



JURNAL MADANITM
ILMU PENGETAHUAN, TEKNOLOGI, DAN HUMANIORA
www.jurnalmadani.org

ISSN : 2615-1995, E-ISSN : 2615-0654
J. Madani., Vol. 3, No. 1, Maret 2020 (83 - 94)
©2018 Lembaga Kajian Demokrasi
dan Pemberdayaan Masyarakat (LKD-PM)
DOI : <https://doi.org/10.33753/madani.v3i1.82>



Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Jaya Inter Supra Jakarta

Zackharia Rialmi

Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta
zac_rialmi@upnvj.ac.id

Lia Asmalah

Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang
dosen01644@unpam.ac.id

Siti Fatimah

Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang
fatimahs218@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Jaya Inter Supra. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan penggunaan data primer dan sekunder, yang peneliti kumpulkan dari penyebaran kuesioner dan studi kepustakaan. Populasi dan sampel adalah seluruh Karyawan dari PT Jaya Inter Supra yakni sebanyak 70 responden. Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja karyawan dengan diperolehnya koefisien korelasi $r=0,646$, dan kontribusi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi r^2 sebesar 41,73% sedangkan sisanya 48,27 dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian yang dilakukan. Hasil uji signifikansi didapat dari hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $6,972 > 3,448$ sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan (X) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan (Y.)

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Kinerja Pegawai

Abstract

The purpose of this research is to find out how the influence of leadership style on the performance of PT Jaya Inter Supra employees. The research method used is a quantitative method with the use of primary and secondary data, which researchers collect from distributing questionnaires and literature studies. The population and sample are all employees of PT Jaya Inter Supra, as many as 70 respondents. The results showed leadership style has a strong relationship with employee performance by obtaining a correlation coefficient $r = 0.646$, and the contribution of leadership style influence on employee performance with a coefficient of determination r^2 of 41.73% while the remaining 48.27 is influenced by other factors outside research conducted. Significance test results obtained from the results of $t_{count} > t_{table}$ is $6.972 > 3.448$ so it can be concluded that the leadership style (X) has a positive and significant effect on employee performance (Y.)

Keywords : Leadership Style, Employee Performance

PENDAHULUAN

Tidak ada faktor produksi lain yang lebih penting daripada faktor SDM (Sumber Daya Manusia), dengan keterbatasan tertentu tetapi dengan kepemilikan SDM yang mumpuni sebuah perusahaan/organisasi berpeluang untuk mempertahankan eksistensinya, sebaliknya dengan keunggulan tertentu tetapi tidak disertai dengan SDM yang mumpuni, kecil kemungkinan perusahaan/organisasi akan mampu mempertahankan eksistensinya. Setiap aktivitas dari sumber daya manusia akan menjadi sesuatu yang penting sehingga perlu dikelola dengan baik. Pengelolaan ini kemudian berkembang dan dinamakan dengan MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia). Mangkunegara (2013: 2) MSDM adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengkoordinasian, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Dalam perkembangannya, peran sumber daya manusia tidak dapat lagi dipandang sebelah mata keberadaannya, jika dalam fase sebelumnya manusia berada pada fase semi perbudakan, personalia, dan HRD (*Human Resources Development*), saat ini sumber daya manusia sudah berada pada fase HC (*Human Capital*) dimana manusia menjadi 3 (tiga) modal penting bagi organisasi: *Social*, *Knowledge*, dan *Personal* (Sudjatmiko, 2009). SDM tidak dapat berjalan sendiri, sentuhan dari pimpinan dengan pola kepemimpinan yang dimilikinya akan mampu menyatukan dan menyamakan persepsi, ide, dan tujuan pribadi (*personal goal*) karyawan. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang memiliki kepemimpinan yakni kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan (Robbins, 2003). Griffin (2004) Pemimpin adalah individu yang mampu mempengaruhi perilaku orang lain tanpa harus mengandalkan kekerasan, pemimpin adalah individu yang diterima oleh orang lain sebagai pemimpin. Hubungan antara atasan dan bawahan menjadi titik penting di dalam usaha mencapai tujuan organisasi. Hasibuan (2012: 1) menjelaskan bahwa Sumber Daya Manusia

tidak hanya berbicara tentang pengusaha, tetapi ada komponen lain yakni terdiri dari karyawan bawahan dan karyawan pimpinan. Keterlibatan karyawan bawahan di dalam setiap keputusan yang diambil oleh pimpinan dikatakan menjadi faktor pendukung di dalam tercapainya tujuan organisasi. Keterlibatan ini tentu saja mensyaratkan gaya kepemimpinan yang tepat yang diterapkan di dalam organisasi. Diyakini kesalahan dalam menerapkan gaya kepemimpinan akan berakibat buruk bagi organisasi dan sebaliknya, penerapan gaya kepemimpinan yang tepat akan menjadikan organisasi dekat dengan tujuannya. Manajer memegang peranan penting dalam perencanaan strategis, dikatakan tidak seorangpun yang lebih mengetahui mengenai tekanan kompetitif, kemampuan vendor, tren produk dan industri, serta kemampuan dan permasalahan karyawan dari perusahaan tersebut dibandingkan para manajer departemen (Dessler, 2014).

