

---

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT MELZER GLOBAL SEJAHTERA JAKARTA****Oleh****Dirgahayu Erri<sup>1)</sup>, Ajeng Puji Lestari<sup>2)</sup> & Hasta Herlan Asymar<sup>3)</sup>****<sup>1,2,3</sup>Universitas Bina Sarana Informatika****<sup>1,2,3</sup>Jl. Kramat Raya No. 98 Jakarta Pusat, (021) 8000063****Email: [dirgahayu.dge@bsi.ac.id](mailto:dirgahayu.dge@bsi.ac.id), [ajengpujilestari356@gmail.com](mailto:ajengpujilestari356@gmail.com) & [hasta.hsh@bsi.ac.id](mailto:hasta.hsh@bsi.ac.id)****Abstrak**

Setiap institusi perusahaan pasti memiliki figure pemimpin yang mempunyai ciri khas gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan merupakan proses di mana seseorang mempengaruhi orang lain atau suatu kelompok dalam usahanya untuk mencapai tujuan tertentu yang sudah ditetapkan. Dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat maka seorang pemimpin dapat memotivasi karyawannya untuk bekerja secara maksimal, sehingga kinerja karyawan bisa lebih baik lagi. Perusahaan akan meningkat kinerjanya bila ada kerjasama dan hubungan yang baik antara pemimpin dengan karyawannya. Upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan sebuah tugas bagi pimpinan untuk memilah gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan pada sebuah organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Melzer Global Sejahtera, Jakarta. Metode penelitian yang digunakan adalah observasi, wawancara, kuesioner dan studi dokumentasi. Sampel dalam penelitian adalah seluruh karyawan PT Melzer Global Sejahtera, yang berjumlah 35 responden. Hasil penelitian menggunakan perhitungan uji koefisien korelasi sebesar 0,703 menunjukkan hubungan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh yang kuat. Hasil koefisien determinasi sebesar 49,5%. Pengaruh gaya kepemimpinan diketahui sebesar 49,5% sedangkan sisanya 50,5% dipengaruhi faktor lain yang mungkin bisa jadi bahan penelitian mendatang. Persamaan regresi dalam penelitian ini diperoleh hasil sebesar  $Y = 14,943 + 0,557X$ .

**Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan****PENDAHULUAN**

Organisasi atau perusahaan pasti memiliki figure pemimpin yang mempunyai ciri khas gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan dapat di ilustrasikan sebagai proses di mana seseorang mempengaruhi orang lain atau suatu kelompok dalam usahanya untuk mencapai tujuan tertentu. Pemimpin yang baik sangat bergantung pada kemampuan pemimpin tersebut dalam menyesuaikan gaya kepemimpinan pada situasi kerja yang dihadapinya. Dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat maka seorang pemimpin dapat memotivasi karyawannya untuk bekerja secara maksimal, sehingga kinerja karyawan pun bisa lebih baik lagi. Karyawan dianggap merupakan bagian asset perusahaan yang penting dalam memberikan

kontribusi kepada perusahaan untuk memperoleh kinerja yang optimal serta mampu berkompetisi. Perusahaan akan meningkat kinerjanya bila adanya kerjasama dan hubungan yang baik antara pemimpin dengan karyawannya.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan, oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan sebuah tugas bagi pimpinan untuk memilah gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan pada organisasi.

PT Melzer Global Sejahtera merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang distributor seperti mesin gerinda, mesin las, mesin serut, mesin potong, kompresor, dan alat-alat tehnik lainnya, perusahaan yang berdiri pada tahun 2009 ini sedang mengalami

perkembangan yang bertahap mulai pemesanan datang dari toko-toko dalam kota maupun luar kota maka dari itu sangat dibutuhkan pengawasan serta arahan dari pimpinan agar operasional tetap berjalan dengan baik dan sesuai dengan prosedur perusahaan.

Terkait hal tersebut maka yang menjadi perhatian peneliti adalah apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Peneliti tertarik untuk meneliti seberapa besar pengaruh, kontribusi dan persamaan fungsi dari variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Melzer Global Sejahtera Jakarta.

