

# PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV TIGA SATRIA PERKASA

Nama : Akbar

E-mail : [akbarputra847@gmail.com](mailto:akbarputra847@gmail.com)

## ABSTRAK

Gaya kepemimpinan seseorang dalam memimpin sangat berpengaruh dan menjadi faktor penentu bagi peningkatan dan penurunan kinerja karyawan, setiap perusahaan membutuhkan gaya kepemimpinan yang efektif sebab hal ini selain bergantung pada keahlian dan kemampuan para karyawan dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang ada dalam suatu organisasi, kepemimpinan yang efektif serta berpengaruh dan peran pimpinan sangat diperlukan karena pada kenyataannya keberhasilan dari suatu perusahaan/ organisasi ditentukan oleh kepemimpinan dan gaya kepemimpinan yang dikembangkan pada organisasi tersebut untuk mencapai tujuan organisasi.

Penelitian ini berangkat dari rumusan masalah penelitian yakni adakah pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada CV Tiga Satria Perkasa.

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan metode survey dan pengumpulan data menggunakan kuisioner (angket). Sampel penelitian sebanyak 35 responden, pemilihan sampel menggunakan *non probability sampling*. Data dianalisis dengan menggunakan analisis regresi sederhana, dan pengujian koefisien determinasi dengan Uji t.

Dari hasil analisis data penelitian disimpulkan bahwa ada pengaruh dari Gaya Kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan CV Tiga Satria Perkasa terhadap Kinerja Karyawan, hal ini dapat dilihat dengan signifikansi  $\alpha = 0,005$  dengan hasil uji  $t = 4,784$  dan signifikasinya  $< 0,005$  ( $0,000 < 0,05$ ), artinya hipotesis dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan secara positif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV Tiga Satria Perkasa.

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

---

## ABSTRACT

*A person's leadership style in leading is very influential and becomes a determining factor for the increase and decrease in employee performance, every company needs an effective leadership style because this in addition depends on the expertise and ability of employees to operate work units in an organization, leadership effective and influential and the role of the leader is needed because in reality the success of a company / organization is determined by the leadership and leadership style developed in the organization to achieve organizational goals.*

*This study departs from the formulation of the research problem that is there an influence of Leadership Style on Employee Performance on CV Tiga Satria Perkasa.*

*This type of research is quantitative with survey methods and data collection using questionnaires (questionnaire). The research sample of 35 respondents, the sample selection using non-probability sampling. Data were analyzed using simple regression analysis, and testing the coefficient of determination with the t test.*

*From the results of the analysis of the research data it was concluded that there was an influence of the Leadership Style applied by the leadership of the Three Satria Perkasa CVs to Employee Performance, this can be seen by the significance of  $0, = 0.005$  with the results of the  $t$  test  $= 4.784$  and its significance  $<0.005$  ( $0.000 <0.05$ ) This means that the hypothesis can be concluded that the leadership style positively influences employee performance on CV Tiga Satria Perkasa.*

**Keywords:** Leadership Style and Employee Performance

## PENDAHULUAN

Dalam era industrialisasi yang semakin mengglobal dewasa ini tidak saja dirasakan oleh negara-negara maju itu sendiri tetapi juga dirasakan dampaknya oleh negara-negara berkembang seperti halnya Indonesia. Beberapa deretan negara yang berada dalam deretan negara berkembang berusaha mempercepat langkah ke arah apa yang disebut sebagai negara-negara industri baru atau *New Industrial Countries*. Antisipasi era industrialisasi tidak bisa dan tidak cukup hanya dengan mengikuti arus saja, akan tetapi ada komponen utama yaitu terletak pada sumber daya manusianya yang berkualitas tinggi baik fisik maupun psikologis. Dalam dunia kerja permintaan akan sumber daya manusia yang tampil sangat diperlukan baik itu dunia kerja yang bersifat islami atau pun non islami. Dimana permintaan keterampilan kerja tidak berkembang sejajar dengan perubahan di dalam sifat ketenagakerjaan, sehingga yang terjadi sebagian besar tenaga kerja disegala tingkat pekerjaan dituntut untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik.