Gaya Kepemimpinan yang paling efektif diterapkan akan sangat terkait erat dengan kemampuan dan kesiapan dari Karyawan itu sendiri. Syahvianto (2016) mendefinisikan bahwa gaya kepemimpinan merupakan proses untuk mempengaruhi agar orang yang diperintahkan dapat memahami, menyetujui segala sesuatu yang dibutuhkan dan bagaimana melaksanakan tugas, serta menjadi fasilitas bagi setiap usaha yang dilakukan oleh individu dan kelompok untuk mencapai tujuan bersama Gary Yukl (2015).

Fahmi (2011) pemimpin yang ideal memiliki ciri-ciri sbb;

1. Memiliki kompetensi yang sesuai dengan zamannya.
2. Memahami setiap permasalahan secara lebih dalam dibandingkan dengan orang lain, serta mampu memberikan keputusan terhadap permasalahan tersebut.
3. Mampu menerapkan *the right man in the right place* secara tepat dan baik.

Berdasarkan pendapat di atas jelas tergambar bahwa keberhasilan dan kegagalan organisasi dalam mencapai tujuannya akan sangat dipengaruhi oleh pola hubungan atasan-bawahan yang dilaksanakan di organisasi tersebut. Pihak yang mempengaruhi haruslah memiliki ke-

mampuan yang baik untuk mempengaruhi bawahannya. Kemampuan mempengaruhi inilah yang dikenal dengan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan baik itu otoritarian dan demokratis yang akan diterapkan oleh seorang pimpinan suatu perusahaan/organisasi akan sangat dipengaruhi oleh keyakinan dan asumsi manajemen terhadap respon dan cara pandang karyawan terhadap pekerjaannya (Mc. Gregor 1960). Pemimpin akan menjadi *role model* bagi bawahannya sehingga peran pemimpin tidak hanya berada pada posisi sang pemerintah tetapi juga menjadi referensi bawahan dalam berpikir, bersikap dan berperilaku.

Kinerja merupakan proses berkesinambungan dalam mengidentifikasi, mengukur, mengembangkan hasil kerja individu dan kelompok dan menyelaraskannya dengan strategi Perusahaan atau Organisasi (Aguinis, 2013). prestasi kerja dan merupakan hasil dari setiap implementasi rencana kerja yang dilaksanakan oleh pimpinan dan Karyawan baik pemerintah maupun non pemerintah (perusahaan) yang dibuat oleh suatu organisasi untuk mencapai tujuannya (Abdullah, 2014). Penjelasan ini sekaligus menegaskan bahwa pimpinan dan karyawan adalah dua bagian yang tidak dapat dipisahkan satu sama lain dalam usaha organisasi/perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarannya.

Penelitian sebelumnya oleh Susanty dan Baskoro (2012) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap disiplin dan kinerja pekerja dengan mengambil PT PLN (Persero) APD Semarang. Hal yang sama juga didapatkan oleh Arumsasi dan Budiarta dalam penelitiannya dengan menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki dampak positif terhadap kinerja auditor pada kantor akuntan publik di Bali.

Gaya kepemimpinan juga diyakini akan sangat mempengaruhi kinerja Karyawan di PT Jaya Inter Supra yang berdiri pada tahun 1975 dan bergerak sebagai perusahaan penyedia sparepart berskala internasional untuk ritel suku cadang otomotif dengan berbagai merk; Nissan, Hino, Mistubishi. Scania dan Isuzu. PT Jaya Inter Supra didukung oleh 70 orang Karyawan yang

memiliki kemampuan berbeda pada bidangnya mutlak memerlukan pemimpin dengan kapasitas mumpuni sehingga mampu mengarahkan Karyawan untuk mampu bekerja sebaik mungkin dan mampu untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.

Berkaitan dengan uraian di atas peneliti bermaksud untuk meneliti lebih dalam mengenai pengaruh yang diberikan oleh gaya kepemimpinan kepada kinerja karyawan di PT Jaya Inter Supra di dalam usaha untuk mempertahankan eksistensinya sebagai salah perusahaan ritel suku cadang otomotif ternama di Indonesia.

METODE

Penelitian ini dilakukan dengan metode penelitian kuantitatif yang diolah dengan aplikasi statistika. Dilaksanakan di PT Inter Jaya Supra dengan yang berlokasi di Jl. Danau Sunter Blok O5 No 6, Jakarta Utara. Penentuan sampel jenuh dilaksanakan kepada 70 responden dari keseluruhan populasi. Uji data dilaksanakan dengan uji instrument, uji korelasi, uji regresi linier sederhana, uji koefisien determinasi dan uji hipotesis.

