

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT BANK TABUNGAN PENSIUN  
NASIONAL PURNA BAKTI CABANG KUTACANE**

**SKRIPSI**

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)  
Program Studi Manajemen*



Oleh :

**CUTIA KARLINA**  
**NPM. 1305160759**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2017**

## **ABSTRAK**

**CUTIA KARLINA. NPM 1305160759. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Tabungan Pensiun Nasional Purna Bakti Cabang Kutacane. 2017. Skripsi**

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan, pendekatan penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara, dan study dokumentasi, sedangkan teknik analisis data menggunakan metode uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, multikolinearitas, heterokedastisitas, regresi linear sederhana, lalu pengujian dilanjutkan dengan uji t, uji f, dan koefisien derteminasi.

Berdasarkan data yang telah terkumpul, maka diketahui jawaban dari rumusan masalah yang diteliti yaitu ada pengaruh signifikan antara X terhadap Y dengan nilai ketentuan t hitungnya 5,691 dan t tabelnya 2,037, dikarnakan t hitung lebih besar dari t table dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dari hasil pengujian secara uji F, X memiliki pengaruh signifikan terhadap Y dengan nilai ketentuan f hitungnya 32,382 dan f tabelnya 4,16 dikarnakan f hitung lebih besar dari f table dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , artinya gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Tabungan Pensiun Nasional Purna Bakti Cabang Kutacane.

**Kata Kunci : Gaya kepemimpinan, Kinerja Karyawan**

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

*Assalamualaikum warahmatullahi, wabarakatuh*

Alhamdulillah, puji syukur hanya kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan nikmat-Nya, serta memberikan kemudahan bagi penulis dalam menyelesaikan Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Tabungan Pensiun Nasional Purna Bakti Cabang Kutacane”** yang dimaksudkan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Strata 1 (S1) Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.

Skripsi ini dapat tersusun dengan baik tentunya berkat bantuan dan dukungan berbagai pihak. Pada kesempatan ini, secara khusus penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan karunia, rezeki, kemudahan, dan kesempatan sehingga penulis mampu menyelesaikan pendidikan. Semoga semua ini menjadi jalan menuju ridho-Mu. Aamiin.
2. Ayahanda, Ibunda, dan Saudara kandung yang sangat saya sayangi atas segenap kasih sayang, dukungan, semangat, serta doa yang tiada habisnya.
3. Bapak Dr. Agussani, MAP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Zulaspan Tupti, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara sekaligus dosen pembimbing yang telah tulus ikhlas berkenan meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, saran, dan pengarahan dalam penyusunan Skripsi ini.
6. Segenap Pegawai Biro Fakultas Ekonomi Dan Bisnis yang telah memberikan informasi serta kemudahan dalam mengurus proses administrasi akademik penulis.
7. Pimpinan beserta seluruh pihak PT Bank Tabungan Pensiun Nasional Purna Bakti Cabang Kutacane yang telah berkenan mengizinkan peneliti untuk mengadakan penelitian ditempat tersebut dan memberikan segala macam Informasi, data, serta ilmu yang pastinya sangat bermanfaat bagi diri peneliti.
8. Sahabat seperjuangan saya saat dikelas perkuliahan yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu.
9. Seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan penulis satu persatu.

Dalam menyusun Skripsi ini penulis berusaha sebaik dan seoptimal mungkin dalam menyelesaikannya. Besar harapan penulis semoga amal kebaikan kita semua mendapat balasan dari Allah SWT dan disatukan di dalam surgaNya. Aamiin.

**Billahi Taufiq Wal Hidayah.  
Wassalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh.**

Medan, Oktober 2017  
Penulis,

**CUTIA KARLINA**  
**1305160759**

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iv</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>v</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>viii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	5
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>8</b>
A. Kajian Teoritis .....	8
1. Kinerja Karyawan .....	8
a. Pengertian Kinerja Karyawan .....	8
b. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	9
c. Indikator Kinerja Karyawan .....	11
d. Sistem Penilaian Kinerja .....	12
2. Gaya Kepemimpinan .....	13
a. Pengertian Gaya Kepemimpinan .....	13
b. Jenis – Jenis Gaya Kepemimpinan .....	15
c. Indikator Gaya Kepemimpinan .....	18
B. Kerangka Konseptual .....	20
1. Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja .....	20
C. Hipotesis .....	21
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b> .....	<b>22</b>
A. Pendekatan Penelitian.....	22
B. Definisi Operasional.....	22
C. Tempat dan Waktu Penelitian .....	23
D. Populasi dan Sampel .....	24
E. Teknik Pengumpulan Data .....	25
F. Teknik Analisis Data.....	28
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b> .....	<b>32</b>
A. Hasil Penelitian.....	32
1. Deskripsi Kuesioner Penelitian .....	32
2. Deskripsi Hasil Penelitian .....	33
3. Deskripsi Variabel Penelitian .....	35
4. Hasil Validitas dan Reliabilitas .....	36
5. Hasil Analisis Data .....	40
B. Pembahasan .....	48
1. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Pegawai .....	48
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b> .....	<b>53</b>
A. Kesimpulan.....	53
B. Saran.....	53
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar II.1 Kerangka Konseptual .....	21
Gambar IV.1 Normalitas.....	41
Gambar IV.2 Scatterplot .....	43



## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel III.1 Indikator Kinerja Karyawan .....	22
Tabel III.2 Indikator Gaya Kepemimpinan.....	23
Tabel III.3 Jadwal Penelitian .....	24
Tabel III.4 Jumlah Pupulasi .....	25
Tabel III.5 Skala Likert.....	29
Tabel IV.1 Rincian Penyebaran Kuesioner.....	32
Tabel IV.2 Jenis Kelamin Responden.....	33
Tabel IV.3 Usia Responden .....	34
Tabel IV.4 Pendidikan Terakhir Responden.....	35
Tabel IV.5 Lama Bekerja Responden .....	35
Tabel IV.6 Tanggapan Responden terhadap Kinerja Karyawan.....	35
Tabel IV.7 Tanggapan Responden terhadap Gaya Kepemimpinan .....	36
Tabel IV.8 Hasil Uji Validitas .....	38
Tabel IV.9 Hasil Uji Reliabilitas y .....	39
Tabel IV.10 Hasil Uji Reliabilitas x .....	39
Tabel IV.11 Multikolinieritas .....	42
Tabel IV.12 Regresi Linier Sederhana .....	44
Tabel IV.13 Uji Secara Parsial (t) .....	45
Tabel IV.14 Hasil Tabel Anova .....	46
Tabel IV.15 Koefisien Determinasi .....	47

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Karyawan sangatlah berperan dalam menjalankan operasional perusahaan, dan ketika operasional perusahaan dapat berjalan dengan baik maka perusahaan tersebut mampu menciptakan produktivitas yang baik serta akan sangat berdampak pada kualitas output perusahaan. Karyawan yang bekerja secara baik tentunya sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor pendukung kinerja didalam lingkungan pekerjaan. Kinerja merupakan hasil yang dicapai seorang karyawan dalam menjalankan setiap aktivitasnya didalam perusahaan, dan faktor sumber daya manusia sangatlah berperan penting dalam membina perilaku karyawan dalam memenuhi tanggung jawabnya.

Tenaga kerja yang melakukan pekerjaan dan memberikan hasil kerjanya kepada perusahaan dan hasil karyanya itu sesuai dengan profesi atau pekerjaan atas dasar keahlian sebagai mata pencariannya. Kinerja yang dihasilkan karyawan tentunya memiliki faktor yang mempengaruhi yang dapat menentukan baik atau tidak hasil kerja yang dihasilkan karyawan. Didalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) yang diterbitkan oleh Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional Jakarta (2008 : 1213) menyatakan bahwa “Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya”.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil.

Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Kinerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, yang mana faktor-faktor tersebut juga menunjang keberhasilan para karyawan dalam menjalankan tugas mereka, dan salah satu diantaranya adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang baik dan dapat diterima oleh karyawan tentunya menjadi hal yang mempermudah karyawan dalam menjalankan tugasnya pada sebuah perusahaan, dan gaya kepemimpinan yang baik tentunya dapat menjadi pendorong bagi karyawan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

Atasan tentunya ingin para bawahannya selalu melakukan hal yang terbaik dalam menjalankan aktivitas kerjanya, maka dari itu para atasan perlu memiliki gaya kepemimpinan yang baik dan tepat untuk mempengaruhi kinerja bawahannya sebagai pendorong agar bawahannya dapat menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan. Menurut Handoko (1984 : 299) menyatakan, Manajer yang berorientasi karyawan mencoba untuk lebih memotivasi bawahannya dibandingkan mengawasi mereka, memberikan kesempatan karyawan menjalankan tugasnya dan ikut berpartisipasi dalam mengambil keputusan.

Perilaku pemimpin mempunyai dampak signifikan terhadap sikap, perilaku dan kinerja karyawan. Efektivitas pemimpin dipengaruhi oleh karakteristik bawahannya dan terkait dengan proses komunikasi yang terjadi antara pemimpin dan bawahan. Ketidakterhasilan pemimpin dikarenakan pemimpin tidak mampu menggerakkan dan memuaskan karyawan pada suatu

pekerjaan dan lingkungan tertentu. Pengaruh besar kesiapan karyawan dalam pencapaian target tugasnya dalam perusahaan sangatlah penting untuk diperhatikan dan diawasi. Hak memperhatikan dan mengawasi kinerja karyawan adalah hak dari atasannya. Untuk mengelola dan mengendalikan berbagai fungsi dan sistem dalam organisasi atau pun perusahaan agar tetap konsisten dengan tujuan organisasi dibutuhkan seorang pemimpin, karena pemimpin merupakan bagian penting dalam peningkatan kinerja para pekerjanya.

