

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERCETAKAN DIMAS KOTA PALEMBANG

Mohd.Kurniawan DP¹

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of leadership style on employee performance in Printing Dimas City Palembang by using questionnaires as much as 52 respondents. It can be concluded that the value of regression coefficient for indicator of autocratic leadership style with value 0,413, democracy with value 0,422 and *laissez faire* with value 0,412 at regression equation show positive value. It can be interpreted that the style of leadership of democracy has greater influence than other indicators. And for the indicator *laissez faire* leadership style has the least influence compared to other indicators. result of *h*iptesis test of leadership style show significant level 0,001. This significant level is smaller than 0.05, which means that the hypothesis in this study reject H_0 and accept H_a . If P value $< \alpha = 0.05$ then H_a accepted and can be interpreted leadership style has a significant influence on performance.

Keywords : *leadership and performance*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Kepemimpinan di suatu organisasi perlu mengembangkan staf dan membangun iklim motivasi yang menghasilkan tingkat kinerja yang tinggi, maka pemimpin perlu memikirkan gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat, yang bertujuan menyelaraskan persepsi di antara orang akan mempengaruhi menjadi amat penting kedudukannya, menurut Didiks (2008). Salah satu pendekatan yang dapat digunakan untuk mengetahui kesuksesan pemimpin ialah dengan mempelajari gayanya, karena gaya kepemimpinan banyak mempengaruhi keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahannya.

Thoha (1997) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Dalam hal ini usaha menyelaraskan persepsi di antara orang yang akan mempengaruhi dengan orang yang perilakunya dipengaruhi menjadi sangat penting kedudukannya.

Dari berbagai cara yang dilakukan oleh pemimpin dalam menggerakkan bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi pada akhirnya harus dapat pula menimbulkan kinerja dari para bawahannya. Secara tidak langsung kepemimpinan ikut menentukan terbentuknya kinerja karyawan. Semakin baik kepemimpinan seseorang terhadap bawahan, maka semakin tinggi pula kinerja bawahannya.

¹ Dosen Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Indo Global Mandiri Palembang

Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Siagian (2006) bahwa kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan sebagai pemimpin satuan kerja untuk mempengaruhi orang lain, terutama bawahannya, untuk berfikir dan bertindak sedemikian rupa sehingga melalui perilaku yang positif ia memberikan subangsih nyata dalam pencapaian tujuan organisasi. Usaha pencapaian tujuan organisasi tidak terlepas dari bagaimana seorang pemimpin menumbuhkan kinerja pegawainya.

Terbentuknya kinerja yang baik akan menimbulkan umpan balik (*feedback*) kepada bawahan itu sendiri/pegawai, yaitu akan menimbulkan motivasi kerja yang tinggi dan juga umpan balik (*feed back*) pada atasan/pimpinan yaitu akan selalu memperbaiki kepemimpinannya dan mampu untuk mendorong/memotivasi bawahan dan kemudian *performance* akan tinggi sehingga kepuasan yang tercapai, pada akhirnya kinerja akan meningkat, menurut Stoner (1996) dan Usaha pencapaian tujuan organisasi ini tidak terlepas dari kinerja karyawannya, hal ini sangat penting karena karyawan adalah pemikir, perencana sekaligus pelaksana.

Di jaman modern saat ini diperlukan usaha yang baik dan seorang Pemimpin yang bersifat jujur, adil dan transparan serta bisa meningkatkan kinerja karyawannya mulai bawah sampai atas, termasuk karyawan di percetakan Dimas Kota Palembang.

Percetakan Dimas di Palembang salah satu percetakan yang cukup eksistensi dilihat dari Penjualan dan banyaknya pemesanan atau orderan cetakan karena percetakan ini memiliki beberapa cabang seperti Dimas 1, Dimas 2 dan Dimas 3 yang berada di daerah Serelo (belakang Internasional Plaza) yang merupakan daerah Percetakan terbesar di kota Palembang. Citranya sebagai percetakan secara keseluruhan akan banyak ditentukan oleh kinerja percetakan tersebut. Dalam rangka meningkatkan citra, kerja dan kinerja percetakan menuju kearah profesionalisme dan menunjang terciptanya perusahaan yang baik, perlu adanya penyatuan visi dan misi bagi segenap karyawan dalam melaksanakan tugas baik manajerial maupun operasional diseluruh bidang tugas dan unit percetakan secara terpadu.

Percetakan Dimas ini memiliki sumber daya manusia terdiri dari pemimpin dan pegawai yang memiliki karyawan berjumlah 52 orang. Untuk mewujudkan sikap kerja karyawan yang baik, dan diperlukan cara yang tepat untuk seorang pemimpin menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat.