## LANDASAN TEORI

### A. Gaya Kepemimpinan

Menurut Nawawi dalam (Fahtras, 2017) gaya kepemimpinan dapat diartikan sebagai perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku para anggota organisasi atau bawahannya.

Menurut Rivai dalam (Ginting, 2018) menyatakan gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang sudah digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat dikatakan pula bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Sedangkan menurut Kumala & Agustina dalam (Pusparini, 2018) Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

Sementara itu menurut Sutarto dalam (Sutrisno, 2016), pendekatan perilaku berlandaskan pemikiran bahwa keberhasilan atau kegagalan pemimpin ditentukan oleh gaya bersikap dan bertindak seorang pemimpin yang bersangkutan. Gaya bersikap dan bertindak akan tampak dari: Cara memberi perintah, Cara memberikan tugas, Cara berkomunikasi, Cara membuat keputusan, Cara mendorong

semangat bawahan, Cara memberikan bimbingan, Cara menegakan disiplin, Cara mengawasi pekerjaan bawahan, Cara meminta laporan dari bawahan, Cara memimpin rapat, Cara menegur kesalahan bawahan, dan lain-lain.

Menurut Thoah, Miftah dalam (Kabir, 2016) Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.

Menurut Feriyanto dan Triana dalam (Fahtras, 2017) Jenis-jenis gaya kepemimpinan yang ada, sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan Otoriter/Authoritarian  
Adalah gaya pemimpin yang memusatkan segala suatu keputusan dan kebijakan yang diambil dari dirinya sendiri secara penuh. Segala pembagian tugas dan tanggung jawab dipegang oleh pemimpin yang otoriter tersebut, sedangkan para bawahan hanya melaksanakan tugas yang telah diberikan.
2. Gaya Kepemimpinan Demokrasi/Democratic  
Gaya pemimpin demokratis adalah gaya pemimpin yang memberikan wewenang secara luas kepada para bawahan. Setiap ada permasalahan selalu mengikutsertakan bawahan sebagai suatu tim utuh. Dalam gaya kepemimpinan demokratis pemimpin memberikan banyak informasi tentang tugas serta tanggung jawab para bawahannya.
3. Gaya Kepemimpinan Bebas/Laissez Faire  
Pemimpin jenis ini hanya terlibat dalam kuantitas yang kecil dimana para bawahannya secara aktif menentukan tujuan dan penyelesaian masalah yang dihadapi.

### B. Kinerja

Adapun pendapat para ahli dalam mendefinisikan pengertian kinerja dari sudut pandang yang berbeda. dibawah ini penulis mencantumkan beberapa pengertian kinerja menurut para ahli, sebagai berikut:

Kinerja adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat

perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi, seperti yang diungkapkan oleh Maltis dalam (Rafiq, 2019)

Menurut Suwatno dan Priansa dalam (Kurniawati, 2017) mengungkapkan Performance atau unjuk kerja, kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja.

Sementara itu menurut (Mangkunegara, 2015) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Rajagukguk dalam (Pusparini, 2018) kinerja (*performance*) merupakan perilaku organisasional yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Kinerja sering kali dipikirkan sebagai pencapaian tugas, dimana istilah tugas sendiri berasal dari pemikiran aktivitas yang dibutuhkan oleh pekerja.

Menurut Veithzal Rivai dalam (Hendri, Sembiring & Ferine, Kiki, 2018), kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat tingkat kemampuan tertentu.

Kinerja dalam suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang didefinisikan menurut para ahli, sebagai berikut:

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut (Mangkunegara, 2017) adalah,

#### 1. Faktor Kemampuan (ability)

Secara psikologis, kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge X 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).

