi dan membuat kinerja suatu perusahaan dapat berjalan dengan baik serta tercapainya tujuan perusahaan yang telah Dengan demikian, gaya kepemimpinan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan semangat kinerja karyawan, karena keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung kepada kewibawaan, dan pemimpin juga dapat menciptakan semangat dalam diri setiap orang bawahannya, kolega maupun atasan kepemimpinan itu sendiri. Kurang adanya peranan kepemimpinan dalam menciptakan komunikasi yang harmonis serta memberikan pembinaan karyawan, akan menyebabkan tingkat kinerja karyawan rendah. Demikian halnya dengan kurangnya semangat pegawai seperti tidak disiplin masuk kerja, malas-malasan dalam bekerja akan menyebabkan kinerja karyawan rendah. Melihat pentingnya peranan gaya kepemimpinan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, maka penelitian ini diberi judul : **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan” (Studi kasus pada PT. Gramedia Area Bekasi)**.

2. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian dalam latar belakang tersebut di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut: “Apakah gaya kepemimpinan dapat berpengaruh kepada kinerja karyawan pada PT. Gramedia Area Bekasi”.

ditetapkan. Di mana salah satu indikator kinerja perusahaan yang terpenting adalah kinerja karyawannya. Pengertian kinerja menurut Dale S. Beach yang dikutip oleh Ruky (2001) kinerja adalah “sebuah penilaian sistematis atas individu karyawan mengenai prestasi kerjanya dan potensinya untuk pengembangan”. John Soepriono (2003:209) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja seseorang atau kelompok selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama”. Sedangkan menurut Rivai dan Basri (2005) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan”.

3. TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah tersebut di atas, maka ditetapkan tujuan dari penelitian ini adalah “Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Gramedia Area Bekasi”.

4. METODE PENELITIAN

4.1 Pendekatan Penelitian

Metode penelitian yang digunakan merupakan *metode deskriptif* dengan pendekatan studi kasus. Menurut Moch. Nazir (2003:54), metode deskriptif adalah “suatu metode dalam meneliti sekelompok manusia, suatu kondisi, suatu pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang yang bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai perusahaan, khususnya mengenai aspek-aspek yang sedang diteliti dan melakukan hubungan terhadap variabel yang diteliti”. Dalam penelitian ini yaitu hubungan antara Gaya Kepemimpinan sebagai variabel bebas (variabel x), yaitu tipe variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel lain dengan Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat (variabel y), yaitu tipe variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel bebas, pada Pt. Gramedia Area Bekasi. Selanjutnya, menurut Moch Nazir, 2003:57) studi kasus atau penelitian kasus (*case study*)

adalah “penelitian tentang status sekelompok manusia yang berkenaan dengan suatu fase spesifik atau khas dari keseluruhan personalitas. Tujuan pendekatan ini adalah untuk memberikan gambaran secara mendetail tentang latar belakang, sifat-sifat, serta karakter-karakter yang khas dari kasus, ataupun status dari individu, yang kemudian dari sifat-sifat yang khas di atas akan dijadikan suatu hal yang bersifat umum”. Pemilihan pendekatan studi kasus didasarkan atas pertimbangan bahwa penelitian hanya dilakukan pada suatu perusahaan untuk melihat kecenderungan data dalam mengelaborasi pengambilan kesimpulan.

4.2 Populasi

Populasi penelitian ini diambil dari seluruh karyawan PT. Gramedia sebanyak 82 orang.

4.3 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh hasil penelitian yang diharapkan, maka dibutuhkan data dan informasi yang dapat mendukung penelitian ini. Untuk itu, penelitian ini menggunakan metode penelitian data sebagai berikut :

- 1) Wawancara (*interview*), yaitu melakukan pertanyaan secara lisan yang disampaikan langsung kepada karyawan yang berkaitan dengan penelitian ini dan kemudian hasilnya dicatat.
- 2) Penyebaran angket (*questioner*), langsung kepada responden yaitu karyawan yang termasuk dalam sampel penelitian ini.
- 3) Pengamatan (*observasi*), yaitu teknik pengumpulan data dengan cara terjun langsung pada kegiatan atau pekerjaan yang dihadapi melalui pengamatan dan pencatatan sehingga diperoleh kebenaran data. Observasi yang dilakukan dalam penelitian adalah dengan mengadakan pengamatan langsung terhadap gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gramedia Area Bekasi.

