

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI BANK X CABANG Y**

**THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE ON EMPLOYEE
PERFORMANCE IN BANK X BRANCH Y**

Andi Tarlis

Muslich Al-Dinsaadi

Muhammad Dayyan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, IAIN Langsa

anditarlis@gmail.com

Abstract

The leadership attitude applied by managers in leading institutions in bank X has a huge influence on the success of these banking institutions in facing challenges that arise. This makes the leader of bank X plays a key role in formulating the company's strategy, so that its role will affect the company. The formulation of the problem in this study is whether the Bank X Branch Y Leadership Style Affects Employee Performance. How much Bank X Branch Y Leadership Style Affects Employee Performance. This research is a type of quantitative research. The method used in this study is a survey method, which is a method of collecting data by taking samples from the population and using a questionnaire as the main data collection instrument distributed by researchers. The results showed that the leadership style obtained a value of t count 4.792 (positive) that is influential and the calculated probability value $0.000 < 0.05$ probability determined, means significant. The R-Square Determination Coefficient value is 0.377 which means that 37.7% of the variation in value of employee performance is determined by the leadership style variable. While the rest ($100\% - 37.7\% = 62.3\%$) are other variables not included in the equation model.

Keywords: *Leadership Style and Employee Performance.*

Abstrak

Sikap kepemimpinan yang di terapkan manajer dalam memimpin lembaga di bank X mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam keberhasilan lembaga perbankan tersebut dalam menghadapi tantangan yang muncul. Hal ini menjadikan pemimpin bank X memegang peranan kunci dalam merumuskan strategi perusahaan, sehingga perannya akan mempengaruhi perusahaan tersebut. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah Gaya Kepemimpinan Bank X Cabang Y Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan. Seberapa besar Gaya Kepemimpinan Bank X Cabang Y Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey, yaitu metode pengumpulan data dengan mengambil sampel dari populasi dan menggunakan kuesioner sebagai instrument pengumpulan data utama yang disebarakan peneliti. Hasil penelitian menunjukkan bahwa

Gaya kepemimpinan memperoleh nilai t_{hitung} 4,792 (positif) yaitu berpengaruh dan nilai probabilitas yang dihitung $0.000 < 0.05$ probabilitas yang ditetapkan, berarti signifikan. Nilai Koefisien Determinasi R-Square sebesar 0.377 yang berarti bahwa 37,7% variasi nilai dari kinerja karyawan ditentukan oleh variabel gaya kepemimpinan. Sedangkan sisanya ($100\% - 37,7\% = 62,3\%$) adalah variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model persamaan tersebut.

Kata kunci: *Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan.*

A. Pendahuluan

Era globalisasi seperti sekarang ini, persaingan kegiatan perusahaan yang terjadi semakin lama semakin tinggi, sehingga dengan kondisi seperti ini setiap perusahaan dituntut untuk melakukan perbaikan dan berbenah diri mengenai hal-hal yang terkait dalam setiap perusahaan dan juga perusahaan dituntut agar lebih peka dan responsive terhadap permasalahan-permasalahan yang ada agar terus bertahan dan berkembang. Usaha-usaha yang harus dilakukan agar tetap dapat bersaing dan memenangkan persaingan dan juga agar tetap dapat bertahan dan terus berkembang adalah dengan cara memperbaiki, mengelola dan memanfaatkan sumber daya yang ada di perusahaan, khususnya sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting bagi perusahaan, karena hampir seluruh kegiatan operasional perusahaan dijalankan oleh manusia. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perusahaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa) (Sutrisno, 2014, hlm. 3). Menurut Hadari Nawawi dalam Sunyoto sumber daya manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya (Suntoyo, 2012, hlm. 3).

Agar manajemen perusahaan berjalan dengan baik, maka perusahaan harus memiliki karyawan yang bermutu, berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan semakin meningkat dan tujuan perusahaan akan tercapai. Menurut (Edy Sutrisno, 2011, hlm. 192) kinerja adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Menurut Windy Dyah Indryani kinerja adalah hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai tanggungjawab yang diberikan organisasi (Indryani, 2016, hlm. 1-20).