Menurut Kasmir (Pusparini, 2018) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja terdiri dari:

#### 1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan yang telah ditetapkan.

#### 2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik maka akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

Sedangkan menurut Henry Simamora dalam (Mangkunegara, 2017), Kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh tiga faktor:

1. Faktor Individual yang terdiri dari: Kemampuan, Latar belakang, Demografi
2. Faktor Psikologis yang terdiri dari: Persepsi, Attitude, Personality, Pembelajaran, Motivasi
3. Faktor organisasi yang terdiri dari: Sumber daya, Kepemimpinan, Penghargaan, Struktur, Job Design.

Adapun tolak ukur dalam menilai kinerja menurut para ahli dengan sudut pandang yang berbeda, sebagai berikut: Menurut Sudarmanto dalam (Kurniawati, 2017) terdapat 4 dimensi kinerja yang dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja pada level individu yaitu:

#### 1. Kualitas.

Meliputi tingkat kesalahan, kerusakan dan kecermatan.

#### 2. Kuantitas.

Jumlah pekerja yang dihasilkan.

#### 3. Penggunaan waktu dalam bekerja.

Meliputi tingkat kehadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif atau jam kerja hilang.

4. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

Sedangkan menurut Bernadin dan Russel dalam (Ginting, 2018) Adapun dimensi kinerja, sebagai berikut:

1. Kualitas

Setiap karyawan memiliki tugas masing-masing. Sebagai seorang karyawan, hal pertama yang dinilai dalam kinerja adalah bagaimana kualitas pekerjaan yang dihasilkan.

2. Kuantitas

Salah satu aspek dalam kinerja adalah seberapa banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu/Timeliness

Aspek ini melihat seberapa singkat waktu yang digunakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu. Semakin sedikit waktu yang digunakan, tentu semakin baik untuk penilaian yang diperoleh.

4. Efektivitas Biaya/Cost effectiveness

efektivitas penggunaan dana, seberapa efektif pengeluaran yang digunakan dalam menyelesaikan tugas kerja. Salah satu yang menjadi aspek adalah seberapa efektif pengeluaran yang digunakan dalam menyelesaikan tugas kerja.

5. Kebutuhan akan supervisor

Salah satu yang menjadi dasar penetap aspek dalam kinerja adalah seberapa mandiri dalam bekerja. Semakin minim memperoleh bantuan dari orang lain, khususnya atasan, maka akan menjadi pertimbangan diri sendiri.

### C. Konsep Dasar Perhitungan

Konsep dasar perhitungan yang digunakan dalam penelitian ini, adalah:

1. Populasi dan Sampel

Menurut (Sugiyono, 2016) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian

ditarik kesimpulannya. Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Dalam penelitian ini penulis mengambil teknik sample jenuh adalah teknik penentuan sample bila semua anggota populasi digunakan sebagai sample. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya yaitu sebanyak 35 orang responden. maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada di PT. Melzer Global Sejahtera, Jakarta, menurut (Sugiyono, 2016)

2. Skala likert

Menurut (Sugiyono, 2016), Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Untuk menganalisa secara kuantitatif, setiap jawaban diberi bobot atau skor. Jawaban setiap pernyataan instrumen yang menggunakan Skala Likert yang mempunyai gradasi dari sangat positif sampai dengan sangat negatif.

3. Uji Koefisien Korelasi

Menurut Priyatno dalam (Pusparini, 2018), dalam perhitungan korelasi akan diperoleh koefisien korelasi yang menunjukkan keeratan hubungan antar dua variabel tersebut Nilai koefisien korelasi berkisar antara 0 sampai 1 atau 0 sampai -1, jika nilai semakin mendekati 1 atau -1 maka hubungan semakin erat, namun apabila mendekati 0 maka hubungan semakin lemah. Koefisien korelasi yang digunakan pada SPSS adalah korelasi pearson digunakan untuk mengukur keeratan hubungan antara diantara hasil pengamatan dari populasi yang memiliki dua variansi. Angka korelasi berkisar pada 0 (tak ada korelasi sama sekali) sampai 1 (korelasi sempurna). Angka korelasi diatas 0,5 menunjukkan korelasi yang cukup kuat sedangkan dibawah 0,5 korelasi cukup lemah. Selain itu, tanda korelasi negatif menunjukkan arah yang sama (Romie, 2017).

