

ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CIPTA MANDIRI AGUNG JAYA MEDAN

Oleh:

Jenni Tarigan ¹⁾

Arosokhi Laia ²⁾

dan Andi Efriadi ³⁾

Universitas Darma Agung, Medan ^{1,2,3)}

E-mail:

jennitarigan123@gmail.com ¹⁾

arosokhi1996@gmail.com ²⁾

dan andiefriadi@gmail.com ³⁾

ABSTRACT

Employee performance in an organization cannot be separated from the leadership style; that is the ability to influence others through direct and indirect communication. This study aims at finding whether the leadership style influences employee performance at PT. Cipta Mandiri Agung Jaya Medan. The sample in this study amounted to 100 people. Data collection methods used are: observation, documentation, interviews and questionnaires. Data analysis method used is a simple linear regression analysis with hypothesis testing used: t_{test} and coefficient of determination test. The results showed that leadership influences employee performance. This proves with a simple linear regression equation obtained $Y = 8.338 + 0.616X$ and the calculated t_{value} (8.195) and the value of t_{table} (6.313) and the classification value obtained at $0.000 < 0.05$. In the results of the study found that the relationship between leadership style with employee performance at PT. Cipta Mandiri Agung Jaya Medan strong ($R = 0.638$). The coefficient of determination (R^2) obtained was 0, 407. This shows that 40.7% of the performance (Y) is influenced by the independent variable, namely the leadership style (X) while the remaining 59.3% is influenced by other variables not examined. It is recommended to the management of PT Cipta Mandiri Agung Jaya Medan for improving the leadership style given to employees so that employee performance obtained can also be maximized.

Keywords: Leadership Style, Employee Performance

ABSTRAK

Kinerja karyawan dalam suatu organisasi tidak bisa dilepas dari adanya gaya kepemimpinan. kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung Masalah yang diteliti dalam penelitian ini adalah Apakah Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Cipta Mandiri Agung Jaya Medan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 100 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah: Observasi, dokumentasi, wawancara dan kuesioner. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana dengan pengujian hipotesis yang digunakan : uji t dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian diperoleh bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ini membuktikan dengan persamaan regresi linear sederhana

yang diperoleh $Y = 8,386 + 0,616X$ dan nilai t_{hitung} (8,195) dan nilai t_{tabel} (6,313) serta nilai signifikasinya diperoleh sebesar $0,000 < 0,05$. Pada hasil penelitian ditemukan bahwa hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan pada PT. Cipta Mandiri Agung Jaya Medan kuat ($R = 0,638$) nilai koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh adalah 0, 407. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 40,7 % kinerja (Y) dipengaruhi oleh variabel independen, yaitu gaya kepemimpinan (X). sedangkan sisanya sebesar 59,3 % dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti. Disarankan kepada manajemen PT Cipta Mandiri Agung Jaya. Medan dapat meningkatkan pemberian gaya kepemimpinan kepada karyawan agar kinerja karyawan yang diperoleh juga dapat dimaksimalkan.

Kata kunci : Gaya kepemimpinan, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Satu rintangan atau hambatan yang terjadi adalah kinerja sumber daya manusia yang tidak baik. Hal ini biasanya disebabkan oleh hubungan antara pimpinan dengan karyawan yang menyebabkan ketidak senangan karyawan maupun kesenangan karyawan terhadap pekerjaan pada perusahaan atau organisasi.