Kinerja karyawan berkaitan dengan kualitas dan kuantitas suatu pekerjaan yang dilakukan karyawan atau bawahan serta yang berkaitan dengan kondisi suatu bawahan atau karyawan pada organisasi atau perusahaan tertentu. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi atau perusahaan dan mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Setiap organisasi atau perusahaan pastinya menginginkan para karyawannya memiliki kinerja yang baik agar proses pencapaian tujuan perusahaan berjalan dengan lancar. Dalam mewujudkan kinerja karyawan yang diinginkan, terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah kepemimpinan pada perusahaan tersebut.

Kepemimpinan adalah kekuasaan pemimpin untuk mengajak, mempengaruhi dan menggerakkan orang lain guna melaksanakan sesuatu demi pencapaian satu tujuan tertentu. Menurut Kartono kepemimpinan adalah kekuasaan pemimpin untuk mengajak, mempengaruhi dan menggerakkan orang lain guna melaksanakan sesuatu demi pencapaian satu tujuan tertentu (Kartono, 2005, hlm. 20). Sedangkan menurut Robbins di dalam buku Sitti Patimah yang berjudul *Manajemen Kepemimpinan Islam*, kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan (Patimah, 2015, hlm. 15).

Kepemimpinan mempunyai peranan yang sangat penting dan sentral dalam kehidupan organisasi atau perusahaan. Seorang pemimpin harus mampu menyamakan persepsi, visi dan misi para anggotanya. Untuk mencapai tujuan bersama, sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi atau perusahaan tersebut perlu membina dan mengangun suatu kebersamaan dengan mengikuti arahan dari pemimpinnya. Dengan arahan tersebut semua perbedaan yang ada di dalam diri para anggota akan dipertemukan untuk digerakkan ke arah yang sama.

Salah satu tantangan yang cukup berat yang sering harus dihadapi oleh pemimpin adalah bagaimana ia dapat menggerakkan para bawahannya agar senantiasa mau dan bersedia mengerahkan kemampuan terbaiknya untuk kepentingan kelompok dan organisasi. Sering kali ditemukan adanya pemimpin yang menggunakan kekuasaannya secara mutlak dengan memerintahkan para

bawahannya tanpa memerhatikan keadaan para bawahannya. Hal ini jelas akan menimbulkan suatu hubungan yang tidak harmonis dalam organisasi.

Ketidak harmonisan di dalam suatu organisasi harus segera diatasi dan diperbaiki, karena jika di biarkan begitu saja maka akan menyebabkan kehancuran organisasi atau perusahaan. Untuk mengatasi permasalahan seperti itu seorang pemimpin harus fleksibel dalam memahami segala potensi yang dimiliki oleh setiap individu dan berbagai masalah yang di hadapi oleh mereka, seorang pemimpin harus bersedia untuk mendengarkan keluh kesah dari bawahan. Dengan melakukan pendekatan, pemimpin tersebut dapat menerapkan segala peraturan dan kebijakan organisasi serta dapat melimpahkan tugas dan tanggung jawab dengan tepat.

Perkembangan bank syariah di Indonesia ditandai dengan disetujuinya Undang-Undang No.10 Tahun 1998 (Antonio, 2016, hlm. 26). Undang-undang tersebut memberi petunjuk dan arahan bagi bank-bank konvensional untuk membuat cabang syariah atau bahkan mengkonversikan diri secara total menjadi bank syariah. Dengan disetujuinya undang-undang tersebut perkembangan bank syariah semakin pesat dan terus menunjukkan eksistensinya di pasar perbankan. Sebagian bank tersebut ingin menjajaki untuk membuka divisi atau cabang syariah dalam institusinya. Sebagian lainnya bahkan berencana mengkonversikan diri sepenuhnya menjadi bank syariah, dan salah satu lembaga perbankan yang pertama sekali melakukan konversi adalah Bank X Cabang Y.