HASIL dan PEMBAHASAN

Hasil

Deskripsi Responden

1. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah 70 oran karyawan, dengan karakteristik berdasarkan jenis kelamin, usia dan tingkat pendidikan sebagai berikut:

a. Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	37	52,80%
Perempuan	33	47,20%
Jumlah	70	100,00%

Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa terdapat responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 37 orang (52,8%) dan 33 orang

(47,2%) berjenis kelamin perempuan dari total 70 responden yang merupakan Karyawan dari PT Jaya Inter Supra.

b. Berdasarkan Usia Responden

Tabel 2. Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
18-30 Tahun	23	32,80%
31-40 Tahun	31	44,30%
41-50 Tahun	11	15,80%
> 50 Tahun	5	7,10%
Jumlah	70	100,00%

Tabel 2 di atas menunjukkan bahwa terdapat responden dari kelompok usia 18-30 tahun sebanyak 23 orang (32,8%), usia 31 – 40 tahun sebanyak 31 orang (44,3%), usia 41 – 50 tahun sebanyak 11 orang (15,8%) dan pada usia >50 tahun sebanyak 5 orang (7,10%) dari total 70 responden yang merupakan Karyawan dari PT Inter Jaya Supra.

c. Berdasarkan Pendidikan Responden

Tabel 3. Data Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah Karyawan	Persentase
SMA / Sederajat	23	32,80%
SMK / Sederajat	13	18,50%
Diploma (D3)	17	24,50%
Sarjana (S1)	17	24,20%
Jumlah	70	100,00%

Tabel 3 di atas menunjukkan bahwa terdapat responden dengan tingkat pendidikan SMA/Sederajat sebanyak 23 orang (32,8%), SMK/Sederajat 13 orang (18,5%), Diploma (D3) sebanyak 17 orang (24,5%), sedangkan Sarjana (S1) sebanyak 17 orang (24,2%), dari total 70 responden yang merupakan Karyawan dari PT Inter Jaya Supra.

2. Uji Validitas

Tabel 4. Uji Validitas Pernyataan Variabel Gaya Kepemimpinan (X)

No. Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,40297	0,231	Valid
2	0,38991	0,231	Valid
3	0,35857	0,231	Valid

4	0,24097	0,231	Valid
5	0,291	0,231	Valid
6	0,30072	0,231	Valid
7	0,43425	0,231	Valid
8	0,44721	0,231	Valid
9	0,32428	0,231	Valid
10	0,34094	0,231	Valid

Tabel 4 di atas menunjukkan hasil analisis uji validitas dari setiap butir pernyataan (pernyataan 1 – pernyataan 10) variabel Gaya Kepemimpinan (X) adalah valid, dibuktikan dengan hasil $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel 5. Uji Validitas Pernyataan Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No. Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,3607	0,231	Valid
2	0,2438	0,231	Valid
3	0,43491	0,231	Valid
4	0,24099	0,231	Valid
5	0,38483	0,231	Valid
6	0,27777	0,231	Valid
7	0,25414	0,231	Valid
8	0,26564	0,231	Valid
9	0,31068	0,231	Valid
10	0,2438	0,231	Valid

Tabel 5 di atas menunjukkan hasil analisis uji validitas dari setiap butir pernyataan (pernyataan 1 – pernyataan 10) variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah valid, dibuktikan dengan hasil $r_{hitung} > r_{tabel}$.

3. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat dilaksanakan dengan Uji Reliabilitas Tes Uraian menggunakan *software Ms Excel* dengan rumus *Cronbach-Alpha* yakni;

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

Keterangan :

r^{11} = reliabilitas instrumen

n = Banyaknya butir soal

S_i^2 = Varian skor soal ke-i

S_t^2 = varian skor total

a. Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan

Langkah 1 : Menghitung varian skor setiap pernyataan

$$S_i = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}{n}$$

$$S_1 = \frac{1477 - \frac{(319)^2}{70}}{70} = 0,33$$

$$S_2 = \frac{1363 - \frac{(305)^2}{70}}{70} = 1,30$$

$$S_3 = \frac{1358 - \frac{(306)^2}{70}}{70} = 0,29$$

$$S_4 = \frac{1554 - \frac{(328)^2}{70}}{70} = 0,24$$

$$S_5 = \frac{1233 - \frac{(289)^2}{70}}{70} = 0,56$$

$$S_6 = \frac{1447 - \frac{(315)^2}{70}}{70} = 0,42$$

$$S_7 = \frac{1399 - \frac{(311)^2}{70}}{70} = 1,36$$

$$S_8 = \frac{1430 - \frac{(312)^2}{70}}{70} = 0,56$$

$$S_9 = \frac{1278 - \frac{(294)^2}{70}}{70} = 0,61$$

$$S_{10} = \frac{1504 - \frac{(322)^2}{70}}{70} = 0,32$$

Langkah 4 : Menghitung nilai realibilitas instrumen dengan Cronbach Alpha :

$$r^{11} = \frac{n}{n-1} \left| 1 - \frac{\sum S_i}{S_t} \right|$$

$$r^{11} = \frac{10}{10-1} \left| 1 - \frac{5,99}{4,98} \right|$$

$$r^{11} = 1,1111 |1 - 1,21|$$

$$r^{11} = 1,1111 |0,21|$$

$$r^{11} = 0,233$$

Berdasarkan perhitungan dapat diketahui $r^{11} > r^{table}$ ($0,233 > 0,231$), dapat diketahui instrumen penelitian variabel gaya kepemimpinan (X) dikatakan reliable.

b. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Uji reliabilitas dapat dilaksanakan dengan Uji Reliabilitas Tes Uraian menggunakan software Ms Excel dengan rumus Cronbach-Alpha yakni;

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

Tabel 6. Rangkuman Uji Realibilitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X)