Perbankan merupakan salah satu sektor ekonomi yang sangat penting peranannya didalam masyarakat. Karena melihat kondisi saat ini yang sangat membutuhkan jasa perbankan bagi para masyarakat sangatlah penting, untuk itu perlu bagi sektor perbankan memperkuat kinerja para karyawannya agar terciptanya hasil kerja yang baik yang outputnya tersebut akan dirasakan oleh banyak orang dan kalangan masyarakat.

Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) adalah salah satu perusahaan perbankan yang berdiri pada tahun 1958. Bank yang menganut nilai dapat dipercaya, peduli, sinergi dan mencapai yang terbaik ini fokus mengembangkan bisnis untuk memenuhi perbankan segmen masyarakat berpenghasilan rendah serta usaha mikro dan kecil termasuk masyarakat pra sejahtera produktif untuk mendapatkan akses layanan perbankan, dan salah satu Cabang terbesar Di Indonesia Khususnya di Provinsi Aceh Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Purna Bakti Cabang Kutacane adalah salah satu yang harus diperhatikan. Dengan fungsi Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) tersebut maka dapat diketahui bahwa perlu adanya penunjang kinerja karyawan pada perusahaan perbankan tersebut demi tercapainya dan meningkatnya setiap hasil pelayanan

pada Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) yang tentunya hasil dari itu semua akan terwujud jika kinerja para karyawannya juga dalam keadaan baik.

Dari informasi dan penelitian awal maka dapat sebuah dugaan adanya penurunan kinerja karyawan yang di tandai dengan beberapa fenomena yang ada didalam perusahaan tersebut. Permasalahan yang terjadi yaitu cara memimpin para atasan yang diketahui belum optimal/efektif sehingga membuat para karyawan kurang bisa memberikan peningkatan dalam hal penyelesaian tugasnya, dan dugaan juga terjadi dalam hal hubungan antara karyawan dengan para atasannya yang memiliki dampak pada kecanggungan dalam bekerja sehingga menyebabkan kordinasi diantara mereka yang belum optimal, serta cara memimpin para atasan yang dinilai belum adanya kecocokan dengan para karyawannya sehingga berpengaruh terhadap hasil kerja yang karyawan tersebut hasilkan. Permasalahan dalam hal kinerja bukanlah hal yang baru disetiap perusahaan dikarenakan keadaan atau kondisi perusahaan yang berubah-ubah setiap waktunya, untuk itu setiap perusahaan perlu memperkuat sistem kinerja yang lebih baik agar selalu meningkatnya taraf hidup petusahaan begitu juga dengan Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Purna Bakti Cabang Kutacane.

Penelitian ini bertujuan untuk melakukan pengujian lebih lanjut tentang pengaruh-pengaruh yang ditimbulkan oleh gaya kepemimpinan terhadap aspek kinerja karyawan. Maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul : “ **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Tabungan Pensiun Nasional Purna Bakti Cabang Kutacane** “.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas tentang permasalahan yang dikemukakan yaitu gaya kepemimpinan terhadap kinerja, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Cara memimpin para atasan yang belum efektif.
2. Hubungan antara karyawan dengan para atasannya atau sebaliknya yang belum efektif yang menyebabkan kordinasi yang kurang baik diantara keduanya.
3. Terjadinya indikasi penurunan hasil kerja karyawan yang disebabkan oleh cara memimpin atasan.

## **C. Batasan dan Rumusan Masalah**

### **1. Batasan Masalah**

Adapun batasan masalah dalam penelitian ini :

- a. Mengingatnya luasnya permasalahan peneliti membatasi masalah pada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah seluruh karyawan tetap yang bekerja pada PT Bank Tabungan Pensiun Nasional Purna Bakti Cabang Kutacane.

### **2. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah pada penelitian ini untuk menjawab beberapa pertanyaan berikut:

1. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Tabungan Pensiun Nasional Purna Bakti Cabang Kutacane.?

#### **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

##### **1. Tujuan Penelitian**

Melalui berbagai uraian diatas, maka tujuan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana gaya kepemimpinan yang efektif diterapkan didalam PT Bank Tabungan Pensiun Nasional Purna Bakti Cabang Kutacane.

##### **2. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini dapat diharapkan dapat mengungkap komponen-komponen penting yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Tabungan Pensiun Nasional Purna Bakti Cabang Kutecane. Selanjutnya secara khusus hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi :

- a. Manfaat teoritis. Bagi peneliti yaitu untuk meningkatkan pengetahuan dalam bidang penelitian, serta pengetahuan peneliti yang mencakup gaya kepemimpinan dan hubungannya dengan kinerja karyawan.
- b. Manfaat praktis. Bagi perusahaan yaitu sebagai bahan evaluasi serta bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan serta penilaian

kinerja pada perusahaan. Dan bagi peneliti adalah sebagai pelajaran bagi diri pribadi serta peneliti yang akan datang dalam hal penelitian.