4.4 Teknik Pengukuran Data

Teknik pengukuran data yang digunakan untuk mengubah data kualitatif yang diperoleh dari jawaban kuesioner menjadi status ukuran data kuantitatif dalam penelitian ini adalah skala likert dengan pengukurannya menggunakan ukuran ordinal (ranking). Adapun penggunaan skala likert karena skala ini dinilai tepat untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial, dan menjadikannya sebagai data kuantitatif. Yang dimaksud dengan ukuran ordinal adalah angka yang diberikan dimana angka-angka tersebut mengandung pengertian tingkatan. Ukuran ini tidak memberikan nilai absolute terhadap subjek, tetapi hanya memberikan urutan tingkatan saja. Skala likert yang digunakan untuk menilai indikator variabel-variabel yang dioperasikan dalam penelitian ini adalah skala angka 1 sampai 5, dimana masing-masing angka untuk memberikan ukuran kuantitatif dari jawaban 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = ragu-ragu, 4 = setuju dan 5 = sangat setuju.

4.5 Analisis Data

Secara deskriptif dan analitik menggunakan regresi linier sederhana dan t tes.

5. HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Deskripsi Data

Penelitian dilaksanakan dengan cara wawancara dan menyebarkan angket (*questioner*). Berdasarkan sampel yang diambil, penelitian dilakukan kepada 82 orang karyawan PT. Gramedia Area Bekasi, dengan memberikan masing-masing variabel 16 pernyataan, yaitu Gaya Kepemimpinan 16 pernyataan dan Kinerja Karyawan 16 pernyataan. Data hasil tanggapan dari penyebaran angket yang telah diisi oleh responden, kemudian diuraikan dalam bentuk tabulasi frekuensi untuk mengetahui proporsi tanggapan responden pada masing-masing butir pernyataan, yang selanjutnya disimpulkan untuk mendapatkan gambaran tentang variabel yang diteliti.

Tabel 1 Tanggapan Responden terhadap Gaya Kepemimpinan

Butir Pernyataan		Skor 1	Skor 2	Skor 3	Skor 4	Skor 5	Total
1	F	0	0	0	48	34	82
	%	0,00	0,00	0,00	58,54	41,46	100
2	F	0	0	0	59	23	82
	%	0,00	0,00	0,00	71,95	28,05	100
3	F	0	0	0	62	20	82
	%	0,00	0,00	0,00	72,61	24,39	100
4	F	0	0	0	66	16	82
	%	0,00	0,00	0,00	80,49	19,51	100
5	F	0	0	0	65	17	82
	%	0,00	0,00	0,00	79,27	20,73	100
6	F	0	0	0	68	14	82
	%	0,00	0,00	0,00	82,93	17,07	100
7	F	0	0	0	73	9	82
	%	0,00	0,00	0,00	89,02	10,98	100
8	F	0	0	0	60	22	82
	%	0,00	0,00	0,00	73,17	26,83	100
9	F	0	0	0	62	20	82
	%	0,00	0,00	0,00	75,61	24,39	100
10	F	0	0	0	65	17	82
	%	0,00	0,00	0,00	79,27	20,73	100
11	F	0	0	0	69	13	82
	%	0,00	0,00	0,00	84,15	15,85	100
12	F	0	0	0	59	23	82
	%	0,00	0,00	0,00	71,95	28,05	100
13	F	0	0	0	66	16	82
	%	0,00	0,00	0,00	80,49	19,51	100
14	F	0	0	0	65	17	82
	%	0,00	0,00	0,00	79,27	20,73	100
15	F	0	0	0	70	12	82
	%	0,00	0,00	0,00	85,37	14,63	100
16	F	0	0	0	55	27	82
	%	0,00	0,00	0,00	67,07	32,93	100
Akumulasi 16 butir pernyataan	F	0	0	0	1.012	300	1.312
	%	0,00	0,00	0,00	77,13	22,87	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel tersebut di atas, dapat dilihat bahwa dari jawaban responden didapatkan presentase nilai untuk variabel x, yaitu gaya kepemimpinan masing-masing