Peranan seorang pemimpin penting untuk mencapai tujuan organisasi yang diinginkan termasuk organisasi Percetakan di kota Palembang terutama berkaitan dengan kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, Hal inilah yang mendorong peneliti untuk melakukan penelitian ini dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Dimas Kota Palembang”.

Dalam konteks yang demikian, maka penelitian mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Dimas memiliki makna penting dalam penyediaan produk atau hasil cetakan yang sangat berkualitas dan bersaing sehingga organisasi dapat tetap melanjutkan usaha dan kinerja percetakan dan pada akhirnya tujuan organisasi tercapai.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Dimas Kota Palembang ?

Tujuan

Sesuai dengan rumusan masalah penelitian diatas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Percetakan Dimas Kota Palembang.

Manfaat

Secara Praktisi, Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi Karyawan dan juga memberikan masukan dan umpan balik kepada pemimpin dalam pengambilan keputusan terutama karyawan di Percetakan Dimas Kota Palembang yang menyangkut kepemimpinan sehingga antara atasan dengan bawahan dapat berkomunikasi secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi.

Secara Teoritis, Penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk melakukan penelitian lanjutan dan menambah kepustakaan, khususnya yang berkaitan dengan pengembangan Sumber Daya Manusia, dalam upaya peningkatan kualitas produk pada Percetakan Dimas kota Palembang.

KERANGKA TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Menurut University of Iowa Studies yang dikutip Robbins dan Coulter (2002), Lewin menyimpulkan ada tiga gaya kepemimpinan; gaya kepemimpinan autokratis, gaya kepemimpinan demokratis, gaya kepemimpinan Laissez-Faire (Kendali Bebas).

Gaya Kepemimpinan Autokratis

Robbins dan Coulter (2002) menyatakan gaya kepemimpinan autokratis mendeskripsikan pemimpin yang cenderung memusatkan kekuasaan kepada dirinya sendiri, mendikte bagaimana tugas harus diselesaikan, membuat keputusan secara sepihak, dan meminimalisasi partisipasi karyawan. Sedangkan menurut Handoko dan Reksohadiprodjo (1997), ciri-ciri gaya kepemimpinan autokratis :

1. Pemimpin kurang memperhatikan kebutuhan bawahan.
2. Komunikasi hanya satu arah yaitu kebawah saja.
3. Pemimpin cenderung menjadi pribadi dalam pujian dan kecamannya terhadap setiap anggota.
4. Pemimpin mengambil jarak dari partisipasi kelompok aktif kecuali bila menunjukkan keahliannya.

Gaya kepemimpinan Demokratis

Menurut Robbins dan Coulter (2002), gaya kepemimpinan demokratis mendeskripsikan pemimpin yang cenderung mengikutsertakan karyawan dalam pengambilan keputusan, mendelegasikan kekuasaan, mendorong partisipasi karyawan dalam menentukan bagaimana metode kerja dan tujuan yang ingin dicapai, dan

memandang umpan balik sebagai suatu kesempatan untuk melatih karyawan. Lebih lanjut ciri-ciri gaya kepemimpinan demokratis menurut Handoko dan Reksohadiprodjo (1997):

1. Lebih memperhatikan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi.
2. Menekankan dua hal yaitu bawahan dan tugas.
3. Pemimpin adalah obyektif atau fact-minded dalam pujian dan kecamannya dan
4. Pemimpin mencoba menjadi seorang anggota kelompok biasa.

Gaya Kepemimpinan Laissez-faire (Kendali Bebas)

Gaya kepemimpinan kendali bebas mendeskripsikan pemimpin yang secara keseluruhan memberikan karyawannya atau kelompok kebebasan dalam pembuatan keputusan dan menyelesaikan pekerjaan menurut cara yang menurut karyawannya paling sesuai menurut Robbins dan Coulter (2002).

Ciri-ciri gaya kepemimpinan kendali bebas menurut Handoko dan Reksohadiprodjo (1997):

1. Pemimpin membiarkan bawahannya untuk mengatur dirinya sendiri.
2. Pemimpin hanya menentukan kebijaksanaan dan tujuan umum.

Bawahan dapat mengambil keputusan yang relevan untuk mencapai tujuan dalam segala hal yang mereka anggap cocok.

Kinerja

Siagian (2006) mengatakan bahwa kinerja dapat diartikan sebagai prestasi atau kemampuan seseorang yang mencakup unsur-unsur keandalan, prakarsa, inovasi, ketelitian, hasil kerja, kehadiran, sikap, kerja sama, kerapian, mutu pekerjaan dan lain-lain. Kinerja (*performance*) menunjuk pada prestasi pegawai terhadap tugas yang diberikan. Seorang pegawai dikatakan memiliki kinerja baik manakala pegawai tersebut memiliki prestasi yang baik dalam pelaksanaan tugas yang diembannya.

