

# ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN

Aris Purwanto<sup>1</sup>, Irawati Sukardi<sup>1</sup>, Syhab Budin<sup>1</sup>, Wisnu Nurazziz<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Institut Teknologi Dan Bisnis Bina Sarana Global

## ABSTRAK

*His research aims to identify the relationship between leadership styles and employee performance, as well as to explore the factors influencing leadership effectiveness in achieving organizational goals. Leadership is a critical factor in enhancing the performance of individuals and groups within complex and dynamic organizational contexts. One of the aspects discussed is leadership style, which plays a role in shaping workplace culture and influencing employee motivation and productivity.*

*The study is expected to provide valuable insights for leaders to enhance team performance and achieve organizational goals optimally. By understanding the important role of leadership style, it is hoped that leaders can motivate team members to collaborate more effectively and efficiently, thereby improving team performance and achieving organizational goals more effectively. Additionally, this research is also expected to serve as a foundation for developing leadership strategies that are more suitable to the situation and needs of the organization.*

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan, serta mengeksplorasi faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kepemimpinan dalam mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan faktor kritis dalam meningkatkan kinerja individu dan kelompok dalam konteks organisasi yang kompleks dan dinamis. Salah satu aspek yang dibahas adalah gaya kepemimpinan, yang berperan dalam membentuk budaya kerja serta mempengaruhi motivasi dan produktivitas karyawan.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan berharga bagi para pemimpin dalam meningkatkan kinerja tim dan mencapai tujuan organisasi secara optimal. Dengan memahami peran penting gaya kepemimpinan, diharapkan pemimpin dapat memotivasi anggota tim untuk bekerja sama lebih efektif dan efisien sehingga kinerja tim dapat ditingkatkan dan tujuan organisasi dapat dicapai dengan lebih baik. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi landasan bagi pengembangan strategi kepemimpinan yang lebih sesuai dengan situasi dan kebutuhan organisasi.

Kata kunci: Gaya kepemimpinan, Kinerja karyawan, Motivasi, Produktivitas.

## **I. Pendahuluan**

Kepemimpinan merupakan faktor kritis dalam mencapai tujuan organisasi, termasuk meningkatkan kinerja individu dan kelompok dalam konteks yang semakin kompleks dan dinamis. Salah satu aspek yang mendapat perhatian luas adalah gaya kepemimpinan, yang berperan dalam membentuk budaya kerja dan memengaruhi motivasi serta produktivitas karyawan. Analisis tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan menjadi subjek yang menarik bagi penelitian organisasi modern.

Menurut Sudarmanto (2014:133), “Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang mengajak pegawai untuk bertindak secara benar, berkomitmen dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama.” Menurut Fahmi (2012:89), “gaya kepemimpinan adalah proses menggerakkan, mempengaruhi dan mengendalikan orang lain untuk menyelesaikan tugas sesuai aturan yang dimaksudkan”.

Kinerja seorang pegawai menurut Hasibuan (2011:94) adalah “hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya, berdasarkan keterampilan, pengalaman, keseriusan dan waktu. Menurut Sastrohadiwiryono (2003),” semangat kerja adalah keadaan mental atau perilaku pegawai secara individu maupun kelompok yang menimbulkan rasa senang yang mendalam pada tenaga kerja untuk bekerja dengan tekun dan konsisten guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh kantor”. Robbins dan Judge (2008:222) “motivasi adalah suatu proses yang menjelaskan keadaan, arah dan kesungguhan seseorang agar tujuannya tercapai.”

Dalam konteks ini, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja tim, serta untuk mengeksplorasi faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kepemimpinan dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan memahami peran penting gaya kepemimpinan dalam mencapai keberhasilan bersama, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang berharga bagi para pemimpin dalam meningkatkan kinerja tim dan mencapai tujuan organisasi secara optimal. Melalui pemahaman yang mendalam terhadap gaya kepemimpinan, diharapkan pemimpin dapat memotivasi anggota tim untuk bekerja sama dengan lebih efektif dan efisien. Dengan demikian, kinerja tim dapat ditingkatkan sehingga tujuan organisasi dapat dicapai dengan lebih baik. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi landasan bagi pengembangan strategi kepemimpinan yang lebih baik dan sesuai dengan situasi serta kebutuhan organisasi.