- c. Manfaat bagi peneliti selanjutnya. Sebagai pembelajaran dalam hal kasus yang serupa.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Kajian Teoritis**

##### **1. Kinerja Karyawan**

###### **a. Pengertian Kinerja Karyawan**

Didalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) yang diterbitkan oleh Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional Jakarta (2008: 1213) menyatakan bahwa “Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya”. Definisi lain mengenai kinerja menurut Waridin (2006) yang dikutip dari Baskoro (2012) yang menyatakan “kinerja merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi”.

Kinerja dikatakan tidak baik jika dilaksanakan tidak sesuai dengan yang ditetapkan. Menurut Rozikin (2010) dikutip dan diterjemahkan oleh Ginanjar (2013) “Kinerja karyawan adalah sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya”.

Menurut Rivai (2011) dalam Suminar (2015) menyatakan bahwa, “Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan”. Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja, prestasi kerja, ataupun proses seorang

karyawan dalam menjalankan tugas – tugasnya yang dapat dinilai dari segi kualitas atau pun kuantitas yang digunakan untuk menentukan baik atau buruknya karyawan tersebut dalam menjalankan perannya dalam sebuah perusahaan dalam satu periode tertentu.

### **b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Keberhasilan kinerja baik atau buruknya tentu memiliki Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sehingga hasil kerja yang karyawan berikan kepada perusahaan dapat berupa baik atau kurang baik. Menurut Kasmir (2016 : 189-193) adapun faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) Motivasi kerja
- 2) Kepemimpinan
- 3) Gaya kepemimpinan
- 4) Budaya organisasi
- 5) Lingkungan kerja
- 6) Komitmen
- 7) Disiplin kerja

Adapun penjelasan dari Kasmir (2016 : 189-193) yaitu:

- 1). Motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya sebagai dorongan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ia kerjakan.
- 2). Kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan

kepadanya, seperti contohnya pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik, dan membimbing para karyawannya.

- 3). Gaya kepemimpinan. Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya. Sebagai contoh atau sikap seorang pemimpin yang demokratis tentu berbeda dengan gaya pemimpin yang otoriter.
- 4). Budaya organisasi. Merupakan kebiasaan – kebiasaan atau norma – norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan atau norma ini mengatur hal – hal yang berlaku dan diterima secara umum serta dipatuhi oleh segenap anggota perusahaan atau organisasi.
- 5). Lingkungan kerja. Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.
- 6). Komitmen. Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga dapat diartikan kepatuhan karyawan kepada janji – janji yang telah ditetapkan.
- 7). Disiplin kerja. Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara bersungguh – sungguh baik secara waktu dan ketentuan – ketentuan yang telah di tetapkan.

### **c. Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Crimson Sitanggang (2005) dalam Regina Aditya Reza (2010) menyatakan indikator kinerja dibagi menjadi: 1) Kualitas, 2) Kuantitas, 3) Ketepatan waktu, 4) Efektivitas, 5) Kemandirian, 6) Komitmen Organisasi. Dengan penjelasannya adalah sebagai berikut :

- 1) Kualitas. Tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.
- 2) Kuantitas. Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan. Waktu. Tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.
- 4) Efektifitas. Tingkat penggunaan sumber daya manusia, organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- 5) Kemandirian. Tingkat dimana seorang pegawai dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.
- 6) Komitmen Organisasi. Tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan organisasi dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasi.

#### **d. Sistem Penilaian Kinerja**

Menurut Kasmir (2016 : 208-210) untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator mengenai kriteria kinerja yakni; kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas biaya, kebutuhan akan pengawasan, dan hubungan antar perseorangan. Indikator inilah yang akan menjadi patokan dalam mengukur kinerja karyawan.

Adapun penjelasan dari masing – masing dimensi diatas adalah sebagai berikut:

- 1). Kualitas (mutu). Pengukur kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Dengan kata lain bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.
- 2). Kuantitas (jumlah). Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang. Dengan kata lain kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
- 3). Waktu (jangka waktu). Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi (misalkan 30 Menit). Jika melanggar atau tidak memenuhi ketentuan waktu tersebut, maka kinerja dianggap kurang baik, begitu juga sebaliknya.

- 4). Penekanan biaya. Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan acuan agar tidak melebihi dari yang telah dianggarkan.
- 5). Pengawasan. Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan. Pada dasarnya situasi dan kondisi selalu berubah dari keadaan yang baik menjadi tidak baik atau sebaliknya, oleh karena itu pengawasan sangat diperlukan agar pekerjaan tidak melenceng dari yang telah ditetapkan.
- 6). Hubungan antar karyawan. Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antar karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.

