Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Depot Nanda di Kota Bekasi

Apri Parantoro

Universitas Mitra Karya
apriparantoro12@gmail.com

Abstract

The purpose of this study was to determine how much influence and the relationship between leadership style and employee performance. The data collected through a sample to represent the entire population and data collection using a questionnaire. The method used is descriptive method with data collection through questionnaires and observations. The T test results show a significant effect of leadership style on employee performance, it is proven that the variable (X) leadership style and variable (Y) employee performance have a significant value of 0.00 less than 0.05, so it is concluded that the hypothesis is accepted with significantly strong.

Keywords: *Leadership Style and Employee Performance*

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dan hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai. Data dikumpulkan melalui sampel untuk mewakili seluruh populasi dan pengumpulan data menggunakan kuesioner. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pengumpulan data melalui angket dan observasi. Hasil uji T menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, terbukti bahwa variabel (X) gaya kepemimpinan dan variabel (Y) kinerja karyawan memiliki nilai signifikansi 0,00 lebih kecil dari 0,05, sehingga disimpulkan hipotesis diterima dengan sangat kuat.

Kata Kunci: *Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan*

1. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi menuntut perusahaan untuk dapat lebih bersaing. Perusahaan harus memiliki keunggulan dan daya saing. Sehingga mampu bertahan di antara perusahaan lain. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi kinerja karyawannya.

Pada dasarnya semua perusahaan pasti menginginkan perkembangan yang sangat pesat, baik dibidang usaha itu sendiri, maupun lingkup usaha itu sendiri. Dengan adanya peningkatan produktifitas maka diharapkan akan mengalami peningkatan yang akan

menguntungkan perusahaan. Maka dari itu perusahaan harus mempunyai kinerja yang baik bagi perusahaan, tanpa terkecuali gaya kepemimpinan juga merupakan factor utama yang mempengaruhi kualitas sumber daya yang berkompeten. Depot Nanda adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang Jasa pengisian ulang air minum yang terletak di desa Harapan Jaya kecamatan Bekasi Utara Kota Bekasi. Usaha ini dilatar belakangi dari semakin meningkatnya kebutuhan masyarakat akan air minum yang berkualitas, higienis, sehat dan ekonomis.

Depot Nanda memproduksi air minum yang diproses dari air gunung asli dan berkualitas. Bahan baku produksi air gunung di peroleh dari sumber mata air gunung langsung dan terjaga kandungan mineralnya. Menjadikan Depot Nanda adalah air minum yang sehat dan menyegarkan bagi tubuh.

Dari segi produksi, Depot Nanda memproduksi isi ulang air minum yaitu air mineral. Dan itu adalah produksi awal sebagai permulaan usaha depot pengisian ulang air minum. Dengan berjalannya waktu diharapkan dapat menambah produksi yaitu RO, hexagonal dan lain sebagainya. Pemasaran produk ini adalah masyarakat sekitar dari kalangan bawah sampai kalangan menengah. Pemasaran dengan sistem konsumen langsung datang maupun dengan delivery order. Menjadikan masyarakat lebih mudah memperoleh pelayanan dari kami.

Berdasarkan data dari depot nanda diperoleh data pada penjualan dalam 1 tahun perbandingannya dari bulan september 2019 hingga bulan september 2020 kinerja karyawan berpengaruh terhadap produktifitas perusahaan.

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk menemukan bukti mengenai

pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, maka tujuan penelitian ini adalah :

- Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Depot Nanda di Bekasi.
- Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Depot Nanda di Bekasi.

Hipotesis 1

Ho : Terdapat pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Ha : Terdapat pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 2

Ho : Terdapat hubungan antara variabel gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan.

Ha : Tidak terdapat hubungan antara variabel gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan.

Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis hubungan antara variabel yang akan diteliti. Menurut Uma Sekaran (dalam Sugiyono, 2017:60), mengemukakan bahwa kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana

teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting. Sedangkan menurut Suriasumantri (dalam Sugiyono, 2017:60), kerangka pemikiran ini merupakan penjelasan sementara terhadap gejala yang menjadi objek permasalahan. Dibawah ini adalah kerangka berpikir penelitian ini menggunakan variabel gaya kepemimpinan (X), variabel kinerja karyawan (Y). Variabel dependen akan dipengaruhi oleh variabel independen antara lain : pengaruh gaya kepemimpinan (X) yang merupakan bagian dari kegiatan sumber daya manusia yang mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Untuk lebih jelasnya dapat diuraikan secara singkat mengenai kerangka pemikiran tersebut.

Gambar 1. Kerangka Berpikir

2. METODOLOGI PENELITIAN

Sejarah singkat Depot Nanda adalah sebuah usaha yang dilatar belakangi dari semakin meningkatnya

kebutuhan masyarakat akan air minum yang berkualitas, higienis, sehat dan ekonomis. Pada tahun 2018 merupakan awal berdirinya Perusahaan Depot Nanda, memproduksi air minum yang diproses dari air gunung asli dan berkualitas. Bahan baku produksi air gunung di peroleh dari sumber mata air gunung langsung dan terjaga kandungan mineralnya. Menjadikan Perusahaan Depot Nanda adalah air minum yang sehat dan menyegarkan bagi tubuh.

Dari segi produksi, Perusahaan Depot Nanda memproduksi isi ulang air minum yaitu air mineral. Dan itu adalah produksi awal sebagai permulaan usaha depot pengisian ulang air minum. Dengan berjalannya waktu diharapkan dapat menambah produksi yaitu RO, hexagonal dan lain sebagainya. Pemasaran produk ini adalah masyarakat sekitar dari kalangan bawah sampai kalangan menengah. Pemasaran dengan sistem konsumen langsung datang maupun dengan delivery order. Menjadikan masyarakat lebih mudah memperoleh pelayanan dari Perusahaan Depot Nanda.

Kuesioner ditunjukan pada karyawan di Depot Nanda. Tujuannya adalah untuk mengetahui seberapa

besarnya hubungan gaya kepemimpinan dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Populasi dan Sampel

Populasi Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu. Sugiyono (2017:80).

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti yang tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul

representatif (mewakili). Sugiyono (2017:81).

Uji Instrumen

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang dapat memberikan data yang membentuk kesiapan pada tingkat individu. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Selain itu, kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden secara langsung atau dikirim melalui pos atau internet. Sugiyono (2017:142). Kuesioner ditunjukkan pada karyawan di Kota Depot Nanda. Tujuannya adalah untuk mengetahui seberapa besarnya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. 37 Kuesioner ditunjukkan pada karyawan di Depot Nanda. Tujuannya adalah untuk mengetahui seberapa besarnya hubungan gaya kepemimpinan dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini saya menggunakan skala *likert* untuk

mengetahui hasil kuesioner. Skala *likert* adalah digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh penelitian, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

Dengan skala *likert* maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan Sugiyono (2016:93).

Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala *likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata antara lain:

Keterangan skor penilaian:

Sangat tidak setuju (STS) diberi skor 1

Tidak setuju (TS) diberi skor 2

Kurang Setuju (KS) diberi skor 3

Setuju (S) diberi skor 4

Sangat setuju (SS) diberi skor 5

Uji Validitas

Ghozali (2011, hal 53) mengemukakan uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan

valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai *r* hitung dengan nilai *r* table untuk degree of freedom $d(F)=n-2$ dengan alphan 0,05. Jika *r* hitung lebih besar dari *r* table dan *r* positif, maka butir atau pertanyaan tersebut dikatakan valid. Untuk pengujian validitas instrument dalam penelitian ini menggunakan rumus korelasi sebagai berikut:

$$\text{Rumus } r_{x,y} = \frac{N \cdot \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

rxy= koefesien korelasi (validitas instrument).

N= banyaknya butir pertanyaan.

X= Jumlah skor butir.

Y= Skor total responden.