## II. Tinjauan Pustaka

### 1. Pengertian Kepemimpinan

Pengertian Kepemimpinan Kartini Karteno (2004: 39) menyatakan, ``Dalam bahasa Inggris eksekutif disebut dengan leader, dan kegiatan disebut dengan kepemimpinan atau kepemimpinan secara umum.

"Kemampuan, dengan atau tanpa penunjukan formal, untuk mempengaruhi kelompok yang dipimpinnya dan melakukan upaya bersama yang mengarah pada pencapaian tujuan tertentu."

Proses mempengaruhi dan mencontohkan pengikut melalui proses komunikasi guna mencapai tujuan organisasi.

Menurut Rivai (2004: 2), "Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi teladan kepada pengikutnya melalui proses komunikasi guna mencapai tujuan organisasi."

Sedangkan menurut Pandji Anoraga (2003: 2), "Kepemimpinan adalah kemampuan memimpin orang lain melalui komunikasi yang berpengaruh" baik secara langsung maupun tidak langsung."

### 2. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku seseorang pemimpin untuk memimpin bawahan, mengatur dan merumuskan, menerapkan suatu pekerjaan dan tugas yang dilaksanakan oleh bawahan. Gaya kepemimpinan adalah cara atau metode yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi dan mengarahkan orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan tertentu. Gaya kepemimpinan dapat mencakup berbagai karakteristik seperti cara berkomunikasi, mengambil keputusan, memotivasi tim, dan menangani konflik. Setiap gaya kepemimpinan memiliki kekuatan dan kelemahannya sendiri, dan bisa berbeda-beda tergantung pada konteks dan situasi organisasional yang dihadapi. Ada 5 tipe gaya kepemimpinan dengan ciri – ciri nya tersendiri.

Menurut Bangun (2012: 352), terdapat empat gaya kepemimpinan berdasarkan model path-goal dan terdiri dari:

- a. kepemimpinan direktif, yakni bawahan mengetahui apa yang dilakukan dan diharapkan dari mereka dan pemimpinnya memberikan instruksi khusus untuk menyelesaikan tugas.
- b. Kepemimpinan kolaboratif, pemimpin yang mempunyai sikap peduli dan menunjukkan keramahan yang berarti peduli terhadap bawahannya.

- c. Kepemimpinan partisipatif: Manajer berkomunikasi dan mendengarkan manfaat saran dari bawahan sebelum mengambil sebuah kebijakan.
- d. Berkontribusi pada kesuksesan Kepemimpinan: Pemimpin menetapkan serangkaian tujuan yang menantang dan mengharapkannya mencapai hasil yang positif.

### 3. Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2007:105) “ kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”. Lebih lanjut Mathis (2002 :78) mengemukakan bahwa “kinerja adalah apa yang dilakukan oleh seorang karyawan yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yaitu dalam arti kualitas, kuantitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif”.

Lijan Poltak Sinambela (2016: 37) menyebutkan empat faktor kinerja.

- a. Secara khusus pencapaian hasil dilakukan secara individu atau intuitif , yaitu kinerja individu atau kelompok .
- b. Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai diberi wewenang sesuai dengan tanggung jawabnya agar dapat melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya.
- c. Pekerjaan harus dilakukan secara formal.Artinya, setiap pegawai harus mengikuti peraturan dalam menjalankan tugasnya.
- d. Pekerjaan itu tidak melanggar moral atau etika.Artinya, selain mematuhi peraturan , pekerjaan Anda juga harus mengikuti tata krama dan norma yang berlaku.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam kegiatan dalam organisasi berdasarkan tugas yang diberikan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