## **2. Gaya Kepemimpinan**

### **a. Pengertian Gaya Kepemimpinan**

Pimpinan perusahaan akan dapat dikenang oleh para bawahannya karna memiliki gaya tersendiri dalam mengatur setiap tindakan bawahannya. Gaya kepemimpinan memiliki peran yang sangat mencolok dan sebagai faktor pendorong suksesnya sebuah pencapaian tujuan organisasi atau pun perusahaan. Menurut Tampubolon (2007) yang dikutip dari Reza (2010)

mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

Menurut Handoko (1984 : 299) menyatakan, Manajer yang berorientasi karyawan mencoba untuk lebih memotivasi karyawannya dibandingkan mengawasi mereka, memberikan kesempatan karyawan menjalankan tugasnya dan ikut berpartisipasi dalam mengambil keputusan. Sedangkan menurut Siagian (1997) yang dikutip dari Heriyanti (2007) berpendapat bahwa peranan para pimpinan dalam organisasi sangat sentral dalam pencapaian tujuan dari berbagai sasaran yang ditetapkan sebelumnya. Kepemimpinan mempunyai fungsi penentu arah dalam pencapaian tujuan, wakil dan juru bicara organisasi, komunikator, mediator dan integrator.

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin atau manajer dalam mengarahkan dan menggerakkan bawahannya untuk mencapai tujuan yang direncanakan merupakan hal yang penting dalam suatu organisasi. Karyawan yang antara kinerja dan kepuasan kerja tidak merasa bahwa pemimpin dalam melakukan tugas kepemimpinannya selalu dapat memperhatikan aspirasi dan juga dapat mengatur tugas-tugas yang harus diperhatikan dengan baik, akan dapat menimbulkan suatu perasaan senang pada karyawan terhadap pemimpin tersebut. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan seorang pemimpin juga merupakan hal yang penting dalam meningkatkan kepuasan yang ada pada karyawan.

Pemimpin perusahaan merupakan bagian penting dalam terjalannya pengorganisasian dalam sebuah perusahaan dan gaya memimpin pemimpin tersebutlah yang merupakan alat penggerak mengatur karyawan dibawahnya. Menurut Komariah dkk (2016 : 93) gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin bertindak dan/atau bagaimana ia mempengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan – tujuan tertentu.

Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit mencapai tujuan organisasi. Jika seorang pemimpin berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain, maka pemimpin tersebut perlu memikirkan gaya kepemimpinannya yang cocok dan sesuai untuk diterapkan dalam organisasi maupun perusahaan.

Dari beberapa keterangan diatas maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin berupa perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, proses mengarahkan, perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, membimbing, mempengaruhi pikiran, perasaan, tindakan, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin atau sebagai peran sentral dalam pencapaian tujuan dari berbagai sasaran yang ditetapkan sebelumnya.

#### **b. Jenis - Jenis Gaya Kepemimpinan**

Farida dkk (2015) dalam bukunya menyatakan terdapat empat gaya kepemimpinan yang lazim digunakan antara lain; 1) *Democratic leadership*,



2) *Directorial/authoritative leadership*, 3) *Paternalistic leadership*, dan 4) *Free rein Leadership*. Dengan penjelasannya adalah:

- 1) *Democratic leadership*. Yakni gaya kepemimpinan yang menitik beratkan pada kemampuan untuk menciptakan moral dan kemampuan untuk menciptakan kepercayaan.
- 2) *Directorial/authoritative leadership*. Yakni suatu gaya kepemimpinan yang menitik beratkan pada kesanggupan untuk memaksa keinginan yang mampu mengumpulkan pengikut untuk kepentingan pribadi dari golongannya dengan kesediaan menerima segala resiko apapun.
- 3) *Paternalistic leadership*. Yakni bentuk gaya kepemimpinan pertama (*democratic*) dan kedua (*dictatorial*) diatas, yang dapat di ibaratkan dengan system diktator yang berselimit demokratis.
- 4) *Free rein Leadership*. Yakni gaya kepemimpinan yang 100% menyerahkan sepenuhnya kebijaksanaan manajemen sumber daya manusia kepada bawahannya dengan hanya berpegang kepada ketentuan – ketentuan pokok yang ditentukan oleh atasan mereka.

Sedangkan terdapat lima gaya kepemimpinan yang disesuaikan dengan situasi menurut Siagian (2002) yang dikutip dari Reza (2010), yaitu:

- 1). Otokratik
- 2). Militeristik
- 3). Paternalistik
- 4). Kharismatik
- 5). Demokratik

Adapun dengan penjelasan dari keterangan diatas adalah sebagai berikut:

- 1). Tipe pemimpin yang otokratik. Seorang pemimpin yang otokratik ialah seorang pemimpin yang memiliki sifat – sifat sebagai berikut:
  - a). Menganggap organisasi sebagai milik pribadi.
  - b). Mengidentikan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi.
  - c). Menganggap bahwa sebagai alat semata-mata.
  - d). Tidak mau menerima kritik, saran dan pendapat.
  - e). Terlalu tergantung pada kekuasaan formalnya.
  - f). Dalam tindakannya sering mempergunakan *approach* yang mengandung unsur paksaan dan puntif (bersifat menghukum).
- 2). Tipe pemimpin yang militeristik. Perlu diperhatikan terlebih dahulu bahwa yang dimaksud seorang pemimpin tipe militeristik berbeda dengan seorang pemimpin modern. Seorang pemimpin yang bertipe militeristik ialah seorang pemimpin yang memiliki sifat-sifat:
  - a). Dalam menggerakkan bawahannya, sistem perintah yang paling sering dipergunakannya.
  - b). Dalam menggerakkan bawahannya senang bergantung pada pangkat dan jabatan.
  - c). Senang kepada formalitas yang berlebih-lebihan.
  - d). Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahannya.
- 3). Tipe pemimpin yang paternalistik adalah pemimpin yang memiliki sifat - sifat:
  - a). Menganggap bahwa sebagai manusia yang tidak dewasa.
  - b). Bersikap terlalu melindungi.

- c). Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan.
  - d). Jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil inisiatif.
  - e). Jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan daya kreasi dan fantasi.
  - f). Sering bersikap mau tahu.
- 4). Tipe pemimpin yang kharismatik. Harus diakui bahwa untuk keadaan tentang seorang pemimpin yang demikian sangat diperlukan, akan tetapi sifatnya yang negatif mengalahkan sifatnya yang positif.
- 5). Tipe pemimpin yang demokratis. Pengetahuan tentang kepemimpinan telah membuktikan bahwa tipe pemimpin yang demokratislah yang paling tepat untuk organisasi modern karena:
- a). Ia senang menerima saran, pendapat dan bahkan kritikan dari bawahan.
  - b). Selalu berusaha mengutamakan kerjasama teamwork dalam usaha mencapai tujuan.
  - c). Selalu berusaha menjadikan lebih sukses dari pada sebelumnya.
  - d). Selalu berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pemimpin.

### **c. Indikator Gaya Kepemimpinan**

Beberapa karakteristik yang nyata merupakan syarat yang penting untuk mencapai kepemimpinan yang efektif. Karakteristik atau syarat –

syarat yang harus dipenuhi oleh pemimpin, menurut Farida dkk (2015) dalam buku mereka menyatakan ada 6 Indikator atau syarat – syarat yang harus dipenuhi untuk menjadi pemimpin yaitu;

- 1) *Supervisory ability* (mampu mengawasi)
- 2) *Need for occupational accievement* (kebutuhan pekerjaan)
- 3) *Intelligence* (kecerdasan)
- 4) *Decisiveness* (mampu membuat keputusan)
- 5) *Self assurance* (keyakinan)
- 6) *Initiative* (inisiatif)

Dari syarat yang di nyatakan oleh Farida dkk (2015) tersebut memiliki penjelasan sebagai berikut:

- 1). *Supervisory ability* atau melakukan fungsi dasar manajemen terutama kepemimpinan pengendalian pekerjaan bawahan., Mempunyai keahlian dalam mengorganisir dan menggerakkan secara bijaksana dengan tepat dan kapan serta kepada siapa tanggung jawab atau kewenangan didelegasikan.
- 2). *Need for occupational accievement*. Kebutuhan pekerjaan yang dibutuhkan dengan hasil pekerjaan termasuk bertanggung jawab dan berkeinginan berhasil mempunyai kepandaian dalam menghadapi bawahan dan mampu membuat bawahan merasa betah, senang, dan merasa puas dalam pekerjaan.
- 3). *Intelligence*. Cerdas termasuk bijaksana, berfikir logis dan cepat bertindak (tanggap). Mempunyai kecerdasan yang cukup tinggi untuk memikirkan dan mencari cara – cara pemecahan setiap persoalan yang timbul dengan cara yang tepat, bijaksana serta mengandung kelengkapan dan syarat – syarat yang mungkin untuk dilaksanakan.

- 4). *Decisiveness*. Kepastian atau kemampuan dalam membuat keputusan dan mampu serta ahli memecahkan persoalan – persoalan.
- 5). *Self assurance*. Keyakinan dan kepastian dalam menangani masalah.
- 6). *Initiative*. Kemampuan bertindak secara mandiri, mengembangkan kemampuan, tindakan, dan merumuskan penemuan/terobosan baru.

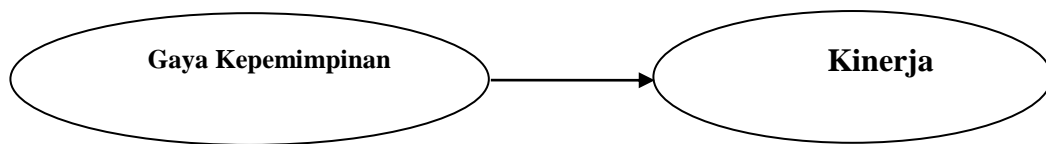
## **B. Kerangka Konseptual**

### **1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan**

Gaya kepemimpinan yang baik tentu dapat membantu karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, karna dengan gaya kepemimpinan atasan yang baik dapat menjadi motivasi tersendiri bagi karyawan. Hal ini tentu saja sangat berpengaruh dengan kinerja yang dihasilkan, menurut Kasmir (2016: hal 191) menyatakan, gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya, dan dengan alasan tertentu gaya kepemimpinan atau sikap pemimpin ini dapat mempengaruhi kinerja karyawannya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dewita Heriyanti (2007) menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) APJ Semarang.