*X*²= Jumlah kuadrat skor *X*.

*Y*²= Dalam pengujian validitas instrument menggunakan rumus korelasi product momen untuk mengetahui antara skor butir (*X*) dengan skor tunggal (*Y*)

Data diolah melalui program SPSS versi 25, untuk membuktikan hasil analisis dapat dilihat pada output uji realibilitas pada bagian corrected item total correlation.

Jika r hitung positif serta r hitung $> r$ table maka butir atau variabel tersebut valid.

Jika r hitung tidak positif dan r hitung $< r$ table maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk. Ghazali (2011: 47) mengemukakan sebuah kuesioner dinyatakan reliable jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan cara: Repeated measure atau pengukuran ulang, dalam cara ini seseorang akan diberikan pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda, lalu kemudian dilihat apakah responden tetap konsisten dengan jawabannya. One shot atau pengukuran sekali saja. Metode pengukuran hanya dilakukan sekali saja, lalu kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan-pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Uji reliabilitas ini dapat digunakan melalui program SPSS versi 25, yang akan memberikan fasilitas untuk mengukur nilai reliabilitas dengan menggunakan uji statistik Cronbach Alpha

(α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha (α) $> 0,60$ Ghazali (2011:48). Untuk menguji reliabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan formula sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \alpha_i^2}{\alpha_1^2} \right)$$

keterangan:

r_{11} = koefisien reliabilitas instrumen.

k = jumlah butir yang valid.

$\sum \alpha_i^2$ = jumlah varians skor tiap-tiap item.

α_1^2 = varians total

Uji Analisis

Dalam uji analisis terdapat uji korelasi, regresi dan determinasi berikut penjelasannya:

Uji korelasi

Secara sederhana, korelasi dapat diartikan sebagai hubungan. Namun ketika dikembangkan lebih jauh, korelasi tidak hanya dapat dipahami sebatas pengertian tersebut. Korelasi merupakan salah satu teknik analisis dalam statistik yang digunakan untuk mencari hubungan antara dua variabel yang bersifat kuantitatif. Hubungan dua variabel tersebut dapat terjadi karena adanya hubungan sebab akibat atau dapat pula terjadi karena kebetulan saja.

Dua variabel dikatakan berkorelasi apabila perubahan pada variabel yang satu akan diikuti perubahan pada variabel yang lain secara tertentu dengan arah yang sama (korelasi positif) atau berlawanan (korelasi negatif). Cara termudah untuk melihat apakah dua variabel berhubungan adalah dengan melihat apakah mereka memiliki covarian. Pemahaman atas covarian menurut kita memahami konsep varian. Varian suatu variabel mewakili nilai rata perbedan data variabel tersebut dengan nilai mean-nya. Adapun rumus pearson produk momen (r) adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = koefisien korelasi pearson

x_i = variabel independent

y_i = variabel dependen

n = banyak sampel

Dari hasil yang diperoleh dari rumus di atas, dapat diketahui tingkat pengaruh variabel x dan variabel y . pada hakikatnya nilai r dapat bervariasi dari -1 hingga +1, atau secara matematis dapat ditulis menjadi $-1 < r < +1$. Hasil dari perhitungan akan memberikan tiga alternatif, yaitu: Bila $r = 0$ atau mendekati 0, maka korelasi antara kedua

variabel sangat lemah atau tidak terdapat hubungan antara variabel x terhadap variabel y . Bila $r = +1$ atau mendekati +1, maka korelasi antara kedua variabel adalah kuat dan searah, dikatakan positif. Bila $r = -1$ atau mendekati -1, maka korelasi antara kedua variabel adalah kuat dan berlawanan arah, dikatakan negative.