sebesar 77,13% untuk jawaban setuju dan 22,87% untuk jawaban sangat setuju, hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2 Tanggapan Responden terhadap Kinerja Karyawan

Butir Pernyataan		Skor 1	Skor 2	Skor 3	Skor 4	Skor 5	Total
1	F	0	0	0	50	32	82
	%	0,00	0,00	0,00	60,98	39,02	100
2	F	0	0	0	58	24	82
	%	0,00	0,00	0,00	70,73	29,27	100
3	F	0	0	0	63	19	82
	%	0,00	0,00	0,00	76,83	23,17	100
4	F	0	0	0	68	14	82
	%	0,00	0,00	0,00	82,93	17,07	100
5	F	0	0	0	66	16	82
	%	0,00	0,00	0,00	80,49	19,51	100
6	F	0	0	0	69	13	82
	%	0,00	0,00	0,00	84,15	15,85	100
7	F	0	0	0	73	9	82
	%	0,00	0,00	0,00	89,02	10,98	100
8	F	0	0	0	62	20	82
	%	0,00	0,00	0,00	75,61	24,39	100
9	F	0	0	0	64	18	82
	%	0,00	0,00	0,00	78,05	21,95	100
10	F	0	0	0	66	16	82
	%	0,00	0,00	0,00	80,49	19,51	100
11	F	0	0	0	69	13	82
	%	0,00	0,00	0,00	84,15	15,85	100
12	F	0	0	0	61	21	82
	%	0,00	0,00	0,00	74,39	25,61	100
13	F	0	0	0	66	16	82
	%	0,00	0,00	0,00	80,49	19,51	100
14	F	0	0	0	65	17	82
	%	0,00	0,00	0,00	79,27	20,73	100
15	F	0	0	0	72	10	82
	%	0,00	0,00	0,00	87,80	12,20	100
16	F	0	0	0	55	27	82
	%	0,00	0,00	0,00	67,07	32,93	100
Akumulasi 16 butir pernyataan	F				1.027	285	1.312
	%				78,28	21,72	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel tersebut di atas, dapat dilihat bahwa dari jawaban responden didapatkan presentase nilai untuk variabel y, yaitu kinerja karyawan masing-masing sebesar

78,28% untuk jawaban setuju dan 21,72% untuk jawaban sangat setuju, hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan.

5.2 Uji Instrumen

1) Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah pertanyaan-pertanyaan yang telah disiapkan dalam kuesioner dapat mengukur variabel sebagaimana yang diinginkan dan

dapat mengungkap data dan variabel yang diteliti secara tepat. Uji validitas menggunakan rumus korelasi Product Moment Pearson. Untuk menentukan apakah item pertanyaan valid atau tidak valid digunakan kriteria penilaian $r_{tabel} = 0,215$, artinya item pertanyaan dikatakan valid apabila r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} ($r_{hitung} > 0,215$). Sebaliknya item pertanyaan dikatakan tidak valid, jika r_{hitung} lebih rendah dari r_{tabel} ($r_{hitung} < 0,215$). Terhadap item pertanyaan yang tidak valid ini akan digugurkan atau didrop. Dengan bantuan software SPSS didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel X (Gaya Kepemimpinan)

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,336	0,215	Valid
2	0,287	0,215	Valid
3	0,302	0,215	Valid
4	0,349	0,215	Valid
5	0,438	0,215	Valid
6	0,373	0,215	Valid
7	0,380	0,215	Valid
8	0,400	0,215	Valid
9	0,383	0,215	Valid
10	0,394	0,215	Valid
11	0,285	0,215	Valid
12	0,453	0,215	Valid
13	0,374	0,215	Valid
14	0,443	0,215	Valid
15	0,360	0,215	Valid
16	0,372	0,215	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Dari tabel tersebut di atas, terlihat bahwa seluruh item pertanyaan untuk variabel x (gaya kepemimpinan) memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari $r_{tabel} = 0,215$, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan variabel x dalam penelitian ini adalah valid, sehingga dapat digunakan untuk pengolahan analisis data lebih lanjut.