Hasil penelitian yang juga dilakukan oleh Regina Aditya Reza (2010) menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara.



**Gambar II.1 Kerangka Konseptual**

### **C. Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, Sugiyono (2016 : 64). Berdasarkan rumusan masalah serta tujuan dari penelitian ini, maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut :

1. Ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja Karyawan pada PT Bank Tabungan Pensiun Nasional Purna Bakti Cabang Kutecane.

## **BAB III**

### **METODELOGI PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Sugiyono (2011) menyatakan pendekatan asosiatif adalah suatu pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variabel (variabel bebas dan variabel terikat).

#### **B. Definisi Operasional**

Defenisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian yang menjadi definisi operasional adalah:

##### **1. Kinerja (Y)**

Kinerja karyawan (Y) adalah hasil kerja yang dicapai karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Variabel ini dapat diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut :

**Tabel III.1**  
**Indikator Kinerja Karyawan**

<b>No.</b>	<b>Indikator</b>
1	Kualitas
2	Kuantitas
3	Ketepatan Waktu
4	Efektivitas
5	Kemandirian
6	Komitmen Organisasi

Sumber : Robert dan John (2006)

## 2. Gaya Kepemimpinan (X)

Gaya kepemimpinan adalah tata cara bagi pemimpin untuk mengatur, mempengaruhi, dan mengendalikan karyawannya. Menurut Farida dkk (2015) menyatakan indikator gaya kepemimpinan adalah:

**Tabel III.2**  
**Indikator Gaya kepemimpinan**

No.	Indikator
1	<i>Supervisory ability</i> (mampu mengawasi)
2	<i>Need for occupational accievment</i> (kebutuhan pekerjaan)
3	<i>Intelligence</i> (kecerdasan)
4	<i>Decisiveness</i> (mampu membuat keputusan)
5	<i>Self assurance</i> (keyakinan)
6	<i>Initiative</i> (inisiatif)

Sumber: Farida dkk (2015)

### C. Tempat dan waktu penelitian

#### 1. Tempat penelitian

Lokasi penelitian adalah PT Bank Tabungan Pensiun Nasional Purna Bakti Cabang Kutacane, Jl Ahmad Yani No.3 Kutacane.

#### 2. Waktu penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bulan Agustus 2017 sampai dengan Oktober 2017. Adapun jadwal rencana penelitian mulai dari survey lokasi dan objek penelitian hingga penyelesaian penelitian ini sebagai berikut:



**Tabel III.3**  
**Rincian Waktu Penelitian**

No	Keterangan	Bulan																			
		Juni				Juli				Agustus				September				Oktober			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penelitian Pendahuluan	■	■	■	■																
2	Pengajuan Judul				■	■	■	■	■												
3	Penulisan Proposal					■	■	■	■												
4	Bimbingan Proposal									■	■	■	■								
5	Seminar Proposal													■	■	■	■				
6	Pengolahan & Analisis Data															■	■				
7	Pengumpulan Data															■	■	■	■	■	■
8	Pengesahan Skripsi																	■	■	■	■
9	Sidang Meja Hijau																			■	■

#### **D. Populasi dan sampel**

##### **1. Populasi**

Menurut Sugiyono (2012 : 115) “populasi merupakan wilayah yang generasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya”. Penelitian ini menetapkan target populasi yaitu seluruh karyawan pada PT Bank Tabungan Pensiun Nasional Purna Bakti Cabang Kutacane yang berjumlah 33 orang.

##### **2. Sampel**

Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah sampel jenuh, menurut Sugiyono (2011 : 68) “sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel“. Maka jumlah sampel

penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Bank Tabungan Pensiun Nasional Purna Bakti Cabang Kutacane.

## E. Teknik pengumpulan data

### 1. Kuisisioner

Kuesioner adalah instrument penelitian yang berupa daftar pernyataan dan diisi sendiri oleh responden untuk memperoleh keterangan.

**Tabel III.4**  
**Skala Likert**

Keterangan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Selanjutnya untuk menguji valid dan reliabel tidaknya maka diuji dengan validitas dan reliabilitas:

#### a. Validitas

Uji validitas ini dilakukan dengan tujuan menganalisis apakah instrument yang disusun memang benar - benar tepat dan rasional untuk mengukur variabel penelitian.

