

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA CV ASIA ABADI PONTIANAK**

Robin Suhendra

Email: robinsuhendra995@yahoo.com

Program Studi Manajemen STIE Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Alasan dan tujuan penelitian adalah untuk menganalisis pengaruh dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode asosiatif kausal, yaitu penelitian yang bermaksud untuk memperlihatkan hubungan sebab-akibat atau hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Objek penelitian adalah CV Asia Abadi Pontianak. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan studi dokumenter. Sedangkan yang menjadi populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan dari CV Asia Abadi Pontianak. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini adalah variabel gaya kepemimpinan mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Asia Abadi Pontianak. Adapun saran-saran yang dapat untuk perusahaan adalah agar perusahaan menerapkan gaya kepemimpinan partisipatif. Penerapan gaya kepemimpinan partisipatif yang baik dan tepat dapat meningkatkan kinerja karyawan pada CV Asia Abadi Pontianak. Pimpinan dapat merubah gaya kepemimpinan mana yang sesuai dengan situasi dan kondisi dalam perusahaan yang lebih tepat untuk dapat menyelesaikan suatu permasalahan perusahaan, sehingga bisa mengoptimalkan kinerja karyawan CV Asia Abadi Pontianak.

KATA KUNCI: Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Suatu perusahaan yang didirikan pada dasarnya selalu diarahkan pada tujuan yang ingin dicapai bersama, tujuan tersebut dapat berupa tujuan jangka pendek maupun tujuan jangka panjang. Salah satu perusahaan yang menjadi objek penelitian yaitu CV Asia Abadi yang berada di Kota Pontianak. CV Asia Abadi Pontianak ini merupakan distributor produk-produk Mayora dengan mendistribusikan berbagai macam produk makanan ringan serta minuman dari perusahaan PT Mayora Indah. Salah satu sumber daya yang paling penting pada suatu perusahaan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam pencapaian tujuan sebuah organisasi yang sudah ditetapkan.

Dalam mencapai tujuan perusahaan dibutuhkan peran pemimpin dalam mengarahkan, memengaruhi dan menggerakkan bawahannya agar dapat membangun hubungan kerja sama yang baik serta meningkatkan prestasi kerja karyawan baik pada tingkat individual, kelompok maupun organisasi. Sehingga seorang pemimpin harus lebih dapat memahami suatu permasalahan yang terjadi dan mampu mengambil

keputusan yang tepat terhadap penyelesaian suatu permasalahan. Seorang pemimpin harus memiliki keterampilan dan pengetahuan dalam mengelola perusahaannya.

Kinerja merupakan suatu faktor yang dijadikan sebagai tolak ukur untuk melihat bagaimana peran dari seorang karyawan dalam membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Seorang pemimpin memiliki hubungan erat dengan kinerja karyawan yang menjadi suatu faktor yang penting dalam suatu perusahaan. Kinerja karyawan yang baik tentunya juga akan membuat suatu perusahaan dapat bersaing secara sehat dengan perusahaan lainnya. Seorang pimpinan yang memiliki gaya kepemimpinan yang tidak sesuai dengan kondisi perusahaan akan berpengaruh terhadap menurunnya kinerja karyawan.

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan maka pimpinan menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi perusahaan. Berdasarkan uraian latar belakang penulis tertarik untuk meneliti pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja di CV Asia Abadi Pontianak, sehingga penulis mengambil dengan judul penelitian “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Asia Abadi Pontianak.”

KAJIAN TEORITIS

Pada dasarnya sumber daya manusia merupakan elemen terpenting organisasi dibandingkan dengan elemen lainnya seperti modal, teknologi dan uang karena dalam menjalankan kegiatan suatu perusahaan sumber daya manusia yang bergerak dalam mengelola jalannya sebuah perusahaan.

Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut Emron, Yohny, dan Imas (2016: 10): “Manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi. Menurut Fathoni (2009: 8): “Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengendalian berdasarkan fungsi manajemen terhadap daya yang bersumber dari manusia.”