Dalam pengertian tersebut, nampak jelas bahwa kinerja berkaitan dengan pencapaian (*achievement*) suatu pelaksanaan tugas.

Dessler (2006), kinerja merupakan prosedur yang meliputi (1) penetapan standar kinerja; (2) penilaian kinerja aktual pegawai dalam hubungan dengan standar-standar ini; (3) memberi umpan balik kepada pegawai dengan tujuan memotivasi orang tersebut untuk menghilangkan kemerosotan kinerja atau terus berkinerja lebih tinggi lagi.

Mangkunegara (2001) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hariandja (2002) kinerja atau unjuk kerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan peranannya dalam organisasi. Kinerja atau unjuk kerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kegiatan harus dilakukan organisasi untuk meningkatkannya.

Handoko (2000), Prestasi kerja atau kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Secara teoritis penilaian atau pengukuran prestasi kerja atau kinerja memberikan informasi yang dapat digunakan pimpinan untuk membuat keputusan tentang promosi jabatan. Penilaian prestasi kerja atau kinerja memberikan kesempatan kepada pimpinan dan orang yang dinilai untuk secara bersama membahas perilaku kerja dari yang dinilai. Pada umumnya setiap orang menginginkan dan mengharapkan umpan balik mengenai prestasi kerjanya.

Penilaian memungkinkan bagi penilai dan yang dinilai untuk secara bersama menemukan dan membahas kekurangan-kekurangan yang terjadi dan mengambil langkah perbaikannya.

Keberhasilan suatu organisasi baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu, sangat tergantung pada mutu kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan. Bahkan kiranya dapat dikatakan bahwa mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi tersebut dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para pegawainya menurut Siagian (2006).

Berdasarkan uraian tentang kinerja di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi atau kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas organisasi yang diberikan berdasarkan tugas, wewenang, tanggung jawab yang dilimpahkan kepadanya

Untuk mengukur kinerja, indikator penilaian kinerja mencakup antara lain: 1) kemampuan pegawai membuat dan melaksanakan program kerja, 2) mutu dan hasil kerja 3) prakarsa dan sikap 4) kemampuan bekerja dalam kelompok, 5) kecermatan dalam bekerja.

Kerangka Konsep Penelitian



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Pada gambar diatas dapat dilihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing masing variabel baik secara simultan maupun parsial akan dilakukan pembuktian empiris dengan cara melakukan pengumpulan data dan informasi dari para respondendengan menggunakan instrumen penelitian.

Hipotesis

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian dan tinjauan teoretis yang telah dikemukakan, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut: Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja kerja karyawan Percetakan Dimas di Palembang.

METODE RISET

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif (metode survei). Metode survei adalah metode yang mengambil contoh data dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok (Singarimbun dan Effendi, 1995).

Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Percetakan Dimas Serelo kota Palembang.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2005) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah sejumlah 52 orang. Sedangkan sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah semua karyawan percetakan.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah jenis data kuantitatif yang didapatkan dari data primer dan data sekunder sebagai data pendukung penelitian ini. Data primer adalah data yang diperoleh dan dikumpulkan sendiri oleh peneliti yang dianggap relevan dengan penelitian, seperti data yang didapat dari penyebaran kuesioner / angket yang diisi responden. Dan data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti yang bersumber dari buku literature, penelitian – penelitian terdahulu, jurnal, dan artikel yang dikumpulkan dari pencarian di internet yang relevan dengan penelitian.

Metode Pengumpulan Data

Data yang hendak diperoleh dalam rencana penelitian ini menggunakan metode survey dan dalam mendapatkannya akan menggunakan cara / teknik-teknik instrument kuesioner menurut Sugiyono (2005) sebagai berikut :

Kuisisioner : Pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyebarkan sejumlah daftar pertanyaan kepada responden. Kuisisioner ini dimaksudkan untuk memperoleh jawaban responden tentang gaya kepemimpinan, serta kinerja karyawan pada Percetakan Dimas kota Palembang.

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Definisi Operasional Variabel

a. Variabel Independen: Gaya Kepemimpinan

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen baik secara positif maupun negatif berdasarkan Sugiyono (2000). Variabel independen dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang ditampilkan ketika mencoba mempengaruhi tingkah laku orang lain seperti yang dipersepsikan oleh orang yang akan kita pengaruhi tersebut berdasarkan Hersey dan Blanchard (2004). Lewin menyimpulkan ada tiga gaya kepemimpinan, yaitu :

- 1) gaya kepemimpinan autokratis,
- 2) gaya kepemimpinan demokratis,
- 3) gaya kepemimpinan laissez-faire/ kendali bebas. (Robbins dan Coulter : 2002)

Variabel ini dapat diukur dengan indikator atau menurut salah satu tipe/ gaya kepemimpinan seperti yang diungkapkan Siagian (2006), yaitu tipe kepemimpinan demokratis, yaitu tipe/gaya kepemimpinan yang tiap pengambilan keputusannya cenderung selalu melibatkan bawahan/para pegawainya. Instrumen untuk mengukur variabel ini diadopsi dari Fiedler (1967) yang dikenal dengan nama *Least Preferred Co-*

Work, yang terdiri atas 16 pasang karakter yang berbeda (seperti menyenangkan-tidak menyenangkan, efisien-tidak efisien, dan lain-lain).