Nomor Item Pernyataan Gaya Kepemimpinan (X)												
No.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	X _y	xy ²
ΣX ₁	319	305	306	328	289	315	311	312	294	322	3101	137723
ΣX ₂	1477	1363	1358	1554	1233	1447	1399	1430	1278	1504		
S _i	0,33	1,30	0,29	0,24	0,56	0,42	1,36	0,56	0,61	0,32		

Langkah 2: Menghitung Jumlah Total Varian Butir Pernyataan

$$\sum S_i = 0,33 + 1,30 + 0,29 + 0,24 + 0,56 + 0,42 + 1,36 + 0,56 + 0,61 + 0,32 = 5,99$$

Langkah 3: Menghitung Varian Total

$$S_i = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}{n}$$

$$S_t = \frac{137723 - \frac{(3101)^2}{70}}{70}$$

$$S_t = \frac{137723 - 137374,3}{70}$$

$$S_t = \frac{348,7}{70}$$

$$S_t = 4,98$$

Keterangan:

r^{11} = reliabilitas instrumen

n = Banyaknya butir soal

S_i^2 = Varian skor soal ke-i

S_t^2 = varian skor total

Langkah 1: menghitung varian skor setiap pernyataan

$$S_i = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}{n}$$

$$S_1 = \frac{1331 - \frac{(301)^2}{70}}{70} = 0,53$$

$$S_2 = \frac{1259 - \frac{(291)^2}{70}}{70} = 0,70$$

$$S_3 = \frac{1150 - \frac{(272)^2}{70}}{70} = 1,33$$

$$S4 = \frac{1279 - \frac{(293)^2}{70}}{70} = 1,20$$

$$S5 = \frac{1355 - \frac{(305)^2}{70}}{70} = 1,30$$

$$S6 = \frac{1360 - \frac{(304)^2}{70}}{70} = 0,56$$

$$S7 = \frac{1353 - \frac{(303)^2}{70}}{70} = 0,59$$

$$S8 = \frac{1381 - \frac{(301)^2}{70}}{70} = 0,49$$

$$S9 = \frac{1325 - \frac{(299)^2}{70}}{70} = 0,68$$

$$S10 = \frac{1407 - \frac{(309)^2}{70}}{70} = 0,61$$

Berdasarkan perhitungan dapat diketahui $r^{11} > r^{table}$ ($0,355 > 0,231$), dapat diketahui instrumen penelitian variabel Kinerja Karyawan (Y) dikatakan reliable.

Tabel 8. Hasil Analisa Instrumen

Variabel	r^{11}	r^{tabel}	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X)	0,233	0,231	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,355	0,231	Reliabel

Dengan demikian, berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa r^{11} dari masing – masing variabel lebih besar dari pada r^{tabel} ($0,231$) sehingga instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel.

Tabel 7. Rangkuman Uji Realibilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Nomor Item Pernyataan Kinerja Karyawan (Y)												
No.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Xy	xy ²
Σx_1	301	291	272	293	305	304	303	307	299	309	2984	127624
Σx_2	1331	1259	1150	1279	1355	1360	1353	1381	1325	1407		
S_i	0,53	0,70	1,33	1,20	1,30	0,56	0,59	0,49	0,68	0,61		

Sumber : Data Olahan Ms Excel

Langkah 2: Menghitung jumlah total varian semua butir pernyataan

$$\Sigma S_i = 0,53 + 0,70 + 1,33 + 1,20 + 1,30 + 0,56 + 0,59 + 0,49 + 0,68 + 0,61 = 7,99$$

Langkah 3 : Menghitung varians total :

$$S_i = \frac{\Sigma Y_i^2 - \frac{(\Sigma Y_i)^2}{n}}{n}$$

$$S_i = \frac{127624 - \frac{2984^2}{70}}{70}$$

$$S_i = \frac{127624 - \frac{8904256}{70}}{70}$$

$$S_i = \frac{127624 - 127203,6}{70}$$

$$S_i = \frac{420,35}{70}$$

$$S_i = 6,05$$

Langkah 4 : Menghitung nilai realibilitas instrumen dengan Croanbach Alpha :

$$r^{11} = \frac{n}{n-1} \left[1 - \frac{\Sigma S_i}{S_t} \right]$$

$$r^{11} = \frac{10}{10-1} \left[1 - \frac{7,99}{6,05} \right]$$

$$r^{11} = 1,1111 [1 - 1,32]$$

$$r^{11} = 1,1111 [0,32]$$

$$r^{11} = 0,355$$

Pembahasan

a. Variabel Gaya Kepemimpinan (X)

Tabel 9. Distribusi Jawaban Responden Variabel Gaya Kepemimpinan (X)

No	Pernyataan	Jawaban					Total
		SS	S	RR	TS	STS	
I Otokratis							
1	Pimpinan saya biasanya membagi tugas kerja bagian dan kerja sama setiap anggota	42	25	3	0	0	70
2	Saya merasa pemimpin selalu mengandalkan kekuasaannya ketika memberikan tugas kepada karyawannya	33	30	6	1	0	70
Σ	F	75	55	9	1	0	140
	%	53,6	39,3	6,4	0,7	0	100%
II Demokratis							
3	Pimpinan saya selalu berusaha menciptakan perasaan yang sungguh-sungguh untuk mendengarkan pikiran karyawan	28	40	2	0	0	70
4	Pimpinan saya mampu menciptakan kepedulian antara karyawan	49	20	1	0	0	70
5	Saya merasa pimpinan saya mampu berkoordinasi kepada karyawan	21	40	7	1	1	70
Σ	F	98	100	10	1	1	210
	%	46,6	47,6	4,7	0,47	0,47	100%