Setiap organisasi atau perusahaan baik pemerintah maupun swasta pada dasarnya merupakan suatu wadah yang menampung berbagai potensi sumber daya manusia untuk bekerja secara bersama-sama, saling berhubungan, saling bergantung dan tersusun dalam sebuah struktur yang terorganisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Malayu S.P. Hasibuan (2012 ; 10) adalah : “MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”

Dalam hal ini sumber daya manusia baik yang menduduki posisi pemimpin atau anggota adalah faktor penting dalam setiap organisasi atau perusahaan demi mencapai sasaran organisasi atau perusahaan tersebut. Hal ini dikarenakan berhasil atau tidaknya suatu organisasi tersebut bergantung dan dipengaruhi oleh sumber daya manusia selaku pelaksana pekerja, maka dari itu program pemanusiawian pekerjaan merupakan kemajuan akhir yang fundamental dalam usaha

memperbaiki keadaan pekerja/manusia dalam dunia kerja dengan sasaran ideal untuk menciptakan kualitas kehidupan kerja lebih tinggi yang diharapkan dapat membantu meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja. Mengingat hal tersebut setiap individu berkeinginan untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan memberikan sumbangan penting kepada organisasi atau perusahaannya, membawa banyak individu untuk mendorong diri sendiri melebihi batas kemampuan yang normal sampai mencapai keadaan yang dinamakan keletihan kerja yang berdampak pada ketegangan di tempat kerja, dimana hal tersebut bisa dikatakan merupakan ancaman yang serius, dimana hal itu dapat terjadi pada setiap jajaran yang ada didalam perusahaan, baik atasan maupun bawahan, baik staff maupun pimpinan perusahaan. Maka disinilah peran dan tugas sebenarnya seorang pimpinan, segala sikap, keputusan dan tindakan seorang pemimpin tentunya sangat diperlukan dalam mempengaruhi bahkan berperan penting dalam hal ini, sehingga mampu menjadi tolak ukur tindakan dan motivasi bagi para karyawan dalam segala bentuk tindakan serta aktivitas pekerjaan yang positif, yang nantinya mampu membangun semangat dan kepuasan kerja bahkan kinerja karyawan itu sendiri. Oleh karena itu peranan, pengaruh dari gaya seseorang dalam memimpin pun berperan penting, dalam hal ini menjadi faktor penentu bagi peningkatan dan penurunan kinerja karyawan itu sendiri. Maka, sehubungan dengan hal tersebut jelas dalam sebuah organisasi dibutuhkan kepemimpinan yang efektif.

Menurut Anoraga dalam Sutrisno (2009 ; 214), kepemimpinan adalah “kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pemimpin itu.”

Oleh sebab itu untuk meningkatkan kinerja seseorang dalam organisasi tidaklah mudah, dalam hal ini selain bergantung pada keandalan dan kemampuan para karyawan dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang

ada dalam organisasi tersebut, juga gaya kepemimpinan yang efektif, pengaruh serta peran dan motivasi pimpinan sangatlah diperlukan karena pada kenyataannya keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan yang dikembangkan pada organisasi tersebut untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Oleh karenanya seorang pemimpin yang efektif harus tanggap terhadap perubahan, mampu menganalisis kekuatan dan kelemahan sumberdaya manusianya sehingga mampu memaksimalkan kinerja organisasi atau perusahaan dan memecahkan masalah dengan tepat. Kinerja yang baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja lembaga dan untuk memperbaiki kinerja karyawan tentu merupakan suatu pekerjaan yang memakan waktu dan proses yang panjang. Selain itu dengan meningkatkan pengawasan dan pembinaan juga dilakukan penilaian terhadap tingkat keberhasilan kinerja yang telah dilakukan oleh para karyawan melalui pemimpin yang cakap dalam memimpin instansi tersebut. Berbicara mengenai gaya kepemimpinan tentu tak terlepas dari hasil yang dicapai atau kinerja, baik itu kinerja dari pemimpin tersebut maupun kinerja karyawannya. Kinerja yang berkualitas tinggi akan didapat ketika unit-unit kegiatan dan dari kepemimpinan itu sendiri terlaksana dengan efektif dan efisien. Adapun yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dimana kinerja itu sendiri merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, keterampilan dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Karena pada hakikatnya setiap perusahaan/organisasi tentunya menginginkan kinerja yang bagus dan bermutu tinggi.

