

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA GIANT VILA MELATI MAS SERPONG TANGERANG SELATAN

Pahrul Pahroji¹⁾ dan Rissa Hanny²⁾

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang

email: rissa.hanny@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to find out the leadership style and employee performance at Giant Villa Melati Mas Serpong, South Tangerang. This research uses associative methods with quantitative research types. The population in this study were all employees of Giant Villa Melati Mas Serpong Tangerang Selatan as many as 120 employees. The sample used in this study were 92 respondents. Data collection techniques by questionnaire, and data analysis techniques by using validity, reliability, simple linear regression analysis, correlation coefficient, determination coefficient, and t test. The results showed that there was a positive and significant influence of leadership style on employee performance at Giant Villa Melati Mas Serpong Tangerang. This can be proven from the simple linear regression equation $Y = 15.831 + 0.638x$ meaning that if the leadership style increases by one unit it will increase employee performance by 0.638 units. The t-value of $7.158 \geq t\text{-table } 1.986$ which received H_a , meaning that there is a positive and significant influence of leadership style on employee performance at Giant Villa Melati Mas Serpong, South Tangerang.

Keywords: Leadership Style , Employee Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan pada Giant Villa Melati Mas Serpong Tangerang Selatan. Penelitian ini menggunakan metode Asosiatif dengan jenis penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Giant Villa Melati Mas Serpong Tangerang Selatan sebanyak 120 karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 92 responden. Teknik pengumpulan data dengan cara kuesioner, dan teknik analisis data dengan cara uji validitas, reliabilitas, analisis regresi linier sederhana, koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji t hitung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Giant Villa Melati Mas Serpong Tangerang. Hal ini dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y = 15,831 + 0,638x$ artinya jika gaya kepemimpinan meningkat sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,638 satuan. Nilai t-hitung sebesar $7,158 \geq t\text{-tabel } 1,986$ yang menerima H_a , artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Giant Villa Melati Mas Serpong Tangerang Selatan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Dewasa ini era globalisasi ditandai dengan perubahan-perubahan pesat pada kondisi perekonomian secara keseluruhan, hal ini menimbulkan suatu tuntutan yang harus dipenuhi oleh para pelaku ekonomi maupun industri. Salah satunya ialah, bagaimana organisasi secara responsif menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi. Setiap organisasi dituntut untuk mampu berkompetisi agar dapat tetap bertahan dalam persaingan global. Strategi untuk selalu dapat berkompetisi adalah dengan cara

memperkuat kapasitas organisasi dan sumber daya manusia yang dimiliki. Akan tetapi masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen tergantung pada kualitas sumber daya manusia.

Dalam organisasi publik, bawahan bekerja selalu bergantung pada pimpinan. Bila pemimpin tidak memiliki kemampuan memimpin, maka tugas-tugas yang sangat kompleks tidak dapat dikerjakan dengan baik, sehingga organisasi tersebut akan kesulitan mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif, yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya atau anak buahnya. Jadi, seorang pemimpin akan diakui sebagai pemimpin apabila dapat memberi pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya kearah tujuan organisasi. Peran kepemimpinan yang sangat strategis dan penting bagi pencapaian visi, misi dan tujuan suatu organisasi, merupakan salah satu motif yang mendorong manusia untuk menyelidiki seluk-beluk yang terkait dengan kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain. Masing-masing gaya tersebut memiliki keunggulan dan kelemahan. Seorang pemimpin akan menggunakan gaya kepemimpinan sesuai dengan kemampuan dan kepribadiannya. Setiap pimpinan dalam memberikan perhatian untuk membina, menggerakkan dan mengarahkan semua potensi pegawai dilingkungannya memiliki pola yang berbeda-beda antara satu dengan dengan yang lainnya. Perbedaan itu disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang berdeda-beda pula dari setiap pemimpin. Kesesuaian antara gaya kepemimpinan, norma-norma dan kultur organisasi dipandang sebagai prasyarat kunci untuk kesuksesan tujuan perusahaan.

Menurut Robbins (2016:127) keberhasilan suatu organisasi dalam pencapaian tujuan melalui usaha menggerakkan orang lain dalam organisasi atau instalasi tidak terlepas dari kapasitas, peranan, perilaku, dan karakteristik seorang pimpinan. Seorang pemimpin yang cerdas dapat melahirkan pegawai yang cerdas pula. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk memberikan inspirasi dan memotivasi para pengikutnya untuk mencapai hasil-hasil yang lebih besar daripada yang direncanakan. Pemimpin yang baik akan mampu menularkan hal-hal positif kepada karyawan yang menjadi bawahannya dan memberikan dampak positif bagi pekerjaan mereka sehingga dapat melakukan pekerjaannya dengan baik.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Peningkatan kinerja pegawai dalam suatu organisasi sangat diperlukan agar tujuan yang diinginkan oleh organisasi dapat direalisasikan dengan baik. Kinerja suatu organisasi akan meningkat apabila terdapat kerjasama dan hubungan yang baik antara pimpinan dan pegawainya. Dengan meningkatkan kinerja pegawai akan meningkatkan kinerja perusahaan. Untuk itu pegawai sebaiknya diperlakukan sebagai partner kerja dan bukan sebagai pekerja semata.

Menurut Mangkunegara (2017:78) Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan tanggung jawabnya. Apabila kinerja karyawan baik

tingkat keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan semakin tinggi, begitu pula sebaliknya. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Hal ini menjadi tantangan bagi manajemen untuk melakukan upaya-upaya dalam peningkatan kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan pada Supermarket Giant Villa Melati Mas, karena Giant Villa Melati Mas merupakan ritel modern yang cukup besar dan ramai dikunjungi oleh konsumen. Model Giant Hypermarket yang dikelola PT. Hero supermarket Tbk, sebagai pusat berbelanja yang lengkap, nyaman, dan terjangkau diadaptasi dari Malaysia. Giant mampu bertahan di tengah persaingan usaha sejenis. Bahkan, Giant makin eksis dengan motto "Banyak pilihan, harga lebih murah".

Kinerja pegawai yang menurun akan menghambat pelaksanaan tujuan instansi karena pegawai kurang tekun menyelesaikan pekerjaannya sehingga pekerjaan menjadi tertunda dan tidak selesai pada waktu yang telah ditentukan. Hal tersebut akan sangat merugikan bagi instansi maupun pegawainya sendiri. Adanya kepemimpinan yang baik diharapkan kinerja pegawai dapat meningkat. Berdasarkan pada uraian latar belakang masalah di atas, penelitian ini diberikan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hero Supermarket Tbk Cabang Giant Villa Melati Mas Serpong Tangerang Selatan.

KAJIAN TEORI

Teori Manajemen

Manajemen mempunyai arti yang sangat luas. Manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif, dikatakan mengatur proses karena didalam manajemen terdapat beberapa tahapan untuk mencapai tujuan, yaitu antara lain perencanaan (*planning*), Pengorganisasian (*organizing*), Pengarahan (*directing*), dan pengawasan (*controlling*). Dikatakan seni karena manajemen merupakan salah satu cara atau alat untuk seorang manajer dalam mencapai tujuan. Dimana peenerapan dan penggunaannya tergantung pada masing-masing manajer yang mempunyai cara dan gaya tersendiri (Handoko, 2015, hal. 8). Manajemen didefinisikan sebagai proses pengaturan, pengurusan dan pengolaan dengan memanfaatkan orang lain dalam pengolaan sumber daya untuk pencapaian suatu tujuan (Nawawi, 2018, hal. 23).

Dalam bukunya Malayu S.P. Hasibuan (2017), Manajemen Sumber Daya Manusia berasal dari kata *to manage*, yang berarti mengatur, mengurus, atau mengelola. Pengaturan dilakukan melalui proses dan diatur berdasarkan urutan atau fungsi-fungsi manajemen. Ada beberapa definisi tentang manajemen pada umumnya, walaupun definisi itu banyak ragamnya tetapi pada pokoknya unsur-unsur yang ada didalamnya. Menurut Hasibuan (2017:2), manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai satu tujuan.

Menurut Sedarmayanti (2018:6), manajemen adalah seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengawasi kegiatan sumber daya manusia atau karyawan, dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

Gaya Kepemimpinan

Dalam beberapa pengertian organisasi ditegaskan adanya kepemimpinan yang merupakan salah satu faktor organisasi. Misalnya pendapat Davis, Ralph Currier (2005:272) menyatakan "*organization is any group of individual that is working toward some common and under leadership*". (Organisasi adalah salah satu kelompok orang yang sedang bekerja kearah tujuan bersama dibawah kepemimpinan). Menurut John Price Jones (2006:355) menyatakan "*In simple term. Organization is an united group of people working for common goal, under common leadership, and with the proper tools.*" (Organisasi adalah sekelompok yang bersatu padu bekerja untuk satu tujuan bersama, di bawah kepemimpinan bersama dan dengan alat-alat yang tepat).

Menurut Tohardi dikutip oleh Edy Sutrisno (2016:242) menyatakan bahwa jenis gaya kepemimpinan, yaitu:

1. Gaya Persuasif yaitu gaya memimpin dengan menggunakan pendekatan yang mengubah perasaan, pikiran atau dengan kata lain melakukan ajakan atau bujukan.
2. Gaya Refresif yaitu gaya kepemimpinan dengan cara memberikan tekanan-tekanan, ancaman-ancaman, sehingga bawahan merasa ketakutan.
3. Gaya Partisipatif yaitu gaya kepemimpinan dengan cara memberikan kesempatan kepada bawahan untuk itu secara aktif baik menata, spiritual, fisik maupun material dalam kiprahnya dalam perusahaan.
4. Gaya inovatif yaitu pemimpin yang selalu berusaha dengan keras untuk mewujudkan usaha-usaha pembaruan didalam segala bidang, baik bidang politik, ekonomi, sosial, budaya atau setiap produk terkait dengan kebutuhan manusia.
5. Gaya Investigasi yaitu gaya pemimpin yang selalu melakukan penelitian yang disertai dengan rasa penuh kecurigaan terhadap bawahannya menimbulkan yang menyebabkan kreatifitas, inovasi, serta insiatif dari bawahan kurang berkembang karena bawahan takut kesalahan-kesalahan.
6. Gaya Inspektif yaitu pemimpin yang suka melakukan acara-acara yang sifatnya protokoler, kepemimpinan dengan gaya inspektif menuntut penghormatan bawahan, atau pemimpin yang senang apabila dihormati.
7. Gaya Motivatif yaitu pemimpin yang dapat menyampaikan informasi mengenai ide-idenya, program-program dan kebijakan-kebijakan kepada bawahan dengan baik. Komunikasi tersebut membuat segala ide bawahan-bawahan dan kebijakan dipahami oleh bawahan.
8. Gaya Naratif yaitu pemimpin yang bergaya naratif merupakan pemimpin yang banyak bicara namun tidak disesuaikan dengan apa yang ia kerjakan, atau dengan kata lain pemimpin yang banyak bicara sedikit bekerja.
9. Gaya Edukatif yaitu pemimpin yang suka melakukan pengembangan bawahan dengan cara memberikan pendidikan dan keterampilan kepada bawahan, sehingga bawahan menjadi memiliki wawasan dan pengalamanyang lebih baik dari hari ke hari, sehingga seorang pemimpin yang

bergaya edukatif tidak akan pernah menghalangi bawahan ingin mengembangkan pendidikan dan keterampilan.

10. Gaya Restrogresif yaitu pemimpin yang tidak suka melihat maju, apalagi melebihi dirinya, untuk itu pemimpin yang bergaya restrogresif selalu menghalangi bawahan untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan. Sehingga dengan kata lain pemimpin yang bergaya restrogresif sangat senang melihat bawahan selalu terbelakang bodoh dan sebagainya.

Menurut Kartini Kartono (2008:34), indikator gaya kepemimpinan, meliputi:

1. Sifat, yaitu seorang pemimpin dapat sangat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilannya menjadi seorang pemimpin yang berhasil, serta ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin. Kemampuan pribadi yang dimaksud adalah kualitas seseorang dengan berbagai sifat perangai atau ciri-ciri didalamnya.
2. Kebiasaan, seseorang memiliki peranan utama dalam gaya kepemimpinan sebagai penentu pergerakan perilaku seorang pemimpin yang menggambarkan segala tindakan yang dilakukan sebagai pemimpin baik.
3. Temperamen, yaitu gaya perilaku seorang pemimpin dan cara khasnya dalam memberi tanggapan dalam berinteraksi dengan orang lain.
4. Watak, yaitu seorang pemimpin yang lebih subjektif dapat menjadi penentu bagi keunggulan seorang pemimpin dalam mempengaruhi keyakinan, ketekunan, daya tahan dan keberanian.
5. Kepribadian, yaitu seorang pemimpin menentukan keberhasilan yang ditentukan oleh sifat-sifat/karakteristik kepribadian yang dimilikinya.

Kinerja Karyawan

Helfert (dalam Veithzal Rivai, 2013:604), mendefinisikan kinerja "Suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki". Menurut A.A. Prabu Mangkunegara (2017:67), kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dapat digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau yang diproyeksikan, dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya.

Penilaian kinerja merupakan uraian sistematis tentang kelebihan atau kekuatan dan kelemahan yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang atau kelompok (Sedarmayati, 2018:261). Suatu penilaian dikatakan berhasil jika menghasilkan jawaban yang jujur dan sesuai dengan kenyataan yang ada dalam perusahaan, namun untuk menghasilkan penilaian yang berkualitas dibutuhkan tenaga penilaian yang berkualitas dan berpengalaman. Perusahaan dapat mengetahui seorang karyawan mampu meningkatkan kinerja atau tidak dapat dilakukan dengan penilaian kinerja. Persyaratan seseorang memiliki penilaian yang baik menurut Malayu S. P. Hasibuan (2017: 91) adalah, sebagai berikut:

1. Untuk mendapatkan penilaian yang jujur, adil, dan objektif maka penilaian haruslah dilakukan orang yang mengerti tentang faktor-faktor yang menjadi indikator penilaian.
2. Penilaian harus tegas dan hendaknya mendasarkan penilaiannya pada benar atau salah, baik atau buruknya terhadap unsur-unsur yang dinilai sehingga penilaiannya jujur, adil, dan objektif.
3. Penilaian harus mempunyai kewenangan formal supaya mereka dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.

Kinerja Karyawan menurut Sutrisno (2016:153) menjelaskan bahwa 2 (dua) faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain:

1. Faktor Disiplin Individu meliputi: (1) usaha yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas; dan (2) *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
2. Faktor Lingkungan merupakan fungsi gabungan dari 3 (tiga) faktor, yaitu: (1) kemampuan, perangai dan minat seorang pekerja; (2) kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja; dan (3) tingkat motivasi kerja. Walaupun setiap faktor memiliki kegunaan masing-masing bagi penentuan kinerja, tetapi pada dasarnya kombinasi ketiga faktor di atas sangat menentukan suatu kinerja dari setiap karyawan.

Menurut Dwi Sulisworo (2009:4) menguraikan 6 (enam) kategori ukuran kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Efektivitas yaitu karakteristik proses yang mengindikasikan derajat dimana keluaran proses sesuai dengan persyaratan (standar yang ditetapkan). Efektivitas akan menjawab apakah organisasi telah menyelenggarakan sesuatu yang benar (*doing the right things*).
2. Efisiensi yaitu karakteristik proses yang mengindikasikan derajat dimana proses berjalan dengan menggunakan pembiayaan sumber daya yang paling kecil untuk mencapai hasil yang diharapkan. Efisiensi memberikan jawaban bahwa organisasi telah dijalankan dengan benar (*doing things right?*)
3. Kualitas yaitu derajat dimana organisasi telah memenuhi persyaratan dan harapan karyawan dan seluruh elemen organisasi.
4. Waktu yaitu ukuran dimana satuan aktivitas dijalankan dengan benar pada waktu yang telah ditentukan. Kriteria ini pada umumnya berdasar pada persyaratan dari karyawan dan seluruh elemen organisasi.
5. Produktivitas yaitu nilai tambah yang dihasilkan dari proses kinerja terhadap sumber daya yang digunakan.
6. *Safety* yaitu ukuran keseluruhan kesehatan organisasi dan lingkungan kerja bagi karyawan dan seluruh elemen organisasi.

Menurut A.A. Prabu Mangkunegara (2017:61) menguraikan 5 (lima) dimensi dalam pengukuran kinerja karyawan dengan indikator, sebagai berikut:

1. Kuantitas Kerja. Indikatornya meliputi: kecepatan dan kemampuan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016:13), "metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan." Adapun metode yang digunakan menggunakan metode asosiatif, menurut Sugiyono (2016:121) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian asosiatif mempunyai tingkatan yang tertinggi bila dibandingkan dengan penelitian komparatif. Dengan penelitian asosiatif ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

Lokasi dan Subjek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Hero Supermarket Tbk. Cabang Giant Villa Melati Mas Serpong yang beralamat di Jln. Kapten Soebianto Djodjo Hadi Kusumo Blok. 5-II Kel. Lengkong Gudang Kec. Serpong, Kab. Tangerang Selatan, 15321. Subjek penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Cabang Giant Villa Melati Mas Serpong.

Metode Pengumpulan dan Analisis Data

Untuk mendapatkan data keterangan yang diperlukan dalam penyusunan laporan, data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang berasal dari hasil pengumpulan kuesioner karyawan yang memenuhi kriteria tertentu. Analisis data menggunakan program SPSS for Windows Ver.23 melalui tahapan berikut ini: (1) Analisis Deskriptif berdasarkan kriteria jawaban responden; (2) Uji validitas menggunakan rumus product moment dengan ketentuan jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen valid dan uji reliabilitas menggunakan rumus coefficient alpha cronbach's dengan ketentuan jika $r_{hitung} > 0,60$ maka instrumen reliabel (Ghozali, 2017, hal. 48); (3) Analisis Regresi menggunakan regresi linier berganda $Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + \dots + b_nx_n$; dan (4) Uji Hipotesis melalui analisis koefisien determinasi menggunakan nilai R Square dengan ketentuan H_0 ditolak dan H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ (uji parsial) dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ (uji simultan) (Ghozali, 2017, hal. 95-97).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengumpulan data baik primer maupun sekunder, diperoleh gambaran hasil penelitian. Data yang terkumpul kemudian diolah sesuai jumlah responden yang telah ditetapkan sebelumnya, jumlah angket yang disebarakan kepada responden sebanyak 92 angket dan telah dikembalikan seluruhnya. Setelah data angket terkumpul ternyata secara keseluruhan memenuhi syarat untuk dianalisis, dan diinterpretasikan guna memecahkan permasalahan yang telah dirumuskan sebelumnya.

Karakteristik Responden

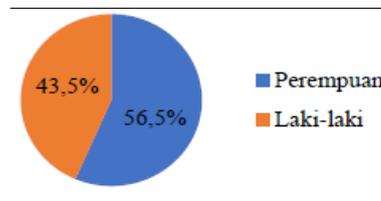
Karakteristik responden merupakan ciri-ciri responden berdasarkan identitas yang dimiliki oleh masing-masing responden.

Tabel 1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Commulative Percent
Valid	Perempuan	52	56.5	56.5
	Laki-laki	40	43.5	100.0
	Total	92	100	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS Versi 23.00 (2019)

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa jumlah responden perempuan sebanyak 52 orang (56,5%), dan jumlah responden laki-laki sebanyak 40 orang (43,5%). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar dibawah ini.



Gambar 2. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

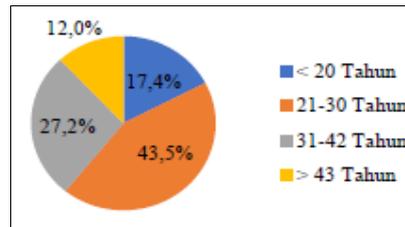
Identitas responden berikut ini disajikan pada tabel frekuensi berdasarkan usia responden.

Tabel 2. Responden Berdasarkan Usia

		Frequency	Percent	Commulative Percent
Valid	< 20 Tahun	16	17.4	17.4
	21 – 30 Tahun	40	43.5	60.9
	31 – 42 Tahun	25	27.2	88.0
	> 43 Tahun	11	12.0	100
	Total	92	100	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS Versi 23.00 (2019)

Berdasarkan tabel 2, diketahui jumlah responden yang berusia < 20 tahun sebanyak 16 orang (17,4%), jumlah responden yang berusia 21-30 tahun sebanyak 40 orang (43,5%), jumlah responden yang berusia 31-42 tahun sebanyak 25 orang (27,2%), dan jumlah responden yang berusia > 43 tahun sebanyak 11 orang (12%). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar dibawah ini.



Gambar 3. Responden Berdasarkan Usia

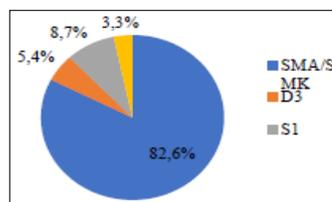
Identitas responden berikut ini disajikan pada tabel frekuensi berdasarkan pendidikan responden.

Tabel 3. Responden Berdasarkan Pendidikan

		Frequency	Percent	Commulative Percent
Valid	SMA/SMK	76	82.6	82.3
	D3	5	5.4	88.0
	S1	8	8.7	96.7
	S2	3	3.3	100
	Total	92	100	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS Versi 23.00 (2019)

Berdasarkan tabel 3, diketahui jumlah responden yang berpendidikan SMA/SMK sebanyak 76 orang (82,6%), jumlah responden yang berpendidikan D3 sebanyak 5 orang (5,4%), jumlah responden yang berpendidikan S1 sebanyak 8 orang (8,7%) dan jumlah responden yang berpendidikan S2 sebanyak 3 orang (3,3%). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar dibawah ini.



Gambar 4. Responden Berdasarkan Pendidikan

Identitas responden berikut ini disajikan pada tabel frekuensi berdasarkan lama bekerja.

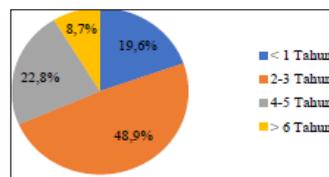
Tabel 4. Responden berdasarkan Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Commulative Percent
Valid	< 1	18	19.6	19,6
	2 – 3 Tahun	45	48.9	68.5
	4 – 5 Tahun	21	22.8	91.3
	> 6 Tahun	8	8.7	100
	Total	92	100	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS Versi 23.00 (2019)

Berdasarkan tabel 4, diketahui jumlah responden yang lama bekerja selama < 1 tahun sebanyak 18 orang (19,6%), jumlah responden yang lama bekerja selama 2 – 3 tahun sebanyak 45 orang (48,9%), jumlah responden yang lama bekerja selama 4 – 5 tahun sebanyak 21 orang (22,8%), dan jumlah

reponden yang lama bekerja selama > 6 tahun sebanyak 8 orang (8,7%). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar dibawah ini.



Gambar 5. Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Data

Uji validitas digunakan untuk menguji pertanyaan maupun pernyataan pada kuesioner yang disebar apakah valid atau tidak. Caranya dengan membandingkan antara r_{hitung} dengan r_{tabel} dengan tingkat kesalahan (signifikan) 5%. Sedangkan nilai r_{tabel} dalam penelitian ini dengan signifikansi 0,05 dan jumlah Sampel $n = 92$ adalah:

$$Degree\ Of\ Freedom = n - 2$$

$$Degree\ Of\ Freedom = 92 - 2 = 90$$

Jadi r_{tabel} adalah = 0,205

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan - X

Pernyataan	Nilai r-hitung	Nilai r-tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,350	0,205	Valid
Pernyataan 2	0,822	0,205	Valid
Pernyataan 3	0,535	0,205	Valid
Pernyataan 4	0,928	0,205	Valid
Pernyataan 5	0,887	0,205	Valid
Pernyataan 6	0,818	0,205	Valid
Pernyataan 7	0,916	0,205	Valid
Pernyataan 8	0,903	0,205	Valid
Pernyataan 9	0,929	0,205	Valid
Pernyataan 10	0,627	0,205	Valid

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS Versi 23.00 (2019)

Berdasarkan hasil uji validitas tersebut maka dapat dijelaskan bahwa keseluruhan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,205 maka dapat disimpulkan bahwa semua item dalam indikator variabel gaya kepemimpinan adalah valid sehingga tidak ada item pernyataan yang dihapus dan semua item pernyataan dapat digunakan pada keseluruhan model pengujian.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan - Y

Pernyataan	Nilai r-hitung	Nilai r-tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,702	0,205	Valid
Pernyataan 2	0,525	0,205	Valid
Pernyataan 3	0,718	0,205	Valid
Pernyataan 4	0,777	0,205	Valid
Pernyataan 5	0,804	0,205	Valid
Pernyataan 6	0,828	0,205	Valid

Pernyataan 7	0,820	0,205	Valid
Pernyataan 8	0,728	0,205	Valid
Pernyataan 9	0,682	0,205	Valid
Pernyataan 10	0,595	0,205	Valid

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS Versi 23.00 (2019)

Berdasarkan hasil uji validitas tersebut maka dapat dijelaskan bahwa keseluruhan nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} 0,205 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item dalam indikator variabel kinerja karyawan adalah valid sehingga tidak ada item pernyataan yang dihapus dan semua item pernyataan dapat digunakan pada keseluruhan model pengujian.

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas Data

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Gaya kepemimpinan X	0,900	> 0,60	Reliabel
Kinerja karyawan Y	0,888	> 0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS Versi 23.00 (2019)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan memiliki nilai Cronbach Alpha \geq 0,60. Dengan demikian, maka hasil uji reliabilitas terhadap variabel gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan adalah sangat tinggi.

Dengan kata lain bahwa seluruh pernyataan pada penelitian ini memiliki tingkat kehandalan yang baik dan dapat digunakan dalam analisis berikutnya.

Hasil Uji Hipotesis

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi (*R-Square*)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,602a	0,363	0,356	6,80488

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS Versi 23.00 (2019)

Nilai korelasi sebesar 0,602 (interval 0,60 - 0,799) dengan tingkat hubungan yang kuat sehingga dapat dikatakan bahwa hubungan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai *R Square* sebesar 0,363, yang artinya gaya kepemimpinan memberikan kontribusi sebesar $0,363 \times 100\% = 36,3\%$ terhadap kinerja karyawan. Sementara sebesar 63,7% disebabkan oleh faktor lain yang tidak diteliti seperti motivasi kerja, disiplin kerja, *reward and punishment* dan lain-lain.

Tabel 9. Hasil Uji-t (Koefisien Regresi)

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		t	Sig.
B		Std. Error		Beta	
1	(Constant)	15,831	3,437	4,606	0,000
Gaya Kepemimpinan	0,638	0,089	0,602	7,158	0,000

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS Versi 23.00 (2019)

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = 15,831 + 0,638x$$

Dimana X = Gaya Kepemimpinan

Y = Kinerja Karyawan

Jika nilai X = 0 akan diperoleh Y = 15,831

Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 15,831 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat gaya kepemimpinan (X) bernilai nol atau tidak meningkat, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 15,831 koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,638 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya jika gaya kepemimpinan meningkat sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,638 satuan.

Berdasarkan hasil perhitungan diatas dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} sebesar $7,158 \geq t_{tabel}$ 1,986 dengan Sig 0,00 < 0,05, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Gaya kepemimpinan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Giant Villa Melati Mas Serpong Tangerang Selatan.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji hipotesis alternatif (H_a) pada variabel Gaya Kepemimpinan (X) menghasilkan t_{hitung} sebesar 7,158 dengan probabilitas sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga H_a diterima. Dengan demikian, Hipotesis ke-1 membuktikan pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan secara signifikan. Gaya kepemimpinan mencakup langkah-langkah yang ditetapkan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi karyawannya dengan tujuan pencapaian *performance* kerja yang baik secara berkesinambungan. *Behavioral Theories* (teori perilaku) tidak secara otomatis diturunkan dari sesuatu yang melekat oleh suatu gaya pemimpin, gaya kepemimpinan sangat bergantung pada sikap mental seorang pemimpin dalam mempengaruhi karyawannya dalam menanamkan nilai-nilai yang melekat pada individu karyawannya. Temuan ini mengkonfirmasi bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Irijanto & Setiawan, 2016; Widodo, Alamsyah, & Utomo, 2018), sementara tidak membuktikan signifikansi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai (Saputra & Wibowo, 2017)

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan yang dapat diberikan dari hasil penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Giant Villa Melati Mas Serpong Tangerang, hal ini dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y = 15,831 + 0,638X$ artinya jika gaya kepemimpinan meningkat sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,638 satuan.

Saran penelitian ini, yaitu:

1. Pimpinan perusahaan agar dapat memberikan petunjuk jika ada kepada bawahan yang mengalami

kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya dan atasan harus mampu mengawasi para karyawannya dengan selalu hadir di tempat kerja agar para karyawan merasa mendapatkan perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasan. Hal itu akan membuat para karyawan mempunyai rasa moral yang baik dalam bekerja.

2. Perusahaan hendaknya pembinaan, diklat dan pelatihan agar setiap karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditentukan oleh perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Davis, R. C. (2005). *Fundamentals of Top Management*. Tokyo: Kokusha.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program: IBM SPSS 23 (VIII ed.)*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Handoko, T. (2015). *Manajemen (Edisi 2)*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Cetakan ke18*, Jakarta: PT Bumi Aksara. (Vols. Cetakan ke-18). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Irjanto, B., & Setiawan, H. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Industri UMKM di Wilayah D.I. Yogyakarta. *Jurnal MAKSIPRENEUR*, 5 (2), 15-26.
- Kartono, K. (2008). *Indikator Gaya Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik (3 ed.)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Manajemen (Jilid 1 dan 2) (13 ed.)*. (B. Sabran, & W. Hardani, Trans.) Jakarta: Erlangga.
- Saputra, W., & Wibowo, I. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin dan Motivasi Kerja Pegawai PPSU Kelurahan Duren Sawit Jakarta Timur. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 5 (2) 97-104.
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Reflika Aditama.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. (M. Sutopo, Ed.) Bandung: CV. Alfabeta.
- Sulisworo, D. (2009). *Pengukuran Kinerja*. 2009: Univ. Ahmad Dahlan Press.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Ke-8*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Widodo, T., Alamsyah, N., & Utomo, C. B. (2018). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Telkom Indonesia Cabang Batam. *Jurnal Industri Kreatif (JIK)*, 2 (1), 94-104.