

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. ASTRA INTERNATIONAL TBK. – ISUZU CABANG HR MUHAMMAD
SURABAYA**

Priyo Atmojo¹⁾, Moch. Arfani²⁾

¹⁾²⁾ Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Dr. Soetomo

Email: priyops83@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Astra International Tbk. – Isuzu di Cabang HR Muhammad Surabaya. Responden dari penelitian ini berjumlah sebanyak 60 orang, yang merupakan karyawan dari PT. Astra International – Isuzu Cabang Hr. Muhammad Surabaya. Penelitian ini menggunakan teknik *sampling jenuh* dalam mengumpulkan respondennya. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan uji instrument, ujiregresi linear sederhana, uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Astra International Tbk. – Isuzu di Cabang HR Muhammad Surabaya. Dalam ini nilai t hitung sebesar 2.532 sedangkan nilai t tabel sebesar 2,00172 yang berarti t hitung lebih besar daripada t tabel maka variabel X (Gaya Kepemimpinan) berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan).

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This research aims to find out the “the effect of leadership style on the performance of EMPLOYEES of PT. Astra International Tbk. – Isuzu at HR Muhammad Surabaya Branch”. Respondents from this study amounted to 60 people, who were employees of PT. Astra International – Isuzu Branch hr. Muhammad Surabaya. The study used saturated sampling techniques in gathering respondents. Next, the data is analyzed using instrument tests, simple linear regression tests, hypothesis tests. The results of this study show that leadership style has a significant effect on the performance of PT employees. Astra International Tbk. – Isuzu at HR Muhammad Surabaya Branch. In this t count value of 2,532 while the table t value of 2.00172 which means t calculates greater than t table then variable X (Leadership Style) has a significant effect on variable Y (Employee Performance).

Keywords: Employee Leadership Style and Performance

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan asset terpenting dalam pencapaian tujuan sebuah organisasi/ perusahaan, dikarenakan sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam setiap kegiatan organisasi/ perusahaan. Apabila sumber daya manusia tidak melakukan kegiatannya dengan baik, maka kegiatan perusahaan pun juga tidak dapat berjalan sebagaimana mestinya. Hal ini menunjukkan sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan didalam sebuah perusahaan.

Menurut pendapat Swastha dan Sukotjo (2002:122) definisi atau pengertian perusahaan adalah suatu organisasi produksi yang menggunakan dan mengkoordinir sumber-sumber ekonomi untuk memuaskan kebutuhan dengan cara yang menguntungkan. Sedangkan menurut Simamora (2003:45) kinerja adalah ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya. Dan batasan terkait dengan konsep kinerja organisasi publik setidaknya berkaitan erat dengan efisiensi, efektifitas, keadilan dan daya tanggap. Hal ini berarti bahwa performance adalah sebuah tindakan yang dapat dilihat, diamati serta dimungkinkan untuk mencapai hal-hal yang diharapkan (tujuan).

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting. Kepemimpinan dipandang sangat penting karena dua hal: pertama, adanya kenyataan bahwa penggantian pemimpin seringkali mengubah kinerja suatu unit, instansi atau organisasi. Kedua, hasil penelitian yang menunjukkan bahwa salah satu faktor internal yang mempengaruhi keberhasilan organisasi adalah kepemimpinan, mencakup proses kepemimpinan pada setiap jenjang organisasi, kompetensi dan tindakan pemimpin yang bersangkutan.

Sedangkan Pengertian Kepemimpinan menurut Dubrin (2005:3), mengemukakan bahwa kepemimpinan itu adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai.

Dengan kata lain kepemimpinan merupakan sebuah faktor yang sangat penting untuk mempengaruhi dan memberikan arahan kepada para karyawan, apalagi saat ini sistemnya sudah beranjak serba terbuka maka sosok kepemimpinan yang menguatkan para karyawannya. Disisi lain kepemimpinan yang dapat menumbuhkan motivasi kerja para karyawan merupakan kepemimpinan yang dapat menumbuhkan rasa percaya diri yang tinggi dalam melaksanakan semua yang menjadi tugasnya dalam bekerja.

Kinerja karyawan dalam organisasi mengarah pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab. Kinerja seorang karyawan dikatakan baik apabila memiliki motivasi kerja yang tinggi, dapat menyelesaikan tugas yang diberikan tepat pada waktunya, selalu memberikan kontribusi dan memiliki sikap serta perilaku yang baik sesuai standar kerja yang telah ditentukan baik oleh organisasi maupun nilai-nilai yang berlaku dalam lingkungan kerja.

Ukuran kinerja dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu, sesuai dengan standar organisasi atau perusahaan. Hal itu sangat berkaitan dengan fungsi

organisasi dan atau pelakunya, bentuknya dapat berupa tangible dan intangible tergantung pada proses pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Produktifitas karyawan sangat ditentukan oleh mutu SDM. Jadi kinerja dapat dilihat dari proses, hasil dan autome. Agar hasil kinerja sesuai dengan standar perusahaan maka kinerja karyawan perlu dilakukan pengelolaan. Untuk itu perusahaan perlu melakukan pengelolaankinerja karyawan (Mangkuprawira dan Hubbies,2007:153).

Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti ketika bekerja di PT. Astra International TBK. – ISUZU cabang HR. Muhammad Surabaya bahwa terdapat suatu keberhasilan kinerja para karyawan yang didukung oleh adanya pengaruh gaya kepemimpinan yang baik dari seorang kepala cabang yang memimpin. Perbedaan gaya kepemimpinan antara kepala cabang yang memimpin HR. Muhammad dan cabang Kombes menghasilkan lingkungan kerja, suasana kantor dan hasil yang diperoleh kedua cabang ini berbeda. Dari data penjualan PT. Astra International TBK. – ISUZU cabang HR. Muhammad Surabaya selama 1 semester tahun 2020 menunjukkan bahwa hasil penjualan mengalami penurunan angka dibandingkan PT. Astra International TBK. – ISUZU cabang Kombes Surabaya.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis ingin melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Astra International Tbk.– Isuzu Cabang Hr Muhammad Surabaya”.

B. KERANGKA TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

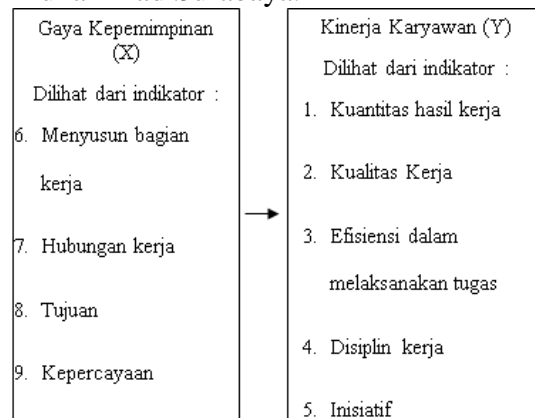
Gaya kepemimpinan memiliki dimensi dan indikator (Busro,2018:251), antara lain:

- 1) Struktur prakarsa terdiri dari beberapa indikator :
 - a) Menyusun bagian kerja
 - b) Hubungan kerja
 - c) tujuan
- 2) Pertimbangan terdiri dari beberapa indikator :
 - a) Kepercayaan
 - b) Pengambilangagasan
 - c) Tingkat kepedulian

Berdasarkan dengan model analisis penelitian dan melihat permasalahan yang ada maka penulis menarik hipotesis sebagai berikut:

Diduga terdapat pengaruh signifikan antara variable X (Gaya Kepemimpinan) terhadap variable Y (Kinerja Karyawan) di PT. Astra International – Isuzu Cabang HR. Muhammad Surabaya.

Definisi operasional variabel penelitian adalah batasan atau spesifikasi dari variabel-variabel penelitian secara konkret berhubungan dengan realitas yang akan diukur. Penelitian ini memiliki satu variabel bebas (X) yaitu gaya kepemimpinan dan satu variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan. Lokasi penelitian yang dipilih adalah PT. Astra Internasional, Tbk – Isuzu Cabang HR Muhammad Surabaya.



Hubungan vertikal antara pemimpin dan anggota organisasi maupun hubungan horizontal antar sesama anggota organisasi dan lingkungan organisasi yang kondusif akan meningkatkan

semangat kinerja dengan baik. Pemimpin dengan struktur prakarsa dan pertimbangan yang tinggi akan mencapai kinerja dan kepuasan yang tinggi serta membawa hasil yang positif juga tentunya (Talahatu, 2015) dan (Busro, 2018:224).

C. METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal. Penelitian kausal adalah penelitian yang menganalisis hubungan atau pengaruh antara variable yang akan dianalisa dalam penelitian ini adalah pengaruh gaya kepemimpinan sebagai variabel bebas dengan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

2. Variabel Penelitian

Definisi operasional variabel penelitian adalah batasan atau spesifikasi dari variabel-variabel penelitian secara konkret berhubungan dengan realitas yang akan diukur. Penelitian ini memiliki satu variabel bebas (X) yaitu gaya kepemimpinan dan satu variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan.

3. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang dipilih adalah PT. Astra Internasional, Tbk – Isuzu Cabang HR Muhammad Surabaya.

4. Populasi dan Sampel Penelitian

a. Populasi

Populasi dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan PT. Astra Internasional, Tbk – Isuzu Cabang HR Muhammad Surabaya. Jumlah populasi karyawan PT. Astra Internasional, Tbk – Isuzu Cabang HR Muhammad Surabaya pada tahun 2020-2021 adalah sebanyak 60 orang. Kriteria khususnya adalah karyawan tetap yang sudah diangkat oleh kantor pusat dan telah bekerja minimal 3 bulan.

b. Sampel

Metode sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel

jenuh. Metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi di gunakan menjadi sampel yang menjadi penelitian kali ini adalah 60 responden pegawai PT. Astra Internasional, Tbk – Isuzu Cabang HR Muhammad Surabaya periode tahun 2020-2021 yang akan menjadi sampel. Sampel jenuh ini juga dinyatakan sebagai sensus karena semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel.

5. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian yaitu penelitian lapangan (Field Research). Penulisan melakukan pengumpulan data dengan teknik sebagai berikut:

a. Kepustakaan

Penelitian ini dilakukan melalui studi kepustakaan atau studi *literature* dengan cara mempelajari, meneliti, mengkaji serta menelaah *literature* berupa buku-buku (*text book*), journal, peraturan perundang-undangan, majalah, surat kabar, artikel, dan penelitian – penelitian sebelumnya juga memiliki hubungan dengan masalah yang diteliti.

b. Kuesioner

Kuesioner, teknik kuesioner yang penulis gunakan adalah kuesioner tertutup, suatu cara pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dan yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah karyawan pada perusahaan PT. Astra Internasional, Tbk – Isuzu Cabang HR Muhammad Surabaya dengan harapan mereka dapat memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut.

Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh peneliti dari sumber yang sudah ada. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah data karyawan PT. Astra Internasional,

Tbk – Isuzu Cabang HR Muhammad Surabaya.

Data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari tangan pertama. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah jawaban dari responden melalui penyebaran kuisioner.

c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data yang diambil dari beberapa dokumen dalam bentuk peraturan maupun kebijakan data yang telah didokumentasikan oleh perusahaan. Dokumen ditampilkan dalam bentuk tabel, gambar atau grafik dan disebutkan sumber referensinya (Sugiyono,2016:147).

6. Teknik Analisis Data

a. Uji validitas

Pengujian validitas kuisioner dilakukan untuk menunjukkan apakah kuisioner yang akan disebar kepada responden layak (valid). Uji validitas atas setiap item pernyataan untuk membuktikan apakah item pernyataan tersebut benar – benar mengungkapkan faktor atau indikator yang ingin diselidiki. Dalam penelitian ini uji validitas yang digunakan dengan melihat korelasi antara skor masing – masing item dalam kuesioner dengan totalskor yang ingin di ukur yaitu menggunakan Coefficient Corelation Pearson dalam SPSS 20. Jika nilai P value > 0,05 maka pernyataan pernyataan tersebut dikatakan Valid.

b. Uji reliabilitas

Pengertian reliabilitas sebenarnya adalah untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil

dari waktu ke waktu (Ghozali, 2005). Pengukuran keandalan butir pertanyaan dengan sekali menyebarkan kuisioner pada reponden, kemudian hasil skornya diukur korelasinya antar skor jawaban pada butir pertanyaan yang sama dengan bantuan program komputer SPSS, dengan fasilitas *CronbachAlpha* (a). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha > 0,60. Untuk perhitungan uji validitas dan uji reabilitas menggunakan bantuan Program Statistika SPSS v.20

c. Uji regresi sederhana

Rumus yang digunakan adalah analisa regresi linier sederhana. Analisa kuantitatif ini dimaksudkan untuk menguji apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra International – Isuzu Cabang HR. Muhammad Surabaya. Rumus yang digunakan adalah sebagaiberikut:

$$Y = a + b \cdot X + e$$

Di mana:

Y	=	Variabel terikat (Kinerja Karyawan)
b	=	bilangan konstanta
b	=	koefisien regresi
X	=	Variable bebas (Kepemimpinan)
e	=	Standart error

d. Uji hipotesis

Pengujian Hipotesis adalah suatu prosedur yang dilakukan dengan tujuan memutuskan apakah menerima atau menolak hipotesis itu.

1. Uji parsial (uji t)

Uji ini adalah untuk mengetahui apakah pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat apakah bermakna atau tidak (Ghozali,2013). Pengujian hipotesis



terhadap koefisien regresi secara parsial menggunakan uji t, pengujian ini dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% dan tingkat kesalahan 5% dengan $df = n-2$ (Sugiyono, 2016:98).

Formula hipotesis:

H_a : Diduga Variabel Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra International – Isuzu Cabang HR. Muhammad Surabaya.

H_o : Diduga Variabel Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra International – Isuzu Cabang HR. Muhammad Surabaya.

Dasar pengambilan keputusan:

- Jika t hitung $<$ t tabel, maka H_o diterima
- Jika t hitung $>$ t tabel, maka H_o ditolak

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah kuesioner yang dipakai cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan ukurannya. Uji validitas menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan mengukur apa yang hendak diukur, suatu instrumen dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang diinginkan dan mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat.

Untuk tingkat validitas dilakukan uji signifikansi dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Untuk degree of freedom (df) = $n-2$. Pada penelitian ini besarnya df dapat dihitung $60-2$ atau $df = 58$ dengan α 0,05 didapat r tabel 0,2144, jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai r positif, maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid.

Hasil pengujian validitas terhadap variabel Gaya Kepemimpinan (X) dan Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.1
Hasil Pengujian Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X)

Pernyataan	r hitung	r table	Keterangan
1	0,542	0,2144	Valid
2	0,744	0,2144	Valid
3	0,652	0,2144	Valid
4	0,641	0,2144	Valid
5	0,615	0,2144	Valid
6	0,646	0,2144	Valid

Sumber: Hasil SPSS (diolah peneliti)

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa untuk item pernyataan variabel gaya kepemimpinan, r hitung yang diperoleh untuk seluruh item pernyataan adalah lebih besar dari r tabel, hal tersebut berarti bahwa secara keseluruhan item pernyataan mengenai gaya kepemimpinan adalah valid.

Selanjutnya pengujian terhadap item pernyataan variabel kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.2
Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	r hitung	r table	Keterangan
1	0,614	0,2144	Valid
2	0,599	0,2144	Valid
3	0,705	0,2144	Valid
4	0,663	0,2144	Valid
5	0,637	0,2144	Valid

Sumber: Hasil SPSS (diolah peneliti)

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa untuk item pernyataan variabel kinerja karyawan, r hitung yang diperoleh untuk seluruh item pernyataan adalah lebih besar dari r tabel, hal tersebut berarti bahwa secara keseluruhan item pernyataan mengenai kinerja karyawan adalah valid.

2. Uji reliabilitas

Suatu alat ukur dikatakan reliabel atau handal, jika alat itu dalam mengukur suatu gejala dalam waktu yang berbeda senan tiasa menunjukkan hasil yang relatif sama. Untuk menguji reliabilitas suatu instrumen dapat digunakan uji statistik *Cronbach Alpha* (a), dimana suatu alat ukur dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6.

Hasil pengujian reliabilitas terhadap variabel gaya kepemimpinan (X) dan kinerja karyawan (Y) dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.16
Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Reliabilitas minimum	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,763	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,803	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil SPSS (diolah peneliti)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil pengujian reliabilitas yang dilakukan terhadap kuesioner diperoleh hasil bahwa nilai *Cronbach Alpha* kesemua item kuesioner untuk masing – masing variabel lebih besar dari 0,6. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kesemua item kuesioner untuk masing – masing variabel adalah reliabel.

3. Uji regresi linier sederhana

Tabel 4.17

Tabel Uji Regresi Linier Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.347	2.607		7.236	.000
Totalx	.342	.222	.278	2.532	.000

a. Dependent Variable: totally

Sumber: Hasil SPSS (diolah peneliti)

Dari tabel diatas maka dapat dilihat bahwa nilai konstanta (a) adalah sebesar 16,347 dan nilai koefisien regresi (b) adalah sebesar 0,342. Maka persamaan regresi antara variabel gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan dapat disusun sebagai berikut :

$$Y = 16,347 + 0,342X$$

Berdasarkan persamaan regresi yang diperoleh dari perhitungan tersebut maka dapat dijelaskan bahwa :

1. Nilai Konstanta (a) = 16,347
 Nilai konstanta 16,347 menunjukkan bahwa apabila variabel gaya kepemimpinan (X) bernilai nol atau Kinerja Karyawan (Y) tidak dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, maka rata – rata Kinerja Karyawan bernilai 16,347
2. Koefisien Regresi Gaya Kepemimpinan
 Koefisien regresi b memiliki arti bahwa jika variabel Gaya Kepemimpinan (X) meningkat satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,342. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, yang artinya Gaya Kepemimpinan memberikan pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan
 Dari persamaan diatas dapat diketahui bahwa koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan (X) menunjukkan nilai positif (+) atau searah antara variabel gaya kepemimpinan (X) dengan variabel kinerja karyawan (Y). Oleh karena itu, apabila variabel gaya kepemimpinan meningkat, maka kinerja karyawan dapat meningkat.

4. Uji hipotesis (uji t)

Uji t digunakan untuk melihat signifikansi variabel independen mempengaruhi variabel dependen yang dilakukan secara parsial atau individu. Secara terperinci hasil t hitung dijelaskan dalam tabel berikut:

Tabel 4.18

Tabel Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	16.347	2.607		7.236	.000
Totalx	.342	.222	.278	2.532	.000

a. Dependent Variable: totally

Sumber: Hasil SPSS (diolah peneliti)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai t hitung adalah sebesar 2,532. Selanjutnya untuk mengetahui lebih lanjut uji hipotesis dari penelitian ini maka dilakukan langkah – langkah pengujian hipotesis sebagai berikut :

1. Menentukan Hipotesis

H0 : $\beta_1 = 0$: Tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Ha : $\beta_1 \neq 0$: Terdapat pengaruh pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

2. Menentukan tingkat signifikansi (t tabel)

$$t \text{ tabel} = t \alpha/2 ; df = n - 2$$

$$= t 0,05/2 ; df = 60 - 2$$

$$= t 0,025 ; df = 58$$

$$= 0$$

Jadi t tabel dalam penelitian ini adalah sebesar 2,00172. Dengan tingkat kesalahan sebesar 5 % (0,05) dan jumlah sampel sebanyak 60 orang.

3. Menentukan kriteria penerimaan hipotesa

• Jika t hitung > t tabel maka Ha diterima

• Jika t hitung < t tabel maka Ha ditolak

4. Kesimpulan uji hipotesis

Karena hasil uji hipotesis menunjukkan t hitung > t tabel yaitu $2.532 > 2,00172$. Harga t hitung adalah mutlak, jadi tidak dilihat positif (+) atau negatif (-) nya, menurut Sugiyono (2014:97). Jadi dapat disimpulkan bahwa Ha diterima dan H0 ditolak yang berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan (X) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data perusahaan dan perhitungan yang dilakukan peneliti, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil jawaban responden terhadap variabel gaya kepemimpinan Surabaya (X) dengan indikator yaitu menyusun bagian kerja, hubungan kerja, tujuan, kepercayaan, pengambilan gagasan dan tingkat kepedulian. Dengan ini menunjukkan rata-rata kategori sangat setuju. Sedangkan hasil jawaban responden terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dengan indikator kuantitas kerja, kualitas kerja, efisiensi dalam melaksanakan tugas, disiplin kerja dan inisiatif. Dengan ini menunjukkan rata-rata kategori sangat setuju. Hal ini menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh PT. Astra International – Isuzu cabang HR. Muhammad Surabaya dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas kepada karyawan dalam

menjalankan tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan.