III Partisipatif							
6	Pimpinan saya lebih mementingkan menjalankan tugas guna untuk mempertahankan kepemimpinan dan kekuasaannya	40	26	3	1	0	70
7	Saya merasa pimpinan memberikan banyak kesempatan untuk bawahannya agar menyampaikan saran, pertimbangan atau pendapat	31	39	0	0	0	70
8	Pimpinan saya bersedia melimpahkan sebagian wewenang kepada bawahannya	39	27	2	1	1	70
Σ	F	110	92	5	2	1	210
	%	52,4	43,9	2,4	0,9	0,4	100%
IV Laissez							
9	Pimpinan saya memberikan kebebasan penuh kepada staf nya dalam menentukan segala sesuatu yang berguna bagi kemajuan organisasinya	26	35	7	1	1	70
10	Pimpinan saya memberikan kebebasan kepada karyawan dalam memecahkan masalah dan menjadi penengah didalam organisasi	45	22	3	0	0	70
Σ	F	71	57	10	1	1	140
	%	0,507	0,407	0,071	0,07	0,07	100%
JUMLAH SKOR		354	304	34	5	3	700
Persentase		50,6	43,4	4,9	0,7	0,4	100%

Jumlah hasil pernyataan di atas adalah sbb; SS+S+RR+TS+STS, yaitu: 354+304+34+5+3 = 700, berdasarkan pengolahan data di atas dapat ditentukan persentase setiap instrument dengan dikalikan 100 dengan perhitungan sbb;

$$\text{Jawaban SS} = \frac{354}{700} \times 100\% = 50,6\%$$

$$\text{Jawaban S} = \frac{304}{700} \times 100\% = 43,4\%$$

$$\text{Jawaban RR} = \frac{34}{700} \times 100\% = 4,9\%$$

$$\text{Jawaban TS} = \frac{5}{700} \times 100\% = 0,7\%$$

$$\text{Jawaban STS} = \frac{3}{700} \times 100\% = 0,4\%$$

Data di atas menunjukkan bahwa yang menyatakan SS (Sangat Setuju) adalah sebanyak 354 (50,6%), yang menyatakan S (Setuju) adalah sebanyak 304 (43,4%), menyatakan RR (Ragu-ragu) sebanyak 34 (4,9%) dan menyatakan TS (Tidak Setuju) sebanyak 5 ((0,7%) dan yang menyatakan STS (Sangat Tidak Setuju) adalah sebanyak 3 (0,4%) dari total 70 orang responden yang juga merupakan Karyawan dari PT Jaya Inter Supra.

Berdasarkan pengolahan data kuesioner didapatkan persentase pernyataan SS dan S adalah sebanyak (50,6%+43,4%) = 94% menunjukkan bahwa PT Jaya Inter Supra sudah baik dalam hal kepemimpinan.

b. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 10. Distribusi Jawaban Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Jawaban					Total
		SS	S	RR	TS	STS	
I Kualitas Kerja							
1	Saya selalu berusaha menyelesaikan Karyawan yang mendekati sempurna	30	33	5	2	0	70
2	Saya percaya Karyawan saya bermanfaat bagi kemajuan perusahaan	27	31	8	4	0	70
Σ	F	57	64	13	6	0	140
	%	40,7	45,7	9,3	4,3	0	100%
II Kuantitas Kerja							
3	Selama bekerja, saya selalu berusaha bekerja lebih efektif dan efisien	25	27	6	9	3	70
4	Jumlah kerja yang saya lakukan dalam satu periode melebihi karyawan lain	29	30	6	5	0	70
Σ	F	54	57	12	14	3	140
	%	38,6	40,7	8,6	10	2,1	100%
III Ketepatan Waktu							
5	Seluruh tugas Karyawan selama ini dapat saya kerjakan pada awal waktu yang sudah ditentukan	30	35	5	0	0	70
6	Saya dapat memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas yang bermanfaat	35	25	9	1	0	70
Σ	F	65	60	14	1	0	140
	%	46,4	42,3	10	0,71	0	100%
IV Efektifitas							
7	Saya memiliki kecakapan kerja dan inovatif dalam menyelesaikan Karyawan	32	32	4	1	1	70
8	Dalam menyelesaikan Karyawan saya mengerjakannya dengan rapih dan teliti	35	28	6	1	0	70
Σ	F	67	60	10	2	1	140
	%	47,8	42,8	7,2	1,5	0,7	100%
V Standar							
9	Karyawan diwajibkan mengikuti SOP perusahaan	32	29	5	4	0	70
Σ	F	32	29	5	4	0	70
	%	45,7	41,4	7,2	5,7	0	100%
VI Standar							
10	Karyawan yang berprestasi akan mendapatkan penghargaan dari perusahaan berupa bonus yang akan diberikan setiap bulannya	38	26	4	1	1	70