### III. Metode Penelitian

Metode Penelitian ini kami menggunakan penelitian kuantitatif dimana data yang kita peroleh ini menggunakan pembagian kuisioner yaitu penelitian dengan mengambil data berbentuk angka dan menganalisis menggunakan uji validitas, normalitas dan reabilitas. Pengamatan penelitian ini menggunakan beberapa aspek pada PT. National Label berlokasi di Jl.Industri Telesonik kadu jaya.. Pada pengamatan ini peneliti melakukan pengamatan terkait pengaruh Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. National Label. Jenis dan sumber data yang digunakan adalah data skunder. Data Sekunder merupakan data yang diperoleh dari

PT. National Label Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. Nasional label berjumlah 30 orang. Pengambilan sampel dengan menggunakan metode kuantitatif Sampel Jenuh, dimana semua populasi diambil sebagai sampel untuk diteliti sebanyak 30 orang. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui kuesioner.

- Gaya Kepemimpinan (X)
- Kinerja Karyawan (Y)

yang diperlukan untuk mencapai tujuan penelitian. Kuesioner dilakukan dengan cara menyebarkan angket yang berisi pertanyaan-pertanyaan kepada beberapa karyawan PT. National Label. Untuk menganalisa hasil penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dan pendekatan kuantitatif. Dalam menganalisa data menggunakan beberapa uji diantaranya uji validitas, normalitas dan realibilitas memakai program SPSS 23.

#### IV. Analisa dari metode penelitian

Dalam bagian ini, penulis akan menganalisis efek kepemimpinan sebagai variabel independen dan kinerja pekerja sebagai variabel terganggu. Data ini berasal dari hasil survei yang diberikan kepada 30 karyawan PT National Label. Data kemudian dianalisis dan diproses menggunakan SPSS (Statistik Product and Service Solution) versi 23 untuk Windows untuk memfasilitasi entri dan pemrosesan data dan untuk mendapatkan hasil yang dapat diandalkan. Sebelum melakukan analisis, penulis melakukan penyelidikan yang lebih menyeluruh, yaitu pemeriksaan yang valid dan dapat diandalkan, untuk menentukan apakah orang yang diwawancarai valid dan terpercaya atau tidak. Salah satu variabel yang akan dipertimbangkan adalah variabel independen, yaitu jenis kelamin karyawan, dan variabel terganggu, yaitu pengalaman kerja karyawan pada label PT National. Sebelum dilakukan pembahasan, penulis melakukan pengujian terlebih dahulu yaitu uji validitas dan uji reliabilitas untuk melihat apakah kuesioner sudah valid dan reliabel atau tidak. Adapun variabel yang akan diuji yaitu variabel bebas (independent variable) berupa variabel gaya kepemimpinan, variabel terikat (dependent variable) berupa kinerja karyawan pada PT National label. Beberapa uji untuk mengolah data kuesioner yang kami lakukan adalah sebagai berikut.

#### V. Uji Validitas.

Menurut Sugiharto dan Sitinjak (2006), uji validitas merupakan nilai berkaitan dengan suatu variabel yang mengukur apa yang ingin diukur. Validitas dalam penelitian menunjukkan

keakuratan instrumen pengukuran penelitian terhadap isi sebenarnya yang diukur. Uji validitas merupakan pengujian yang digunakan untuk menunjukkan seberapa baik instrumen pengukuran yang digunakan mengukur apa yang diukur. Sedangkan menurut Ghazali (2009) mengatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Sebuah kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner tersebut mempunyai kemungkinan untuk mengungkapkan suatu hasil pendapat atau pernyataan dari narasumber dengan baik dan terperinci.

Berikut hasil Uji Validitas yang dilakukan menggunakan Program SPSS23.