Uji Determinasi

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan perhitungan dalam menerangkan variasi variabel terikat (dependen). Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu. Pada pengujian hipotesis, hipotesis pertama koefisien determinasi dilihat dari besarnya nilai (R^2) untuk mengetahui seberapa jauh variabel bebas yaitu penetapan harga serta pengaruhnya terhadap minat beli. Nilai (R^2) mempunyai interval antara 0 dan 1. Jika nilai R^2 bernilai besar (mendekati 1) berarti variabel bebas dapat memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Sedangkan jika (R^2) bernilai kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang

(crossection) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (time series) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi (Ghozali 2011:97). Nilai koefisien determinasi yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen itu terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk menjelaskan /memprediksi variasi variabel dependen.

Uji Regresi

Regresi digunakan untuk mengelolah hubungan antara dua variabel atau lebih, terutama untuk menelusuri pola hubungan yang modelnya belum diketahui dengan sempurna, atau untuk mengetahui bagaimana variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen dalam suatu fenomena yang kompleks. Persamaan regresi digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel bebas (Kepemimpinan) terhadap variabel terikat (Kinerja). Secara umum persamaan regresi dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y= Nilai yang diprediksikan

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X= Nilai variabel independen.

Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan, kesimpulan atau jawaban sementara terhadap permasalahan yang telah dirumuskan di dalam rumusan masalah sebelumnya (Marpaung, 2021).

Uji Statistik t

Uji ini bertujuan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan mengasumsikan variabel lain adalah konstan. Hasil pengujian terhadap t-statistik adalah: 1. Jika sig t table dan koefisien β positif, maka hipotesis diterima. 2. Jika sig t table dan koefisien β negatif, maka hipotesis ditolak. Uji t digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Variabel independen dikatakan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen apabila signifikan (sig) $< \alpha$ yaitu 0.05. adapun tanda positif (+) atau negatif (-) dari Beta dan t menunjukkan arah variabel. Apabila negatif (-) maka variabel tersebut

berpengaruh negatif artinya menurunkan tingkat volume penjualan dan apabila positif (+) maka variabel independen berpengaruh positif yang berarti meningkatkan volume penjualan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisa dan penyajian data deskriptif

Untuk mendapatkan gambaran mengenai karakteristik karyawan yang terpilih sebagai responden, berikut ini diuraikan pengelompokkan berdasarkan jenis kelamin responden, pendidikan responden dan usia responden.

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Adapun data mengenai jenis kelamin responden yang ditemukan pada Perusahaan Depot Nanda di Bekasi adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Profil responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	19	54%
Perempuan	16	46%
Total	35	100%

Berdasarkan keterangan pada tabel 1. dapat diketahui bahwa dari 35 responden, jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 19

orang dengan persentase 54%, sedangkan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 16 orang dengan persentase 46%. Dari hasil kuesioner berdasarkan jenis kelamin karyawan lebih banyak laki-laki.

Responden berdasarkan Pendidikan

Adapun data mengenai pendidikan responden yang ditemui pada Perusahaan Depot Nanda di Bekasi adalah sebagai berikut:

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase
Sma / Smk	19	54%
D3	2	6%
S1	12	34%
S2	2	6%
S3	-	-
Total	35	100%

Berdasarkan keterangan pada data di atas diketahui bahwa dari 35 responden, jumlah responden pada tingkat SMA/SMK sebanyak 19 orang dengan persentase 54%, tingkat pendidikan D3 sebanyak 2 orang dengan persentase 6%, tingkat pendidikan S1 sebanyak 12 orang dengan persentase 34%, tingkat pendidikan S2 sebanyak 2 orang dengan persentase 6%, dan tingkat pendidikan S3 sebanyak 0 orang. Dari hasil kuesioner berdasarkan jenis

pendidikan karyawan lebih banyak Sma atau Smk.

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Adapun data mengenai usia responden yang ditemukan pada Perusahaan Depot Nanda di Bekasi adalah sebagai berikut :

Tabel 2. Karakteristik berdasarkan usia responden

Usia	Jumlah	Persentasi
17-23	15	43%
23-30	8	23%
30 ke atas	12	34%
Total	35	100%

Berdasarkan keterangan pada tabel 2. Di atas diketahui bahwa dari 35 responden, jumlah responden pada usia 17-23 tahun sebanyak 15 orang dengan persentase 43%, usia 24 -30 tahun sebanyak 8 orang dengan persentase 23% , usia 30 tahun ke atas sebanyak 12 orang dengan persentase 34%. Dari hasil kuesioner berdasarkan usia karyawan lebih banyak kaum remaja.