4. Uji Koefisien Determinasi  
Menurut Siregar dalam (Ginting, 2018) Koefisien Determinasi (Kd) adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel atau lebih X (bebas) terhadap variabel Y (terikat).
5. Uji Persamaan Regresi  
Menurut Sugiyono dalam (Fahtras, 2017) regresi linier sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen.

Setelah melalui pemaparan latar belakang, kerangka teoritis dan konsep dasar perhitungan peneliti maka akan dilanjutkan dengan penjelasan metodologi penelitian dan pembahasan hasil penelitian.

#### **METODE PENELITIAN**

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan beberapa metode antara lain:

1. Metode Observasi  
Merupakan metode teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti melalui pengamatan secara langsung pada PT Melzer Global Sejahtera, Jakarta Barat. Terhadap obyek penelitian dan dari hasil observasi ini akan dijadikan dasar penelitian yang lebih spesifik.
2. Metode Wawancara  
Merupakan metode pengumpulan data dalam bentuk tanya jawab dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan secara langsung kepada Ibu Herlina Lusianti Mariananta pada PT Melzer Global Sejahtera untuk mencari informasi tambahan tentang obyek yang akan diteliti.
3. Metode Kuesioner  
Dengan metode ini penulis melakukan pembagian lembar pernyataan kepada responden untuk mendapatkan informasi tentang masalah yang dibahas dalam penelitian ini.
4. Studi Dokumentasi  
Peneliti mengumpulkan data dengan cara mengutip buku-buku dan jurnal yang ada.

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus, sempurna dan mendalam maka pada penelitian ini difokuskan mengukur ada atau tidaknya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dan hasil signifikan persamaan regresi dari pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Melzer Global Sejahtera, Jakarta. Peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengolah data-data yang diperoleh dari lokasi penelitian, merupakan data yang berbentuk angka atau data kuantitatif yang diangkat. Pendekatan kuantitatif merupakan pendekatan riset yang mendasarkan diri pada paradigma post positivist dalam mengembangkan ilmu pengetahuan. Penelitian diambil berdasarkan 35 orang karyawan sebagai responden. Data penelitian terdiri dari populasi dan sampel, karakteristik responden, uji instrumen penelitian, data hasil kuesioner gaya kepemimpinan, data hasil kuesioner kinerja karyawan serta tabel penolong. Data diolah menggunakan program IBM SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 21 untuk menghitung koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji persamaan regresi.

#### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

PT Melzer Global Sejahtera didirikan pada 16 Desember 2009 yang beralamat di Jl. Outer Ring Road Taman Palem Lestari Ruko Galaxy Blok L No. 16 Cengkareng Barat – Jakarta Barat. PT Melzer Global Sejahtera dalam perkembangannya PT Melzer Global Sejahtera merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang distributor barang seperti mesin gerinda, mesin las, mesin serut, mesin potong, kompresor, dan alat-alat tehnik lainnya.

Populasi yang dijadikan penelitian adalah pada PT Melzer Global Sejahtera, Jakarta berjumlah 35 orang. Penelitian dilakukan dengan menyebar kuesioner, peneliti menggunakan sampling jenuh dengan menggunakan skala likert. Untuk menentukan karakteristik responden peneliti membuat pengelompokan sebagai berikut:

## 1. Jenis Kelamin

**Tabel 1 Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jml (Responden)	Per%
1	Perempuan	15	43%
2	Laki-Laki	20	57%
<b>Jml</b>		<b>35</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data diolah penulis

Berdasarkan tabel 1 terlihat bahwa responden dengan jenis kelamin perempuan sebesar (43%) lebih sedikit dari pada jenis kelamin laki-laki sebesar (57%).