Bank X merupakan salah satu lembaga keuangan atau badan usaha milik daerah yang berdiri pada 6 Agustus 1973 berdasarkan surat keputusan Gubernur Kepala Daerah Istimewa Aceh No. 54/1973 memiliki tugas sebagai penggerak dan pendorong laju pembangunan daerah baik itu di bidang ekonomi, infrastruktur dan lainnya. Dalam pencapaian tujuannya, banyak unsur-unsur yang menjadi suatu hal yang sangat penting dan perlu di perhatikan secara seksama oleh bank X, salah satunya unsur kepemimpinan. Sikap kepemimpinan yang di terapkan manajer dalam memimpin lembaga di bank X mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam keberhasilan lembaga perbankan tersebut dalam menghadapi tantangan yang muncul. Hal ini menjadikan pemimpin bank X memegang peranan kunci dalam merumuskan strategi perusahaan, sehingga perannya akan mempengaruhi perusahaan tersebut.

Semua usaha dalam mencapai tujuan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik apabila sumber daya manusia yang berada di dalamnya tidak merasa nyaman ketika bekerja, dan suatu perusahaan tidak akan berhasil dalam mencapai tujuannya apabila tidak adanya dukungan dari pihak pimpinan perusahaan sebagai pegerak utama dalam organisasi.

Penelitian ini dilakukan dikarenakan Bank X Cabang Y memiliki kinerja yang sangat baik dan bagus baik itu dari segi pelayanan dan hal lainnya. Hal ini berdasarkan dari hasil pengamatan yg dilakukan dengan wawancara oleh peneliti dengan beberapa orang nasabah, Mereka mengatakan bahwasanya Bank X memiliki pelayanan yang sangat baik dan cepat, karyawan di sana juga sangat ramah, komunikatif, dan responsif sehingga membuat para nasabah nyaman untuk menjadi nasabah di sana. Hal ini juga sejalan apa yang dirasakan dan di lihat oleh peneliti sendiri, maka oleh karena itu kepuasan nasabah yang timbul dikarenakan kinerja yang baik yang di lakukan oleh karyawan Bank X Cabang Y dan apakah hal ini di pengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan apakah besar pengaruhnya gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan itu sendiri.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang dilakukan dengan cara menggambarkan variabel bebas yakni gaya kepemimpinan beserta variabel terikat yakni kinerja karyawan dan membuktikan pengaruh dari variabel bebas ke dalam variabel terikat melalui pengujian hipotesis. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey, yaitu metode pengumpulan data dengan mengambil sampel dari populasi dan menggunakan kuesioner dan wawancara sebagai instrument pengumpulan data utama yang disebarkan peneliti (Sugiyono, 2013, hlm. 6).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan Bank X Cabang Y yang berjumlah 60 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik *proporsional random sampling* yaitu untuk menentukan jumlah sampel yang mewakili populasi, dalam penelitian digunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N(\alpha)^2 + 1}$$

$$n = \frac{60}{60(0,1)^2 + 1}$$

$$n = \frac{60}{1,6} = 37,5 \approx 40$$

Maka jumlah sampel penelitian (n) yang diambil adalah sebanyak 40 orang. Data yang digunakan di dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari lapangan yaitu melalui pertanyaan (*kuisisioner*) yang diberikan kepada responden. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari buku, skripsi, jurnal, tesis, masalah-masalah atau literatur yang bersifat melengkapi data primer atau data yang diperoleh melalui dari penelitian orang lain.

Teknik pengumpulan data di dalam penelitian ini di lakukan dengan cara kuisisioner (angket). Hasil kuisisioner yang terkumpul, kemudian dijadikan bahan untuk dianalisa secara kuantitatif. Pengukuran dari pertanyaan/ pernyataan kuisisioner yang telah dijawab oleh responden menggunakan skala likert. Skala likert berhubungan dengan pernyataan tentang sikap seseorang terhadap sesuatu. Dalam hal ini responden menanggapi lima alternatif jawaban yaitu, Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS) terhadap pernyataan-pernyataan mengenai item pada variabel bebas (X) yaitu gaya kepemimpinan dan Variabel terikat (Y) kinerja karyawan.

