

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS: PT PANDU SIWI SENTOSA JAKARTA)

Fahmi Kamal^{1*}, Emil Zahara Abdillah²

¹Universitas Bina Sarana Informatika, Jakarta

²Universitas Bina Sarana Informatika, Jakarta

Email: fahmi.fmk@bsi.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of leadership style in the Accounting and Tax division. The method used is quantitative, the data obtained through research and questionnaire dissemination by measuring Likert scale, a sample of 30 respondents from 89 employees. Data analysis technique used is correlation coefficient test, test of coefficient of determination and regression equation. Based on the calculation of the correlation coefficient of 0.874 shows a very strong level of relationship between leadership styles and performance. The result of determination coefficient is 76.5%. This means that the leadership style variable on employee performance is 76.5% and the remaining 23.5%. Based on the simple regression calculation obtained equation $Y = 12,537 + 0,707X$ which shows without leadership style, then the employee performance result is 12,537 and if X goes up or down 1 point or if the leadership style is raised or lowered 1 then it will increase or decrease performance employee satisfaction value 0, 707.

Keywords: leadership style, Employee performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif, data yang diperoleh melalui riset dan penyebaran kuesioner dengan pengukuran skala Likert, sampel sebanyak 30 responden dari 89 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan uji koefisiensi korelasi, uji koefisien determinasi dan persamaan regresi. Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi sebesar 0,874 menunjukkan tingkat hubungan yang sangat kuat antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja. Hasil koefisiensi determinasi sebesar 76,5% . Artinya variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 76,5% dan sisanya sebesar 23,5%. Berdasarkan perhitungan regresi sederhana di peroleh persamaan $Y = 12,537 + 0,707X$ yang menunjukkan tanpa adanya gaya kepemimpinan, maka hasil kinerja karyawan sebesar 12,537 dan jika X naik atau turun 1 angka atau jika gaya kepemimpinan di naikan atau di turunkan 1 maka akan menaikkan atau menurunkan kinerja karyawan nilai kepuasan 0, 707.

Kata Kunci: Gaya kepemimpinan, kinerja karyawan

¹ fahmi.fmk@bsi.ac.id

PENDAHULUAN

Dalam mencapai keberhasilan tujuan perusahaan dan menanggapi era globalisasi serta kemajuan dalam persaingan bisnis saat ini semakin ketat, setiap perusahaan harus meningkatkan daya saing dan mempersiapkan diri menjadi perusahaan yang kompetitif. Pemimpin yang baik akan mempengaruhi hasil dari kinerja dan kerjasama suatu hubungan baik antara pemimpin dengan bawahannya. Suatu ungkapan yang menjelaskan bahwa suatu kepemimpinan memiliki harga pertanggungjawaban yang begitu berharga dalam berjalan yang tersirat di dunia dan di akhirat.

Pada era globalisasi zaman sekarang persaingan bisnis harus bergerak focus pada bisnis yang dijalannya, begitu pula pemimpin yang terlibat dalam persaingan bisnis tersebut dan hampir setiap aspek kerja di pengaruhi dan tergantung kepada kepemimpinannya. Para pemimpin berusaha keras menemukan dan menerapkan berbagai gaya kepemimpinan yang tepat dalam memimpin para karyawannya mencapai suatu tujuan organisasi.

Kinerja adalah hasil kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan didalam perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Perusahaan akan meningkat bila adanya kerjasama dan hubungan yang baik antara pemimpin dengan bawahannya dan peningkatan kinerja yang baik serta membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan bagi pemimpin dalam memilih gaya kepemimpinan yang diterapkan pada organisasi.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan maka penulis menentukan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Pandu Siwi Sentosa, Jakarta?
2. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Pandu Siwi Sentosa, Jakarta?

Tujuan penulis dalam melaksanakan penelitian ini adalah :

1. Penulis ingin mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan yang ada pada PT Pandu Siwi Sentosa.
2. Penulis ingin mengetahui bagaimana kinerja karyawan pada PT Pandu Siwi Sentosa.
3. Penulis ingin mengetahui besarnya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Pandu Siwi Sentosa.

Sedangkan manfaat dari penelitian ini tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Pandu Siwi Sentosa adalah :

1. Bagi Penulis
Dapat menerapkan dan menambahkan ilmu pengetahuan dan wawasan tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi Perusahaan
Perusahaan dapat mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang diterapkan pada PT Pandu Siwi Sentosa.
3. Bagi Pembaca
Dapat menjadi acuan bahan-bahan pembelajaran atau referensi bagi penulis lainnya yang akan melakukan penelitian dengan judul yang sama.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan

Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan atau *leadership* termasuk kelompok ilmu terapan atau *applied sciences* dari ilmu-ilmu sosial, sebab prinsip-prinsip dan rumusan-rumusannya bermanfaat dalam meningkatkan kesejahteraan manusia. Dapat juga diartikan sebagai proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi, perlu dipahami terlebih dahulu makna atau pengertian dari kepemimpinan melalui berbagai macam perspektif. Para ilmuwan yang menekuni masalah-masalah kepemimpinan telah melakukan banyak penelitian tentang berbagai segi kepemimpinan.