Untuk melihat gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dapat dilakukan penelitian terhadap beberapa bagian ini.

**Tabel 1.1**

**Jabatan Kerja dan Jumlah Karyawan**

No	Bagian	Jumlah Karyawan
1	Direktur	1
2	Admin Office	1
3	Fuelman	3
4	Driver Hauling	25
5	Pengawas	1
6	Mekanik	3
7	PJO	1

Sumber : Data Primer, 2020

Bagian ini penulis mencoba untuk menguraikan gambaran singkat atau penjelasan tentang judul skripsi ini. Hal ini bertujuan untuk menghindari perbedaan pendapat atau menghindari kesalahan pengertian tentang judul skripsi ini guna dalam memahami judul skripsi ini. Skripsi yang penulis kemukakan yaitu berjudul: “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan



Cv Tiga Satria Perkasa”.

**Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui deskripsi Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan pada CV Tiga Satria Perkasa.
2. Untuk mengetahui Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Tiga Satria Perkasa.

**Metode Penelitian**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan rancangan penelitian dengan jenis kausal. Dilihat dari sifatnya penelitian ini adalah penelitian survey, dengan alat pengumpul data kuesioner (angket) yang sebelumnya sudah dilakukan uji coba menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas dengan alat analisis statistik regresi sederhana. Desain penelitian merupakan rancangan bagaimana suatu penelitian akan dilakukan. Dimana rancangan tersebut digunakan untuk mendapatkan jawaban

mengenai pertanyaan penelitian yang dirumuskan, yaitu penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan yang telah diterapkan oleh pimpinan CV Tiga Satria Perkasa.

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada CV Tiga Satria Perkasa. Penelitian ini menggunakan model analisis data kuantitatif. Adapun bentuk kaitan antara variabel dalam penelitian ini adalah :

Variabel bebas (variabel independen) dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan (X). Variabel terikat (variabel dependen) dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode penelitian survey dengan kuisioner (angket). Dalam kuisioner (angket) digunakan untuk mengukur respon subjek ke dalam 5 poin skala dengan interval yang sama yaitu dengan skor 5 (Sangat Setuju), skor 4 (Setuju), skor 3 (Cukup Setuju), skor 2 (Tidak Setuju) dan skor 1 (Sangat Tidak Setuju).

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV Tiga Satria Perkasa sebanyak 35 orang. Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh. Metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Dikarenakan populasi sebanyak 35 orang sehingga dalam pengambilan sampel menggunakan teknik *non probability sampling*.

Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara: 1). Editing Data, 2). Tabulasi Data, 3). Pengkodean Data. Sedangkan untuk Teknik Analisis Data dan Pembahasan Hipotesis dalam penelitian ini yaitu menggunakan analisis regresi sederhana dimana pengujian koefisien sebagai berikut. 1). Determinasi fungsi dari uji ( $R^2$ ) yaitu mengukur sejauh mana kemampuan variable bebas dalam menerangkan variable terikat, Uji  $R^2$  dinyatakan dalam persentase yang nilainya berkisar antara  $0 < R^2 < 1$ . Dalam hal ini pengujian menggunakan *SPSS for Windows*

versi 22. 2). Uji t adalah pengujian koefisien regresi parsial individual yang dipergunakan untuk mengetahui apakah variable Gaya Kepemimpinan (X) mempengaruhi variable Kinerja Karyawan (Y). Berikut langkah-langkah pengujiannya:

- $H_0 \leq 0$  = Tidak ada pengaruh secara langsung dan signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada CV Tiga Satria Perkasa.

- $H_a > 0$  = Ada pengaruh secara langsung dan signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada CV Tiga Satria Perkasa.

Kesimpulan:

1. Jika  $sig > 0,05$  maka  $H_0$  diterima.
2. Jika  $sig < 0,05$  maka  $H_a$  ditolak.

## Hasil dan Pembahasan

### 1). Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas yang diterapkan pada 35 orang Karyawan CV Tiga Satria Perkasa sebagai survey pendahuluan atau uji coba yang penulis lakukan pada tanggal 09 Juni sampai dengan 14 Juni 2020, diketahui bahwa angket Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan masing-masing 10 pertanyaan semuanya valid dan berarti tidak terdapat pertanyaan yang tidak valid/gugur angket untuk Kinerja Karyawan CV Tiga Satria Perkasa dalam penanganan masalah yang menyangkut kinerja karyawan yang berjumlah 10 item pernyataan diketahui sebanyak 10 item yang valid yang berarti juga tidak terdapat pertanyaan yang tidak valid/gugur. Uji validitas yang dilakukan dengan menggunakan teknik regresi product moment kemudian Hasil rhitung kita bandingkan dengan rtabel dimana  $df = n$  dengan sig 5%. Jika  $r_{tabel} < r_{hitung}$  maka valid. Dalam penelitian ini rtabel diperoleh dari nilai signifikan yang sebesar 0,05 atau sig 5% dan  $n = 35$ , sehingga nilai rtabel adalah 0,324.

Uji validitas untuk Gaya Kepemimpinan adalah sebagaimana tabel berikut

Tabel 1. Validitas Variabel X

Indikator	R. Hitung	r Tabel	Keterangan
-----------	-----------	---------	------------

X1	0,823	0,324	Valid
X2	0,582	0,324	Valid
X3	0,802	0,324	Valid
X4	0,330	0,324	Valid
X5	0,666	0,324	Valid
X6	0,707	0,324	Valid
X7	0,487	0,324	Valid
X8	0,803	0,324	Valid
X9	0,840	0,324	Valid
X10	0,796	0,324	Valid

Sumber : Output Lampiran SPSS

Berdasarkan tabel di atas uji coba angket untuk Gaya Kepemimpinan secara keseluruhan valid karena r hitung > r tabel

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan bantuan SPSS for windows 22 diperoleh hasil uji validitas tiap-tiap pertanyaan tentang variabel gaya kepemimpinan (X) yang terdiri dari 10 pertanyaan dalam kuisisioner (angket) penelitian diperoleh nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,324) sehingga dapat dinyatakan bahwa semua pernyataan variabel gaya kepemimpinan (X) dalam penelitian ini adalah "Valid". Dapat dikatakan valid karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel dimana nilai signifikan 0,05 (5%), df = n dengan n = 35 sehingga nilai r tabel adalah sebesar 0,324.

Uji validitas untuk Kinerja Karyawan adalah sebagaimana tabel berikut.

Tabel. 2 Validitas Variabel Y

Indikator	R. Hitung	r Tabel	Keterangan
Y1	0,832	0,324	Valid
Y2	0,829	0,324	Valid
Y3	0,719	0,324	Valid
Y4	0,724	0,324	Valid
X5	0,876	0,324	Valid
X6	0,876	0,324	Valid
X7	0,704	0,324	Valid
Y8	0,819	0,324	Valid
Y9	0,871	0,324	Valid
Y10	0,815	0,324	Valid

Sumber : Output Lampiran SPSS

Berdasarkan tabel di atas uji coba angket untuk Kinerja Karyawan secara keseluruhan valid karena r hitung > r tabel

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan bantuan SPSS for windows 22 diperoleh hasil uji validitas tiap-tiap pertanyaan tentang variabel Kinerja Karyawan (Y) yang terdiri dari 10 pertanyaan dalam kuisisioner (angket) penelitian diperoleh nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,324) sehingga dapat dinyatakan bahwa semua pernyataan variabel Kinerja Karyawan (Y) dalam penelitian ini adalah "Valid".