## 2. Pendidikan Terakhir

**Tabel 2 Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

No	Pend Terakhir	Jml (Responden)	Per%
1	SMA/Sederajat	20	57%
2	DIII	10	29%
3	S1	5	14%
4	S2	0	0%
<b>Jumlah</b>		<b>35</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data diolah penulis

Berdasarkan tabel 2 dapat terlihat bahwa mayoritas responden adalah responden yang memiliki tingkat pendidikan SMA sebesar 57%, responden tingkat pendidikan D3 memiliki presentase sebesar 29% sedangkan responden tingkat pendidikan S1 besar 14%.

## 3. Usia

**Tabel 3 Berdasarkan Usia**

No	Usia	Jml (Responden)	Per%
1	< 25 tahun	15	43%
2	25 - 30 tahun	11	31%
3	31 - 35 tahun	5	14%
4	36 - 40 tahun	4	11%
5	> 41 tahun	0	0%
<b>Jml</b>		<b>35</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data diolah penulis

Berdasarkan tabel 3 dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak adalah responden yang berusia 25 tahun dengan presentase sebesar 43% dan responden yang berusia 25 tahun sampai dengan 30 tahun dengan

presentase 31%. Pada usia 31 sampai dengan usia 35 tahun dengan presentase sebesar 14% dan responden yang berusia 36 tahun sampai dengan 40 tahun sebesar 11% sedangkan responden yang berusia diatas 41 tahun memiliki presentase sebesar 0%.

## 4. Lama Bekerja

**Tabel 4 Berdasarkan Lama Bekerja**

No	Lama Bekerja	Jml	Per %
1	< 1 tahun	4	11%
2	1 - 5 tahun	10	29%
3	5 - 10 tahun	16	46%
4	> 10 tahun	5	14%
<b>Jumlah</b>		<b>35</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data diolah penulis

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat responden yang paling banyak adalah responden yang lama bekerjanya 5 tahun sampai dengan 10 tahun yaitu dengan presentase sebesar 46% dan responden yang lama bekerjanya kurang dari 1 tahun memiliki presentase sebesar 11%. Sedangkan responden yang bekerja lebih dari 10 tahun hanya memiliki presentase sebesar 14%.

**Uji Instrumen Penelitian**

Suatu instrumen apabila memiliki tingkat tingkat validitas yang tinggi maka instrumen tersebut dapat dikatakan valid namun sebaliknya apabila instrumen memiliki tingkat validitas yang rendah maka instrumen tersebut dikatakan kurang valid.

Pengujian dilakukan dengan membandingkan  $r$  hitung dengan  $r$  tabel. Apabila nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel maka dimensi pernyataan dinyatakan valid namun bila  $r$  hitung lebih kecil dari nilai  $r$  tabel maka dimensi pernyataan dinyatakan tidak valid. Nilai  $r$  hitung merupakan hasil jawaban responden pada masing-masing pernyataan di setiap variabel yang dianalisis dengan program *SPSS 21*. Adapun besar  $r$  tabel dengan taraf kesalahan 5% dengan jumlah 35 yakni 0,334. Uji reliabilitas teknik *Alpha Cronbach's* untuk menentukan apakah instrumen penelitian reliabel atau tidak.

**Tabel 5. Hasil Uji Validitas X Gaya Kepemimpinan**

Variabel	Indikator	r Hitung	r Tabel	Ket
	X1	0,631	0,334	Valid
	X2	0,592	0,334	Valid
	X3	0,656	0,334	Valid
Gaya Kepemimpinan	X4	0,504	0,334	Valid
	X5	0,605	0,334	Valid
	X6	0,612	0,334	Valid
	X7	0,672	0,334	Valid
	X8	0,649	0,334	Valid
	X9	0,702	0,334	Valid
	X10	0,568	0,334	Valid

Sumber: Data yang diolah peneliti dengan SPSS 21

**Tabel 6. Hasil Uji Validitas Y Kinerja Karyawan**

Variabel	Indikator	r Hitung	r Tabel	Ket
	Y1	0,656	0,334	Valid
	Y2	0,701	0,334	Valid
	Y3	0,605	0,334	Valid
Kinerja Karyawan	Y4	0,523	0,334	Valid
	Y5	0,751	0,334	Valid
	Y6	0,444	0,334	Valid
	Y7	0,550	0,334	Valid
	Y8	0,507	0,334	Valid
	Y9	0,851	0,334	Valid
	Y10	0,656	0,334	Valid