Menurut Handoko dan Reksahadiprodjo (1997), variabel gaya kepemimpinan dapat diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut:

Tabel 1. Kisi – Kisi Instrumen Variabel Gaya Kepemimpinan

VARIABEL	INDIKATOR
Gaya Kepemimpinan Otokratis	1. Pemimpin kurang memperhatikan kebutuhan bawahan.
	2. Komunikasi hanya satu arah yaitu kebawah saja.
	3. Pemimpin cenderung menjadi pribadi dalam pujian dan kecamannya terhadap kerja setiap anggota.
	4. Pemimpin mengambil jarak dari partisipasi kelompok aktif kecuali bila menunjukkan keahliannya
Gaya Kepemimpinan Demokratis	1. Lebih memperhatikan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi.
	2. Menekankan dua hal yaitu bawahan dan tugas.
	3. Pemimpin adalah obyektif atau fact-minded dalam pujian dan kecamannya dan
	4. Mencoba menjadi seorang anggota kelompok biasa
Gaya Kepemimpinan Laizze Faire	1. Pemimpin membiarkan bawahannya untuk mengatur dirinya sendiri.
	2. Pemimpin hanya menentukan kebijaksanaan dan tujuan umum.
	3. Bawahan dapat mengambil keputusan yang relevan untuk mencapai tujuan dalam segala hal yang mereka anggap cocok.

Sumber : Handoko dan Reksahadiprodjo (1997)

b. Variabel Dependen: Kinerja Pegawai

Variabel dependen adalah variabel yang menjadi fokus utama dalam penelitian. Dalam penelitian ini, yang menjadi variabel dependen adalah kinerja pegawai.

Kinerja pegawai yang dimaksud dalam penelitian ini adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika menurut Prawirosentono (1999).

Menurut Rivai (2009) penilaian kinerja dapat dimanfaatkan oleh manajemen untuk:

- 1) Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasi karyawan secara maksimum.
- 2) Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan seperti promosi, pemberhentian, mutasi.
- 3) Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan criteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan
- 4) Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai atasan mereka menilai kinerja mereka
- 5) Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan

Menurut M. Manulang dalam Cahyono (1996), variabel kinerja dapat diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut:

Tabel 2. Kisi – kisi Instrumen Variabel Kinerja

No.	Indikator	Instrumen
1	Proses melakukan pekerjaan agar kinerja tercapai.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menyusun tahapan kegiatan, 2. Menyusun jadwal kegiatan, 3. Melaksanakan program sesuai jadwal, 4. Melakukan kegiatan berpedoman panduan teknis, 5. Memiliki inisiatif untuk melakukan pekerjaan, 6. Inovatif dalam bekerja, 7. Bersikap positif dan sopan, 8. Berkomunikasi dengan baik, 9. Bekerjasama dengan rekan kerja, 10. Dapat menyampaikan gagasan kepada orang lain, 11. Dapat mengatur pekerjaan dengan baik, 12. Bekerja dengan teliti, 13. Bekerja dan hasil rapi.

Sumber : M.Manulang 1996

Pengukuran Variabel Penelitian

Pengukuran nilai variabel pada item-item pertanyaan pada penelitian ini menggunakan skala *Likert*. Skala ini dirancang untuk menilai sejauh mana subjek setuju atau tidak setuju dengan pernyataan yang diajukan. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur respon subjek ke dalam 5 poin tersebut sama (bernilai 1 s.d 5), maka tipe data yang digunakan adalah tipe data ordinal.

Azwar (1997) mengemukakan bahwa menurut *Likert* penggunaan metode pengukuran interval memang lazim dipakai untuk mengukur variabel psikologis. Menurut Ridwan (2002) skala *Likert* yaitu digunakan untuk mengukur sikap dan persepsi seseorang atau kelompok tentang kejadian atau gejala sosial.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji instrumen agar memberikan hasil sesuai dengan tujuannya. Singarimbun dan Effendi (1995) mengemukakan bahwa validitas menunjukkan tingkat kemampuan instrumen penelitian mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dan variabel yang diteliti secara tepat. Menurut Sugiyono (2000) bahwa pengujian validitas dilakukan dengan analisa butir. Sebuah instrumen dikatakan valid, jika koefisien korelasinya $\geq 0,3$ dengan $\alpha 0,05$.

Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto (1998) Konsep reliabilitas dapat dipahami melalui ide dasar konsep yaitu konsistensi. Pengujian konsistensi interval yang dimiliki oleh suatu instrumen merupakan alternative lain yang dapat dilakukan oleh peneliti untuk menguji reliabilitas.

Konsep realibilitas adalah konsistensi diantara butir-butir pertanyaan dalam satu instrumen. Uji reliabilitas instrumen penelitian ini menghasilkan alpha yang telah dibakukan (*standardized item alpha*) dan nilai alpha ini harus lebih besar dari reliabilitas yang diijinkan dihubungkan dengan jumlah butir pertanyaan yang dimiliki sebuah kuisisioner. Maholtra (1995) mengemukakan ketentuan pengujian reliabilitas

dengan menggunakan metode Alpha Cronbach adalah dengan membandingkan koefisien alpha (α) dengan 0,6 dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika koefisien alpha (r hitung) $\geq 0,6$ maka item tersebut reliabel.
2. Jika koefisien alpha (r hitung) $< 0,6$ maka item tersebut tidak reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Asumsi yang harus dipenuhi oleh analisa jalur adalah sama dengan analisa regresi berganda. Asumsi yang harus dipenuhi adalah Uji Normalitas. Menurut Puspowarsito (2008) bahwa Uji Normalitas berguna untuk tahap awal dalam metode pemilihan analisa data. Jika data normal, gunakan statistic parametrik dan jika data tidak normal gunakan statistik non parametrik atau lakukan treatment agar data normal. Tujuan Uji Normalitas adalah ingin mengetahui apakah dalam model regresi variabel sisaan atau model residual memiliki distribusi normal. Pengujian ini diperlukan untuk melakukan uji T dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi.

Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan Regresi Linier Sederhana yang terstandarisasi dan dihitung melalui program SPSS versi 17.

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk menganalisis hubungan linier antara satu variabel independen yaitu rekrutmen (x) dengan variabel dependen yaitu kinerja (Y) pada Hotel Bintang Lima Pekanbaru.

Persamaan Regresi Sederhana :

$$Y = a + bx$$

Pengujian Hipotesis

Uji t (*Individual Test*)

Uji t digunakan untuk menguji tingkat pengaruh secara parsial variabel eksogen terhadap variabel endogen.

$$H_0 \quad : \beta_1 = 0$$

$$H_a \quad : \beta_1 > 0$$

Hal ini mengandung arti bahwa secara parsial variabel eksogen berpengaruh secara nyata terhadap variabel endogen pada tingkat kesalahan $\alpha = 0,05$ atau membandingkan P value (signifikan) dengan besarnya tingkat kesalahan $\alpha = 0,05$.

Jika P value $< \alpha$, maka H_0 ditolak atau H_a . Berarti secara parsial variabel eksogen berpengaruh nyata terhadap variabel endogen pada tingkat kesalahan 0,05 atau 5%.

Koefisien Determinan dan Koefisien Kolerasi

Koefisien determinan pada regresi linearsering diartikan sebagai seberapa besar kemampuan semua variable bebas dalam menjelaskan varian dari variable terikatny. Secara sederhana koefisien determinasi dihitung dengan mengkuadratkan koefisien korelasi bias dilambangkan dengan huruf R. dalam penelitian ini peneliti menggunakan program aplikasi stabil SPSS untuk memudahkan penganalisan data. Sedangkan untuk melihat tingkatan interprestasi koefisien yang dihasilkan

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan Penelitian

Jumlah kuesioner yang disebar sebanyak 52 eksemplar.

Deskripsi Data

Karakteristik usia responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 3. berikut ini :

Tabel 3. Jenis Kelamin Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	24	46.2	46.2	46.2
Perempuan	28	53.8	53.8	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Pada tabel 3, menunjukkan bahwa jumlah responden paling banyak adalah perempuan yaitu sebanyak 28 responden (53,8%) dan jumlah responden laki-laki adalah 24 responden (46,2%).

Deskripsi Statistik

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh data yang digunakan untuk menguji hipotesis, adapun secara deskriptive data tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

Tabel 4. Deskripsi Statistik

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
GK	52	32	41	35.88	1.916
KJ	52	35	43	38.87	1.847
Valid N (listwise)	52				

Sumber : Data primer yang diolah

Pada tabel 4. diketahui bahwa untuk variabel gaya kepemimpinan mempunyai nilai tertinggi sebesar 41 dan terendah 32 dengan rata-rata sebesar 35,88 dan simpangan baku sebesar 1,916 dan Untuk variabel kinerja mempunyai nilai tertinggi sebesar 43 dan terendah 35 dengan rata-rata sebesar 38,87 dan simpangan baku sebesar 1,847.

