

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA KARYAWAN TETAP SERVICE CENTER PANASONIC SURABAYA)

Ferry Hardian
Kusdi Rahardjo
Moch. Soe'oad Hakam
Fakultas Ilmu Administrasi
Universitas Brawijaya
Malang
hardian.ferry19@gmail.com

Abstrak

Penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan” yang dilakukan pada karyawan tetap Service Center Panasonic Surabaya ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Jenis penelitian ini yaitu *explanatory research*, alat pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada seluruh karyawan tetap Service Center Panasonic Surabaya yang berjumlah 48 orang responden. Analisis data yang dipakai adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 18 for Windows. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial variabel gaya kepemimpinan demokratis memiliki pengaruh yang paling signifikan terhadap kinerja karyawan dibandingkan variabel gaya kepemimpinan otoriter dan gaya kepemimpinan *Laissez-Faire*.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Kinerja Karyawan

Abstract

Research entitled “The Influence Leadership Style on Employee Performance” conducted on permanent employees at Service Center Panasonic Surabaya aims to explain at influence of leadership style partially on employee performance. The research method used is explanatory research, collecting data using questionnaires distributed to all permanent employees of Panasonic Service Center Surabaya which amounted to 48 respondents. Data analysis used in this research is descriptive analysis and multiple linear regression using SPSS 18 for windows. The results showed Democratic Leadership Style had the most significant effect on employee performance compared Authoritarian Leadership Style and Laissez-Faire Leadership Style.

Keywords: Leadership, Employee Performance

PENDAHULUAN

Manusia, merupakan salah satu sumber daya yang penting bagi perusahaan. Bahkan dapat dikatakan sebagai sumber daya yang terpenting karena mempunyai peran yang besar dalam setiap kegiatan perusahaan. Meskipun suatu perusahaan mempunyai sarana dan prasarana yang kurang memadai, tetapi jika memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, tentu perusahaan tersebut dapat bertahan bahkan memiliki kemungkinan tumbuh dan berkembang besar pada kemudian hari. Untuk dapat mencapai tujuan

tersebut tentu diperlukan kinerja yang tinggi dari sumber daya manusia di setiap perusahaan dengan pengelolaan yang baik.

Sumber daya manusia dapat digambarkan sebagai individu-individu yang bertugas dalam perusahaan dengan berbagai macam kepribadian, sikap, tujuan, dan motivasi yang berbeda-beda. Perlu adanya suatu pengelolaan dari perusahaan sehingga perusahaan dapat melihat potensi yang ada di dalam individu yang pada akhirnya dapat memberikan keunggulan kompetitif bagi perusahaan. Disamping itu dengan pengelolaan yang baik, maka tiap sumber daya

manusia dapat memahami maksud dan tujuan perusahaan, sehingga mereka terdorong untuk bekerja lebih baik.

Selain pengelolaan yang baik, tiap perusahaan juga memerlukan kepemimpinan yang dapat menyampaikan dan menggambarkan dengan baik tujuan perusahaan. Pemimpin yang baik akan dapat menimbulkan kesadaran dari karyawan untuk memenuhi harapan sang pemimpin. Seorang pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kinerja seorang karyawan. Untuk itu kepemimpinan yang baik dapat memotivasi karyawan untuk dapat mengeluarkan seluruh potensi yang ada dan pada akhirnya mampu memberi hasil yang optimal bagi perusahaan.

Kinerja secara umum bermakna sebagai suatu hasil dicapai dengan kemampuan karyawan itu sendiri. Tentu tidak mudah untuk mencapai kinerja sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Berbagai macam faktor mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Tidak hanya dari karyawan itu sendiri, tetapi juga faktor yang berasal dari perusahaan, seperti sarana pendukung dan iklim kerja pada perusahaan itu sendiri. Kewajiban perusahaan adalah menjaga tingkat kinerja yang ada, serta meningkatkan bila hal tersebut memungkinkan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa untuk mendapatkan keunggulan dari sumber daya manusianya, yang berarti juga keunggulan bagi perusahaan, maka perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja karyawan yang dimilikinya. Dan seorang pemimpin mempunyai peran penting untuk tetap menjaga keseimbangan antara tujuan karyawan dan tujuan perusahaan.

Panasonic adalah perusahaan elektronik yang sudah terkenal di dunia. Upaya untuk memasarkan produknya di Indonesia dilaksanakan dengan bekerja sama dengan Moh. Gobel yang telah mempunyai produk radio transistor. Dari awal mula itulah telah hadir berbagai produk yang berkualitas dan telah mendapat kepercayaan dari masyarakat. Berbagai macam produk yang dihasilkan seperti TV, LCD, AC, mesin cuci, lampu, senter, dan lainnya.

Meskipun memproduksi produk yang berkualitas, tetap saja suatu produk dapat rusak karena cacat produksi atau salahnya pemakaian dari konsumen. Dari sekian banyaknya produk yang dibeli oleh konsumen tentu tidak sedikit pula barang yang harus diservice secara rutin atau diperbaiki karena rusak. Oleh karena itu tiap karyawan diharapkan mampu bekerja sama untuk memperbaiki barang yang telah rusak secara cepat

dan tepat. Selain itu pemimpin harus bisa memotivasi karyawan untuk bekerja secara optimal memenuhi target yang ada, sehingga barang yang diservis tidak sampai menumpuk yang pada akhirnya secara tidak langsung dapat berpengaruh pada nama baik perusahaan. Hal tersebut dapat terjadi ketika pemimpin mampu memberikan arahan dan motivasi yang tepat sehingga karyawan mampu bekerja dengan optimal sesuai keinginan pemimpin.

Panasonic telah mengantisipasi hal-hal yang dapat mempengaruhi tersendatnya servis yang dilakukan oleh konsumen. Mulai dari tersedianya suku cadang elektronik, memperbanyak tempat-tempat servis, hingga melakukan pelatihan terhadap sumber daya manusia yang dimilikinya. Sehingga kita hampir tidak pernah mendengar keluhan konsumen Panasonic tentang lamanya waktu pengerjaan ketika mereka menserviskan barang-barangnya. Hal tersebut dapat terjadi karena setiap produk yang diservis dapat diselesaikan dengan tepat waktu.

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi gaya kepemimpinan yang dominan di Service Center Panasonic Surabaya dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan tetap di Service Center Panasonic Surabaya.

TINJAUAN TEORI

Kepemimpinan

Stoner (1996:234) berpendapat kepemimpinan adalah suatu proses pengarahan dan pemberian pengaruh terhadap kegiatan-kegiatan dari sekelompok anggota yang saling berhubungan tugasnya. Sedangkan menurut Terry (2000:13), kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan.

Seorang pemimpin organisasi dapat melakukan berbagai cara dalam kegiatan mempengaruhi atau memberi motivasi orang lain atau bawahan agar melakukan tindakan-tindakan yang selalu terarah terhadap pencapaian tujuan organisasi. Cara ini mencerminkan sikap dan pandangan pemimpin terhadap orang yang dipimpinya, dan merupakan gambaran gaya kepemimpinannya. Adapun tiga macam gaya kepemimpinan (Timpe, 2002:117-152) adalah sebagai berikut:

a. Otoriter

Gaya otoriter adalah gaya kepemimpinan yang bersifat terpusat pada pemimpin (sentralistik) sebagai satu-satunya penentu, penguasa, dan pengendali anggota perusahaan dan kegiatannya dalam usaha mencapai tujuan perusahaan.

b. Demokratis

Pada kepemimpinan demokratis ini, manusia ditempatkan sebagai faktor terpenting dalam kepemimpinan yang dilakukan berdasarkan dan mengutamakan orientasi pada hubungan dengan karyawan.

c. *Laissez-Faire* atau *Free-Rein*

Gaya kepemimpinan ini pada dasarnya berpandangan bahwa anggota organisasi atau karyawan mampu mandiri dalam membuat keputusan atau mampu mengurus dirinya masing-masing.

Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Menurut Mangkunegara (2011:67) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Darmawan (2013:177) menyebutkan bahwa kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang secara kualitas dan kuantitas harus dipantau secara terus menerus perkembangannya, pemantauan akan memberikan informasi apakah kinerja karyawan telah sesuai dengan harapan organisasi.

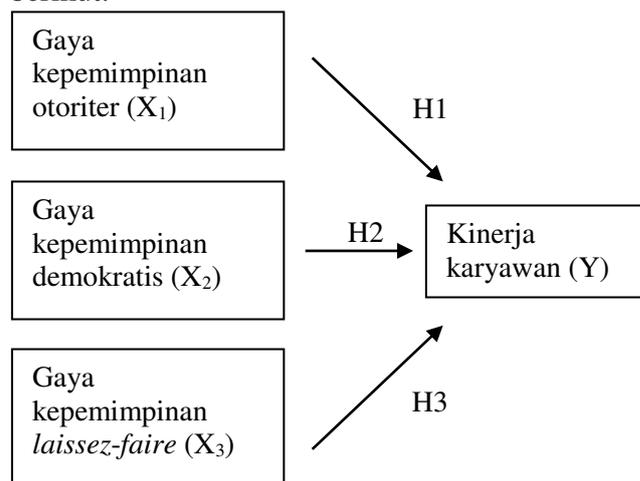
Hasibuan (2002:95) menyebutkan bahwa prestasi kerja dipengaruhi atau dapat dinilai dari beberapa faktor-faktor. Beberapa faktor-faktor tersebut adalah kesetiaan, kedisiplinan, kreativitas, kerja sama, kepemimpinan, prakarsa, dan tanggung jawab.

Penilaian kinerja dapat digunakan untuk mengetahui seberapa produktif seorang karyawan dan berkinerja yang sama atau lebih baik dimasa mendatang. Menurut Dernandin dan Russel dalam Darmawan (2013:192) ada enam kriteria primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan. Keenam kriteria tersebut adalah *quality*, *quantity*, *timeliness*, *cost effectiveness*, *need for supervision*, dan *interpersonal impact*.

HIPOTESIS

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan. Model penelitian yang

digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1: Model Penelitian

Berdasarkan dari model penelitian seperti gambar di atas, ada 3 hipotesis yang dihasilkan, antara lain yaitu:

Hipotesis 1 (H1): Diduga ada pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan Otoriter (X₁) dengan Kinerja Karyawan (Y) di Service Center Panasonic Surabaya.

Hipotesis 2 (H2): Diduga ada pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan Demokratis (X₂) dengan Kinerja Karyawan (Y) di Service Center Panasonic Surabaya.

Hipotesis 3 (H3): Diduga ada pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan *Laissez-Faire* (X₃) dengan Kinerja Karyawan (Y) di Service Center Panasonic Surabaya.

METODE PENELITIAN

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, maka jenis penelitian ini dapat digolongkan sebagai penelitian penjelasan atau eksplanatori. Populasi pada penelitian ini adalah semua karyawan yang berstatus tetap yang bekerja di Service Center Panasonic Surabaya dengan jumlah 48 karyawan tetap dan teknik pengambilan sampel yang dipakai dalam penelitian ini adalah sampel jenuh yaitu menentukan sampel dengan semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Pemilihan teknik tersebut dikarenakan jumlah populasi yang kecil dan kurang dari 100 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Perhitungan Uji Parsial / *t test*

a. Hipotesis 1 (Variabel X_1 (Gaya Kepemimpinan Otoriter) terhadap Y (Kinerja Karyawan))

Pengujian hipotesis pada koefisien regresi variabel X_1 (Gaya Kepemimpinan Otoriter) dapat dituliskan seperti tabel dibawah ini:

Tabel 1 Uji Hipotesis Koefisien Regresi Variabel X_1 (Gaya Kepemimpinan Otoriter)

Hipotesis	Nilai	Keputusan
$H_0 : \beta_1 = 0$ $H_1 : \beta_1 \neq 0$ $\alpha = 0.05$	$t = 0.416$ $sig = 0.679$ $t_{tabel} = 2.013$	Terima H_0

Variabel X_1 (Gaya Kepemimpinan Otoriter) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.049 dan diperoleh nilai statistik uji t sebesar 0.416 dengan signifikansi sebesar 0.679. Nilai statistik uji t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($0.416 < 2.013$) dan juga *signifikan* lebih besar dari $\alpha = 0.05$. Pengujian ini menunjukkan H_0 diterima yang dapat disimpulkan variabel X_1 (Gaya Kepemimpinan Otoriter) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan).

b. Hipotesis 2 (Variabel X_2 (Gaya Kepemimpinan Demokratis) terhadap Y (Kinerja Karyawan))

Pengujian hipotesis koefisien regresi variabel X_2 (Gaya Kepemimpinan Demokratis) dapat dituliskan seperti tabel dibawah ini:

Tabel 2 Uji Hipotesis Koefisien Regresi Variabel X_2 (Gaya Kepemimpinan Demokratis)

Hipotesis	Nilai	Keputusan
$H_0 : \beta_2 = 0$ $H_1 : \beta_2 \neq 0$ $\alpha = 0.05$	$t = 2.651$ $sig = 0.011$ $t_{tabel} = 2.013$	Tolak H_0

Variabel X_2 (Gaya Kepemimpinan Demokratis) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.392 dan diperoleh nilai statistik uji t sebesar 2.651 dengan signifikansi sebesar 0.011. Nilai statistik uji t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2.651 > 2.013$) dan juga *signifikan* lebih kecil dari $\alpha = 0.05$. Pengujian ini menunjukkan H_0 ditolak yang

dapat disimpulkan variabel X_2 (Gaya Kepemimpinan Demokratis) berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan).

c. Hipotesis 3 (Variabel X_3 (Gaya Kepemimpinan *Laissez-Faire*) terhadap Y (Kinerja Karyawan))

Pengujian hipotesis pada koefisien regresi variabel X_3 (Gaya Kepemimpinan *Laissez-Faire*) dapat dituliskan seperti tabel dibawah ini:

Tabel 3 Uji Hipotesis Koefisien Regresi Variabel X_3 (Gaya Kepemimpinan *Laissez-Faire*)

Hipotesis	Nilai	Keputusan
$H_0 : \beta_2 = 0$ $H_1 : \beta_2 \neq 0$ $\alpha = 0.05$	$t = 2.651$ $sig = 0.011$ $t_{tabel} = 2.013$	Tolak H_0

Variabel X_3 (Gaya Kepemimpinan *Laissez-Faire*) memiliki nilai koefisien regresi sebesar -0.296 dan diperoleh nilai statistik uji t sebesar -1.769 dengan signifikansi sebesar 0.084. Nilai statistik uji t_{hitung} lebih besar dari $-t_{tabel}$ ($-1.769 > -2.013$) dan juga *signifikan* lebih besar dari $\alpha = 0.05$. Pengujian ini menunjukkan H_0 diterima yang dapat disimpulkan variabel X_3 (Gaya Kepemimpinan *Laissez-Faire*) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan).

Uji Dominan

Dalam menentukan variabel independen mana yang memiliki pengaruh paling besar terhadap Y , dapat dilakukan dengan cara membandingkan koefisien regresi (β) antara variabel yang satu dengan variabel yang lain. Variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap Y adalah variabel yang memiliki nilai koefisien regresi yang paling besar.