Penataan karyawan tujuan utama dalam suatu kantor yang berkaitan dengan masalah kepemimpinan. Seseorang yang telah ditunjuk sebagai pemimpin untuk pemimpin bawahnya, dialah yang harus menjalankan fungsi organisasi itu sendiri yang menentukan atas kesuksesan suatu perusahaan. Keberhasilan seorang pimpinan menunjukkan bahwa pengelolaan suatu organisasi atau perusahaan berhasil dilaksanakan dengan sukses juga. Setiap kemampuan dalam kepemimpinan harus melekat erat pada diri seseorang pemimpin, apapun tanggung jawab yang harus

diterimanya. Karena tanpa adanya kemampuan pemimpin terlebih dalam hal mengelola sumber daya manusia, tidak memungkinkan seorang pemimpin berhasil dengan baik dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Menurut Sjafrri (2007:137) seorang manajer perlu memiliki kemampuan mengelola karyawan secara efektif, keterampilan manajemen, dan kemampuan pemimpin selain itu, manajer harus memahami dan menyadari bahwa tantangan yang terpenting dihadapi adalah bagaimana menerapkan ketika aspek tersebut secara tepat dalam situasi tertentu untuk mencapai hasil optimum berupa mutu sumber daya manusia yang memuaskan. Sikap dan gaya perilaku pemimpin sangat besar pengaruhnya terhadap organisasi yang dipimpinya, hal ini dapat berpengaruh terhadap produktivitas organisasi. Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda-beda dalam memimpin para bawahannya hal ini diartikan oleh bawahannya sebagai gaya

kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pimpinan untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian. Seorang pemimpin harus memiliki suatu program dan berperilaku secara bersama sama dengan para karyawannya untuk menggunakan cara atau gaya kepemimpinan tertentu, sehingga kepemimpinan mempunyai peranan yang sangat penting sebagai kekuatan dinamika yang mendorong megaya kepemimpinan, dan mengkoordinasikan para karyawan dalam mencapai tujuan. Aida (2007:15) setiap manajemen perlu mengelola dan mengetahui kinerja karyawannya, apakah sudah sesuai dengan standar kinerja perusahaan atau tidak. Dengan mengetahui kinerja perusahaan maka akan lebih mudah untuk mengetahui seberapa efektif dan berhasilnya pengembangan karyawan. Dengan demikian, dapat diketahui faktor-faktor apa yang mempengaruhi kinerja baik ditinjau dari sisi intrinsik maupun ekstrinsik karyawan. Selain itu kinerja dapat diartikan sebagai ukuran keberhasilan dari karyawan. Kinerja dikonsepsikan sebagai perilaku seseorang dalam menetapkan sasaran kerja, pencapaian target kerja, cara kerja dan sikap pribadi.

Tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat dalam organisasi untuk berkinerja dengan baik. Seorang

karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk dapat memiliki kinerja yang tinggi dan baik, seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya harus memiliki keahlian dan ketrampilan yang sesuai dengan pekerjaan yang ditekuninya. Namun kadangkala pimpinan kerap kali memerintah para karyawannya dengan sesuka hati tanpa memperhatikan kondisi karyawannya tersebut. Sehingga hal tersebut akan berdampak pada kinerja karyawan yang kurang baik. Ketidak mampu karnywan menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab mereka bukan disebabkan karena karyawan tersebut tidak mampu mengerjakan tugas tersebut dengan baik. Namun hal ini dapat terjadi karena karyawan tersebut tidak bisa menyesuaikan gaya kepemimpinan para pemimpinnya sendiri sehingga karyawan tersebut merasa kurang dihargai oleh pimpinan yang ada diperusahaan atau organisasi. Apabila kinerja karyawan kurang baik maka hal tersebut akan berdampak pada tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh karyawan yang sudah menjadi tanggung jawab mereka. Oleh karena itu seorang pemimpin harus mengubah gaya kepemimpinan yang dapat memberikan kenyamanan bagi karyawan yang bekerja didalam suatu perusahaan.

Dengan mengubah gaya kepemimpinan yang dapat diterima karyawan, maka karyawan dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka dengan Baik lagi sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan maksimal.