Analisis Data

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk melihat sejauh mana indikator-indikator yang digunakan membentuk konsep dapat mewakili variabel yang dibentuk dalam penelitian. Suatu data dapat dikatakan valid (sah) jika pernyataan-pernyataan pada suatu kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Item-item pernyataan yang ada dalam kuesioner diuji terhadap faktor terkait, kemudian faktor-faktor tersebut diuji terhadap kontrak, apakah valid atau tidak valid. Kalau ternyata tidak valid maka item pernyataan yang tidak valid tersebut dikeluarkan dari kuesioner atau pernyataan dalam kuesioner tersebut diperbaiki.

Suatu data dapat dikatakan valid apabila nilai korelasi hitung data tersebut melebihi nilai korelasi tabelnya. Nilai r hitung adalah nilai-nilai yang berada dalam kolom "Corrected Item-Total Correlation" dan nilai korelasi tabel yang diperoleh dari hasil pengolahan adalah sebesar 0.1528. Jika r hasil positif, dan r hasil $>$ r tabel, maka item pernyataan atau variabel tersebut valid.

Tabel 5. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas (Variabel Gaya Kepemimpinan)

Variabel	Corrected Item-Total Correlation	R Tabel	Keterangan
Autokratis 1	0.433	0.1528	Valid
Autokratis 2	0.433	0.1528	Valid
Autokratis 3	0.433	0.1528	Valid
Demokratis 1	0.433	0.1528	Valid
Demokratis 2	0.433	0.1528	Valid
Demokratis 3	0.433	0.1528	Valid
Faire Laizzer 1	0.433	0.1528	Valid
Faire Laizzer 2	0.433	0.1528	Valid
Faire Laizzer 3	0.433	0.1528	Valid

Sumber : Data primer yang diolah

Tabel 6. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas (Variabel Gaya Kepemimpinan)

Variabel	Corrected Item- Total Correlation	R Tabel	Ket
Menyusun tahapan kegiatan	0.433	0.1528	Valid
Menyusun jadwal kegiatan	0.433	0.1528	Valid
Melaksanakan program sesuai jadwal	0.433	0.1528	Valid
Melakukan kegiatan berpedoman panduan teknis	0.433	0.1528	Valid
Memiliki inisiatif untuk melakukan pekerjaan	0.433	0.1528	Valid
Inovatif dalam bekerja	0.433	0.1528	Valid
Bersikap positif dan sopan	0.433	0.1528	Valid
Berkomunikasi dengan baik	0.433	0.1528	Valid
Bekerjasama dengan rekan kerja	0.433	0.1528	Valid
Dapat menyampaikan gagasan kepada orang lain	0.433	0.1528	Valid

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap Variabel X_1 , X_2 , dan X_3 diatas, ternyata semua angka memiliki nilai lebih besar dari r tabel. Hal ini menunjukkan bahwa pernyataan yang digunakan dalam kuesioner adalah valid, maka dapat dikatakan bahwa pernyataan pada kuesioner memang mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut (valid).

Uji Reliabilitas

Tabel 7. Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Alpha Cronbach (α)	Keterangan
1	$X_{1.1}$	0.604	Reliabel
	$X_{1.2}$	0.604	Reliabel
	$X_{1.3}$	0.604	Reliabel

Bersambung

Lanjutan

No	Variabel	Alpha Cronbach (α)	Keterangan
2	X _{2.1}	0.604	Reliabel
	X _{2.2}	0.604	Reliabel
	X _{2.3}	0.604	Reliabel
3	X _{3.1}	0.604	Reliabel
	X _{3.2}	0.604	Reliabel
	X _{3.3}	0.604	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah

Uji Reliabilitas menunjukkan sejauhmana suatu alat ukur dapat diandalkan. Untuk menguji reliabilitas menggunakan teknik Alpha Cronbach, dimana suatu instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel bila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar 0,6 atau lebih. Berdasarkan table 4.9 diatas semua variabel dapat dikatakan reliabel karena nilai Alpha Cronbach lebih besar dari 0,6.

Analisis Hasil Penelitian

Analisis hasil yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif dengan menggambarkan item-item yang digunakan untuk mengetahui distribusi frekuensi dari jawaban responden dari hasil penyebaran kuesioner yang telah terkumpul.

Pengujian Model

**Tabel 8. Regresi Sederhana
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.885	4.416		5.409	.000
	GK	.417	.123	.433	3.397	.001

a. Dependent Variable: KJ

$$Y = a + b_x$$

$$Y = 23.885 + 0.417_x$$

Dengan pengertian bahwa nilai X (Gaya Kepemimpinan) berpengaruh sebesar 0,417 terhadap Y (Kinerja Karyawan).