Analisis Statistik Deskriptif

Uji analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui gambaran mengenai variabel yang diteliti melalui rata-rata (mean), nilai maksimum, nilai minimum. Standar deviasi, range dan varian.

GK		
N	Valid	35
	Missing	0
Mean		40.89
Std. Error of Mean		.617
Median		40.00
Mode		40
Std. Deviation		3.652
Variance		13.339
Range		15
Minimum		35
Maximum		50
Sum		1431

Gambar 2. Hasil uji statistik deskriptif variable gaya kepemimpinan (X)

Berdasarkan gambar variabel kepemimpinan (X) dengan responden berjumlah 35 orang yang menjawab angket pernyataan, memiliki nilai rata-rata (means) sebesar 40,89 nilai tengah (median) sebesar 40,00 nilai yang sering muncul (modus) sebesar 40 (standar deviation) sebesar 3,652 (variance) sebesar 13,339 (range) sebesar 15 N.Minimum sebesar 35 dan N.Maksimum sebesar 50.

KK		
N	Valid	35
	Missing	0
Mean		40.34
Std. Error of Mean		.741
Median		40.00
Mode		40
Std. Deviation		4.385
Variance		19.232
Range		20
Minimum		30
Maximum		50
Sum		1412

Gambar 4.2 Hasil uji statistik deskriptif variable kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan gambar variabel kinerja karyawan (y) dengan responden

berjumlah 35 orang yang menjawab angket pernyataan, memiliki nilai rata-rata (means) sebesar 40,34 nilai tengah (median) sebesar 40,00 nilai yang sering muncul (modus) sebesar 40 (standar deviation) sebesar 4,385 (variance) sebesar 19,232 (range) sebesar 20 N.Minimum sebesar 30 dan N.Maksimum sebesar 50.

Hasil dan Pembahasan Uji Korelasi

Tabel 3. Korelasi

		GK	KK
GK	Pearson Correlation	1	.706**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	35	35
KK	Pearson Correlation	.706**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	35	35

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

Sumber : Data Primer dikelola dengan SPSS versi 25

Berdasarkan tabel 3. diatas, terlihat koefisien korelasi sebesar 706**. Artinya besar korelasi atau hubungan antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,706 atau bisa dikatakan cukup karena mendekati angka 1. Tanda dua bintang (**) artinya korelasi signifikan hingga pada angka signifikan sebesar 0,001. Berdasarkan tabel diatas hubungan variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan signifikan karena angka signifikan sebesar 0,000 > 0,01. Arah korelasi dapat dilihat dari angka koefisien hasilnya positif atau negatif.

Sesuai dengan hasil analisis, koefisien korelasi jauh bernilai positif yaitu 0,706 maka korelasi kedua variabel bersifat searah.

Hasil dan Pembahasan Uji Determinasi

Tabel 4. Hasil Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.706 ^a	.498	.483	3.153

a. Predictors: (Constant), GK

Sumber : Data primer dikelola dengan SPSS versi 25

Dilihat dari tabel 4. hasil output spss diatas didapatkan nilai R (koefisien determinasi) 0,498 yang artinya pengaruh gaya kepemimpinan (independen) adalah sebesar 49,8% ini menunjukkan bahwa nilai R hampir mencapai angka 1 dan variabel bebas dapat memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel terikat (dependen).

Uji Reliabilitas (Konsisten)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.751	.863	11
.768	.908	11

Gambar 3. Hasil Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan

Berdasarkan gambar variabel gaya kepemimpinan 0,756 dan variabel kinerja karyawan menunjukkan bahwa instrumen untuk setiap variabel penelitian adalah reliabel atau konsisten karena jika nilai cronbach alpha >0,7 maka reliabel atau konsisten.