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat ditarik sebuah kesimpulan yang di mana bahwa manajemen sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap tujuan dari sebuah organisasi, selain itu manajemen sumber daya manusia ini merupakan sebuah

proses untuk mengelola sumber daya manusianya agar sumber daya manusia dapat membantu organisasi untuk dapat mencapai visi misi sebuah perusahaan.

Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2011: 21-23) antara lain:

1. Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantun terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.
2. Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.
3. Pengarahan (*Directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menegaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.
4. Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.
5. Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.
6. Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.
7. Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak.
8. Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan mendapatkan laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya.
9. Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.
10. Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

Kedisiplinan adalah keinginan dari kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma social.

11. Pemberhentian (*Separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

Manajemen sumber daya manusia dipandang memiliki ruang lingkup yang berguna untuk menangani masalah karyawan, serta sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah ditentukan. Perusahaan pastinya menginginkan sumber daya manusia yang dimilikinya mempunyai kualitas yang baik dalam arti dapat memenuhi syarat yang ada didalam perusahaan, serta dapat membantu mencapai tujuan visi dan misi dalam perusahaan.

Menurut Terry yang dikutip oleh Thoha (2015: 259): “bahwa kepemimpinan itu adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang agar diarahkan mencapai tujuan organisasi.” Menurut Thoha (2007: 122): “Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam memengaruhi perilaku orang lain.” Menurut Mulyadi (2015: 150): “Gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya.”

Menurut Siagian yang dikutip Mulyadi (2015: 156-157) ciri-ciri pemimpin yang baik dalam melaksanakan tugasnya, yaitu:

1. Memiliki kondisi fisik yang sehat sesuai dengan tugasnya.
2. Berpengetahuan luas.
3. Mempunyai keyakinan bahwa organisasi akan berhasil mencapai tujuan yang telah ditentukan melalui dan berkat kepemimpinannya.
4. Mengetahui dengan jelas sifat hakiki dan kompleksitas dari pada tujuan yang hendak dicapai.
5. Memiliki stamina (daya kerja) dan antusiasme yang besar.
6. Gemar dan cepat mengambil keputusan.
7. Objektif dalam arti dapat menguasai emosi dan lebih banyak menggunakan rasio.
8. Adil dalam memperlakukan bawahan.
9. Menguasai prinsip-prinsip *human relation*.
10. Menguasai teknik-teknik berkomunikasi.
11. Mampu bertindak sebagai penasihat, guru dan kepala terhadap bawahannya tergantung situasi dan masalah yang dihadapi.
12. Mempunyai gambaran yang menyeluruh tentang semua aspek kegiatan organisasi.

Menurut Rivai yang dikutip Torang, (2014: 71-72) secara operasional membedakan lima fungsi pokok kepemimpinan, yaitu:

1. Fungsi Instruktif
Fungsi instruktif mengindikasikan seorang pemimpin hanya melakukan komunikasi satu arah yang berarti bahwa pemimpin yang menentukan segala sesuatu yang diperintahkan untuk dilaksanakan.
2. Fungsi Konsultatif
Fungsi konsultatif ini mengindikasikan seorang pemimpin melakukan komunikasi dua arah yaitu seorang pemimpin berkonsultasi dengan karyawannya sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan.
3. Fungsi Partisipasi
Fungsi ini bertujuan untuk lebih mengaktifkan para karyawan dengan melibatkan mereka dalam pengambilan keputusan.
4. Fungsi Delegasi
Pelimpahan wewenang kepada karyawan untuk membuat dan mengambil keputusan merupakan tujuan dari fungsi delegasi ini.
5. Fungsi Pengendali
Fungsi ini diimplementasikan dalam bentuk bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan yang dimaksudkan agar seorang pemimpin dapat mengarahkan, mengatur, dan mengkoordinasikan aktivitas para karyawannya.

Penerapan gaya kepemimpinan didalam perusahaan sangatlah baik dikarenakan manusia membutuhkan seseorang yang mempunyai jiwa kepemimpinan. Seorang pemimpin juga harus tahu cara menggunakan posisi kekuasaannya untuk memengaruhi dan mengarahkan perilaku kepada karyawan dalam sebuah organisasi.