Gaya kepemimpinan dapat dikatakan baik jika gaya kepemimpinan tersebut dapat diterapkan oleh seorang pemimpi dengan baik dapat diterima oleh karyawan yang ada diperusahaan tersebut sehingga kinerja karyawan tersebut dapat ditingkatkan. Apabila kinerja karyawan dapat dijalankan dengan baik maka hal ini akan berdampak baik pada pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu gaya kepemimpinan sangat berperan penting dan perlu diperhatikan oleh seorang pemimpin. Dengan gaya kepemimpinan yang sesuai maka seorang pemimpin harus dapat berkomunikasi dengan baik dan dapat bekerja sama dalam hal tugas dan tanggung jawab.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Gaya kepemimpinan

Pemimpin pada dasarnya berarti kemampuan mengerakkan, member gaya kepemimpinan dan mempengaruhi orang-orang yang bersedia melakukan tindakan-tindakan terarah pada pencapaian tujuan melalui tindakan keberanian mengambil keputusan

mengenai hal-hal yang harus dilakukan dalam kehidupan sehari-hari.

Menurut Pandji Anoraga (2009:98) “kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung”. Kepemimpinan dalam pengertian umum merupakan proses ketika seseorang memimpin, membimbing, mempengaruhi atau mengontrol pikiran dan perasaan serta tingkah laku orang lain yang menjadi bawahannya. Maka dapat dipahami bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses berbuat atau bergerak jika aktivitas dan tujuan tertentu.

Pemimpin yang bijaksana tidak akan melakukan pemaksaan konsep gaya kepemimpinan kepada para karyawan di luar batas kemampuan para karyawan yang bersangkutan. Karna dasar dari pemahaman gaya kepemimpinan adalah menghargai proses tercapainya tujuan-tujuan yang diharapkan. Pada kata proses tersebut memimpin dituntut untuk dapat melihat bahwa *goal* yang diproses adalah dengan proses seseorang memimpin yang tidak menghargai proses artinya pemimpin tersebut belum layak untuk disebut sebagai seorang pemimpin atau pemimpin tersebut tidak menempatkan dirinya sebagai pemimpin aspiratif.

Menurut Kartono (2010:23)

Pemimpin dalam pengertian luas adalah “ seorang yang

memimpin dalam jalan memprakarsai tingkah laku sosial dengan mengatur, mengarahkan, mengorganisir atau mengontrol usaha dan upaya orang lain, atau melalui prestise, memimbing memimpin dengan bantuan kualitas-kualitas persuasifnya dan ekseptansi/penerimaan secara sukarela oleh pengikutnya”.

Gaya kepemimpinan merupakan dasar dalam mengklasifikasikan tipe kepemimpinan. Gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampan maupun tidak tampan oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari Falsafah, keterampilan, sifat, dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Sehingga gaya kepemimpinan yang paling tepat ialah suatu gaya yang dapat memaksimalkan produktivitas, kepuasan kerja, pertumbuhan, dan mudah menyesuaikan dengan situasi. Oleh sebab itu gaya kepemimpinan memiliki tipe pola dasar yaitu yang mementingkan pelaksanaan tugas, yang mementingkan hubungan kerja sama dan yang mementingkan hasil yang dicapai.

Kinerja

Kinerja (*Performance*) merupakan keseluruhan hasil yang diproduksi pada fungsi pekerjaan atau

aktivitas tertentu selama periode tertentu. Kinerja seorang pegawai merupakan hal penting yang bersifat individual. Karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang ditetapkan. Sebagai hasilnya akan diketahui kinerja pegawai adalah hasil kerja perorangan dalam suatu organisasi.

Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Berdasarkan landasan teori dan kerangka pemikiran yang telah digambarkan diatas maka hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut: **Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Cipta Mandiri Agung Jaya Medan.**

3. METODE PENELITIAN

Adapun definisi operasional variabel dan pengukurannya yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel independen

Adapun variabel independen (variabel bebas) dalam penelitian ini yaitu Gaya kepemimpinan (X). Kemampuan pemimpin PT.Cipta

Mandiri Agung Jaya dalam menganalisis karyawan kesuatu arah guna mencapai tujuan organisasi.