Hasil uji validitas pada tabel 5 dan tabel 6 menunjukkan bahwa dari seluruh variabel pernyataan dalam kuesioner memiliki *Corrected Item-Total Correlation* > 0,334 maka dapat disimpulkan seluruh pernyataan variabel gaya kepemimpinan dengan total 10

pernyataan dan Kinerja Karyawan dengan total 10 pernyataan dinyatakan valid.

Hasil uji realibitas gaya kepemimpinan (X) yang ada pada kolom *Croanbach's Alpha* menunjukkan nilai realibitas sebesar 0,813 nilai tersebut memiliki interpretasi realibitas yang sangat kuat karena nilai tersebut berada di dalam rentang nilai sebesar 0,81 – 1,00. Berarti, seluruh item pada pernyataan dari variabel gaya kepemimpinan (X) dinyatakan reliabel. Sedangkan, hasil uji reliabilitas kinerja karyawan (Y) yang ada pada kolom *Croanbach's Alpha* menunjukkan nilai reliabilitas sebesar 0,816 nilai tersebut memiliki interpretasi yang sangat kuat, karena nilai tersebut berada didalam rentang nilai sebesar 0,81-1,00. Berarti, seluruh item pada pernyataan dari variabel kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliable.

**Tabel 7 Hasil Uji Reliabilitas**

No	Var	<i>Croanbach's Alpha</i>	Interpretasi Realibitas	Ket
1	(X)	0,813	0,81- 1,00	Sangat kuat
2	(Y)	0,816	0,81-1,00	Sangat kuat

Sumber: Data yang diolah peneliti dengan SPSS 21

**Uji Koefisien Korelasi**

Pada bagian ini peneliti menjabarkan hasil dari pengolahan kuesioner antara variabel gaya kepemimpinan (X) dengan variabel kinerja karyawan (Y) yang akan di ukur keeratan pengaruh antara kedua variabel tersebut bisa positif, negatif atau tidak berhubungan sama sekali. Berikut ini perhitungan koefisien korelasi menggunakan SPSS 21:

**Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Korelasi**

Correlations			
		Gaya Kepemimpinan	Kinerja Karyawan
Gaya Kepemimpinan (X)	Pearson Correlation	1	,703**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	35	35
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	,703**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	35	35

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data yang diolah peneliti dengan SPSS 21

Berdasarkan hasil output pada tabel 8, nilai koefisien korelasi antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,703 maka dapat disimpulkan hasil perhitungan uji koefisien korelasi diatas antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan pada PT Melzer Global Sejahtera mempunyai pengaruh yang kuat dengan rentang nilai sebesar 0,60 – 0,799.

### Uji Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi dihitung untuk mengetahui kontribusi seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, berikut ini perhitungan koefisien determinasi menggunakan SPSS 21:

**Tabel 9 Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,703 <sup>a</sup>	,495	,480	3,74294

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan  
 Sumber: Data yang diolah peneliti dengan SPSS 21

Berdasarkan tabel 9 model summary diatas diperoleh nilai R square sebesar 0,495 atau 49,5% artinya variabel kinerja dipengaruhi variabel gaya kepemimpinan sebesar 49,5% sisanya 50,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti, seperti kompensasi dan motivasi.