Menurut Hasibuan (2011: 170-173): “Ada tiga jenis gaya kepemimpinan, yaitu:

1. Kepemimpinan Otoriter: Kepemimpinan Otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau kalau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.
2. Kepemimpinan Partisipatif: Kepemimpinan Partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut serta memiliki perusahaan.
3. Kepemimpinan Delekatif: Kepemimpinan Delekatif apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan agak lengkap. Dengan demikian, bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Davis yang dikutip oleh Reksohadiprodo dan Handoko (2000: 286-287) mengikhtisarkan ada empat ciri utama yang mempunyai pengaruh terhadap kesuksesan kepemimpinan dalam organisasi, yaitu:

1. Kecerdasan (*Intelligence*): Penelitian-penelitian pada umumnya menunjukkan bahwa seorang pemimpin mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi daripada pengikutnya, tetapi tidak sangat berbeda.

2. Kedewasaan Sosial dan Hubungan Sosial yang Luas (*social maturity and breadth*): Pemimpin cenderung mempunyai emosi yang stabil dan dewasa atau matang, serta mempunyai kegiatan-kegiatan dan perhatian yang luas.
3. Motivasi Diri dan Dorongan Berprestasi: Pemimpin secara relatif mempunyai motivasi dan dorongan berprestasi yang tinggi. Mereka bekerja keras lebih untuk nilai intrinsik daripada ekstrinsik.
4. Sikap-sikap Hubungan Manusiawi: Seorang pemimpin yang sukses akan mengakui harga diri dan martabat pengikut-pengikutnya, mempunyai perhatian tinggi dan berorientasi pada karyawan.

Kinerja karyawan memang sangat bergantung pada karyawan itu sendiri maka dari itu gaya kepemimpinan seorang pimpinan perusahaan sebagai salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut agar tujuan sebuah perusahaan dapat tercapai.

Menurut Nawawi dalam Widodo (2015: 131) menyatakan bahwa: “kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik/material maupun non fisik/non material.” Menurut Usman (2009: 487) berpendapat bahwa kinerja sama dengan prestasi kerja dan mempunyai pengertian sebagai hasil kerja dan kemajuan yang telah dicapai seorang dalam bidang tugasnya.

Menurut Mathis dan Jackson karangan Widodo (2015: 133) dalam pembahasan mengenai permasalahan kinerja karyawan maka tidak terlepas dari berbagai macam faktor diantaranya:

1. Faktor kemampuan (*ability*)
Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge* dan *skill*) artinya pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (110-120) dengan pendidikan memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
2. Faktor motivasi
Motivasi terbentuk sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan kerja.

Menurut Dessler dalam Widodo (2015: 136) ada lima faktor dalam penilaian kinerja yang populer, yaitu:

1. Prestasi pekerjaan, meliputi: akurasi, ketelitian, keterampilan, dan penerimaan pengeluaran.
2. Kuantitas pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi
3. Kepemimpinan yang diperlukan, meliputi: membutuhkan saran, arahan atau perbaikan.

4. Kedisiplinan, meliputi: kehadiran, sanski, warkat, regulasi, dapat dipercaya/diandalkan dan ketepatan waktu.
5. Komunikasi, meliputi: hubungan antar pegawai maupun dengan pimpinan, media komunikasi.

HIPOTESIS

Berdasarkan kajian teori di atas, maka hipotesis penelitian sebagai berikut ini:

1. Apakah terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan otoriter terhadap kinerja karyawan.
2. Apakah terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja karyawan.
3. Apakah terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan delegatif terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Dalam penulisan skripsi, penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif berbentuk studi hubungan kausal dengan metode asosiatif karena, permasalahan yang ingin diteliti penulis adalah pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan melalui data-data yang dikumpulkan dalam bentuk data primer yang akan diolah dengan analisa kuantitatif.

Populasi dalam penulisan ini adalah seluruh karyawan pada CV Asia Abadi di Pontianak yang saat ini berjumlah 70 orang di Pontianak. Penulis menggunakan teknik penentuan jumlah sampel yaitu dengan rumus Slovin, maka peneliti mengambil sampel sebanyak 60 orang. Peneliti akan menggunakan kuesioner dan studi dokumenter sebagai sumber dari pengumpulan data untuk melakukan penelitian. Jenis data yang diperoleh berasal dari data primer dan data sekunder.

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif berbentuk studi hubungan kausal dengan metode asosiatif. Analisis data kuantitatif adalah bentuk analisa yang menggunakan angka-angka dan perhitungan dengan metode statistik. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda dengan melakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap data kuesioner yang telah diperoleh. Alat analisis terdiri dari: Uji Validitas dan Uji Reliabilitas. Dalam penelitian ini juga dilanjutkan dengan uji asumsi klasik yang terdiri atas: Uji Normalitas Residual, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda bertujuan untuk mengetahui sejauh mana variabel bebas memengaruhi variabel terikat. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja, sedangkan yang menjadi variabel bebas adalah Gaya Kepemimpinan. Analisis R^2 (R Square) atau koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar prosentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Apabila f_{hitung} lebih besar daripada f_{tabel} maka variabel X secara simultan memiliki pengaruh terhadap variabel Y. Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel independen. Untuk pengambilan keputusan uji t dapat dilihat dari perbandingan antara t_{hitung} dan t_{tabel} . Apabila t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} maka variabel X secara parsial memiliki pengaruh terhadap variabel Y.

PEMBAHASAN

Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Asia Abadi Pontianak:

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Tujuan dilakukannya analisis regresi berganda adalah untuk mengetahui sejauh mana variabel bebas memengaruhi variabel terikat.

1) Analisis Regresi Linier Berganda

TABEL 1
CV ASIA ABADI PONTIANAK
HASIL ANALISIS REGRESI BERGANDA PENGARUH GAYA
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	44,912	5,547		8,096	,000
1 Otoriter	,276	,184	,182	1,501	,139
Partisipatif	,812	,378	,262	2,149	,036
Delegatif	,543	,239	,276	2,270	,027

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber: Output SPSS versi 22 : Coefficients

Berdasarkan Tabel 1 maka tabel persamaan regresi linier berganda dapat diketahui:

$$Y = 0,182 X_1 + 0,262 X_2 + 0,276 X_3$$

- a. Nilai dari regresi Gaya kepemimpinan otoriter (X_1) adalah sebesar 0,182 yang berarti terdapat pengaruh positif antara Gaya kepemimpinan otoriter dan kinerja.
- b. Nilai dari regresi gaya kepemimpinan partisipatif (X_2) adalah sebesar 0,262 yang berarti terdapat pengaruh positif antara gaya kepemimpinan partisipatif dan kinerja.
- c. Nilai dari regresi gaya kepemimpinan delegatif (X_3) adalah sebesar 0,276 yang berarti terdapat pengaruh positif antara gaya kepemimpinan delegatif dan kinerja.

2) Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis R^2 (R Square) atau koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar prosentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

TABEL 2
CV ASIA ABADI PONTIANAK
UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics			
					R Square Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,422 ^a	,178	,134	4,024	,178	3	56	,011

a. Predictors: (Constant), Delegatif, Otoriter, Partisipatif

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS versi 22 : Model Summary

Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat pada hasil perhitungan SPSS versi 22 bahwa koefisien R sebesar 0,422 yang berarti hubungan atau korelasi antara variabel independen terhadap variabel dependen cenderung erat karena nilai koefisien R mendekati 1 dan nilai *R square* adalah 0,178. Dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berkontribusi memberikan pengaruh sebesar 17,8 persen terhadap kinerja dan sebesar 82,2 persen dipengaruhi oleh faktor-faktor pendukung lainnya yang tidak diteliti.