Σ	F	38	26	4	1	1	70
	%	54,3	37,1	5,8	1,5	1,5	100%
JUMLAH SKOR		313	296	58	28	5	700
Persentase		44,71	42,29	8,3	0,400	0,714	100%

Hasil penjumlahan pernyataan SS+S+RR+TS+STS yaitu 313+296+58+28+5=700, berdasarkan pengolahan data di atas dapat ditentukan persentase setiap instrument dengan dikalikan 100 dengan perhitungan sbb;

$$\text{Jawaban SS} = \frac{313}{700} \times 100\% = 44,71\%$$

$$\text{Jawaban S} = \frac{296}{700} \times 100\% = 42,29\%$$

$$\text{Jawaban RR} = \frac{58}{700} \times 100\% = 8,3\%$$

$$\text{Jawaban TS} = \frac{28}{700} \times 100\% = 0,400\%$$

$$\text{Jawaban STS} = \frac{5}{700} \times 100\% = 0,714\%$$

Data di atas menunjukkan bahwa yang menyatakan SS (Sangat Setuju) adalah sebanyak 313 (44,71%), yang menyatakan S (Setuju) adalah sebanyak 296 (42,29%), menyatakan RR (Ragu-ragu) sebanyak 58 (8,3%) dan menyatakan TS (Tidak Setuju) sebanyak 28 (0,4%) dan yang menyatakan STS (Sangat Tidak Setuju) adalah sebanyak 5 (0,714%) dari total 70 orang responden yang juga merupakan Karyawan dari PT Jaya Inter Supra.

Berdasarkan pengolahan data kuesioner didapatkan persentase pernyataan SS dan S adalah sebanyak (44,71%+42,29%) = 87% menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan pada PT Jaya Inter Supra sudah baik.

c. Persamaan Regresi Linier Sederhana

Dalam penelitian ini analisa regresi digunakan untuk melihat besar perubahan nilai variabel terikat/dependen (Kinerja Karyawan), apabila nilai variabel bebas/independen (Gaya Kepemimpinan) diubah/dimanipulasi pada PT Jaya Inter Supra. Model yang dapat menjelaskan regresi adalah dengan menggunakan regresi linier sederhana:

$$Y = a + bX$$

Dimana langkah-langkahnya menggunakan rumus sebagai berikut :

$$a = \frac{\sum y - b \sum x}{n}$$

$$b = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{n \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

Keterangan :

- Y = Subjek/nilai dalam variabel
- a = Nilai Konstanta
- b = Koefisien Regresi
- x = Subjek pada variabel independen yang memiliki nilai
- n = Sample

Diketahui :

$$n = 70 \quad \sum x = 3101 \quad \sum y = 2984$$

$$\sum x^2 = 137723 \quad \sum y^2 = 127624 \quad \sum xy = 132239$$

$$b = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{n \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

$$b = \frac{70 (132239) - (3101)(2984)}{70 (137723) - (3101)^2}$$

$$b = \frac{9256730 - 9253384}{9640610 - 137723}$$

$$b = \frac{3346}{9502887}$$

$$b = 0,036$$

$$a = \frac{\sum y - b \sum x}{n}$$

$$a = \frac{2984 - (0,036)(3101)}{70}$$

$$a = \frac{2984 - 111,63}{70}$$

$$a = \frac{2872,37}{70}$$

$$a = 41,03$$

Maka diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + b X$$

$$Y = 41,03 + 0,036 X$$

Adapun interpretasi dari persamaan regresi linier sederhana tersebut adalah :

a = 41,03 menyatakan bahwa jika X tetap (tidak mengalami perubahan) maka nilai konstanta Y sebesar 0,036.

b = 0,036 menyatakan bahwa jika X bertambah, maka Y akan mengalami peningkatan sebesar 0,036.

d. Uji Koefisien Korelasi

Dalam analisa pengaruh gaya kepemimpinan (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT

Jaya Inter Supra, penulis menggunakan metode korelasi sederhana. Rumus yang digunakan merupakan rumus yang digunakan untuk menghitung korelasi antar variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) adalah korelasi produk moment dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Dimana :

r = Korelasi

X = Variabel Independen / Variabel bebas

Y = Variabel Dependen / Variabel Terikat

n = Jumlah Sample

$\sum x^2$ = Jumlah kuadrat seluruh skor X

$\sum y^2$ = Jumlah kuadrat seluruh skor Y

Tabel 11. Uji Korelasi variabel X terhadap variabel Y

No Responden	X (Skor)	Y (Skor)	X ²	Y ²	X.Y
1	43	45	1849	2.025	1.935
2	42	41	1764	1.681	1.722
3	44	39	1936	1.521	1.716
4	43	40	1849	1.600	1.720
5	45	43	2025	1.849	1.935
6	41	43	1681	1.849	1.763
7	45	43	2025	1.849	1.935
8	42	46	1764	2.116	1.932
9	42	41	1764	1.681	1.722
10	47	41	2209	1.681	1.927
11	45	38	2025	1.444	1.710
12	46	43	2116	1.849	1.978
13	42	43	1764	1.849	1.806
14	44	42	1936	1.764	1.848
15	44	41	1936	1.681	1.804
16	40	39	1600	1.521	1.560
17	45	38	2025	1.444	1.710
18	45	39	2025	1.521	1.755
19	47	47	2209	2.209	2.209
20	46	40	2116	1.600	1.840
21	43	41	1849	1.681	1.763
22	43	43	1849	1.849	1.849
23	46	46	2116	2.116	2.116
24	45	45	2025	2.025	2.025
25	47	43	2209	1.849	2.021
26	44	43	1936	1.849	1.892
27	44	44	1936	1.936	1.936
28	41	43	1681	1.849	1.763
29	47	44	2209	1.936	2.068
30	44	44	1936	1.936	1.936
31	42	43	1764	1.849	1.806