Kepemimpinan adalah proses memberikan tujuan (arah yang berarti) atas usaha kolektif dan menyebabkan adanya usaha yang dikeluarkan untuk mencapai tujuan. Seorang pemimpin harus bisa memberikan motivasi, inspirasi, teladan yang baik bagi bawahannya. Selain itu seorang pemimpin harus mau menerima saran dan kritik dari karyawannya, dan mau mendengarkan keluh kesah karyawannya. Sebab tujuan sebuah perusahaan akan tercapai salah satunya adalah terdapat komunikasi serta kerjasama yang baik antara para pelaku organisasi di dalamnya. Seorang pemimpin tidak dapat mengendalikan sebuah organisasi tanpa adanya kerjasama yang baik dengan bawahannya menurut Hasibuan dalam (Lina 2014).

Pamuji dalam (Lina 2014) “menjelaskan bahwa dari kata pemimpin lahir kata kerja memimpin, yang artinya membimbing atau menuntun dan kata benda pemimpin, yaitu orang yang berfungsi memimpin atau yang membimbing atau menuntun”. Gaya kepemimpinan menurut Kartono dalam (Lina 2014) “adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya”. Sedangkan menurut (Gunawan 2015) menyatakan bahwa pemimpin mendorong kinerja yang lebih tinggi dengan cara memberikan kegiatan-kegiatan yang mempengaruhi bawahannya agar percaya bahwa hasil yang berharga bisa dicapai dengan usaha yang serius. Gaya kepemimpinan terbagi atas 4 jenis yakni:

1. Gaya Kepemimpinan *Directive*

Kepemimpinan ini membuat bawahan agar tahu apa yang diharapkan pemimpin dari mereka, menjadwalkan kerja untuk dilakukan, dan memberi bimbingan khusus mengenai bagaimana menyelesaikan tugas dengan baik.

2. Gaya Kepemimpinan *Supportive*

Kepemimpinan ini bersifat ramah dan menunjukkan kepedulian akan kebutuhan bawahan.

3. Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan ini berkonsultasi dengan bawahan dan menggunakan saran mereka sebelum mengambil suatu keputusan.

4. Gaya Kepemimpinan Berorientasi Pada Hasil

Kepemimpinan ini menetapkan tujuan yang menantang dan mengharapkan bawahan untuk berprestasi pada tingkat tertinggi mereka.

Berdasarkan pengertian menurut para ahli diatas tentang pemimpin dan gaya kepemimpinan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pada dasarnya gaya kepemimpinan mengandung persamaan yang mendasar yaitu memberikan pengaruh kepada bawahannya untuk mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditentukan, serta mendorong bawahannya atau memotivasi untuk memberikan hasil terbaik yang telah dilakukannya.

Faktor ciri-ciri pemimpin

Faktor utama ciri-ciri pemimpin yang ideal dengan ciri-ciri yaitu (Santoso 2013):

1. *Human Relationship*, pemimpin mempunyai pengetahuan tentang hubungan manusia.
2. *Communication Skill*, mempunyai kecakapan untuk berkomunikasi kepada para bawahannya.
3. *Teaching Skill*, pemimpin mempunyai kecakapan untuk mengajarkan, menjelaskan dan mengembangkan bawahannya.
4. *Social Skill*, pemimpin mempunyai keahlian di bidang sosial, supaya terjalin kesetiaan dan kepercayaan bawahannya.
5. *Technical Competent*, pemimpin mempunyai kecakapan menganalisis, merencanakan, mengorganisasi, mendelegasikan wewenang mengambil keputusan dan mampu menyusun konsep.

Macam-macam gaya kepemimpinan

Menurut Rivai dan Mulyadi 2011:36 dalam (Lina 2014) gaya kepemimpinan memiliki tiga pola dasar, yaitu:

1. Gaya kepemimpinan yang berpola pada kepentingan pelaksanaan tugas.
2. Gaya kepemimpinan yang berpola pada pelaksanaan hubungan kerja sama.
3. Gaya kepemimpinan yang berpola pada kepentingan hasil yang dicapai. Berdasarkan tiga pola dasar tersebut terbentuk perilaku kepemimpinan yang berwujud pada kategori kepemimpinan yang terdiri dari tiga tipe pokok yaitu:

a. Tipe Kepemimpinan Otoriter

Tipe kepemimpinan ini menerapkan kekuasaan ditangan satu orang. Pemimpin bertindak sebagai penguasa tunggal. Kedudukan dan tugas anak buah semata-mata hanya sebagai pelaksana keputusan, perintah, dan bahkan kehendak pimpinan. Pimpinan memandang dirinya lebih dalam segala hal, dibandingkan dengan bawahannya. Kemampuan bawahan selalu dipandang rendah sehingga dianggap tidak mampu sesuatu tanpa diperintah.

b. Tipe Kepemimpinan Kendali Bebas

Tipe kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari Tipe kepemimpinan otoriter. Pemimpin berkedudukan sebagai simbol. Kepemimpinan dijalankan dengan memberikan kebebasan penuh pada orang yang dipimpin dalam mengambil keputusan dan melakukan kegiatan menurut kehendak dan kepentingan masing-masing baik secara perorangan maupun kelompok-kelompok kecil. Pemimpin hanya memfungsikan dirinya sebagai penasihat.

c. Tipe Kepemimpinan Demokratis

Tipe kepemimpinan ini merupakan manusia sebagai salah satu faktor utama dan terpenting dalam setiap kelompok atau organisasi. Pemimpin memandang dan menetapkan orang-orang yang dipimpinnya sebagai subjek yang memiliki kepribadian dengan berbagai aspeknya, seperti dirinya juga kemauan, kehendak, kemampuan yang diperolehnya.