Hubungan Variabel Gaya Kepemimpinan (X) terhadap Variabel Kinerja (Y)

Tabel 9. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.433 ^a	.188	.171	1.682

Predictors: (Constant), GK

Berdasarkan tabel 9. didapatkan angka R sebesar 0,433. Angka R tersebut menunjukkan hubungan atau korelasi antara kedua variable. Dengan besar angka R sebesar 0,433 menunjukkan bahwa ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja.

Pengujian Hipotesis

Pengaruh Variabel Gaya Kepemimpinan (X) terhadap Variabel Kinerja (Y)

Tabel 10. Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	23.885	4.416		5.409	.000
GK	.417	.123	.433	3.397	.001

a. Dependent Variable: KJ

Berdasarkan table diatas diketahui bahwa hasil pengujian gaya kepemimpinan menunjukkan taraf signifikan 0,001. Taraf signifikan tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak Ho dan menerima Ha. Jika P value < $\alpha = 0,05$ maka Ha diterima dan dapat diartikan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja berdasarkan indicator Gaya kepemimpinan Autokratis, Demokrasi, Laise faire

$$Y = a + bx_1 + bx_2 + bx_3$$

Tabel 11. Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	23.943	7.455		3.212	.002
GK1	.413	.487	.112	.849	.400
GK2	.422	.171	.326	2.475	.017
GK3	.412	.183	.293	2.253	.029

a. Dependent Variable: KJ

Dari tabel 11. pada kolom B tercantum nilai konstanta dan nilai koefisien regresi berganda untuk variable eksogen. Berdasarkan nilai tersebut maka dapat ditentukan nilai regresi berganda dinyatakan dalam persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 23,943 + 0,413X + 0,422X + 0,412X$$

Dari persamaan tersebut, hasil persamaan regresi berganda berarti :

- 1) Konstanta sebesar 23,943 jika indicator gaya kepemimpinan autokratis, demokrasi dan laise faire diasumsikan tetap, maka kinerja akan meningkat sebesar 23,943.
- 2) Nilai koefisien regresi untuk indicator gaya kepemimpinan autokratis dengan nilai 0,413, demokrasi dengan nilai 0,422 dan laise faire dengan nilai 0,412 pada persamaan regresi menunjukkan nilai positif. Dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan demokrasi memiliki

pengaruh yang lebih besar daripada indikator yang lain. Dan untuk indikator gaya kepemimpinan *laissez faire* memiliki pengaruh yang paling kecil dibandingkan indikator-indikator lainnya.

- 3) Dari hasil pengujian koefisien regresi diperoleh kesimpulan bahwa indikator gaya kepemimpinan autokratis, demokrasi dan *laissez faire* berpengaruh terhadap kinerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Setelah dilakukan pengujian dengan menggunakan teknik analisis jalur maka dapat disimpulkan :

1. Variabel Gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja berdasarkan uji hipotesis hasil pengujian gaya kepemimpinan menunjukkan taraf signifikan 0,001. Taraf signifikan tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a . Jika $P \text{ value} < \alpha = 0,05$ maka H_a diterima dan dapat diartikan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.
2. Nilai koefisien regresi untuk indikator gaya kepemimpinan autokratis dengan nilai 0,413, demokrasi dengan nilai 0,422 dan *laissez faire* dengan nilai 0,412 pada persamaan regresi menunjukkan nilai positif. Dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan demokrasi memiliki pengaruh yang lebih besar daripada indikator yang lain. Dan untuk indikator gaya kepemimpinan *laissez faire* memiliki pengaruh yang paling kecil dibandingkan indikator-indikator lainnya.

Saran

Berdasarkan pada pembahasan hasil penelitian dan kesimpulan yang dipaparkan sebelumnya, maka dapat dikemukakan saran-saran sebagai masukan baik bagi kepentingan akademis maupun bagi kepentingan praktis, yaitu:

1. Gaya Kepemimpinan perlu ditingkatkan dengan lebih memperhatikan pemberian kompensasi pada pegawai negeri yang telah bekerja dengan baik. Melibatkan karyawan dalam pemecahan masalah, karena memiliki pengaruh yang signifikan dan positif dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.
2. Pimpinan perlu memberikan kesempatan atau kebebasan yang seluas-luasnya kepada karyawan untuk meningkatkan motivasi, kemampuan, gagasan dan mengembangkan potensi diri yang dimilikinya. Dengan adanya kesempatan atau kebebasan itu dapat menciptakan dukungan dan perkembangan yang positif terhadap semua kegiatan yang dilaksanakan karyawan dalam rangka menghasilkan kinerja.
3. Pimpinan perlu melakukan program-program pembinaan secara terpadu dan intensif kepada karyawan, yaitu melaksanakan program pendidikan dan pelatihan baik yang diadakan didalam (*In-House Training*) maupun diluar organisasi (*Ex-House Training*). Program pembinaan tersebut dapat dilakukan melalui kerjasama dengan instansi pemerintah atau instansi swasta lainnya yang berkompeten dalam usaha meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) yang ada di percetakan. Dengan adanya program pembinaan tersebut maka keterampilan dan kualitas pengetahuan teknis, serta pengalaman kerja yang dimiliki karyawan semakin meningkat, sehingga karyawan tersebut dapat menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan secara baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Cahyono, Bambang Tri. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Badan Penerbit IPWI. Jakarta.
- Dessler, Gary. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi kesepuluh jilid 1)*. PT.Indeks. Jakarta.
- Didiks, 2008. *Gaya Kepemimpinan*. Dirangkum dari Supervisory Management Training(diakses di http://arismaduta.org/index.php?option=com_content&view=article&id=47&Itemid=54).
- Fadli, Ahmad.2004. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kawasan Industri Medan*. Tesis Program Pascasarjana Manajemen Universitas Sumatera Utara.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Handoko, T Hani. 1999. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Hariandja, MARIHOT Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grasindo. Jakarta.
- Heriyanto, Ari. 2007. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Permoderasi*. Tesis Program Pascasarjana Manajemen Universitas Brawijaya Malang.
- James A.F.Stoner.1996. *Manajemen (Jilid ke-2)*. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Kasmir. 2005. *Hubungan antara Motivasi Kerja dan Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai pada Bagian Perlengkapan dan Umum Pemerintah Kabupaten Ogan Komering Ulu Provinsi Sumatera Selatan*. Tesis Program Magister Manajemen Universitas Tridinanti.
- Malayu, Hasibuan. 2003. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. PT.Bumi Aksara. Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Rosdakarya. Bandung.
- Prawirosentono, Suyadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE. Yogyakarta.
- Puspowarsito. 2008. *Metode Penelitian Organisasi*. Humaniora. Bandung.
- Ranupandojo, H, Suad Husnan. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE-UGM. Yogyakarta.
- Rahmad, Randy. 2006.*Pengaruh Penerapan Gaya Kepemimpinan Kontingensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Jarai Kabupaten Lahat*
- Ridwan. 2002. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Alfabeta. Bandung.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktek*. PT.RajaGrafindo Persada. Jakarta
- Robbins dan Coulter. 2002. *Manajemen*. PT Indeks Kelompok Gamedia. Jakarta.
- Robbins, Stephen P.2003. *Perilaku Organisasi*. Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Santoso, Singgih. 2004. *SPSS Statistik Multivariat*. Elek Media Komputindo. Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 1995. *Metode Penelitian Survey(Cetakan Kedua) LP3ES*. Jakarta.

- Smat, Warsid. 2005. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi di Kantor Regional IV Badan Kepegawaian Negara (BKD) Medan. Tesis Program Pascasarjana Manajemen Universitas Sumatera Utara.
- Solimun. 2002. Multivariate Analysis, Structural Equation Modelling (SEM), Lisrel dan Amos (Aplikasi di Manajemen, Ekonomi Pembangunan). Tesis Program Pascasarjana Manajemen Universitas Brawijaya Malang.
- Sri Nurhayati dan Slamet Mulyo. 2007. Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Studi Kasus pada Dinas Pendapatan Daerah kota Pekalongan. Jurnal Ekonomi dan Bisnis.
- Sudjana. 2001. Teknik Analisis Regresi dan Korelasi bagi Para Peneliti. Penerbit Tarsito. Bandung.
- Sugiyono. 2000. Statistik untuk Penelitian. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. 2005. Metodologi Penelitian Administrasi. Alfabeta. Bandung.
- Suranta, Sri. 2002. Dampak Motivasi Karyawan pada Hubungan antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Bisnis. Jurnal Fakultas Ekonomi UNS/ Terakreditasi.
- Thoha, Miftah. 1993. Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya. Rajawali Pers. Jakarta.
- Triton, PB. 2005. Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia Penerbit Tugu. Yogyakarta.
- Undang-Undang RI Nomor 22 tahun 1999 pasal 11 tentang Otonomi daerah.
- Utomo & Eko Prijo. 2005. Analisa Hubungan Gaya Kepemimpinan Manajer Lapangan Dengan Kematangan dan Sikap Bawahan Pada Perusahaan Konstruksi Theses Civil Engineering. Diakses website <http://digilib.its.ac.id> tanggal 3 Mei 2010 pukul 13.20.
- Winardi, J. 2002. Motivasi dan Pemasalahan Dalam Manajemen. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.