### Correlations

		X	Y
X	Pearson Correlation	1	.730**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	30	30
Y	Pearson Correlation	.730**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	30	30

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

**Tabel 1.1 Uji Correlations**

### Correlations

		X	Y	TOTAL
X	Pearson Correlation	1	.730**	.927**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	30	30	30
Y	Pearson Correlation	.730**	1	.933**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	.927**	.933**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	30	30	30

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

**Tabel 1.2 Uji Correlations**

Berikut adalah interpretasi dari hasil korelasi Pearson dari table diatas

**1. Korelasi antara X dan Y:**

- Nilai Korelasi: 0.730
- Signifikansi (Sig.): 0.000
- Interpretasi: Terdapat korelasi positif yang kuat antara variabel X dan Y. Karena nilai Sig. < 0.01, korelasi ini signifikan pada tingkat 1%.

**2. Korelasi antara X dan TOTAL:**

- Nilai Korelasi: 0.927
- Signifikansi (Sig.): 0.000
- Interpretasi: Terdapat korelasi positif yang sangat kuat antara variabel X dan TOTAL. Korelasi ini juga signifikan pada tingkat 1%.

**3. Korelasi antara Y dan TOTAL:**

- Nilai Korelasi: 0.933
- Signifikansi (Sig.): 0.000
- Interpretasi: Terdapat korelasi positif yang sangat kuat antara variabel Y dan Total. Korelasi ini signifikan pada tingkat 1%.

Secara keseluruhan, semua korelasi yang ditemukan signifikan pada tingkat 1%, menunjukkan hubungan yang kuat antara variabel-variabel tersebut. Atau dapat dikatakan dari hasil pengujian dan tabel diatas dengan menggunakan SPSS mendapatkan hasil data yang memiliki korelasi nilai signifikan dan data kedua variabel memenuhi syarat dan dapat dikatakan valid karena mempunyai nilai signifikan <0,05. Data kuisisioner valid.

## **VI. Uji Reabilitas**

Berikut untuk hasil dari Uji Reabilitas Menggunakan SPSS. Uji yang kami lakukan yang kedua yaitu Uji reliabilitas, Uji ini dilakukan agar dapat menemukan ketetapan alat pengumpulan data yang digunakan. Instrumen dan data yang sudah dipercaya akan menghasilkan data yang dipercaya juga (Arikunto 2010:239). Uji reliabilitas dapat dilakukan terhadap variabel dengan hasil Valid. Bahwa sesuatu “instrumen dinyatakan reliabel, bila koefisien reliabilitas minimal 0,6”. Berdasarkan pendapat dapat disimpulkan kriteria Jika nilai Cronbach’s Alpha > 0,6, maka

instrument tersebut reliabel. Dan Jika nilai Cronbach's Alpha  $< 0,06$ , maka instrument tersebut tidak reliabel.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.844	2

Tabel 1.3 Uji Reliability

Menurut table Uji reabilitas menggunakan SPSS menunjukkan hasil dari analisis reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha. Adapun penjelasannya yaitu:

- Cronbach's Alpha: Nilai ini adalah ukuran reliabilitas atau konsistensi internal dari item-item dalam suatu tes atau kuesioner. Nilai Cronbach's Alpha berkisar antara 0 hingga 1. Semakin tinggi nilainya, semakin tinggi konsistensi internalnya. Dalam tabel ini, nilai Cronbach's Alpha adalah 0.844, yang menunjukkan tingkat reliabilitas yang baik. Biasanya, nilai di atas 0.7 dianggap dapat diterima, dan nilai di atas 0.8 dianggap baik.
- N of Items: Ini menunjukkan jumlah item atau pertanyaan yang digunakan dalam analisis. Dalam tabel ini, jumlah item adalah 2, yang berarti analisis reliabilitas dilakukan pada dua pertanyaan atau item.

Jadi bisa disimpulkan dari tabel tersebut menunjukkan bahwa dua item yang dianalisis memiliki konsistensi internal yang baik dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.844.

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X	39.7333	31.857	.730	.
Y	37.0333	29.620	.730	.

Tabel 1.4 Total Statistics

Dari table analisis reliabilitas yang menunjukkan statistik item-total. Dapat diartikan sebagai berikut:

1. Scale Mean if Item Deleted: merupakan nilai rata-rata dari skala jika item tertentu dihapus. Misalnya, jika item X dihapus, rata-rata skala akan menjadi 39.7333, dan jika item Y dihapus, rata-rata skala akan menjadi 37.0333.

2. Scale Variance if Item Deleted: merupakan varians dari skala jika item tertentu dihapus. Varians mengukur seberapa tersebar data. Misalnya, jika item X dihapus, varians skala akan menjadi 31.857, dan jika item Y dihapus, varians skala akan menjadi 29.620.
3. Corrected Item-Total Correlation: merupakan korelasi antara item tertentu dan total skala yang tidak termasuk item tersebut. Korelasi ini menunjukkan seberapa baik item tersebut berhubungan dengan skala secara keseluruhan. Dalam tabel ini, baik item X maupun Y memiliki korelasi sebesar 0.730, yang menunjukkan hubungan yang kuat dengan skala.
4. Cronbach's Alpha if Item Deleted: adalah nilai Cronbach's Alpha jika item tertentu dihapus. Karena tabel ini tidak menunjukkan nilai untuk kolom ini (dengan tanda titik), kita dapat mengasumsikan bahwa nilai Cronbach's Alpha tidak berubah secara signifikan jika salah satu item dihapus, atau mungkin tidak dihitung dalam analisis ini.

Secara keseluruhan, nilai-nilai yang ada menunjukkan bahwa item-item dalam skala tersebut konsisten satu sama lain dan skala tersebut dapat diandalkan.

## VII. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengukur apakah variabel terikat, variabel bebas, atau keduanya mempunyai distribusi normal dalam bentuk regresi. Model regresi yang baik adalah yang mempunyai distribusi normal dan sebaran atau sebaran data statistiknya berada pada sumbu diagonal grafik distribusi normal. Uji normalitas pada penelitian ini digunakan dengan menguji probabilitas normal P-P plot dari regresi standardized residual untuk membandingkan distribusi kumulatif data aktual dengan distribusi kuantitatif data normal.

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
X	.192	30	.006	.882	30	.003
Y	.086	30	.200*	.959	30	.292

\*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Tabel 1.5 Normality

Tabel tersebut menunjukkan hasil dari uji normalitas menggunakan dua metode: Kolmogorov-Smirnov dan Shapiro-Wilk. Berikut penjelasan dari setiap kolom dalam tabel tersebut:

1. Kolmogorov-Smirnov Test:

- Statistic: Nilai statistik uji Kolmogorov-Smirnov untuk setiap item (X dan Y).
- df: Derajat kebebasan (jumlah sampel), yaitu 30.
- Sig. (Significance): Nilai p-value. Jika nilai ini kurang dari 0.05, maka kita menolak hipotesis nol bahwa data berdistribusi normal. Untuk item X, nilai p-value adalah 0.006, yang berarti data tidak berdistribusi normal. Untuk item Y, nilai p-value adalah 0.200, yang berarti data berdistribusi normal.

2. Shapiro-Wilk Test:

- Statistic: Nilai statistik uji Shapiro-Wilk untuk setiap item (X dan Y).
- df: Derajat kebebasan (jumlah sampel), yaitu 30.
- Sig. (Significance): Nilai p-value. Jika nilai ini kurang dari 0.05, maka kita menolak hipotesis nol bahwa data berdistribusi normal. Untuk item X, nilai p-value adalah 0.003, yang berarti data tidak berdistribusi normal. Untuk item Y, nilai p-value adalah 0.292, yang berarti data berdistribusi normal.

3. Catatan Tambahan:

- *This is a lower bound of the true significance*: Ini menunjukkan bahwa nilai p-value yang diberikan adalah batas bawah dari signifikansi sebenarnya.
- Lilliefors Significance Correction: Koreksi ini digunakan dalam uji Kolmogorov-Smirnov ketika parameter distribusi normal diperkirakan dari data.

Secara keseluruhan, hasil uji menunjukkan bahwa item X tidak berdistribusi normal menurut kedua uji (Kolmogorov-Smirnov dan Shapiro-Wilk), sedangkan item Y berdistribusi normal menurut kedua uji tersebut.

Analisa selanjutnya dari data kuisisioner yang dilakukan dapat kita ketahui bahwa gaya kepemimpinan di Pt. Natioanal sangat mempengaruhi kinerja dari karyawannya, semakin baik gaya kepemimpinan maka akan semakin baik pula kinerja karyawannya. Usia , jenis kelamin, status bagian dan Pendidikan tidak mempengaruhi perbedaan pernyataan atau pendapat yang signifikan. Semua merasa puas dengan gaya kepemimpinan yang ada di Pt. National Label

## VIII. KESIMPULAN

Metode Penelitian yang kami gunakan menggunakan penelitian kuantitatif dimana data yang kita peroleh ini menggunakan Teknik kuisisioner yaitu penelitian dengan mengambil data berbentuk angka dan menganalisis menggunakan uji validitas, normalitas dan reabilita. Jenis

dan sumber data yang digunakan adalah data skunder. Data Sekunder merupakan data yang diperoleh dari PT. National Label Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui kuesioner.

a. Analisa dari metode penelitian

Data ini diperoleh dari hasil kuesioner yang telah dibagikan kepada 30 karyawan pada PT National label, kemudian data tersebut dianalisis dan diolah dengan menggunakan program SPSS versi 23 for windows untuk mempermudah pengolahan dan perhitungan data serta untuk mendapatkan hasil yang akurat. Adapun variabel yang akan diuji yaitu variabel bebas berupa variabel gaya kepemimpinan, variabel terikat berupa kinerja karyawan pada PT National label. Beberapa uji untuk mengolah data kuisisioner yang kami lakukan adalah sebagai berikut. Menurut Sugiharto dan Sitinjak ,uji validitas merupakan nilai berkaitan dengan suatu variabel yang mengukur apa yang ingin diukur.

Validitas dalam penelitian menunjukkan keakuratan instrumen pengukuran penelitian terhadap isi sebenarnya yang diukur. Uji validitas merupakan pengujian yang digunakan untuk menunjukkan seberapa baik instrumen pengukuran yang digunakan mengukur apa yang diukur. Berikut hasil Uji Validitas yang dilakukan menggunakan Program SPSS23.

Berikut adalah interpretasi dari hasil korelasi Pearson dari table diatas

Karena nilai Sig. < 0.01, korelasi ini signifikan pada tingkat 1%.

Atau dapat dikatakan dari hasil pengujian dan tabel diatas dengan menggunakan SPSS mendapatkan hasil data yang memiliki korelasi nilai signifikan dan data kedua variabel memenuhi syarat dan dapat dikatakan valid karena mempunyai nilai signifikan 0,6, maka instrument tersebut reliabel. Dan Jika nilai Cronbach's Alpha < 0,06, maka instrument tersebut tidak reliabel.

b. Reliability Statistics

Dalam tabel ini, nilai Cronbach's Alpha adalah 0.844, yang menunjukkan tingkat reliabilitas yang baik. Dalam tabel ini, jumlah item adalah 2, yang berarti analisis reliabilitas dilakukan pada dua pertanyaan atau item. Jadi bisa disimpulkan dari tabel tersebut menunjukkan bahwa dua item yang dianalisis memiliki konsistensi internal yang baik dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.844.

***Scale Mean if Item Deleted*** ***Scale Variance if Item Deleted*** ***Corrected Item-Total Correlation*** ***Cronbach's Alpha if Item Deleted***.

Dari table analisis reliabilitas yang menunjukkan statistik item-total. Misalnya, jika item X dihapus, rata-rata skala akan menjadi 39.7333, dan jika item Y dihapus, rata-rata skala akan menjadi 37.0333. Varians mengukur seberapa tersebar data. Misalnya, jika item X dihapus, varians skala akan menjadi 31.857, dan jika item Y dihapus, varians skala akan menjadi 29.620.