### Uji Persamaan Regresi

Berikut ini adalah tabel 10 regresi sederhana untuk menentukan ada tidaknya hubungan antara kedua variabel tersebut. Selain itu, digunakan untuk membuktikan besar hubungan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Melzer Global Sejahtera, Jakarta. Maka diperoleh hasil uji regresi gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, sebagai berikut:

**Tabel 10 Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,943	3,708		4,030	,000
	Gaya Kepemimpinan	,557	,098	,703	5,685	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber: Data yang diolah peneliti dengan SPSS 21

Nilai-nilai dari tabel 10 analisis tersebut kemudian dimasukkan kedalam rumus persamaan regresi. Nilai a dan b dapat dilihat dari angka yang tertera pada kolom B, nilai a terdapat pada baris *Constant* dan nilai b terdapat pada baris gaya kepemimpinan, sehingga didapatkan keterangan sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 14,943 + 0,557X$$

Nilai konstanta sebesar 14,943. Artinya jika  $X = 0$  atau tanpa gaya kepemimpinan maka kinerja karyawan sebesar 14,943. Sedangkan untuk koefisien regresi sebesar 0,557 artinya jika  $X$  naik 1 satuan nilai atau setiap kenaikan gaya kepemimpinan sebesar 1 satuan nilai akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.557. jadi, tanda positif menyatakan arah hubungan searah, dimana kenaikan atau penurunan variabel independen ( $X$ ) akan mengakibatkan kenaikan atau penurunan variabel dependen ( $Y$ ).

## PENUTUP

### Kesimpulan

Pada bagian ini peneliti mengambil kesimpulan dari hasil penelitian yang dibahas pada bab sebelumnya mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Melzer Global Sejahtera, yaitu sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian yang penulis dapatkan dengan menggunakan perhitungan Uji Koefisien Korelasi memperoleh hasil sebesar 0,703. Maka dapat disimpulkan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan



pada PT.Melzer Global Sejahtera memiliki pengaruh yang kuat.

2. Berdasarkan hasil perhitungan Uji Koefisien Determinasi diperoleh nilai R square sebesar 0,495 atau 49,5% yang berarti adanya pengaruh atau kontribusi antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 49,5% sisanya 50,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.
3. Berdasarkan hasil perhitungan Persamaan Regresi diperoleh persamaan  $Y = 14,943 + 0,557X$  yang berarti bahwa jika nilai gaya kepemimpinan 0 atau tanpa gaya kepemimpinan maka kinerja karyawan sebesar 14,943. Sedangkan jika gaya kepemimpinan naik 1 satuan angka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.557.

#### Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan pada PT.Melzer Global Sejahtera, Jakarta terdapat beberapa saran yang dapat dijadikan sebagai masukan mengenai gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja karyawan oleh karena itu sangat berpengaruh jika pemimpin tidak memotivasi karyawannya untuk berkerja lebih giat, dengan memberikan penghargaan (*reward*) kepada karyawan maka dengan begitu kinerja karyawan akan semakin meningkat dan hubungan antara pemimpin dengan karyawan akan semakin dekat.
2. Sebaiknya iklim komunikasi yg terbuka dengan para karyawannya dalam hal kompensasi *financial* dan kompensasi *nonfinancial*, saran dan keluhan kesah karyawan mengenai pekerjaannya agar karyawan merasa dihargai oleh pemimpinnya.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Fahtras, M. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Divisi Engineering Pada PT Arkonin Engineering Manggala Pratama Jakarta. 14–31.
- [2] Ginting, F. Delviana S. B. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Koentokoesnioadi Agency Bekasi. 14–31.
- [3] Pusparini, P. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta. 14–31.
- [4] Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- [5] Kabir. (2016). Pengantar Dasar-Dasar Kepemimpinan. Yogyakarta: Deepublish.
- [6] Rafiq, A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Dompot Dhuafa Jakarta. Widya Cipta - Jurnal Sekretari Dan Manajemen, 3(1), 105–114.<https://doi.org/10.31294/widyacipta.v3i1.5127>
- [7] Mangkunegara, A. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- [8] Mangkunegara, A. (2017). Evaluasi Kinerja SDM. Bnadung: PT.Refika Aditama
- [9] Hendri, Sembiring & Ferine, Kiki, F. (2018). Membangun Kepuasan dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Yogyakarta: Deepublish (Grup Penerbitan CV Budi Utama).
- [10] Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta CV.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN