



THE EFFECT OF LEADERSHIP STYLE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. A

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. A

Tanty Nur Indriani¹, Jakfar²

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jayabaya

E-mail: tanty.indriani0613@gmail.com¹, jakfar1@gmail.com²

ARTICLE INFO

Correspondent

Tanty Nur Indriani
tanty.indriani0613@gmail.com

Key words:

leadership style, employee performance

Website:

<https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER>

Page: 285 –295

ABSTRACT

Respondents in this study were all employees who worked at PT. A. This research uses quantitative methods with data collection techniques through distributing questionnaires, observations, and interviews. The number of respondents who were sampled in this study were 57 people based on the slovin formula method. The techniques used in this research are simple linear regression models, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, and hypothesis testing with the help of SPSS 25 software. Based on the above methods, the results of this study have a partially significant and positive effect, as evidenced by the results of the coefficient value for the leadership style variable of 0.924 with a constant of 16.483, so that the regression equation $Y = 16.483 + 0.924X$, with a singnification level ($4.724 > 2.003$) from the hypothesis test, which means that the leadership style variable on the employee performance variable at PT. A there is a significant relationship. As well as the percentage shows that 29% of employee performance can be explained by leadership style, while the remaining 71% is influenced by other factors not examined in this study. Researchers can suggest to PT. A that the company can improve the leadership style of superiors so that employee performance under their guidance can improve better results in the future.

Copyright © 2025 JSER. All rights reserved.

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
Koresponden Tanty Nur Indriani <i>tanty.indriani0613@gmail.com</i> Kata kunci: gaya kepemimpinan, kinerja karyawan Website: <i>https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER</i> Hal: 285 – 295	Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. A Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner, observasi, dan wawancara. Jumlah responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini sebanyak 57 orang berdasarkan metode rumus slovin. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah model regresi linier sederhana, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis dengan bantuan software SPSS 25. Berdasarkan dengan metode di atas, hasil penelitian ini terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dan positif, terbukti dengan hasil nilai koefisien untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,924 dengan konstanta sebesar 16,483, sehingga persamaan regresi $Y = 16,483 + 0,924X$, dengan tingkat signifikansi ($4,724 > 2,003$) dari uji hipotesis, yang berarti variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan di PT. A Jakarta terdapat hubungan yang signifikan. Serta persentase menunjukan sebesar 29% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan, sedangkan sisanya 71% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Peneliti dapat menyarankan kepada PT. A agar perusahaan dapat meningkatkan gaya kepemimpinan para atasan agar kinerja karyawan dibawah bimbingannya dapat meningkatkan hasil yang lebih baik di masa yang akan datang. <i>Copyright © 2025 JSER. All rights reserved.</i>

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu investasi jangka panjang yang dimiliki perusahaan. Dalam era globalisasi yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan kinerja dan produktivitasnya guna mempertahankan eksistensi dan daya saingnya. Salah satu faktor kunci dalam mencapai tujuan tersebut adalah memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan termotivasi. Kinerja karyawan menjadi aspek yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, termasuk PT. A.

Kinerja merupakan keadaan perusahaan dalam waktu tertentu yang di dalamnya terdapat hasil dan prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki. Afandi (2016) menyatakan bahwa kinerja, juga dikenal sebagai performansi, adalah catatan tentang bagaimana seseorang berfungsi dalam suatu pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Kinerja sangat penting untuk menentukan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

Berbagai faktor dapat mempengaruhi kinerja kerja karyawan, dan salah satu yang paling signifikan adalah gaya kepemimpinan atasan. Kepemimpinan sangat berpengaruh kepada hasil kerja bawahannya, karena dengan pimpinan yang pro dan menguasai segala aspek dapat memberikan ilmu dan pengetahuannya kepada karyawan di bawahnya.

Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai Cara seorang pemimpin membimbing, memberi motivasi, dan mengoordinasikan seluruh elemen tim atau organisasi untuk

mencapai tujuannya dengan meningkatkan produktivitas karyawan. (Herlina, Syarifudin, & Kartika, 2019). Kepemimpinan dalam organisasi harus dilaksanakan dengan baik dan penuh tanggung jawab, tetapi jika tidak, masalah akan muncul dan menghambat atau mempengaruhi kinerja mereka.

Gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin di dalam suatu perusahaan atau divisi merupakan kunci utaman dalam pencapaian lingkungan kerja yang baik serta dapat meningkatkan semangat pekerja untuk bekerja. Hal ini dapat dilihat dengan peningkatan atau penurunan produktivitas dan kinerja karyawan, sehingga tujuan utama perusahaan dapat tercapai. Pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan yang efektif dan kondisional dapat menyesuaikan gaya kepemimpinannya sesuai dengan tingkat kematangan karyawan.

PT. A merupakan sebuah perusahaan yang bergerak sejak tahun 2016 dibidang educational technology berbasis IT seperti Data Science, Data Analyst, dan Full Stack Javascript yang sangat memperhatikan kualitas kinerja karyawan agar menghasilkan output student bootcamp yang sukses dalam bidang IT. Untuk itu agar menunjang kinerja para karyawan dibutuhkan adanya sikap kepemimpinan yang dapat diandalkan serta adil dalam memimpin.

Saat ini permasalahan yang sering dihadapi oleh perusahaan adalah sulitnya memiliki SDM yang hebat dan memiliki jiwa kepemimpinan yang dibutuhkan. Menurut penelitian sebelumnya, ada korelasi yang kuat antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Aristama (2021) meneliti tentang "Pengaruh Kepemimpinan, Terhadap Kinerja Pada PT Kirana Mitra Abadi Tangerang". Hasil penelitian menunjukkan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Kirana Mitraabadi Tangerang. Penulis menyimpulkan bahwa hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan sangat positif.

Penelitian ini didukung oleh pendapat Luthfie Azis (2021): "Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dapat terlihat dari bagaimana pemimpin mampu membangun hubungan baik dengan timnya. Pemimpin yang dekat dengan karyawan akan lebih mudah dalam memotivasi mereka". Meskipun studi-studi ini memberikan informasi yang berharga, situasi di PT. A sangatlah unik. Sebagai perusahaan educational technology dengan jam kerja yang panjang, faktor-faktor seperti gaya kepemimpinan dan manajemen stres merupakan aspek penting yang perlu diperhatikan dalam peningkatan kinerja.

Berdasarkan kejadian di atas, maka penulis memutuskan untuk memilih topik skripsi dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. A".

METODE PENELITIAN

Fokus objek dalam penelitian ini adalah PT. A yang berada di Jakarta. Adapun penelitian ini dilakukan pada bulan November 2024 hingga selesai.

Kasmir (2020) menjelaskan populasi adalah area, baik organisasi, orang, wilayah, atau data lainnya, yang akan diperiksa. Populasi dapat berupa jumlah perusahaan, jumlah karyawan atau jumlah tahun. Jumlah populasi dan sampel yang digunakan tergantung pada tujuan peneliti dalam melakukan penelitian. Semakin besar populasi yang akan digunakan, maka akan semakin baik, karena dapat mewakili variabel yang diteliti secara lebih komprehensif. Beberapa divisi dari PT. A digunakan dalam penelitian ini.

Lalu Kasmir (2020) juga menerangkan bahwa sampel adalah bagian dari populasi yang digunakan sebagai data penelitian. Penentuan pemilihan sampel harus memiliki

homogentitas, sehingga hasil penelitian menjadi lebih tepat. Dalam penelitian ini penulis akan menyebarkan kuisioner kepada karyawan PT. A. 131 karyawan menjadi populasi, lalu untuk menentukan sampel ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin. Menurut tabel The Research Advisors (2006) mengindikasikan bahwa populasi di bawah 1000, dapat memakai tingkat presisi 10%. Terutama pada penelitian sosial atau pendidikan yang sifatnya eksploratif. Oleh karena itu penulis memilih tingkat presisi kesalahan 10% pada penelitian ini. Rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran populasi

E = Kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolelir, kemudian dikuadratkan (Kriyantono, 2008).

Berdasarkan rumus Slovin di atas, maka besarnya penarikan jumlah sample penelitian ini adalah:

$$n = \frac{131}{1 + 131(0,1)^2}$$

$$n = 56.7$$

Dari hasil yang telah didapatkan, disimpulkan bahwa sampel dalam penelitian ini adalah 57 karyawan PT. A.

Untuk mendapatkan data yang akurat dan tepat maka diperlukan adanya metode yang akan digunakan dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini diperlukan beberapa data dengan menggunakan metode sebagai berikut:

1. Data Primer

Menurut Amruddin et al. (2022), data primer adalah data yang diperoleh secara langsung oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian, sehingga dianggap lebih akurat dan relevan dengan konteks penelitian yang sedang dilakukan. Artinya data ini diperoleh langsung oleh peneliti di PT. A. Penulis mendapatkan data ini dengan metode berikut:

a. Observasi

Berbeda dengan metode pengumpulan data yang lain, Sugiyono (2018:229) menegaskan bahwa observasi memiliki kualitas tertentu. Observasi tidak langsung, yang tidak dilakukan pada saat kejadian berlangsung, merupakan observasi yang dilakukan untuk penelitian ini.

b. Kuisioner

Salah satu cara untuk mengumpulkan data adalah melalui kuesioner, yang merupakan sekelompok pertanyaan atau pernyataan tertulis yang diminta untuk ditanggapi oleh responden (Sugiyono 2017:142). Kuesioner dengan skala Likert akan diberikan kepada karyawan PT. A yang menjadi subjek dalam penelitian ini.

2. Data Sekunder

Sumber yang tidak secara langsung memberikan data kepada pengumpul data disebut sebagai data sekunder (Sugiyono, 2020). Data sekunder dikumpulkan dari sumber-sumber seperti literatur dan dokumentasi yang dapat mendukung penelitian ini. Buku-buku, penelitian terdahulu, jurnal, karya ilmiah, dan sumber-sumber online yang berkaitan dengan topik penelitian merupakan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis dan Pembahasan

Hasil Uji Statistik Deskriptif

Sugiyono (2017:232) menjelaskan bahwa analisis statistik deskriptif sebuah metode pengolahan data yang berfungsi untuk menggambarkan atau memaparkan data yang sudah dikumpulkan sesuai dengan kondisi sebenarnya, tanpa bertujuan untuk membuat simpulan yang bersifat general atau melakukan generalisasi.

Dalam konteks penelitian ini, analisis statistik deskriptif diterapkan untuk mengkaji dua variabel utama, yakni Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan, dengan rincian statistik sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviation
Gaya Kepemimpinan	57	87.50	410.50	261.0000	91.38923
Kinerja Karyawan	57	90.00	651.50	406.0000	156.75621
Valid N (listwise)	57				

Sumber: data primer yang diolah 2024

Hasil uji statistik deskriptif yang disajikan pada tabel 1 menunjukkan bahwa untuk variabel gaya kepemimpinan, peneliti menerima jawaban minimum 87,50 dan maksimum 410,50 rata-rata total responsnya sebesar 216,0 dan standar deviasi 91,4. Untuk variabel kinerja karyawan, peneliti menerima jawaban responden minimum 90,00 dan maksimum 651,50 dengan rata-rata total jawaban 406,0 dan standar deviasi 156,8.

Hasil Uji Kualitas Data

Hasil Uji Validitas

Hasil uji validitas digunakan untuk menentukan apakah alat ukur yang digunakan sah atau tidak. Kevalidan alat ukur yang digunakan menentukan apa yang akan diukur sehingga akan memberikan hasil yang sesungguhnya. Penentuan validitas suatu item didasarkan pada pengujian hubungannya dengan total skor variabel. Pengujian tambahan dapat dilakukan dengan mengevaluasi r-tabel dan r-hitung; jika r-hitung melebihi r-tabel ($r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$), maka pernyataan atau pertanyaan dianggap valid. Sebaliknya, sebuah pertanyaan atau pernyataan dianggap tidak valid jika r-hitung lebih kecil dari r-tabel ($r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$). Hasil uji validasi variabel gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan

No. Pernyataan	Corrected Item - Total Correlation	R Tabel	Keterangan
BUTIR1 ^b	0,291	0.256	Valid
BUTIR2 ^b	0,641	0.256	Valid
BUTIR3 ^b	0,409	0.256	Valid
BUTIR4 ^b	0,537	0.256	Valid
BUTIR5 ^b	0,484	0.256	Valid
BUTIR6 ^b	0,570	0.256	Valid
BUTIR7 ^b	0,692	0.256	Valid
BUTIR8 ^b	0,687	0.256	Valid
BUTIR9 ^b	0,673	0.256	Valid

Sumber: data primer yang diolah 2024

Berdasarkan data Tabel 2 menunjukkan bahwa setiap pernyataan pada kuesioner variabel independen gaya kepemimpinan (X) memiliki nilai pearson correlation (r hitung) yang lebih tinggi dari nilai r tabel, sehingga menghasilkan r tabel sebesar 0,256. Hal ini menunjukkan bahwa setiap pernyataan pada variabel X dapat diandalkan dan layak untuk diteliti.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

No. Pernyataan	Corrected Item - Total Correlation	R Tabel	Keterangan
BUTIR1	0,759	0.256	Valid
BUTIR2	0,759	0.256	Valid
BUTIR3	0,692	0.256	Valid
BUTIR4	0,619	0.256	Valid
BUTIR5	0,700	0.256	Valid
BUTIR6	0,802	0.256	Valid
BUTIR7	0,741	0.256	Valid
BUTIR8	0,731	0.256	Valid
BUTIR9	0,712	0.256	Valid
BUTIR10	0,831	0.256	Valid
BUTIR11	0,548	0.256	Valid
BUTIR12	0,674	0.256	Valid
BUTIR13	0,662	0.256	Valid
BUTIR14	0,641	0.256	Valid

Sumber: data primer yang diolah 2024

Berdasarkan data Tabel 3 menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan pada kuisioner variabel dependent kinerja karyawan (Y) seluruh item pernyataan memiliki nilai pearson correlation (r hitung) yang lebih besar dari nilai r table, yang menghasilkan r tabel sebesar 0,256. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing pertanyaan pada variabel kinerja karyawan (Y) ini dapat dikatakan valid dan layak sebagai penelitian.

Hasil Uji Reliabilitas

Hasil pengukuran dengan uji realibilas yang tinggi menunjukkan bahawa data yang diukur reliabel. Artinya alat yang diukur memiliki konsistensi dan dapat digunakan dalam penelitian (Kasmir, 2022). Suatu instrumen penelitian dianggap reliable jika koefisien reliabilitasnya lebih besar dari 0,60 (Siregar, 2018:175). Pada Tabel 5 merupakan hasil realibilitas untuk variabel X dan Y dalam penelitian ini:

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0.841	9	Reliable
Kinerja Karyawan	0.940	14	Reliable

Sumber: data primer yang diolah 2024

Tabel 5 menunjukkan nilai cronbach's alpha atas variabel gaya kepemimpinan sebesar 0.841 dan variabel kinerja karyawan sebesar 0.940. Sehingga pernyataan yang ditemukan dalam survei ini dapat disimpulkan reliabel karena mempunyai nilai cronbach's alpha $>0,60$. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan dalam penelitian ini dapat dipercaya dan cocok untuk digunakan dalam penelitian selanjutnya.

Hasil Uji Koefisien Korelasi (R)

Tabel 6. Hasil Koefisien Korelasi
Correlations

		Gaya Kepemimpinan	Kinerja Karyawan
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.539**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	57	57
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.539**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	57	57

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: data primer yang diolah 2024

Tabel 7. Interval Koefisien

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,80 – 1,000	Sangat Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Cukup Kuat
0,20 – 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat Rendah

Intensitas hubungan antara pengaruh variabel independen dan dependen ditentukan oleh koefisien korelasi. Hubungan antara variabel gaya kepemimpinan (X) dan variabel kinerja karyawan (Y) cukup kuat dan positif, seperti yang ditunjukkan oleh nilai korelasi 0,539 antara keduanya. Intensitas hubungan antara pengaruh variabel independen dan dependen ditentukan oleh koefisien korelasi.

Hasil Uji Koefisien Determentasi (R²)

Ghozali (2011) menyatakan bahwa nilai R² yang rendah menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Sebaliknya, nilai R² yang mendekati satu menunjukkan bahwa variabel independen memberikan hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variabel dependen.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determentasi R²

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.539 ^a	.290	.277	133.26293

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

Sumber: data primer yang diolah 2024

Tabel 9 menunjukkan hasil determinasi KD = $(r^2)100\% = (0,539)^2 100\% = 29\%$ yang berarti variabel gaya kepemimpinan mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja sebesar 29% sisanya 71% dipengaruhi oleh variabel lainnya seperti kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kenaikan pangkat dan lain-lain yang tidak diteliti oleh penulis.

Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini diuji dengan model regresi linear sederhana. Tujuan dari penggunaan teknik ini adalah untuk memprediksi atau meramalkan jumlah variabel tak bebas yang dipengaruhi oleh variabel bebas.

Tabel 10. Hasil Regresi Linear Sederhana

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
(Constant)	16,483	53.834		3.062	.003
Gaya Kepemimpinan	.924	.195	.539	4.742	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data primer yang diolah 2024

Berdasarkan pada Tabel 10 dapat dibuat persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = 16,483 + 0,924X$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi linear sederhana, maka dapat dianalisis sebagai berikut:

- 16,483 adalah nilai konstanta yang apabila gaya kepemimpinan sebesar 0 maka kinerja karyawan sebesar 16,483,
- 0,924 adalah nilai koefisien regresi dari gaya kepemimpinan, sehingga jika terdapat peningkatan gaya kepemimpinan sebesar satu persen maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,924.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji t

Tabel 11. Hasil Uji t

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	164.838	53.834		3.062	.003
	Gaya Kepemimpinan	.924	.195	.539	4.742	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data primer yang diolah 2024

Hasil uji t pada Tabel 11, jika nilai probability t lebih kecil dari 0,05 maka H_a diterima dan menolak H_0 , sedangkan jika nilai probability $> 0,05$ maka H_0 diterima dan menolak H_a (Ghozali, 2011).

Berdasarkan Tabel 11 dapat diperoleh kesimpulan bahwa pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan diperoleh $4,742 > 2,003$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,005$. Maka H_a diterima dan H_0 ditolak, dimana secara parsial terdapat hubungan signifikan antara variabel gaya kepemimpinan dan variabel kinerja karyawan.

Pembahasan

Penelitian ini berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan serta dilakukan di PT. A. Hasil observasi yang dilakukan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. A ialah gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan bukti tingkat signifikansi $< 0,005$ yaitu 0,000. Kontribusi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan t_{hitung} sebesar $4,742 > 2,003$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$,

maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak, sehingga terdapat pengaruh signifikan

Hasil koefisien determinansi menunjukkan nilai R^2 sebesar $(0,539)^2 \cdot 100\% = 29\%$ yang berarti variabel gaya kepemimpinan mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja sebesar 29% sisanya 71% dipengaruhi oleh variabel lainnya seperti kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kenaikan pangkat dan lain-lain yang tidak diteliti oleh penulis.

Hasil koefisien korelasi ialah nilai antara variabel gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan dalam penelitian ini sebesar 0,539. Ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang searah dimana jika kepemimpinan dilakukan secara efektif maka kinerja karyawan akan cukup meningkat, dan sebaliknya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan faktor yang mempengaruhi kinerja ialah gaya kepemimpinan dimana ada 4 jenis gaya kepemimpinan, gaya kepemimpinan otoriter, demokratis, orientasi tugas dan transformasional. Kepemimpinan Otoriter berfokus pada pemimpin (sentralistik) sebagai satu-satunya penentu, penguasa, dan pengendali semua tindakan anggota organisasi. Karena melibatkan partisipasi anggota kelompoknya dalam organisasi, gaya kepemimpinan demokratis dianggap paling efektif. Kesempatan terbuka untuk pertimbangan dan saran, keputusan diambil secara bersama antara karyawan dan pimpinan, dan wewenang pimpinan tidak mutlak ada dalam kepemimpinan demokratis ini. Kepemimpinan yang berorientasi pada tugas memfokuskan tim pada kewajibannya sebagai pegawai agar tercapainya tujuan perusahaan. Sedangkan gaya kepemimpinan transformasional cenderung objektif dalam menilai kinerja karyawan dan mengedepankan pengembangan diri di dalam tim.

Kesimpulannya adalah gaya kepemimpinan pada PT. A cukup baik, namun harus ditingkatkan dan diperbaiki agar lebih optimal lagi, untuk memastikan bahwa keputusan yang dibuat oleh perusahaan dapat diterima dan dilaksanakan dengan baik oleh semua anggota tim. Sedangkan dari sisi kinerja karyawan pada PT. A sudah cukup baik, namun agar karyawan dapat mencapai tingkat produktivitas yang lebih tinggi, diharapkan pimpinan dan perusahaan lebih memperhatikan faktor-faktor yang meningkatkan kepuasan dan kenyamanan kerja. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. A Sebaiknya ditingkatkan lagi untuk meningkatkan kinerja karyawan, yang akan meningkatkan nilai-nilai perusahaan.

SIMPULAN

Setelah menyebarkan kuesioner penelitian ini dan analisis penulis, uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa setiap pernyataan dalam setiap variabel memberikan hasil yang reliabel dan valid. Pengujian reliabilitas memverifikasi bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan adalah stabil dan konsisten sepanjang waktu, sedangkan pengujian validitas mencoba untuk menilai valid atau tidak validnya indikator-indikator pernyataan kuesioner.

Hasil dari pengujian data yang dilakukan dalam penelitian ini, yaitu pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, dapat dirangkum sebagai berikut:

1. Hubungan antara variabel gaya kepemimpinan (X) dan variabel kinerja karyawan (Y) cukup kuat dan positif, seperti yang ditunjukkan oleh nilai korelasi 0,539 antara keduanya. Ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang searah dimana jika kepemimpinan dilakukan secara efektif maka kinerja karyawan akan cukup meningkat, dan sebaliknya.

2. Nilai R Square sebesar 0.29 atau 29%, ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan adalah 29%. Sedangkan sisanya sebesar 0,71 atau 71% dijelaskan oleh variabel lain seperti kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kenaikan pangkat, beban kerja, kepuasan karyawan dan lain-lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. A, dimana hasil signifikan yang dihasilkan dari uji t sebesar $4,742 > 2,003$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,005$. Maka H_a diterima dan H_0 ditolak, dimana secara parsial terdapat hubungan signifikan antara variabel gaya kepemimpinan dan variabel kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, F. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Gama Panca Makmur di Tangerang. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 128-136.
- Arifuddin, A., Lita, W., Catherine, S., & Yingxiang, S. (2023). The Influence of Leadership Style and Work Motivation on Employee Performance. *Journal Markcount Finance*, 1(3), 206-215.
- Chairunnisah, R., KM, S., & Mataram, P. M. F. H. (2021). Teori Kinerja Karyawan. *Kinerja Karyawan*, 29.
- European Journal of Research Development and Sustainability (EJRDS). Vol. 3,
- Fitri, N. A., Basri, H., Andriyani, I., & Even, N. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Kanca Bank Syariah Indonesia Palembang). *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 11(2), 1087-1094.
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hidayati, R. N., Giatman, M., & Ernawati, E. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Kedai BFC Deriz Depan Basko Padang. *JRTI (Jurnal Riset Tindakan Indonesia)*, 6(2), 244-248.
- Imadoeddin, I. (2024). Teori dan Praktik Kepemimpinan: Pendekatan Terkini dalam Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan.
- Jakfar., Mustangin., Kasmir. (2018). Structural Equation Modeling : Employee Satifaction Assessment In The Indonesian Shipping Industry. Global and Stochastic Analysis. Muk Publications. Vol. 5, No. 5. <https://www.researchgate.net/publication/331994062>
- Jamaludin, A. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Kaho Indahcitra Garment Jakarta. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3(3), 161-169.
- Kasmir. (2022). Pengantar Metodologi Penelitian (untuk Ilmu Manajemen, Akuntansi, dan Bisnis). Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Manajemen Kinerja Dr. Wehelmina Rumawas, S.Sos, MSi
- Metris, D., & Izhari, F. (2020). BUDAYA DAN MANAJEMEN KINERJA. *POINT: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 2(2), 87-94.

Mustangin., Jakfar. (2022). The Influence Of Compensation, Leadership, and Work Environment On The Work Motivation and its Implication To Organizational Commitment Of Islamic Boarding School Education In Kabupaten Bogor.

No. 4. <https://www.scholarzest.com>

Nursam, N. (2017). *Manajemen Kinerja. Kelola: Journal of Islamic Education Management*, 2 (2), 167-175.

Prayudi, A., Sari, W. P., & Anindya, D. A. (2024) *Kepemimpinan*

Rosalina, M., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 10(1), 18-32.

Santi, S., & Isyanto, P. (2023). Analisis Penilaian Kinerja Terhadap Pegawai Pojok Kafe & Resto. *Jurnal Economina*, 2(7), 1564-1573.

Sapiri, M., & Ruslan, M. (2021). *Gaya Kepemimpinan Dan Peningkatan Kinerja*.

Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., ... & Putra, S. (2021). *Kinerja Karyawan*.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.