Metode analisis yang digunakan di dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik. Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah model regresi linier sederhana, yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + e$$

Dimana :

- Y = Kinerja Karyawan
- X = Gaya Kepemimpinan
- a = Konstanta
- b = Koefisien regresi.
- e = Error

Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila variabel independen mengalami kenaikan atau

penurunan (Tim Dosen Ekonometrika, 2015, hlm. 6-7). Pengujian hipotesis atas regresi digunakan dengan alat analisis Pengujian Regresi secara Parsial (Uji t) dan korelasi digunakan koefisien Determinasi (R).

C. Pembahasan

1. Uji Validitas Data

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui bahwa setiap pernyataan yang diajukan kepada responden telah dinyatakan valid atau tidak. Dengan ketentuan probabilitas yang dihitung < probabilitas yang ditetapkan sebesar 0.05 (Sig. 2-tailed <math>< \alpha_{0.0}</math>) (Juliandi, 2013, hlm. 141-145).

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	Pernyataan 1	0.707 (positif)	0,000<0,05	Valid
	Pernyataan 2	0.755 (positif)	0,000<0,05	Valid
	Pernyataan 3	0.736 (positif)	0,000<0,05	Valid
	Pernyataan 4	0.767 (positif)	0,000<0,05	Valid
	Pernyataan 5	0.790 (positif)	0,000<0,05	Valid
(X)	Pernyataan 1	0.590 (positif)	0,000<0,05	Valid
	Pernyataan 2	0.776 (positif)	0,000<0,05	Valid
	Pernyataan 3	0.623 (positif)	0,000<0,05	Valid
	Pernyataan 4	0.531 (positif)	0,000<0,05	Valid
	Pernyataan 5	0.691 (positif)	0,000<0,05	Valid
	Pernyataan 6	0.713 (positif)	0,000<0,05	Valid
Kinerja Karyawan (Y)				

Sumber : Data primer diolah, 2019

Pada tabel 1 menunjukkan bahwa semua butir pernyataan yang diperoleh dengan seluruh nilai korelasi adalah positif, dan probabilitas yang dihitung < dari

probabilitas yang ditetapkan sebesar 0.05, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan pada instrumen variabel gaya kepemimpinan (X) dan Kinerja karyawan (Y) dapat dinyatakan layak sebagai instrumen untuk mengukur penelitian ini.

1. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas untuk mengukur suatu instrumen dari suatu pernyataan terhadap jawaban responden. Jika pengukuran hasil jawaban responden konsisten dan terpercaya maka dapat dikatakan reliabel. Dengan nilai koefisien reliabilitas (Cronbach's Alpha) > 0.6 (Standar Alpha) (Juliandi, 2013, hlm. 146-148).

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Alpha Standar	Ket.
Gaya Kepemimpinan (X)	0.855	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.624	0,6	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2019

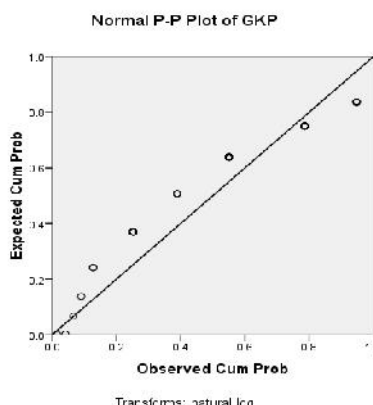
Pada tabel 2 menunjukkan bahwa nilai koefisien reliabilitas (cronbach alpha) pada variabel gaya kepemimpinan (X) sebesar 0.805 > 0,6 nilai (standar alpha), dan Variabel Kinerja Karyawan (Y) 0.624 > 0,6 nilai (standar alpha). Maka kesimpulan dari tabel diatas adalah semua instrumen variabel yang diuji tersebut dinyatakan reliabel atau terpercaya untuk dilanjutkan pengujian selanjutnya.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan menguji dalam sebuah model regresi, variabel dependen (Y) dan independen (X) memiliki distribusi yang normal, dengan cara melihat grafik normal P-P Plot untuk mendeteksi normalitas data (Santoso, 2000, hlm. 214).