Hasil dan Pembahasan Uji Korelasi

Tabel 5. Hasil Uji Korelasi

		GK	KK
GK	Pearson Correlation	1	.706**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	35	35
KK	Pearson Correlation	.706**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	35	35

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

Berdasarkan tabel di atas, terlihat koefisien korelasi sebesar 706**. Artinya besar korelasi atau hubungan antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,706 atau bisa dikatakan cukup karena mendekati angka 1. Tanda dua bintang (**) artinya korelasi signifikan hingga pada angka signifikan sebesar 0,001. Berdasarkan tabel diatas hubungan variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan signifikan karena angka signifikan sebesar 0,000 > 0,01. Arah korelasi dapat dilihat dari angka koefisien hasilnya positif atau negatif. Sesuai dengan hasil analisis, koefisien korelasi jauh bernilai positif yaitu 0,706

maka korelasi kedua variabel bersifat searah.

Hasil dan Pembahasan Uji Determinasi

Tabel 6. Hasil Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.706 ^a	.498	.483	3.153

a. Predictors: (Constant), GK

Dilihat dari tabel 4.12 hasil output spss diatas didapatkan nilai R (koefisien determinasi) 0,498 yang artinya pengaruh gaya kepemimpinan (independen) adalah sebesar 49,8% ini menunjukkan bahwa nilai R hampir mencapai angka 1 dan variabel bebas dapat memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel terikat (dependen).

Hasil dan Pembahasan Uji Regresi

Tabel 7. Hasil Uji Regresi

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.693		.937	.356
	GK	.847	.148	.706	.000

a. Dependent Variable: KK

Dari data tabel 4.13 diatas perhitungan nilai regresi tersebut diperoleh nilai constant (a) sebesar 5,693 sedangkan nilai koefisien regresi sebesar 0,847 sehingga persamaan regresinya dapat ditulis sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 5,693 + 0,847 X$$

Nilai konstanta sebesar 5,693 mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel kinerja karyawan adalah 5,693. Dan nilai koefisien regresi X sebesar 0,847 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai motivasi kerja maka nilai kinerja karyawan bertambah sebesar 0,847. Dengan nilai signifikan adalah 0,000 ini menunjukkan bahwa nilai signifikan lebih dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

Hasil dan Pembahasan Uji Hipotesis

Tabel 8. Hasil Uji T (Parsial)

One-Sample Test					
Test Value = 0					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference Lower Upper
GK	66.227	34	.000	40.886	39.63 42.14
KK	54.424	34	.000	40.343	38.84 41.85

Sumber : Data Primer dikelola dengan SPSS versi 25

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikan adalah sebesar ,000. Sesuai dengan dasar pengambilan keputusan jika nilai signifikan lebih kecil dari pada nilai cronbach aplha (sig < 0,05) maka hipotesis diterima. Oleh karena itu dalam penelitian ini secara parsial adalah hipotesis diterima.

4. KESIMPULAN

Terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan bahwa variabel (X) gaya kepemimpinan dan variabel (Y) kinerja karyawan memiliki nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 yaitu ($0,00 < 0,05$).

Penjualan Perusahaan Depot Nanda mengalami penurunan pada bulan juni hingga September 2020 dibandingkan dengan bulan sebelumnya. Dimana penurunan penjualan tersebut sangat berpengaruh terhadap kestabilan perusahaan. Ada beberapa hal yang berhubungan dengan kinerja karyawan Depot Nanda yang harus dapat perhatian yaitu masih di temukannya penetapan orang yang tidak pada tempatnya yakni tidak sesuai pada jabatan atau kemampuan kerjanya, kurangnya penghargaan terhadap karyawan yang berkinerja baik dan gaji yang kecil sehingga beberapa karyawan sering mengambil jam lembur untuk menambahi penghasilan mereka. Maka dapat dipastikan bahwa perilaku seorang pemimpin adalah pengaruh yang akan menimbulkan pemahaman tersendiri yang akan berpengaruh terhadap kondisi psikologi bawahannya, ada bawahan yang melihat, mengamati dan meniru.