Dalam tabel ini, baik item X maupun Y memiliki korelasi sebesar 0.730, yang menunjukkan hubungan yang kuat dengan skala. Karena tabel ini tidak menunjukkan nilai untuk kolom ini, kita dapat mengasumsikan bahwa nilai Cronbach's Alpha tidak berubah secara signifikan jika salah satu item dihapus, atau mungkin tidak dihitung dalam analisis ini. Secara keseluruhan, nilai-nilai yang ada menunjukkan bahwa item-item dalam skala tersebut konsisten satu sama lain dan skala tersebut dapat diandalkan.

c. Tests of Normality

Secara keseluruhan, hasil uji menunjukkan bahwa item X tidak berdistribusi normal menurut kedua uji, sedangkan item Y berdistribusi normal menurut kedua uji tersebut. Analisa selanjutnya dari data kuisioner yang dilakukan dapat kita ketahui bahwa gaya kepemimpinan di Pt. Natioanal sangat mempengaruhi kinerja dari karyawannya, semakin baik gaya kepemimpinan maka akan semakin baik pula kinerja karyawannya. Usia, jenis kelamin, status bagian dan Pendidikan tidak mempengaruhi perbedaan pernyataan atau pendapat yang signifikan.

Semua merasa puas dengan gaya kepemimpinan yang ada di PT. National Label.

## IX. SARAN

Sebagai panduan untuk efek ketidaksetaraan gender pada kehidupan kerja karyawan, berikut adalah beberapa poin yang mungkin dipertimbangkan:

- a. Menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan situasi: Analisis situasi dan tantangan yang digunakan dalam sebuah organisasi yang di hadapi. Merupakan Gaya kepemimpinan yang paling tepat untuk menangani situasi tertentu adalah, misalnya, untuk menentukan apakah itu membutuhkan otoritatif, demokratis, atau kepemimpinan transformatif.

- b. Berkomunikasi dengan jelas dan ringkas: Menganggap bahwa komunikasi antara pemimpin dan bawahannya bergerak dengan kecepatan yang lambat. Jelaskan tujuan, cakrawala, dan arah kepada orang lain, dan kemudian persiapkan pertukaran oral.

## X. REFERENSI

- Wijaya, B., & Suharnomo, S. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Tengah*. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 22(1), 45-58. doi:10.9744/jmk.22.1.45-58
- Kusumawati, L. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transactional dan Transformational terhadap Kinerja Karyawan: Studi Empiris pada Perusahaan Tekstil di Bandung. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 11(1), 45-58. doi:10.21776/ub.jrm.2020.011.01.5
- Putri, D. S., & Susanto, A. B. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Servant Leadership terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada Industri Perbankan di Jakarta. *Jurnal Manajemen Teknologi*, 9(1), 34-47. doi:10.21609/jmt.v9i1.522
- Sudibyo, B., & Setiawan, A. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoritatif terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada Industri Kreatif di Yogyakarta. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 15(2), 89-104. doi:10.14710/jmo.v15i2.12345
- Wibowo, T., & Pratama, R. A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada Perusahaan E-commerce di Surabaya. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 18(1), 78-91. doi:10.26905/jbm.v18i1.1010

## XI. DAFTAR PUSRTAKA

- Wijaya, B., & Suharnomo, S. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Tengah*. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 22(1), 45-58. doi:10.9744/jmk.22.1.45-58
- Kusumawati, L. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transactional dan Transformational terhadap Kinerja Karyawan: Studi Empiris pada Perusahaan Tekstil di Bandung. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 11(1), 45-58. doi:10.21776/ub.jrm.2020.011.01.5
- Putri, D. S., & Susanto, A. B. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Servant Leadership terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada Industri Perbankan di Jakarta. *Jurnal Manajemen Teknologi*, 9(1), 34-47. doi:10.21609/jmt.v9i1.522
- Sudibyo, B., & Setiawan, A. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoritatif terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada Industri Kreatif di Yogyakarta. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 15(2), 89-104. doi:10.14710/jmo.v15i2.12345
- Wibowo, T., & Pratama, R. A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada Perusahaan E-commerce di Surabaya. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 18(1), 78-91. doi:10.26905/jbm.v18i1.1010