Kinerja

Pengertian kinerja

Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Dalam kerangka organisasi, kinerja merupakan hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan kinerja perorangan atau kinerja staff perlu mendapat perhatian, karena kinerja perorangan akan memberikan andil terhadap kinerja kelompok dan akhirnya kinerja organisasi. Oleh karena itu jika ada kinerja yang tidak efektif pada setiap tingkatan harus dipandang sebagai suatu isyarat bagi manajemen untuk melakukan koreksi terhadap setiap elemen organisasi.

Menurut (Hasiolan and Reniyati 2017) “kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun, hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja”. Apabila kinerja karyawan tidak baik, maka kinerja instansi pun menjadi tidak baik. Begitu juga sebaliknya apabila kinerja karyawan baik maka kinerja instansi pun menjadi baik, sedangkan menurut pendapat Siradjuddin 2013 dalam (Retnowulan 2017) kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta. “Kinerja merupakan suatu capaian atau hasil kerja dalam kegiatan atau aktivitas atau program yang telah direncanakan sebelumnya guna mencapai tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi dan dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu menurut Ramanda & Muchtar, 2014 dalam (Retnowulan 2017)”.

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja

Motif berprestasi adalah dorongan diri karyawan untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) yang predikat teruji. Motif berprestasi yang perlu dimiliki karyawan harus ditimbulkan dari dalam diri sendiri selain dari lingkungan kerja. Hal ini karena motif berprestasi yang ditimbulkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja ikut menunjang maka mencapai kinerja yang lebih mudah. Menurut Bintoro dan Daryanto 2017:50 dalam (Retnowulan 2017) kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu:

1. Kemampuan individual

Mencakup bakat, minat dan faktor kepribadian. Tingkat keterampilan merupakan bahan mentah yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan, pemahaman, kemampuan, kecakupan interpersonal dan kecakapan teknis. Dengan demikian kemungkinan seorang pegawai mempunyai kinerja yang baik, jika kinerja tersebut memiliki tingkat ketrampilan baik, karyawan tersebut akan menghasilkan yang baik pula.

2. Usaha yang dicurahkan

Usaha yang dicurahkan bagi pegawai adalah ketika kerja, kehadiran dan motivasinya. Tingkat usahanya merupakan gambaran motivasi yang diperlihatkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Oleh karena itu, jika karyawan memiliki tingkat keterampilan untuk mengerjakan pekerjaan, ia tidak akan bekerja dengan baik jika hanya sedikit upaya. Tingkat keterampilan merupakan cerminan dari kemampuan yang dilakukan, sedangkan tingkat upaya merupakan cermin dari sesuatu yang dilakukan.

3. Lingkungan Organisasional

Di lingkungan organisasional, perusahaan menyediakan fasilitas bagi pegawai yang meliputi pelatihan dan pengembangan, peralatan teknologi dan manajemen.

Sedangkan menurut Anwar Prabu Mangkunegara 2017:13-14 faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Berikut adalah beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan:

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realiti (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

Sikap mental yang siap secara psikofisik terbentuk karena pegawai mempunyai “Modal” dan “Kreatif”. Dengan demikian, pegawai tersebut mampu mengolah otak dengan aktif dan lincah, memiliki keinginan untuk maju, rasa ingin tahu yang tinggi, energik, analisis sistematis, terbuka untuk menerima pendapat, inisiatif tinggi, dan pikiran luas terarah.

Tujuan dan manfaat penilaian kinerja

Menurut Wibowo dalam Hamali, 2016:120 (Adriano and Dr. Romat Saragih 2018) mengatakan bahwa tujuan dari kegiatan penilaian kinerja atau evaluasi kinerja karyawan di suatu perusahaan dapat diuraikan sebagai berikut:

Tabel 1. Penilaian Kinerja

Kreitner dan Kinicki		Vecchio	
No	Penilaian kinerja dapat digunakan untuk	No	Evaluasi kinerja harus dilakukan untuk memelihara dan memperbaiki kinerja yaitu :
1	Administrasi Penggajian	1	Membantu supervisor dalam membuat keputusan tentang kompensasi relatif
2	Umpan balik kinerja	2	Membantu menejer mengevaluasi kecocokan bawahan untuk pelatihan dan pengembangan serta mutasi jabatan
3	Identifikasi kekuatan dan kelemahan individu	3	Membuka saluran komunikasi antara supervisor dan bawahan
4	Mendokumentasikan keputusan karyawan	4	Memberi bawahan umpan balik yang berguna tentang bagaimana karyawan melakukan pekerjaan
5	Penghargaan terhadap individu		
6	Mengidentifikasi kinerja buruk		
7	Membantu dalam mengidentifikasi tujuan		
8	Pemberhentian karyawan dan		
9	Mengevaluasi pencapaian tujuan		

Sumber: Wibowo (dalam Hamali, 2016:120)

Dalam Fahmi, Manajemen Sumber Daya Manusia 2016:204-205 dalam (Adriano and Dr. Romat Saragih 2018) penilaian kinerja dimanfaatkan oleh manajemen untuk:

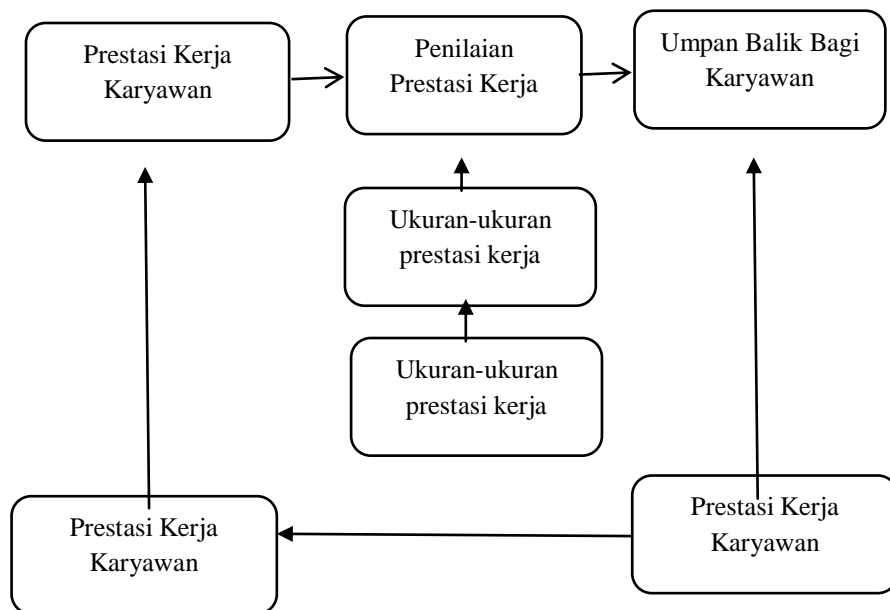
1. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimum.
2. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan, seperti: promosi, transfer, dan pemberhentian.
3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.
4. Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
5. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

Proses penilaian kinerja menurut Handoko (2017:137-138) terdiri dari tiga tahap yaitu :

1. Mendefinisikan pekerjaan, menilai kerja, dan memberikan hasil umpan balik. Pendefinisian pekerjaan berarti memastikan bahwa pimpinan dan karyawan setuju dengan kewajiban dan standar pekerjaannya.
2. Penilaian kinerja berarti membandingkan kinerja sesungguhnya dari karyawan dengan standar yang telah ditetapkan.
3. Penilaian kinerja biasanya membutuhkan sesi umpan balik. Disini atasan dan bawahan mendiskusikan kinerja dan kemajuan bawahan dan membuat rencana untuk pengembangan apapun yang dibutuhkan.

Dalam penilaian kinerja yaitu mendefinisikan pekerjaan, melakukan penilaian kinerja dan umpan balik. Elemen-elemen dalam penilaian kinerja tergambar sebagai berikut:

Gambar 1. Elemen-elemen Penilaian Kinerja



Sumber : Handoko (2017)

Selanjutnya manfaat penilaian kinerja menurut Mulyadi dalam Irham Fahmi 2013:66 dalam (Thoha 2009) menyatakan, Penilaian kinerja dimanfaatkan oleh manajemen untuk:

1. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian pegawai secara maksimum.
2. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan pegawai seperti; promosi, transper, dan pemberhentian.
3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan pegawai dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan pegawai.
4. Menyediakan umpan balik bagi pegawai mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
5. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

Metode Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif yang terdiri dari 2 (dua) variabel. Penulis tertarik menggunakan metode penelitian kuantitatif dikarenakan pada metode penelitian ini lebih menekankan pada aspek pengukuran secara objektif terhadap fenomena sosial. Proses pengukuran adalah bagian sentral dalam penelitian kuantitatif, karena hal tersebut memberikan fakta yang fundamental antara pengamatan empiris dan ekspresi matematis dari penelitian kuantitatif. Adapun data-data metode penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer

a. Metode Observasi

Metode observasi adalah kegiatan tanya jawab secara langsung dengan berbagai pihak yang terkait dalam kegiatan penelitian, serta pihak yang dapat memberikan data-data otentik yang diperlukan dalam penelitian. Penulis melakukan wawancara atau tanya jawab dengan karyawan PT. Pandu Siwi Sentosa.

b. Metode Angket (Kuesioner)

Metode kuesioner yaitu dengan membuat daftar pertanyaan terlebih dahulu untuk mendapatkan jawaban secara tertulis dari beberapa karyawan yang mewakili objek penelitian, dengan cara mengajukan pertanyaan-pertanyaan (pertanyaan yang sudah disiapkan secara tertulis dengan alternatif jawaban yang telah disediakan).

2. Data Sekunder atau Studi Kepustakaan

Data sekunder yaitu data yang diperoleh atau dikumpulkan dari sumber-sumber yang ada. Data ini diperoleh dari buku-buku standar prosedur operasi dan sitasi jurnal atau laporan-laporan terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini.