Variabel independen dikatakan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen apabila signifikan ($\text{sig} < \alpha$) yaitu 0.05. Adapun tanda positif (+) atau negatif (-) dari Beta dan t menunjukkan arah variabel. Apabila negatif (-) maka variabel tersebut berpengaruh negatif artinya menurunkan tingkat volume penjualan dan apabila positif (+) maka variabel independen berpengaruh positif yang berarti meningkatkan volume penjualan. Terdapat hubungan yang signifikan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai signifikansi pada uji t secara parsial diperoleh nilai signifikan sebesar 0,00 lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial hipotesis diterima dengan signifikan kuat.

Saran

Berdasarkan penelitian di atas, maka peneliti memberikan beberapa saran, sebagai berikut:

1. Untuk pemimpin Depot Nanda di Bekasi diharapkan lebih memperhatikan karyawannya, melakukan pendekatan kepada para karyawan agar karyawan di Depot Nanda bekerja lebih optimal dan lebih maksimal.

2. Untuk meningkatkan kembali kinerja karyawan tersebut, maka salah satu faktor yang perlu diperhatikan adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin pada perusahaan yaitu bagaimana agar gaya kepemimpinan yang diterapkan para pemimpin dapat menunjang kinerja karyawan yang lebih baik. Informasi mengenai gaya kepemimpinan ini penting diketahui pihak perusahaan sendiri, karna gaya kepemimpinan merupakan salah satu komponen penting yang akan mempengaruhi kinerja karyawan dan secara lebih jauh akan mempengaruhi kinerja organisasi. Untuk karyawan depot nanda di bekasi di harapkan lebih semangat, lebih giat untuk bekerja dan saling bekerja sama untuk mencapai hasil maksimal yang di targetkan oleh perusahaan.

5. REFERENSI

- Ali Wardana. (2019) pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada CV. Cipta kreasi di bekasi. Stie Tribuana Bekasi
- Arini Yulianita. (2017) pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan CV. CIPTA NUSA SIDOARJO.

- Universitas Muhammadiyah
 Sidoarjo
- Dimas Ario Bimo. (2017) pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di grand sakura hotel medan. Universitas Medan Area
- Dr. Kasmir, S.E., M.M. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2016)
- Dr. Sopiah, M. Pd., M.M dan Dr. Etta Mamang Sangadji, M. Si. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. (Bekasi : CV. Andi Offset, 2018)
- Emilia Ika Andiyani. (2016) pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan RS. Panti Rapih Yogyakarta. Universitas Sanata Dharma Yogyakarta
- Hj. Misriyani Niel. (2013) pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada dinas perhubungan kota makasar. Universitas Islam Negri Alauddin Makassar
- Meta Dwi Lingga Sari. (2018) pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pegawai dinas lingkungan hidup dan kebersihan kota Palembang. Universitas Sriwijaya Palembang
- Nazir, Moh, 2019. Metodologi Penelitian. (Jakarta : Ghalia Indonesia)
- Marpaung, N. N. (2021). Pengaruh Manajemen Tenaga Pendidik Terhadap Prestasi Belajar Peserta Didik di SD Harapan Indonesia Kota Bekasi. *PARAMETER*, 6(1), 12–23.
<https://doi.org/10.37751/parameter.v6i1.158>
- Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, M. Si. Manajemen Sumber Daya Manusia. (Jakarta : Kencana, 2010)
- Rohma Nurlia. (2017) pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. AL-IJARAH INDONESIA FINANCE LAMPUNG. Universitas Islam Negri Raden Intan Lampung
- Rulli Setiadi. (2017) pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Radix Haircut Bandung. Universitas Katolik Parayangan
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2013)
- Sutrisno, E (2015). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta : Kencana