## 2). Uji Reliabilitas

Selanjutnya dilakukan uji reliabilitas yang berorientasi pada satu pengertian bahwa kuisisioner yang digunakan dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data, uji reliabilitas sendiri menggunakan koefisien Cronbach Alpha dikatakan reliabel jika nilai r alpha yang dihasilkan adalah positif dan lebih besar dari r Tabel. Dari uji reliabilitas yang dilakukan diperoleh hasil sebagai berikut:

Uji Reliabilitas untuk Gaya Kepemimpinan adalah sebagaimana tabel berikut

Tabel 3. Uji Reliabilitas X

Cronbach's Alpha	N of Items
,780	10

Sumber : Output Lampiran SPSS

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan bantuan SPSS for windows versi 22 diperoleh hasil uji reliabilitas dari variabel gaya kepemimpinan (X) adalah 0,780 > 0,60 dari 10 item pertanyaan pada kuisisioner (angket) yang diberikan kepada responden, maka dapat disimpulkan bahwa dari setiap indikator pertanyaan adalah reliabel atau stabil dari waktu ke waktu.

Uji Reliabilitas untuk Kinerja Karyawan adalah sebagaimana tabel berikut.

Tabel 4. Uji Reliabilitas Y

Cronbach's Alpha	N of Items
,928	10

Sumber : Lampiran Output SPSS

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan bantuan SPSS for windows versi 22 diperoleh hasil uji reliabilitas dari variabel kinerja karyawan (Y) adalah  $0,928 > 0,60$  dari 10 item pertanyaan pada kuisioner (angket) yang diberikan kepada responden, maka dapat disimpulkan bahwa dari setiap indikator pertanyaan adalah reliabel atau stabil dari waktu ke waktu.

#### Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada CV Tiga Satria Perkasa. Perhitungan statistik analisis regresi sederhana yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS for windows versi 22.

Hasil analisis regresi sederhana dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5. Analisis Regresi Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16,811	4,351		3,864	,000
Gaya Kepemimpinan (X)	,631	,132	,640	4,784	,000

Sumber : Output Lampiran SPSS

Dari tabel tersebut pada kolom B, tercantum nilai konstanta dan nilai koefisien

regresi sederhana untuk variabel bebas, Berdasarkan nilai tersebut maka dapat ditentukan nilai regresi sederhana dinyatakan dalam persamaan sebagai berikut :

$$Y = 16,811 + 0,631X + et$$

Dari persamaan tersebut, hasil persamaan regresi sederhana berarti bahwa :

(1.1) Konstanta sebesar 16,811 jika variabel gaya kepemimpinan diasumsikan tetap, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 16,811.

(1.2) Nilai koefisien regresi untuk variabel gaya kepemimpinan (X) pada persamaan regresi menunjukkan nilai positif 0,631, dapat diartikan bahwa variabel gaya kepemimpinan meningkat 1%, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 6,31%.

(1.3) Dari hasil pengujian koefisien regresi diperoleh kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### 3). Pengujian Koefisien Determinasi (R2)

Pengujian koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R square. Untuk mengetahui nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 6. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,640 <sup>a</sup>	,410	,392	3,278

Sumber : Lampiran Output SPSS

Berdasarkan tabel diatas, didapat nilai koefisien (R) = 0,640 yang berarti bahwa hubungan antara gaya kepemimpinan mempunyai hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan yaitu 64,0%. Sedangkan nilai koefisien determinasi atau KP = 0,410 (R2 x 100%) artinya variabel gaya kepemimpinan memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 41,0%. Sedangkan sisanya 59,0% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel bebas dalam penelitian ini.

Tabel 7. Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16,811	4,351		3,864	,000
Gaya Kepemimpinan (X)	,631	,132	,640	4,784	,000

#### 4). Uji t

Sumber : Lampiran Output SPSS

Untuk menguji keberartian model regresi untuk variabel dapat diperoleh dengan menggunakan uji t. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah model regresi pada gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berikut akan dijelaskan pengujian variabel. Perhitungan statistik dalam uji t secara parsial yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS for Windows versi 22. Selanjutnya hasil uji t dijelaskan pada tabel berikut ini.

Intepretasi :

#### (3.1). Perumusan Hipotesis

Ho :  $b_1 = 0$  = Gaya kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan).