32	42	42	1764	1.764	1.764
33	45	43	2025	1.849	1.935
34	44	44	1936	1.936	1.936
35	42	44	1764	1.936	1.848
36	43	42	1849	1.764	1.806
37	47	45	2209	2.025	2.115
38	42	43	1764	1.849	1.806
39	44	44	1936	1.936	1.936
40	43	43	1849	1.849	1.849
41	43	43	1849	1.849	1.849
42	43	46	1849	2.116	1.978
43	46	43	2116	1.849	1.978
44	47	43	2209	1.849	2.021
45	44	41	1936	1.681	1.804
46	47	42	2209	1.764	1.974
47	45	44	2025	1.936	1.980
48	44	46	1936	2.116	2.024
49	43	45	1849	2.025	1.935
50	39	40	1521	1.600	1.560
51	41	40	1681	1.600	1.640
52	41	46	1681	2.116	1.886
53	48	42	2304	1.764	2.016
54	47	41	2209	1.681	1.927
55	50	44	2500	1.936	2.200
56	46	38	2116	1.444	1.748
57	47	47	2209	2.209	2.209
58	45	38	2025	1.444	1.710
59	44	47	1936	2.209	2.068
60	41	41	1681	1.681	1.681
61	48	41	2304	1.681	1.968
62	49	44	2401	1.936	2.156
63	45	39	2025	1.521	1.755
64	42	44	1764	1.936	1.848
65	48	47	2304	2.209	2.256
66	43	39	1849	1.521	1.677
67	45	43	2025	1.849	1.935
68	44	46	1936	2.116	2.024
69	45	38	2025	1.444	1.710
70	45	45	2025	2.025	2.025
Σ	3101	2984	137723	127.624	132.239

Sumber : Data hasil olahan Ms Excel

Diketahui :

n = 70 x² = 137723 Y² = 127624

X = 3101 Y = 2984 XY = 132239

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

$$r = \frac{70.132239 - (3101).(2984)}{\sqrt{[70.137723 - 3101^2][70.127624 - (2984)^2]}}$$

$$r = \frac{9256730 - 9253384}{\sqrt{(9640610 - 9616201).(8933680 - 8904256)}}$$

$$r = \frac{3346}{\sqrt{(24409).(29424)}}$$

$$r = \frac{3346}{\sqrt{26799445}}$$

$$r = \frac{3346}{517681,804}$$

$$r = 0,646$$

Tabel 12. Interpretasi kekuatan hubungan antar variabel

Interval Koefisien	Tingkat Pengaruh
0,00 - 0,199	Sangat rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2013:184)

Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi *product moment* di atas, r ditemukan sebesar 0,646 yang bila disesuaikan dengan interpretasi kekuatan hubungan antar variabel berada diantara 0,60-0,799 yang artinya terdapat hubungan positif yang kuat antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Jaya Inter Supra.

e. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besar presentase kontribusi antar gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Jaya Inter Supra, diukur dengan menggunakan koefisien determinasi atau koefisien penentu dengan rumus sebagai berikut :

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

$$KD = 0,646^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,4173 \times 100\%$$

$$KD = 41,73\%$$

Dari hasil perhitungan di atas diketahui nilai koefisien determinasi sebesar 0,4173, besarnya angka koefisien determinasi 0,4173 sama dengan 41,73. Angka tersebut mengandung arti bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 41,73%, sedangkan selebihnya yaitu (100% - 41,73%) = 58,27 dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis.

f. Uji Signifikan Koefisien Korelasi

Merumuskan Hipotesis

$H_0 : r = 0$ “Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Jaya Inter

Supra”

$H_0 : r > 0$ “Terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Jaya Inter Supra”.

1. Kriteria Uji t

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$) maka H_0 ditolak ada pengaruh signifikan.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$) maka H_0 diterima tidak ada pengaruh.

2. Perhitungan Statistik Sample

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

$$t = \frac{0,646\sqrt{70-2}}{\sqrt{1-0,646^2}}$$

$$t = \frac{0,646\sqrt{68}}{\sqrt{1-0,4173}}$$

$$t = \frac{(0,646)(8,246)}{\sqrt{0,5827}}$$

$$t = \frac{5,327}{0,764}$$

$$t = 6,972$$

Sedangkan untuk mencari t_{tabel} dicari dengan menggunakan rumus berikut :

$$t_{tabel} = t(a).(n - 2)$$

$$t_{tabel} = t(a ; n-2)$$

$$= t(5\% ; 70 - 2)$$

$$= t(0,05 ; 68)$$

$$= 3,448$$

Dari hasil perhitungan di atas $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $6,972 > 3,448$ sehingga dapat diartikan H_0 ditolak dan H_a diterima, Artinya ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Jaya Inter Supra.