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,292	0,215	Valid
2	0,285	0,215	Valid
3	0,258	0,215	Valid
4	0,249	0,215	Valid
5	0,383	0,215	Valid
6	0,312	0,215	Valid
7	0,270	0,215	Valid
8	0,341	0,215	Valid
9	0,325	0,215	Valid
10	0,368	0,215	Valid
11	0,217	0,215	Valid
12	0,421	0,215	Valid
13	0,354	0,215	Valid
14	0,438	0,215	Valid
15	0,215	0,215	Valid
16	0,454	0,215	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Dari tabel tersebut di atas, terlihat bahwa seluruh item pertanyaan untuk variabel y (kinerja karyawan) memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari $r_{tabel} = 0,215$, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan variabel y dalam penelitian ini adalah valid, sehingga dapat digunakan untuk pengolahan analisis data lebih lanjut.

2) Uji Reliabilitas

Reliabilitas menyangkut ketepatan alat ukur. Suatu alat ukur dinyatakan mempunyai reliabilitas tinggi atau dapat dipercaya, apabila alat ukur tersebut mantap, dalam pengertian bahwa alat ukur tersebut stabil, dapat diandalkan (*dependability*) dan dapat diramalkan (*predictability*). Dalam konsep reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya, artinya sejauh mana hasil pengukuran dapat terbebas dari kesalahan pengukuran (*measurement error*). Untuk mengetahui handal tidaknya variabel penelitian dapat dilakukan dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Variabel dikatakan handal jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 (Buono Agung Nugroho, 2005:72). Dengan menggunakan bantuan SPSS 12.00 for Windows didapatkan hasil sebagai berikut :

**Tabel 5 Hasil Uji Realiabilitas Gaya Kepemimpinan (X)
Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
0,658	16

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel tersebut di atas, diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha = 0,658 lebih besar dari 0,60, artinya instrumen penelitian dilihat dari uji reliabilitas sangat erat atau baik (reliable), sehingga seluruh pertanyaan untuk variabel x, gaya kepemimpinan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

**Tabel 6 Hasil Uji Realiabilitas Kinerja Karyawan (Y)
Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
0,643	16

Berdasarkan tabel tersebut di atas, diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha = 0,643 lebih besar dari 0,60, artinya instrumen penelitian dilihat dari uji reliabilitas sangat erat atau baik (reliable), sehingga seluruh pertanyaan untuk variabel y, kinerja karyawan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

5.3 Analisa Data

1) Perhitungan Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui adan hubungan antara Variabel X (Gaya Kepemimpinan dengan variabel Y (Kinerja Karyawan) digunakan rumus Product Moment, yaitu :

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

$$r_{xy} = \frac{82(374904) - (5551)(5533)}{\sqrt{\{82(376269) - (5551)^2\} \{82(373711) - (5533)^2\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{30742128 - 30713683}{\sqrt{\{30854058 - 30813601\} \{30644302 - 30614089\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{28445}{\sqrt{\{40457\} \{30213\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{28445}{\sqrt{1222327341}}$$

$$r_{xy} = \frac{28445}{34961,8}$$

$$r_{xy} = 0,813$$

Dari hasil perhitungan koefisien korelasi tersebut di atas diperoleh nilai rxy sebesar

0,813, hal ini berarti bahwa terdapat hubungan atau korelasi antara Gaya Kepemimpinan

dengan Kinerja Karyawan pada PT. Gramedia Area Bekasi tergolong sangat kuat.