Ha :  $b_1 \neq 0$  = Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan).

Dari tabel diatas terlihat bahwa hasil pengujian variabel Gaya Kepemimpinan menunjukkan nilai thitung sebesar 4,784 > ttabel yaitu sebesar 2,030 dengan taraf signifikan 0,000. Taraf signifikan tersebut lebih kecil dari 0,005, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak Ho dan menerima Ha. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa "Gaya Kepemimpinan secara positif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan" diterima.

## PENUTUP

### 1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, analisis dan

pengujian hipotesis yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Tiga Satria Perkasa, maka dapat diperoleh kesimpulan gaya kepemimpinan secara positif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan tersebut ditunjukkan oleh temuan hasil analisis sebagai berikut :

- 1) Ada pengaruh dari gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan CV Tiga Satria Perkasa terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dengan signifikansi  $\alpha = 0,005$  dengan hasil uji t = 4,784 dan signifikansinya  $< 0,005$  ( $0,000 < 0,05$ ), artinya hipotesis dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan secara positif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Tiga Satria Perkasa.
- 2) Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Apabila Gaya kepemimpinan kepada karyawan lebih ditingkatkan, maka kinerja karyawan akan meningkat pula, begitu juga sebaliknya apabila kepemimpinan yang diberikan kepada karyawan rendah maka kinerja karyawan akan menurun.
- 3) Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Apabila kepuasan kerja yang diberikan tinggi, maka kinerja karyawan akan meningkat. Begitu pula sebaliknya apabila kepuasan kerja yang diberikan kepada karyawan rendah, maka kinerja karyawan akan menurun karena tidak tercipta kepuasan kerja pada karyawan.

### 2. Saran-Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, maka penulis ingin menyampaikan saran yang kiranya bermanfaat yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada CV Tiga Satria Perkasa. Adapun saran yang diberikan bagi perusahaan adalah :

- 1) Kinerja karyawan akan meningkat apabila pimpinan memberikan ruang kepada bawahan untuk mengambil inisiatif dalam pengambilan keputusan.

- Sehingga karyawan akan terus termotivasi dan bekerja secara optimal. Dengan demikian kinerja karyawan akan meningkat apabila pemimpin mampu bekerjasama dengan baik terhadap bawahannya yaitu dengan memberi ruang bagi karyawannya untuk mengambil inisiatif dalam mengambil suatu keputusan meskipun masih dalam pengawasan pimpinan.
- 2) CV Tiga Satria Perkasa harus mampu mengembangkan dan mempertahankan kinerja karyawan yang sudah baik, hal ini agar segala target dan tujuan perusahaan mampu dicapai secara maksimal.
  - 3) CV Tiga Satria Perkasa harus mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang lebih efektif lagi agar kinerja karyawan terus meningkat, dan hubungan antara pimpinan dan bawahan juga harus lebih di optimalkan lagi demi tercapainya tujuan perusahaan dengan maksimal.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, S. 2012. *Leadership Ilmu dan Seni Kepemimpinan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- A. Sihotang, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, PT Pradnya Paramitha, Jakarta.
- Edy, Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Pernada Media Group.
- Gibson, M. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke dua. Jakarta: Erlangga.
- Hasan Alwi, dkk. 2005. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. (Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional Balai Pustaka.
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Bisnis Edisi 11*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi. Aksara.
- Husein, Umar. 2011. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Edisi Kedua. Jakarta :PT. Raja Grafindo Persada.
- Kartono, Kartini, 2008 : *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Moehariono. 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bandung : Ghalia Indonesia.
- Robbins, P. Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Sugiyono, 2001. *Metode Penelitian*, Bandung: CV Alfa Beta.
- Sugiono, 2002. *Metode Penelitian Administrasi R&D*, Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supriyanto, Achmad Sani. dan Masyhuri Machfudz. 2010. *Metodologi Riset: Manajemen Sumber daya Manusia*. Malang: UIN-Maliki Press.
- Veithzal, Z, Rivai, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*, Rajagrafindo persada, Bandung.
- Veithzal, Z, Rivai , dkk. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.