2. Hasil regresi variabel gaya kepemimpinan diperoleh persamaan bernilai positif yaitu $Y = 16,347 + 0,342X$, hal ini dapat diartikan jika ada perubahan kenaikan pada variabel gaya kepemimpinan maka akan mengakibatkan variabel kinerja karyawan meningkat. Dari persamaan diatas dapat diartikan dengan meningkatkan variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,342 dan variabel kinerja karyawan 16,347. Koefisien regresi tersebut bernilai positif yang diartikan gaya kepemimpinan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan pada uji t juga diketahui variabel gaya kepemimpinan (X) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Astra International – Isuzu cabang HR. Muhammad Surabaya. Hal ini ditunjukkan dari nilai uji t dimana t hitung 2.532 yang memiliki nilai yang lebih besar dari t tabel 2,00172 dan nilai signifikan untuk uji t $0,000 <$ daripada 0,05. Dengan kata lain hipotesis terbukti.

2. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas dari hasil penelitian ini terdapat beberapa saran yang disampaikan, yaitu :
Bagi pihak PT. Astra International – Isuzu cabang HR. Muhammad Surabaya Faktor gaya kepemimpinan merupakan faktor yang tidak boleh diabaikan agar perusahaan dapat berjalan sesuai dengan apa yang diinginkan oleh pemilik perusahaan. Dengan gaya kepemimpinan yang tepat, karyawan yang berada dibawah kepemimpinan pemimpin tersebut dapat menjalankan

fungsinya dengan maksimal. Gaya kepemimpinan juga mempengaruhi suasana kantor yang dipimpin. Apabila seorang pemimpin memberikan tekanan yang terlalu besar terhadap karyawannya, maka karyawan tersebut akan merasa lingkungan kerjanya yang tidak baik. Pemimpin yang baik harus mengerti kapan memberikan tekanan dan kapan harus memberikan kebebasan kepada karyawannya. Dari hasil uji t membuktikan bahwa secara signifikan variabel gaya kepemimpinan tersebut memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra International – Isuzu cabang HR. Muhammad Surabaya. Peran seorang pemimpin dalam pengembangan kinerja karyawan juga membantu karyawan tersebut dalam memenuhi pencapaian pribadi dari seorang karyawan tersebut. Maka adanya pelatihan-pelatihan juga diperlukan dalam pembentukan karyawan yang ideal bagi perusahaan.

Daftar Pustaka

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- _____ 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Amstrong. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Panduan Praktis untuk bertindak*, alih bahasa oleh Aticahayani. Jakarta: PT Gramedia.
- Ansory, H. A. F., &Indrasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.

- Busro, M. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada media Group.
- Dubrin Andrew J., 2005. *Leadership (Terjemahan)*, Edisi Kedua, Prenada Media, Jakarta.
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Edison, Anwar, Komariyah, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung :Alfabeta
- Fahmi, Irham. (2017). *Analisis Laporan Keuangan*. Bandung: Alfabeta.
- Henry Simamora, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (YKPN) Edisi Kedua, Yogyakarta.
- Kasmir. 2017. *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: PT Raja grafindo Persada.
- Luthans, Fred. 2009. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Yogyakarta: Andy Offset.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Grafindo.
- _____, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori KePraktik*, Edisi Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Sangadji , Etta Mamang & Sopiah. (2010). *Metodologi Penelitian– Pendekatan Praktis dalam Penelitian*, Yogyakarta, ANDI
- Sjafri Mangkuprawira & Aida Vitayala Hubeis. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia, Bogor.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- _____. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabeta.
- Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.
- Swastha, Basu, dan Ibnu Sukotjo W, 2002, *Pengantar Bisnis Modern*, Edisi Ketiga, Liberty. Yogyakarta
- Torang, Dr. Syamsir. 2014. *Organisasi dan Manajemen*. Bandung: ALFABETA