Gambar 1 Grafik Normal P-P Plot



Sumber : Data primer diolah, 2018

Pada Gambar 1 Grafik Normal P-P Plot menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolineritas

Uji multikolineritas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan yang berarti antara masing-masing variabel bebas dalam model regresi dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor/VIF*), yang tidak melebihi 4 atau 5.

**Tabel 3
Hasil Uji Multikolineritas
Coefficients^a**

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
1,000	1,000

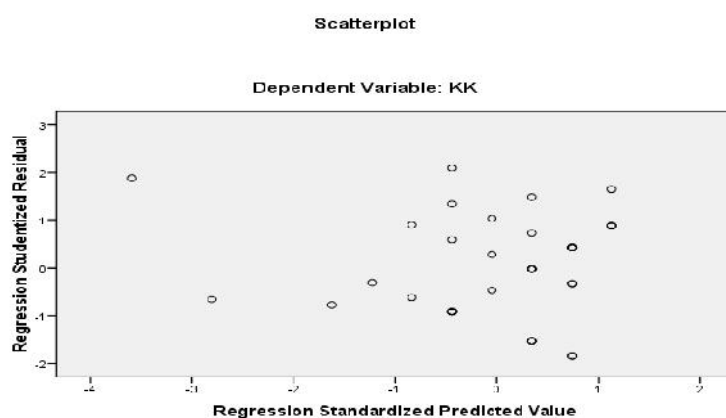
a. Dependent Variable: y
Sumber : Data primer diolah, 2019

Pada Tabel 4.10 menunjukkan bahwa nilai VIF pada model variabel gaya kepemimpinan (1,000) hal ini membuktikan tidak terjadi multikolineritas dalam variabel independen ini karena nilai VIF (*Variance Inflasi Factor*) tidak melebihi 4 atau 5.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika suatu pola seperti titik-titik (poin-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (point-point) menyebar dibawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas (Santoso, 2000, hlm. 171).

Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedasitas



Sumber : Data primer diolah, 2019

Pada Gambar 2 menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola apapun yang jelas/teratur, serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi ini.

3. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan secara linier antara dua variabel yaitu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan (Tim Dosen Ekonometrika, 2015, hlm. 6-7).

Tabel 4 Hasil Analisis Regresi Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.085	1.805		7.249	.000
	Gaya Kepemimpinan	.407	.085	.614	4.792	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber : data primer di olah, 2019

Berdasarkan pada Tabel 4 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 4,085 + 0,407 (X)$$

1. Nilai a atau konstanta sebesar 4,085 adalah kinerja karyawan yang tidak dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan.
2. Koefisien Regresi X sebesar 0,0407 dan bertanda positif apabila gaya kepemimpinan ditingkatkan satu satuan maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,407.

4. Uji Hipotesis

1. Uji t (parsial)

Uji t dilakukan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen (X) secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Y) yang berarti berpengaruh signifikan jika nilai probabilitas yang dihitung > 0,05 (signifikansi yang ditetapkan) (Kuncoro, 2009, hlm. 238).

Tabel 5. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.085	1.805		7.249	.000
	Gaya Kepemimpinan	.407	.085	.614	4.792	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber : data primer di olah, 2019

Berdasarkan Tabel 5 dapat disimpulkan bahwa akan menjawab perumusan hipotesis dalam penelitian skripsi ini, yaitu sebagai berikut:

Ha : Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Ho : Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil pengujian secara parsial bahwa gaya kepemimpinan memperoleh nilai t_h sebesar 4,792 (positif) yaitu berpengaruh dan nilai probabilitas yang dihitung $0.000 < 0.05$ probabilitas yang ditetapkan, berarti signifikan. Maka variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), menerima Ha dan menolak dapat disimpulkan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

5. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (minat investasi) (Kuncoro, 2009, hlm. 240).