SIMPULAN

Gaya kepemimpinan yang terjalin pada PT Jaya Inter Supra dilihat dari hasil rekapitulasi kuesioner yang terdiri dari 10 butir pernyataan tentang gaya kepemimpinan dengan 70 responden yaitu memiliki hasil yang baik karena sebesar 351 (50,14%) berpendapat sangat setuju, lalu 305 (43,57%) menjawab setuju, sebesar 34 (4,857) menjawab ragu-ragu, sedangkan untuk jawaban tidak

setuju sebanyak 6 (0,857%), dan untuk jawaban sangat tidak setuju sebanyak 4 (0,571).

Kinerja karyawan pada PT Jaya Inter Supra dari penelitian yang telah dilakukan oleh penulis juga memiliki hasil yang baik, berdasarkan dari hasil kuesioner terhadap 70 responden yang merupakan karyawan PT Jaya Inter Supra tentang kinerja karyawan, sekitar 313 (44,71%) menjawab sangat setuju, lalu 296 (42,29%) menjawab setuju, sebesar 58 (48,286) menjawab ragu-ragu, sedangkan untuk jawaban tidak setuju sebanyak 28 (4,00%), dan untuk jawaban sangat tidak setuju sebanyak 5 (71,43%). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Jaya Inter Supra dari hasil penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan (variabel X) terhadap kinerja karyawan (variabel Y) yaitu dari hasil perhitungan koefisien determinasi sebesar 0,4173 besarnya angka sama dengan 41,73% angka tersebut mengandung arti bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 41,73% dan selebihnya 58,27 % dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

Gaya kepemimpinan dalam lingkup PT Jaya Inter Supra sudah cukup baik, namun harus tetap ditingkatkan guna meningkatkan lingkungan kerja yang lebih nyaman, kondusif, harmonis, meminimalisir kesalahan, yang diharapkan dapat mempermudah tercapainya tujuan perusahaan. Penulis memberikan saran agar pimpinan lebih jelas lagi dalam memberikan perintah atau instruksi baik secara lisan maupun tulisan kepada bawahan dan meningkatkan penyampaian informasi yang baik dan lebih komunikatif antar karyawan. Kinerja karyawan di PT Jaya Inter supra pun sudah cukup baik, namun tetap harus ditingkatkan agar keuntungan perusahaan lebih meningkat lagi. Peningkatan disiplin, kerjasama tim, dan tanggung jawab atas hasil pekerjaan harus lebih ditingkatkan pula.

Penulis juga memberikan saran lebih spesifik untuk meningkatkan produktifitas kerja agar lebih aktif dan lebih efektif karena tabel 10 menunjukkan 10% responden yang merupakan karyawan tidak setuju bahwa telah berusaha bekerja lebih efektif dan efisien, perusahaan bisa

mengadakan *gathering* atau pelatihan (*training*) untuk membangun kedekatan antar karyawan agar lebih efektif dan efisien dalam bekerja. Disarankan juga agar memberikan saksi atau tindakan kedisiplinan kepada karyawan yang belum cukup baik mengikuti SOP, terlihat dari tabel 11 bahwa 5,714 % responden yang merupakan karyawan PT Jaya Inter Supra tidak setuju telah mengikuti SOP perusahaan.

PENGHARGAAN

Pada kesempatan kali ini penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada semua yang terlibat baik secara langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu. Terimakasih atas saran, masukan, dan bantuan, semoga penelitian ini bisa bermanfaat bagi semua pihak.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan evaluasi kinerja karyawan*. Aswaja Pressindo.
- Aguinis, H. (2013). *Performance Management; Third Edition*. Indiana: Pearson
- Arumsari, A. L., & Budiarta, I. K. (2016). *Pengaruh profesionalisme auditor, independensi auditor, etika profesi, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor pada kantor akuntan publik di Bali*. E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana.
- Dessler, G. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Fahmi, I. (2011). *Manajemen Teori, Kasus, dan Solusi*. Jakarta: Alfabeta
- Griffin, W, R. (2004). *Manajemen, Edisi 7*. Jakarta: Salemba Empat (terjemahan)
- Hasibuan M. S. P, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara Jakarta
- Handoko, T H. (2011). *Manajemen, Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPFE
- McGregor, D. (1960). *The Human Side of Enterprise*. New York: McGraw-Hill Book Co
- PD Sugiono. (2013). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: CV Alfabeta.
- Mangkunegara, A. A Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan*

Kesepuluh. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
2011

Robbins, P. S. (2003). *Perilaku Organisasi*. Jakarta:
Indeks (terjemahan)

Susanty, A., & Baskoro, S. W. (2012). *Pengaruh
motivasi kerja dan gaya kepemimpinan
terhadap disiplin kerja serta dampaknya*

*pada kinerja karyawan (studi kasus pada PT
PLN (Persero) APD Semarang)*. J@ Ti Undip:
Jurnal Teknik Industri 7(2), 77–84.

Sudjamtiko. S. (2009). *Mengapa Departemen SDM
Dibenci*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama

Yukl, G. (2015). *Kepemimpinan Dalam Organisasi
(Edisi 7)*. Jakarta: Indeks