Yang menjadi indikatornya meliputi:

1. Kemampuan analisis
 2. Keterampilan berkomunikasi
 3. Resionalitas
 4. Programatis
 5. Adaptabilitas
2. Variabel dependen
- Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y) Tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan PT.Cipta Mandiri Agung Jaya.dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis organisasi.
1. Kualitas
 2. Kuantitas
 3. Ketepatan Waktu
 4. Efektivitas biaya
 5. Kemandirian

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan suatu cara untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian. Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini menggunakan 2 metode, yaitu:

1. Penelitian Lapangan yaitu pengumpulan data-data dari perusahaan sesuai dengan yang

diperlukan, dalam hal ini peneliti langsung mengadakan penelitian pada PT. Cipta Mandiri Agung Jaya Medan dengan cara:

- a. Observasi yaitu mengadakan pengamatan langsung pada PT. Cipta Mandiri Agung Jaya Medan
 - b. Wawancara yaitu mengadakan Tanya jawab lisan dengan beberapa pegawai PT. Cipta Mandiri Agung Jaya Medan
 - c. Angket atau kuesioner yaitu sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang karyawan ketahui.
2. Penelitian kepustakaan yaitu penelitian yang dilakukan hanya berdasarkan atas karya tertulis, termasuk hasil penelitian, baik yang telah di publikasikan maupun yang belum dipublikasikan.

Statistik Deskriptif

Metode deskriptif yaitu mengumpulkan, mengklarifikasikan, dan menginterpretasikan data yang diperoleh sehingga menggambarkan prosedur yang dijalankan, kemudian dibandingkan dengan teori-teori yang ada guna melihat kesesuaian

Statistik Regresi Linear Sederhana

Untuk melihat adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja

karyawan digunakan analisis regresi linear sederhana. Teknik ini adalah hubungan

Uji Validitas dan Uji Rentabilitas

1. Uji validitas

Validitas adalah menunjukkan apakah alat ukur tersebut memiliki taraf kesesuaian atau ketetapan dalam melakukan pengukuran atau dengan kata lain apakah alat ukur tersebut dapat benar-benar mengukur apa yang hendak diukur.

2. Uji rentabilitas

Rentabilitas adalah konsistensi dari serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur. Hal tersebut bisa berupa pengukuran dari alat ukur yang sama (tes dengan tes ulang) akan memberikan hasil yang sama.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya memiliki distribusi data normal atau tidak. Model regresi yang baik memiliki distribusi data. Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas adalah dengan melihat histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Metode yang lebih handal adalah melihat normal probability plot yang membandingkan disitribusi kumulatif

dari distribusi normal. Dsitribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal. Jika disitribusi normal, maka garis yang menggambarkan sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

ketergantungan antara satu variabel tak bebas dan satu variabel bebas. Adapun persamaan regresinya adalah :

$$Y = a + bx + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien regresi pengaruh motivasi

x = Gaya Kepemimpinan

e = Standart error.

Uji Hipotesis

Data -data yang sudah dikumpul akan dilakukan uji hipotesis sebagai berikut:

1. Uji T (Uji secara Parsial)

Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji T, yang pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Pengujian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas (gaya kepemimpinan) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Uji T dicari dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{(1-r^2)}$$

Keterangan :

r = hasil koefisien product moment

t =deviasi harga kritis yang dicari

n = sampel

Hipotesis yang akan digunakan dalam pengujian ini adalah :

Ho=Variabel bebas (gaya kepemimpinan) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan)

H₁=Variabel bebas (gaya kepemimpinan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan)

Dasar pengambilan keputusan:

1. Dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel

Apabila $T_{tabel} > T_{hitung}$, maka H₀ diterima dan H₁ ditolak.

Apabila $T_{tabel} < T_{hitung}$, maka H₀ ditolak dan H₁ diterima.

2. Dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi

Apabila angka probabilitas signifikansi $> 0,5$, maka H₀ diterima dan H₁ ditolak. Apabila angka probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka H₀ ditolak dan H₁ diterima.

2. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan sebuah model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi sebesar 1,

berarti pengaruh variabel dependen seluruhnya dapat dijelaskan oleh variabel independen dan tidak ada faktor lain yang menyebabkan pengaruh variabel dependen. Jika nilai R² berkisar antara 0 sampai 1, berarti semakin kuat kemampuan variabel independen dapat menjelaskan pengaruh variabel dependen (Ghozali, 2013:45)

Adapun rumus koefisien determinasi (R²) adalah:

$$KD=R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD: koefisien deternimasi

R² :KPM antar X dan Y

4. HASIL dan PEMBAHASAN Analisis Regresi Linear Sederhan

Analisis regresi linear sederhana merupakan alat yang dapat digunakan untuk memprediksi permintaan dimasa yang akan datang berdasarkan data masa lalu atau untuk mengetahui pengaruh satu variabel bebas (*independen*) terhadap satu variabel tidak bebas (*dependen*).

Regresi linear sederhana digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai adanya pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). perhitungan statistik dalam analisis regresi linear sederhana yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS *for windows* versi 21.0. hasil pengolahan data dengan

menggunakan program SPSS selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya di ringkas sebagai berikut:
Tabel 4.9 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.386	1.626		5.157	.000
1 Gaya kepemimpinan	.616	.075	.638	8.195	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS Versi 21, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat ditulis dalam bentuk persamaan regresi bentuk *Standardized Coefficients* sehingga diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 8,386 + 0,616X$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

X = Gaya kepemimpinan

Berdasarkan persamaan regresi linear sederhana tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Jika gaya kepemimpinan (X) pada PT. Cipta Mandiri Agung Jaya Medan tidak ada, maka nilai dari kinerja karyawan (Y) adalah sebesar nilai konstanta persamaan diatas (8,386)
2. Jika nilai gaya kepemimpinan (Y) pada PT. Cipta Mandiri Agung Jaya Medan naik satu satuan, maka nilai dari kinerja karyawan (Y) akan bertambah sebesar 0,616.

Pengujian Hipotesis

Uji t

Uji t bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelasan atau bebas secara individual dalam menerangkan variabel terikat. Uji hipotesis secara parsial dilakukan dengan cara membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} atau berdasarkan nilai signifikansi hasil output SPSS. Kedua cara ini akan digunakan dalam penelitian ini

Tabel 4.10 Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.386	1.626		5.157	.000
1 Gaya kepemimpinan	.616	.075	.638	8.195	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Olahan SPSS Versi 21, 2019

Berdasarkan tabel diatas, dapat di ketahui bahwa nilai t_{hitung} diperoleh sebesar 8,195, sedangkan nilai t_{tabel} diperoleh sebesar 6.313. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} (8,195) > nilai t_{tabel} (6,313). Sedangkan nilai signifikansinya diperoleh sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Cipta Mandiri Agung Jaya Medan

Uji Determinasi (R^2)

Korelasi itu berarti hubungan, begitu juga analisi korelasi yaitu suatu analisis yang digunakan untuk melihat hubungan antara dua variabel. Uji korelasi tidak membedakan jenis variabel (tidak ada variabel dependen maupun independen). Nilai korelasi dapat dikelompokkan sebagai berikut: < 0,41 korelasi keeratan lemah, 0,41 s/d 0,70 korelasi keeratan kuat 0,71s/d0,90 sangat kuat dan 0,91 s/d 0,99 sangat kuat sekali dan jika 1 berarti sempurna.

Koefisien determinasi R^2 pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi terletak antara nol sampai dengan satu ($0 \leq R^2 \leq 1$). Tujuan menghitung koefisien determinasi adalah mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari hasil data diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.11 Hasil Uji Koefesien Determinasi (R^2)

Model Summary ^d				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.638 ^a	.407	.401	1.54599

a. Predictors: (Constant), gaya kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Olahan SPSS Versi 21, 2019

Pada hasil penelitian ditemukan bahwa hubungan antara motivasi dan kinerja karyawan pada PT.Cipta Mandiri Agung Jaya Medan adalah sedang ($R=0,638$). Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa nilai R Square adalah 0,407. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 40,7% kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel independen, yaitu gaya kepemimpinan (X), sedangkan sisanya sebesar 59,3% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti.

5. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis dapat menarik kesimpulan dari penelitian ini yaitu antara lain:

1. Persamaan regresi sederhana yang diperoleh adalah $Y = 8,386 + 0,616X$, yang artinya jika nilai kinerja karyawan sama dengan nilai konstanta persamaan di atas (8,386) jika nilai gaya kepemimpinan diabaikan (0). Koefisien variabel X diperoleh sebesar 0,616 dengan ini

menunjukkan bila semakin besar tingkat penerapan gaya kepemimpinan, maka semakin besar juga peningkatan kinerja karyawan pada PT.Cipta Mandiri Agung Jaya Medan.

2. Nilai t_{hitung} diperoleh sebesar 8,195, sedangkan nilai t_{tabel} 6,313. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} >$ nilai t_{tabel} yaitu $8,195 > 6,313$. Sedangkan nilai signifikansinya diperoleh sebesar $0,000 < 0,05$.
3. Hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan pada PT.Cipta Mandiri Agung Jaya Medan adalah sedang dengan $R=0,638$). Nilai R Square adalah 0,407, hal ini menunjukkan bahwa sebesar 40,7 % kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan (X). Sedangkan sisanya sebesar 59,3% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka adapun saran yang hendak dikemukakan oleh pihak peneliti adalah :

1. Diharapkan agar pimpinan PT.Cipta Mandiri Agung Jaya Medan dapat lebih memaksimalkan sesuai dengan situasi dan kondisi yang terjadi atau sesuai kebutuhan perusahaan, sehingga dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.
2. Sebaiknya kinerja karyawan juga harus didukung dengan kuantitas

dari hasil, kualitas hasil, ketetapan waktu, kehadiran dan kemampuan karyawan PT.Cipta Mandiri Agung Jaya Medan.

3. Bagi Universitas Darma Agung, menjalin kerja sama yang baik agar beberapa perusahaan yang menerima mahasiswa dalam melaksanakan penelitian meningkatkan kualitas mahasiswa dalam melaksanakan pembelajaran dan kurikulum yang dapat meningkatkan akreditasi sesuai jurusan yang ada di Universitas Darma Agung.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunesgara, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: pada. Remaja Rosda Karya
- Benardin dan Russel.2010. *Manajemen sumber daya manusia*. Diterjemahkan oleh: Bambang Sukoco. Bandung: PT.Armico
- Giboson, 2010. *Organisasi, perilaku, struktur, proses, edisi, ke-5 jakarta*: Erlangga
- Hadani Nabawi, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Konsetitif*, Yoqyakarta: Gadjah Mada University Pros
- Kartini Kartono, 2011. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- _____, 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta:

- PT. Raja Grafindo
Persada
- Pandji Anogara, 2009. *Manajemen
Bisnis*, Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Sinambela, Lijan Poltak,
2016. *Manajemen Sumber
Daya Manusia*, Jakarta: PT.
Bumi Aksara
- Sondang. P. Siagian. 2010. *Manajemen
Sumber Daya Manusia*,
Jakarta: Sekemba Empat
- Subri Mulyandi, 2012. *Ekonomi
Sumber Daya Manusia*,
Jakarta: Pt. Raja Grafindo
Persada
- Swanton H. 2014. *Manajemen Sumber
Daya Manusia dalam
Organisasi Bisnis*,
Bandung: Alfabeta
- Ujan Poltak Sinambela, 2016.
*Manajemen Sumber Daya
Manusia*. Jakarta: PT.Bumi
Aksara
- Wibowo, 2012. *Manajemen kinerja*.
Jakarta: Raja Grafindo
Persada