2) Perhitungan Koefisien Determinasi (KD)

Untuk menentukan tingkat pengaruh variabel x (gaya kepemimpinan) terhadap variabel y (kinerja karyawan) digunakan perhitungan Koefisien Determinasi (KD), dengan rumus sebagai berikut :

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

$$KD = (0,813)^2 \times 100\%$$

$$= 0,6609 \times 100\%$$

$$= 66,09\%$$

Dengan demikian, besarnya Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Gramedia Area Bekasi adalah sebesar 0,6609 atau 66,09%. Sedangkan sisanya sebesar 33,91% merupakan pengaruh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

3) Pengujian Hipotesis

Untuk menyimpulkan apakah Ho diterima atau ditolak, maka nilai t_{hitung} kemudian dibandingkan dengan nilai kritis pada tabel distribusi t. dengan formula Ho ditolak atau Ha diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$. Nilai t_{tabel} dengan derajat bebas $df = n - 2$. Jadi nilai t tabel = 1,990. Perhitungan t hitung menggunakan rumus :

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

$$t = \frac{0,813 \sqrt{82-2}}{\sqrt{1-0,813^2}}$$

$$t = \frac{0,813 \sqrt{80}}{\sqrt{1-0,6609}}$$

$$t = \frac{0,813 (8,944)}{0,582}$$

$$t = \frac{7,271}{0,582}$$

$$t_{hitung} = 12,493$$

6. KESIMPULAN DAN SARAN

6.1Kesimpulan

- 1) Berdasarkan pengujian koefisien korelasi dengan perhitungan analisis korelasi product moment menghasilkan nilai $r = 0,813$. Hal ini membuktikan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara gaya kepemimpinan (variabel x) dengan kinerja karyawan (variabel y).
- 2) Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi (kd) dengan rumus $kd = r^2 \times 100\%$ menghasilkan nilai 66,09%. Dengan demikian, pengaruh gaya kepemimpinan (variabel x) terhadap kinerja karyawan (variabel y) sebesar 66,09%; sedangkan sisanya 33,91% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.
- 3) Berdasarkan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (variabel x) menghasilkan nilai $t_{hitung} = 12,493 > t_{tabel} 1,990$ dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima, artinya hipotesis yang menyatakan "Diduga ada pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan" diterima atau dapat dibuktikan.

6.2Saran

- 1) Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan, maka perusahaan hendaknya mempertahankan dan lebih memperbaiki gaya kepemimpinan yang ada agar dapat terus meningkatkan kinerja karyawan.
- 2) Perusahaan perlu menggali dan memperbaiki variabel lain yang mungkin memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berarti khususnya dalam meningkatkan kinerja karyawan.

- 3) Untuk mempertajam hasil penelitian mengenai gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan, bagi peneliti selanjutnya variabel dan indikator yang digunakan agar memperoleh pemikiran yang baru, menggunakan sudut pandang yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Arinkunto, Suharsimi. 2010, Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktik. Rineka cipta, Jakarta.
- Dale Furtwengeler. 2005, Penilaian Kinerja, Andi Yogyakarta.
- Hasan Iqbal. 2008, Statistik I, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan S.P. Malayu. 2005, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta.
- Ike Kusdiyah Rachmawati. 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia, Andi, Yogyakarta.
- Mangkunegara Prabu Anwar. 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia, Perusahaan Remaja Rosada Karya, Bandung.
- Rivai Vethzal, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbin P Stephen. 2008, Perilaku Organisasi, Salemba Empat, Jakarta
- Ruky. 2001, Sistem Manajemen Kinerja, Jakarta.
- Sugiyono. 2008, Metode Penelitian Administrasi, CV. Alfabeta. Bandung.
- Tedjo Tripomo. 2005, Manajemen Strategi, Rekayasa Sains, Jakarta.
- Thoha, Miftah. 2009, Kepemimpinan dalam Manajemen, Raja Grafindo, Jakarta
- Tjutju Yuniarsih-Suwanto. 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia, CV. Alfabeta, Bandung.
- Tika. 2006, Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan, Bumi Aksara, Jakarta.