Konsep Dasar Operasional Dan Perhitungan

Kisi-Kisi Operasional Variabel

Definisi operasional dan pengukuran penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 2. Kisi-kisi operasional variabel X
Gaya Kepemimpinan**

Variabel	Dimensi	Indikator
Gaya kepemimpinan (X)	Gaya Kepemimpinan <i>Supportive</i>	a. Menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan dan kebutuhan para karyawannya.
		b. Memperlakukan para karyawannya sebagai seorang yang setara dengan dirinya
		c. Memberikan pengaruh besar terhadap kinerja bawahan pada saat mengalami
		d. Bersifat ramah dan mudah didekati
		e. Mendekatkan diri kepada bawahan

Sumber : Indra Gunawan, 2015

**Tabel 3. Kisi-kisi operasional variabel Y
Kinerja Karyawan**

Variabel	Dimensi	Indikator
Kinerja karyawan (Y)	Kualitas Pekerjaan	Kualitas Hasil Pekerjaan
	Efisiensi	Pemanfaatan fasilitas sebagaimana mestinya
	Kemampuan Karyawan	Keahlian sesuai bidang kerjanya
	Ketepatan waktu Pekerjaan	Pekerjaan dapat diselesaikan sesuai jadwal
	Pengetahuan Karyawan	Karyawan mempunyai Pengetahuan yang luas
	Kreatifitas	Karyawan mempunyai ide-ide baru
	Melaksanakan tugas sesuai prosedur	Karyawan mematuhi peraturan yang sudah ditetapkan
	Kuantitas	Jumlah pekerjaan yang dihasilkan

Sumber: Indra Gunawan, 2015

Uji Validasi

Instrumen dikatakan valid jika dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2014: 167). Dengan kata lain validitas berkaitan dengan ketepatan dengan alat ukur dengan instrumen yang valid akan menghasilkan data yang valid juga. Atau dapat juga dikatakan bahwa jika data yang dihasilkan dari sebuah instrumen valid maka instrumen tersebut juga valid. Uji validitas yang digunakan adalah validitas menggunakan menggunakan SPSS dengan rumus.

$$R_{xy} = \frac{x \sum xy - \sum x(\sum y)}{(\sqrt{N \sum x^2 - (\sum x)^2}) - (N \sum x^2 - (\sum y)^2)}$$

Keterangan :

X : Skor butir

Y : Skor total

N : Jumlah sampel

X^2 : Jumlah dari kuadrat X

Y^2 : Jumlah dari kuadrat Y

R_{xy} : Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

$\sum X^2$: Jumlah nilai X kemudian di kuadratkan

$\sum Y^2$: Jumlah nilai X kemudian di kuadratkan

Hasil uji validasi mempunyai nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka item tersebut dinyatakan valid. Tetapi apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item tersebut dinyatakan tidak valid, maka perlu ada perbaikan butir tersebut atau dikeluarkan dari daftar pertanyaan.

1. Uji reliabilitas

Setelah melakukan uji validitas maka uji selanjutnya adalah menghitung reabilitas instrument. Pada penelitian ini untuk menguji keterandalan instrumen digunakan rumus *Cronbach Alpha*. Digunakan rumus ini karena skor instrumen instrumen yang baik tidak akan bersiat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Pengujian reliabilitas menggunakan bantuan *software* SPSS. Adapun rumus yang *Cronbach Alpha* menurut Mueller dalam Martono (2015;109) digunakan adalah sebagai berikut:

$$r_{11} = \frac{n}{n-1} \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{s^2} \right)$$

Keterangan:

r_{11} : Koefisien reliabilitas tes

1 : Bilangan konstan

$\sum s_i^2$: Jumlah varian skor dari tiap-tiap butir item

s^2 : Varian total

Hasil menunjukkan instrument bahwa bila r dari tabel > dari korelasi maka instrumen dinyatakan reliable bila sebaliknya tidak reliable. Jika $r_{hitung} > 0,6$ maka penelitian reliable dan dapat dilanjutkan.

Konsep Dasar Perhitungan

1. Populasi dan sampel

Populasi menurut (Sugiyono 2014:148). adalah “wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”.

Sedangkan sampel menurut Menurut Sugiyono (2014 : 149) sampel adalah “bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”.

Populasi dalam penelitian ini adalah PT Pandu Siwi Sentosa untuk wilayah Jakarta. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 96 orang. Maka dalam penelitian ini penulis menggunakan metode Quota Sampling yaitu teknik pengambilan sampel dari populasi divisi Finance yang mempunyai ciri-ciri tertentu sampai jumlah (kuota) yang diinginkan. Dan jumlah sampel yang ditentukan adalah sebanyak 30 orang.

Banyaknya sampel dapat di ukur dengan rumus Slovin yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

n : besaran sampel

N : besaran populasi

e : Nilai kritis yang di inginkan dalam %

2. Pengukuran Variabel

Skala yang digunakan untuk mengukur pernyataan seorang responden 20 terhadap kusioner yang telah di berikan adalah menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2014 : 168) Untuk keperluan analisis kuantitatif, skala Likert memiliki lima kategori dan nilai atau skor yang dapat diberikan kepada responden diantaranya yaitu:

Tabel 4. Skala Likert

Kategori	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral atau ragu ragu (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (TST)	1

Sumber : Metodologi penelitian bisnis oleh sugiono, 2014

3. Uji Koefisiensi Determinasi

Untuk menguji korelasi determinan penulis menggunakan uji koefisiensi determinan dengan rumus:

$$D = R^2 \cdot 100\%$$

Keterangan

D : koefisiensi determinasi

R : koefisiensi korelasi multiple

4. Uji Regresi

Analisis regresi sederhana adalah analisis linier dengan jumlah variabel yang pengaruhnya hanya ada satu. Bentuk linier sederhana ini biasanya dinyatakan dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta x$$

Keterangan:

Y : kinerja karyawan

X : Gaya kepemimpinan

α : Konstanta

β : Koefisiensi regresi

Untuk hasil persamaan regresi tersebut nilai α dan β harus di itung terlebih dahulu menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{(EX_1EX_1^2 - (EX_1)(EX_1Y_1))}{nEX_1^2 - (EX_1)^2}$$

$$\alpha = \frac{nEX_1Y_1 - (EX_1)(EY_1)}{nEX_1^2 - (EX_1)^2}$$

Keterangan:

E : sigma

N : sampel

Y : variable terikat yang di proyeksikan

X : variabel bebas

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil temuan yang penulis dapatkan dalam penelitian ini adalah penulis mengelompokkan karakteristik responden berdasarkan:

1. Jenis Kelamin

Keragaman responden berdasarkan jenis kelamin dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 5. Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-Laki	18	60%
2	Perempuan	12	40%
	Total	30	100%

Sumber : Data yang diolah penulis, 2018

Berdasarkan tabel diatas responden dengan jenis kelamin laki-laki sebesar 60% sebanyak 18 orang dan perempuan sebesar 40% sebanyak 12 orang.

2. Usia

Tabel 6. Usia Responden

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	20-29	15	50%
2	30-39	9	30%
3	40-49	6	20%
	Total	30	100%

Sumber: Data yang diolah penulis, 2018

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa responden dengan usia 20-29 sebanyak 15 orang atau sebesar 50%. Responden dengan usia 30-39 sebanyak 9 orang dengan persentase sebesar 30%. Dan responden dengan usia 40-49 tahun sebanyak 6 orang dengan persentase sebesar 20%.

3. Masa Kerja

Tabel 7. Masa Kerja Responden

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1	1-4 tahun	24	80%
2	5-10 tahun	6	20%
Total		30	100%

Sumber: Data yang diolah penulis, 2018

Berdasarkan tabel diatas, dapat kita ketahui bahwa responden dengan masa kerja 1 s.d 4 tahun dengan jumlah 24 karyawan atau 80% dan dengan masa kerja 5-10 tahun jumlah 6 orang atau 20%.

Penulis melakukan uji instrumen penelitian yang berupa:

1. Uji Validitas

Validitas bertujuan untuk menguji apakah tiap item atau instrumen benar-benar mampu mengungkap faktor yang akan diukur atau konsisten internal tiap item alat ukur alat ukur dalam mengukur suatu faktor. Metode yang sering digunakan untuk memberikan penilaian terhadap validitas kuesioner adalah korelasi antara skor tiap butir pertanyaan dengan skor total, sehingga sering disebut dengan *inter-item total correlation*. Nilai korelasi yang diperoleh lalu dibandingkan dengan tabel nilai korelasi (r). Jika hitung $>$ r tabel pada taraf kepercayaan tertentu, berarti instrumen tersebut memenuhi kriteria validitas.

a. Variabel X (Gaya Kepemimpinan)

Tabel 8. Uji Validitas Variabel X (Gaya Kepemimpinan)

Variabel	Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X)	X1	0,554	0,361	Valid
	X2	0,778		Valid
	X3	0,655		Valid
	X4	0,763		Valid
	X5	0,735		Valid
	X6	0,667		Valid
	X7	0,815		Valid
	X8	0,877		Valid
	X9	0,735		Valid
	X10	0,840		Valid

Sumber: Data diolah oleh penulis dengan spss.22, 2018

Dari tabel diatas yang diperoleh bahwa indikator Gaya Kepemimpinan mempunyai koefisien korelasi (r hitung) setiap item pertanyaan dinyatakan valid, karena nilai r hitung yang didapatkan lebih besar daripada r tabel signifikan sebesar 5% adalah 0,361. Kesimpulannya adalah data untuk variabel X (Gaya Kepemimpinan) adalah valid, dan penelitian ini dapat dilanjutkan.

b. Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Tabel 9. Validitas Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Variabel	Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,468	0,361	Valid
	Y2	0,627		Valid
	Y3	0,592		Valid
	Y4	0,627		Valid
	Y5	0,599		Valid
	Y6	0,602		Valid
	Y7	0,747		Valid
	Y8	0,728		Valid
	Y9	0,476		Valid
	Y10	0,546		Valid

Sumber: Data diolah oleh penulis dengan spss.22, 2018

Dari tabel diatas yang diperoleh bahwa indikator Kinerja Karyawan mempunyai koefisien korelasi (r hitung) setiap item pertanyaan dinyatakan valid, karena nilai r hitung yang didapatkan lebih besar daripada r tabel signifikan sebesar 5% adalah 0,361. Kesimpulannya adalah data untuk variabel Y (Kinerja Karyawan) adalah valid, dan penelitian ini dapat dilanjutkan.

2. Uji Realibilitas

Setelah melakukan uji validitas maka uji selanjutnya adalah menghitung reliabilitas instrumen. Perhitungan reliabilitas dianalisis dengan teknik *Cronbach Alpha*. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila telah memenuhi syarat minimal nilai *Cronbach Alpha* sebesar $\geq 0,6$. Sedangkan untuk menghasilkan indeks atau angka koefisien reabilitas akan digunakan program spss.22

a. Variabel X (Gaya Kepemimpinan)

Tabel 10. Reabilitas Variabel X (Gaya Kepemimpinan)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha Based on Standardized Items		
Cronbach's Alpha	Items	N of Items
,775	,929	10

Sumber: Data diolah oleh penulis dengan spss.22, 2018

Dari hasil uji coba yang telah dilakukan, diketahui hasil *Cronbach Alpha* variabel X sebesar 0,775. Maka variabel X (Gaya Kepemimpinan) dinyatakan reliabel karena telah memenuhi syarat *Cronbach Alpha* sebesar $\geq 0,6$.