Tabel 6 Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.614 ^a	.377	.360	1.34794	1.208

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pada Tabel 6 menunjukkan nilai R-Square sebesar 0.377 yang berarti bahwa 37,7% variasi nilai dari kinerja karyawan ditentukan oleh variabel gaya kepemimpinan. Sedangkan sisanya ($100\% - 37,7\% = 62,3\%$) adalah variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model persamaan tersebut.

6. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian secara parsial menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memperoleh nilai t_{hitung} 4,792 (positif) yaitu berpengaruh dan nilai probabilitas yang dihitung $0.000 < 0.05$ probabilitas yang ditetapkan, berarti signifikan. Maka variabel gaya kepemimpinan (X) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), menerima Ha dan menolak Ho dapat disimpulkan

bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian Agus Jamaludin Hasil analisa regresi linier sederhana yaitu $a = 18,28$ dan $b = 0,43$. Dari hasil analisa regresi linier sederhana didapatkan persamaan $Y = 18,28 + 0,43 X$, dimana naik turunnya nilai Y sangat dipengaruhi oleh besarnya nilai X. Hasil analisa koefisien korelasi product moment (r) dari perhitungan statisti didapatkan $r = 0,56$ yang artinya bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Kaho Indahcitra Garment itu positif dan kuat.

Hasil Koefisien Determinasi (KD) sebesar 31,36 % artinya dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 31,36 %, sisanya 68,64 % dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini. Dalam pengujian hipotesa penelitian didapatkan nilai r hitung sebesar 2,866 lebih besar dari t tabel 2,101 dengan tingkat kesalahan 5% (0,05) ini berarti bahwa menurut ketentuan uji hipotesis hasil yang demikian adalah H_a diterima dan H_0 ditolak (Jamaludin, 2016).

D. Kesimpulan

Gaya kepemimpinan memperoleh nilai t_{hitung} 4,792 (positif) yaitu berpengaruh dan nilai probabilitas yang dihitung $0,000 < 0,05$ probabilitas yang ditetapkan, berarti signifikan. Nilai Koefisien Determinasi R-Square sebesar 0.377 yang berarti bahwa 37,7% variasi nilai dari kinerja karyawan ditentukan oleh variabel gaya kepemimpinan. Sedangkan sisanya ($100\% - 37,7\% = 62,3\%$) adalah variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model persamaan tersebut.

Daftar Pustaka

- Antonio, Muhammad Syafi'i. 2016. *Bank Syariah Dari Teori Ke Praktik*, Jakarta: Gema Insani Press.
- Indryani, Windy Dyah. 2016. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan", *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Vol. 5 No. 9, September 2016.
- Jamaludin, Agus. 2016. Pengaruh gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja karyawan Indah Citra Garmen Jakarta, Jakarta: Skripsi Universitas Indraprasta PGRI.
- Juliandi, Azuar dan Irfan. 2013. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Medan: Perdana Mulya Saran.
- Kartono, Kartini. 2005. *Pemimpin dan Kepemimpinan – Apakah Kepemimpinan Abnormal itu* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kuncoro, Mudrajad. 2009. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*, Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.
- Patimah, Siti. 2015. *Manajemen Kepemimpinan Islam Aplikasinya dalam Organisasi Pendidikan* (Bandung: Alfabeta).
- Santoso, Singgih. 2000. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik* Jakarta : PT. Elex Media Komputindo.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D Cet. Ke-19*, Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Caps.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Budaya Organisasi*, Jakarta : Kencana.
- Sutristno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Kencana.
- Tim Dosen Ekonometrika dan Tim Asisten Praktikum. 2015. *Buku Pedoman Praktikum Ekonometrika*, Malang: Universitas Brawijaya.