3) Uji F

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Pengambilan keputusan berdasarkan perbandingan pada f_{hitung} dan f_{tabel} untuk menentukan pengaruh.

TABEL 3
CV ASIA ABADI PONTIANAK
UJI F (PENGARUH SECARA SIMULTAN)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	195,980	3	65,327	4,033	,011 ^b
	Residual	907,003	56	16,196		
	Total	1102,983	59			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Delekatif, Otoriter, Partisipatif

Sumber: Output SPSS versi 22 : ANOVA

Berdasarkan Tabel 3 dapat dilihat bahwa nilai F pada uji ANOVA atau uji F adalah sebesar 4,033 sedangkan F tabel sebesar 2,77 dengan menggunakan tingkat kesalahan 5 persen atau 0,05. Maka diperoleh hasil perhitungan $4,033 > 2,77$, yang berarti variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja.

4) Uji t

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel independen. Pengambilan keputusan berdasarkan perbandingan pada t_{hitung} dan t_{tabel} serta tingkat signifikansi untuk menentukan pengaruh.

TABEL 4
CV ASIA ABADI PONTIANAK
UJI t (PENGARUH SECARA PARSIAL)

		Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	44,912	5,547		8,096	,000	
	Otoriter	,276	,184	,182	1,501	,139	
	Partisipatif	,812	,378	,262	2,149	,036	
	Delekatif	,543	,239	,276	2,270	,027	

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS versi 22 : Coefficients

Berdasarkan Tabel 4 hasil pengujian dapat dilihat bahwa hasil output pengujian t untuk variabel Gaya Kepemimpinan otoriter adalah sebesar 1,501, Gaya Kepemimpinan partisipatif adalah sebesar 2,149 dan Gaya Kepemimpinan delegatif adalah sebesar 2,270.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} (1,501) lebih kecil dari t_{tabel} (2,048) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,139 lebih besar dari pada 0,05. Dengan demikian berarti bahwa terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara gaya kepemimpinan otoriter terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} (2,149) lebih besar dari t_{tabel} (2,048) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,036 lebih kecil dari pada 0,05. Dengan demikian berarti bahwa gaya kepemimpinan partisipatif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} (2,270) lebih besar dari t_{tabel} (2,048) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,027 lebih kecil dari pada 0,05. Dengan demikian berarti bahwa gaya kepemimpinan delegatif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis dan perhitungan statistik dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh dari gaya kepemimpinan tersebut merupakan pengaruh yang positif. Variabel gaya kepemimpinan yang dominan adalah gaya kepemimpinan partisipatif. Dengan kata lain, jika gaya kepemimpinan baik, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat untuk perusahaan.

Saran yang dapat diberikan oleh penulis kepada CV Asia Abadi Pontianak agar perusahaan menerapkan gaya kepemimpinan partisipatif. Penerapan gaya kepemimpinan partisipatif yang baik dan tepat dapat meningkatkan kinerja karyawan pada CV Asia Abadi Pontianak. Pimpinan dapat merubah gaya kepemimpinan mana yang sesuai dengan situasi dan kondisi dalam perusahaan yang lebih tepat untuk dapat menyelesaikan suatu permasalahan perusahaan, sehingga bisa mengoptimalkan kinerja karyawan CV Asia Abadi Pontianak.

DAFTAR PUSTAKA

- Edison, Emron, Yohny Anwar, dan Imas Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi)*. Bandung: Alfabeta.
- Fathoni, H. Abdurrahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Priyatno, Duwi. 2016. *Belajar Alat Analisis Data dan Cara Pengolahannya dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media.
- Reksohadiprodjo, Sukanto, dan T. Hani Handoko. 2000. *Organisasi Perusahaan*, edisi kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Thoha, Mitfah. 2007. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- _____. 2015. *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Torang, Syamsir. 2014. *Organisasi & Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi)*. Bandung: Alfabeta.
- Usman, Husaidi. *Manajemen : Teori, Praktek, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara, 2011.
- Widodo, Suparno Eko, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015.