Dari hasil perhitungan variable X diatas maka $0,775 \geq 0,6$ adalah reliable, dan penelitian dinyatakan bisa dilanjutkan.

b. Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Tabel 11. Reabilitas Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Reliability Statistics		
Cronbach's		
Alpha Based on		
Cronbach's	Standardized	
Alpha	Items	N of Items
,749	,854	10

Sumber: Data diolah oleh penulis dengan spss.22, 2018

Dari hasil uji coba yang telah dilakukan, diketahui hasil *Cronbach Alpha* variabel Y sebesar 0,749. Maka variabel Y (Kinerja Karyawan) dinyatakan reliabel karena telah memenuhi syarat *Cronbach Alpha* sebesar $\geq 0,6$.

Dari hasil perhitungan variable Y diatas maka $0,749 \geq 0,6 = \text{reliable}$, dan penelitian dinyatakan bisa dilanjutkan.

Hasil Kuesioner Variabel Gaya Kepemimpinan

Analisis deskripsi terhadap variabel Gaya Kepemimpinan dilakukan dari hasil kuesioner yang penulis sebarakan ke responden, sebagai berikut:

Tabel 12. Data Hasil Kuesioner Variabel Gaya Kepemimpinan (X)

No resp	Jawaban Responden Atas Pertanyaan X										Total X
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
2	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	46
3	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	48
4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	47
5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	46
6	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
7	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
8	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	41
9	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	44
10	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	46
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
12	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	46
13	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	47
14	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	47
15	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
16	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
18	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	47

19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
21	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	38
22	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
23	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	42
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
25	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	38
26	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	44
27	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
28	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	47
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
30	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41

Sumber: data yang diolah oleh penulis, 2018

Hasil Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil kuesioner yang penulis sebarikan ke responden, maka hasil yang diperoleh dari variabel Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 13.Data Hasil Kuesioner Varibel Kinerja (Y)

No resp	Jawaban Responden Atas Pertanyaan Y										Total Y
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	40
2	4	5	5	5	5	5	4	4	3	4	44
3	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	48
4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	47
5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	46
6	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	48
7	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	44
8	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	41
9	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	44
10	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	46
11	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46
12	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	46
13	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	47
14	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	47
15	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
16	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
17	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	47
18	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	47
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40

20	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
21	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	38
22	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
23	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	44
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
25	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	38
26	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	45
27	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
28	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	48
29	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	43
30	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41

Sumber: data yang diolah oleh penulis, 2018

Pembahasan

Analisis Variabel Gaya Kepemimpinan (X) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Uji Koefisiensi Korelasi

Uji koefisiensi korelasi digunakan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Maka langkah pengujian yaitu menentukan hipotesis:

H₀: Tidak ada hubungan antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja

H₁: Adanya hubungan antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja

Kriteria Pengujian:

Jika Signifikansi >0.05 maka H₁ diterima

Jika Signifikansi <0,05 maka H₀ ditolak

Instrumen dikatakan valid jika dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2014: 167). Dengan kata lain validitas berkaitan dengan ketepatan dengan alat ukur dengan instrumen yang valid akan menghasilkan data yang valid juga. Atau dapat juga dikatakan bahwa jika data yang dihasilkan dari sebuah instrumen valid maka instrumen tersebut juga valid. Uji validitas yang digunakan adalah validitas menggunakan menggunakan SPSS.

Tabel 14. Koefisiensi Korelasi Varibel X terhadap Variabel Y

		Correlations	
		Kepemimpinan	Kinerja
Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	,874**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	30	30
Kinerja	Pearson Correlation	,874**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 Sumber : Data diolah oleh penulis dengan spss.22, 2018

Dari tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa nilai korelasi (hubungan) antara Gaya Kepemimpinan dengan kinerja karyawan sebesar 0,874. Berdasarkan tabel pedoman Interpretasi koefisien korelasi,

nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat kuat. Sehingga bisa disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif sebesar 0,874 antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel di atas nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_1 diterima. Kesimpulan dari hasil uji koefisiensi korelasi diatas adalah didapat nilai sebesar 0,874 bahwa terdapat hubungan yang kuat antara Gaya Kepemimpinan dengan kinerja karyawan.

Uji Koefisiensi Determinasi

Uji koefisiensi determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil uji koefisiensi determinasi melalui spss.22 maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 15. Uji koefisiensi antara Variabel X terhadap Variabel Y

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	236,014	1	236,014	90,917	,000 ^b
	Residual	72,686	28	2,596		
	Total	308,700	29			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), GAYA KEPEMIMPINAN

Sumber : Data diolah oleh penulis dengan spss.22, 2018

Berdasarkan tabel annova diatas dapat diketahui bahwa signifikan senilai $0.000 < 0.05$ maka keputusannya H_1 diterima. Dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja.