Untuk membandingkan koefisien regresi masing-masing variabel independen, dapat disajikan tabel peringkat seperti tabel dibawah ini:

Tabel 4 Uji Hipotesis Koefisien Regresi Variabel X_2

Peringkat	Variabel	BETA	Pengaruh
1	X ₂ (Gaya Demokratis)	0.369	Signifikan
2	X ₃ (Gaya <i>Laissez-Faire</i>)	-0.253	Tidak Signifikan
3	X ₁ (Gaya Otoriter)	0.055	Tidak Signifikan

Berdasarkan pada nilai-nilai tabel di atas, dapat dilihat bahwa variabel X₂ (Gaya Demokratis) saja yang memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap Y (Kinerja Karyawan). Variabel X₂ (Gaya Kepemimpinan Demokratis) merupakan variabel yang memiliki nilai koefisien terstandarisasi Beta paling besar, yaitu sebesar 0.369. Hal ini menunjukkan bahwa X₂ (Gaya Kepemimpinan Demokratis) adalah variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap Y (Kinerja Karyawan). Nilai koefisien yang dimiliki oleh variabel X₂ (Gaya Kepemimpinan Demokratis) bertanda positif yang bermakna jika terjadi peningkatan pada X₂ (Gaya Kepemimpinan Demokratis) maka terjadi peningkatan pula pada Y (Kinerja Karyawan) dan sebaliknya jika terjadi penurunan pada X₂ (Gaya Kepemimpinan Demokratis) maka terjadi penurunan pula pada Y (Kinerja Karyawan).

Pembahasan

a. Hasil Analisis Deskriptif

Dari uraian diatas, dapat diringkas dengan beberapa poin dari variabel Gaya Kepemimpinan Otoriter (X₁), Gaya Kepemimpinan Demokratis (X₂), Gaya Kepemimpinan *Laissez-Faire* (X₃), dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan dari kuisisioner yang telah dibagikan kepada karyawan tetap Service Center Panasonic Surabaya, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban pada pilihan tidak setuju dengan nilai rata-rata untuk variabel Gaya Kepemimpinan Otoriter (X₁) sebesar 2,67. Nilai tersebut masuk ke dalam kategori cukup, yang berarti karyawan menilai pemimpin mereka tidak terlalu menerapkan gaya kepemimpinan yang otoriter.
- 2) Berdasarkan dari kuisisioner yang telah dibagikan kepada karyawan tetap Service Center Panasonic Surabaya, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban pada pilihan setuju dengan nilai rata-rata untuk variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis (X₂) sebesar 4,07. Nilai tersebut masuk kategori tinggi, yang berarti karyawan menilai pemimpin mereka menerapkan gaya kepemimpinan demokratis.

- 3) Berdasarkan dari kuisisioner yang telah dibagikan kepada karyawan tetap Service Center Panasonic Surabaya, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban pada pilihan tidak setuju dengan nilai rata-rata untuk variabel Gaya Kepemimpinan *Laissez-Faire* (X₃) sebesar 2,4. Nilai tersebut masuk kategori rendah, yang berarti karyawan menilai pemimpin mereka bukan tipe pemimpin *Laissez-Faire*.
- 4) Berdasarkan dari kuisisioner yang telah dibagikan kepada karyawan tetap Service Center Panasonic Surabaya, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban pada pilihan tidak setuju dengan nilai rata-rata untuk variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 3,99. Nilai tersebut masuk kategori tinggi, yang berarti karyawan merasa mereka memiliki kinerja yang tinggi.

b. Hasil Analisis Inferensial

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan Otoriter (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel Gaya Kepemimpinan Otoriter (X₁) mempunyai hubungan positif tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dikarenakan karyawan merasa Gaya Kepemimpinan Otoriter (X₁) dengan beberapa indikator seperti sentralisasi keputusan, adanya pengawasan yang ketat, tidak adanya ruang untuk inisiatif, dan kondisi perusahaan yang selalu stabil dan statis masih belum diterapkan seluruhnya oleh pemimpin mereka, sehingga hal tersebut tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Timpe (Darmawan, 2013: 192) yang menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi. Dari pernyataan tersebut dapat dijelaskan bila seorang pemimpin menerapkan Gaya Kepemimpinan Otoriter (X₁) yang mengakibatkan suasana kerja yang tidak kondusif, maka kinerja karyawan pun akan ikut terpengaruhi.

2) Pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis (X_2) mempunyai hubungan positif dan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dikarenakan karyawan merasa Gaya Kepemimpinan Demokratis (X_2) dengan beberapa indikator seperti adanya kesempatan untuk berpartisipasi, kebebasan untuk menyampaikan ide dan gagasan, dan kebebasan untuk menyampaikan ide dan gagasan masih telah diterapkan oleh pemimpin mereka, sehingga hal tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Timpe (Darmawan, 2013: 192) yang menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi. Dari pernyataan tersebut dapat dijelaskan bila seorang pemimpin menerapkan Gaya Kepemimpinan Demokratis (X_2) yang mengakibatkan suasana kerja menjadi baik, maka kinerja karyawan akan ikut terpengaruh.

3) Pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan *Laissez-Faire* (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel Gaya Kepemimpinan *Laissez-Faire* (X_3) mempunyai hubungan negative dan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dikarenakan karyawan merasa Gaya Kepemimpinan *Laissez-Faire* (X_3) dengan beberapa indikator seperti sedikitnya kontak antara pemimpin dengan karyawan, pemberian kebebasan sepenuhnya kepada karyawan, dan kepemimpinan dijalankan tanpa memimpin atau tanpa berbuat sesuatu masih tidak diterapkan oleh pemimpin mereka, sehingga hal tersebut tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Nawawi (2003: 123) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan ini tidak berguna tetapi dapat menjadi efektif dalam kelompok profesional yang termotivasi tinggi. Hal tersebut sesuai dengan keadaan karyawan Service Center Panasonic Surabaya yang dapat dikatakan belum bisa menjadi kelompok profesional.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui variabel mana saja yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini, variabel bebas yang digunakan adalah Gaya Kepemimpinan Otoriter (X_1), Gaya Kepemimpinan Demokratis (X_2), dan Gaya Kepemimpinan *Laissez-Faire* (X_3), dan variabel terikat yang digunakan adalah Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan pada hasil uji didapatkan bahwa dari ketiga variabel tersebut, yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan adalah Gaya Kepemimpinan Demokratis (X_2). Sedangkan Gaya Kepemimpinan Otoriter (X_1) dan Gaya Kepemimpinan *Laissez-Faire* (X_3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil penelitian menunjukkan berdasarkan pada hasil uji t didapatkan bahwa variabel gaya kepemimpinan demokratis mempunyai nilai t hitung dan koefisien beta yang paling besar. Sehingga variabel gaya kepemimpinan demokratis mempunyai pengaruh yang paling kuat dibandingkan dengan variabel yang lainnya maka variabel gaya kepemimpinan demokratis mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dilakukan, maka saran yang dapat dilakukan adalah hendaknya perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan lebih menitikberatkan pada gaya kepemimpinan demokratis. Karena dari hasil penelitian yang telah dilakukan, variabel gaya kepemimpinan demokratis mempunyai pengaruh yang paling kuat terhadap kinerja karyawan.

Bagi penelitian selanjutnya yang akan menggunakan judul yang sama yaitu kinerja karyawan, diharapkan untuk memasukkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti variabel sistem manajemen atau variabel kebijakan personalia.

DAFTAR PUSTAKA

- Darmawan, Didit. 2013. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*, Cetakan Pertama. Surabaya: Pena Semesta.
- Hasibuan, Melayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kesepuluh. Bandung: PT. RemajaRosdakarya Offset.

- Stoner, James A.F. 1996. *Manajemen*. Edisi Kedua. Jilid 1. Jakarta: Erlangga.
- Terry, George R. 2000. *Prinsip-prinsip Manajemen*. Cetakan Keenam. Jakarta: Bumi Aksara.
- Timpe, A. Dale. 2002. *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia: Kepemimpinan*. Cetakan kelima. Jakarta: Elex Media Komputindo.