Tabel 16. Uji koefisiensi Determinasi antara Variabel X terhadap Variabel Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,874 ^a	,765	,756	1,611

a. Predictors: (Constant), GAYA KEPEMIMPINAN

Sumber : Data diolah oleh penulis dengan spss.22, 2018

Hasil dari tabel diatas menunjukkan koefisiensi determinasi yang disesuaikan (*R Square*) adalah sebesar 0,765 atau 76,5%. Artinya variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 76,5% dan sisanya sebesar 23,5% dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi kerja karyawan, disiplin, kompensasi dan lain-lain yang membutuhkan penelitian lebih lanjut. Menurut (Gunawan 2015) menyatakan bahwa pemimpin mendorong kinerja yang lebih tinggi dengan cara memberikan kegiatan-kegiatan yang mempengaruhi bawahannya agar percaya bahwa hasil yang berharga bisa dicapai dengan usaha yang serius. Gaya kepemimpinan terbagi atas 4 jenis

Uji Persamaan Regresi

Uji Regresi Sederhana digunakan untuk melakukan prediksi seberapa tinggi nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dimanipulasi (diubah-ubah). Berdasarkan hasil analisis melalui program SPSS.22 maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 17. Uji Persamaan Regresi

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	12,537	3,323		3,773	,001
	GAYA KEPEMIMPINAN	,707	,074	,874	9,535	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data diolah oleh penulis dengan spss.22, 2018

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, dapat diperoleh persamaan yaitu:

$$Y = 12,537 + 0,707X$$

Keterangan:

X = Gaya Kepemimpinan

Y = Kinerja Karyawan

Dari hasil diatas dapat diketahui bahwa konstanta 12,537 menyatakan tidak ada gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh perusahaan, maka kinerja karyawan hanya sebesar 12,537. Koefisien regresi X sebesar 0,707 menyatakan bahwa setiap penambahan satu kali gaya kepemimpinan, maka kinerja karyawan 0,707. Dan sebaliknya, jika gaya kepemimpinan mengalami penurunan 1 (satu) kali maka kinerja karyawan adalah positif artinya searah. Dari hasil perhitungan uji persamaan regresi diatas tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Pandu Siwi Sentosa, dan mempunyai hubungan yang positif atau searah antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Penulis memberikan kesimpulan yang diambil dari hasil penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Pandu Siwi Sentosa. sebagai berikut :

Berdasarkan dari hasil perhitungan koefisiensi korelasi yaitu $r = 0.874$ menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Pandu Siwi Sentosa. Hal ini memberikan indikasi bahwa gaya kepemimpinan memberikan pengaruh yang sangat positif.

Berdasarkan perhitungan koefisiensi determinasi diperoleh hasil 76.5% yang menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dan selebih nya 23.5 % dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi kerja karyawan, disiplin, kompensasi dan lain-lain yang membutuhkan penelitian lebih lanjut.

Berdasarkan perhitungan regresi sederhana di peroleh persamaan $Y = 12,537 + 0,707X$ yang menunjukkan tanpa adanya gaya kepemimpinan, maka hasil kinerja karyawan sebesar 12,537 dan jika X naik atau turun 1 angka atau jika gaya kepemimpinan dinaikkan atau diturunkan 1% maka akan menaikkan atau menurunkan kinerja karyawan nilai kepuasan 0,707 %.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis memberikan beberapa saran dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Dengan adanya gaya kepemimpinan supportive diharapkan perusahaan dapat melihat bahwa pengaruh gaya kepemimpinan yang diterapkan dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Oleh karena itu penempatan gaya kepemimpinan yang baik dalam perusahaan sangat berperan penting terhadap kinerja karyawan untuk mencapainya tujuan dari perusahaan tersebut.
2. Mengingat setiap individu dalam perusahaan berasal dari latar belakang yang berbeda, maka sangatlah penting bagi pemimpin dalam memperhatikan karyawan dalam segi kebutuhan karyawan seperti perusahaan menyediakan fasilitas bagi pegawai yang meliputi pelatihan dan pengembangan, peralatan teknologi dan manajemen, sarana dan prasarana termasuk jenjang karir agar kinerja karyawan semakin meningkat, karena kinerja karyawan yang baik dan semakin meningkat maka akan berpengaruh pula terhadap kemajuan perusahaan.
3. Diharapkan bagi penelitian selanjutnya untuk dapat mengembangkan faktor faktor lain mengenai Kinerja Karyawan suatu perusahaan untuk dijadikan variabel penelitian, faktor lain seperti motivasi kerja karyawan, disiplin, kompensasi dan lain-lain yang membutuhkan penelitian lebih lanjut, dikarenakan penelitian ini dibatasi oleh waktu dan keterbatasan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Gunawan, Indra. 2015. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Garudafood Putra Putri Jaya." *Jurnal Widya Cipta* (1); 24-35.
- Lina, Dewi. 2014. "Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Reward Sebagai Variabel Moderating." *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis* 14 (1):77-97.
- Santoso. 2013. "Studi Deskriptif Gaya Kepemimpinan Dan Kinerja Karyawan Di PT. Galang Buana Sentosa." *Agora* 1 (3).
- Handoko, 2017, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Yogyakarta BPFE UGM
- Hasiolan, Leonardo Budi, dan Reniyati. 2017. "Analisis Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal of management* III (3)
- Retnowulan, Julia. 2017. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Human Capital Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Barkah Jaya Mandiri." *Cakrawala* XVII (1):100-107.
- Sugiyono, 2015. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung. Alfabeta.
- Mangkunegara Prabu Anwar, 2017. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung. PT Refika Aditama.
- Adriano, Nisvia Rizkyani, dan Dr. Romat Saragih. 2018. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal E-Proceeding of Management* 5(1):1018-25.
- Thoha, 2009. "Gaya Kepemimpinan." Retrieved (http://digilib.unila.ac.id/15583/14/BAB_II.pdf).