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

a. (Sugiyono, 2012)

Keterangan :

n	=	banyaknya pasangan pengamatan
$\Sigma x_i$	=	jumlah pengamatan variabel x
$\Sigma y_i$	=	jumlah pengamatan variabel y
$(\Sigma x_i)^2$	=	jumlah kuadrat pengamatan variabel x
$(\Sigma y_i)^2$	=	jumlah pengamatan variabel y
$(\Sigma x_i)^2$	=	kuadrat jumlah pengamatan variabel x
$(\Sigma y_i)^2$	=	pengamatan jumlah variabel y
$\Sigma x_i y_i$	=	jumlah hasil kali variabel x dan y

Kriteria penerimaan / penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

- 1) Tolak  $H_0$  jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung  $<$  nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed  $< \alpha 0,05$ ).
- 2) Terima  $H_0$  jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung  $>$  nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed  $> \alpha 0,05$ ).

## **b. Reliabilitas**

Menurut Juliandi dan Irfan (2015) menyatakan bahwa “Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Selanjutnya menurut Nunnaly dalam Juliandi dan Irfan (2015) menyatakan bahwa “Jika nilai koefisien reliabilitas (*Sperman Brown/ri*)  $>$  0,60 maka instrument memiliki reliabilitas yang baik/reliabel/terpercaya. Menurut Arikunto dalam Juliandi dan Irfan (2015) menyatakan bahwa pengujian

reliabilitas dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Azuar Juliandi & Irfan (2015)

Keterangan:

r	=	Reliabilitas instrument ( <i>cronbach alpha</i> )
k	=	Banyaknya butir pertanyaan
$\sum \sigma_b^2$	=	Jumlah varians butir
$\sigma_1^2$	=	Varians Total

Dengan kriteria :

- 1) Jika nilai *cronbach alpha*  $\geq 0,6$  maka instrument variabel adalah reliabel (terpercaya).
- 2) Jika nilai *cronbach alpha*  $\leq 0,6$  maka instrument variabel adalah tidak reliabel (tidak terpercaya).

## 2. Interview (Wawancara)

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil, Sugiyono (2016: hal 137).

### **3. Studi Dokumentasi**

Studi Dokumentasi mempelajari data-data yang ada dalam perusahaan dan berhubungan dengan penelitian ini seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi dan pembagian tugas karyawan.

## **F. Teknik Analisis Data**

### **1. Uji Asumsi Klasik**

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linier berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari :

#### **a). Uji Normalitas**

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak, Juliandi (2013). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

#### **b). Uji Multikolinearitas**

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflasi Factor*) antar variabel independen dan nilai *tolerance*.

Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* > 0,10 atau sama dengan VIF < 10.

### c). Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas. Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah :

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

## 2. Metode Regresi Sederhana

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = variabel tidak bebas (dependen)

X = variabel bebas (independen)

a = nilai konstan (harga Y ketika harga X = 0)

b = koefisienan arah regresi

Harga a dan b dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$a = \frac{\sum Y(\sum X^2) - \sum X \sum XY}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

b = positif, maka variabel Y akan mengalami kenaikan atau pertumbuhan, sebaliknya apabila harga b negatif, maka variabel y akan mengalami penurunan.

### 3. Pengujian Hipotesis

#### a. Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

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

Keterangan:

t = nilai  $t_{hitung}$

$r_{xy}$  = korelasi xy yang ditemukan

n = jumlah sampel

Bentuk pengujian adalah:

- 1)  $H_0: r_i = 0$ , artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- 2)  $H_0: r \neq 0$ , artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)

**b. Uji Simultan (Uji F)**

$$Fh = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan:

$R^2$  = koefisien korelasi ganda

$k$  = Jumlah variabel independen

$n$  = Jumlah anggota sampel

$F$  = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

Bentuk pengujiannya adalah:

$H_0 : \beta = 0$ , tidak ada pengaruh antara variabel x dengan variabel y

$H_0 : \beta \neq 0$ , ada pengaruh antara variabel x dengan variabel

**c. Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

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

(Sugiyono, 2012)

Keterangan:

$D$  =Determinasi

$R^2$  =Nilai korelasi berganda

100% = Persentase Kontribusi



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Deskripsi Kuesioner Penelitian

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT Bank Tabungan Pensiun Nasional Purna Bakti Cabang Kutacane. Kuesioner yang disampaikan pada responden disertai surat permohonan untuk menjadi responden dan penjelasan mengenai tujuan penelitian.

Dari responden tersebut, kuesioner yang disebar dari 33 total karyawan keseluruhan maka penyebaran yang dilakukan yaitu sesuai total karyawan yang ada. Dan yang kembali sebanyak 33 kuesioner yaitu sesuai dengan jumlah penyebaran. Sesuai dengan cara penarikan sampel dengan menggunakan rumusan sampel jenuh, dimana pengambilan anggota sampel yaitu semua dari anggota populasi. Tabel IV-1 berikut merupakan ringkasan pengiriman dan pengambilan kuesioner ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel IV-1**  
**Rincian Pengiriman dan Pengembalian Kuesioner**

<b>Kuesioner</b>	<b>Jumlah</b>
Kuesioner yang disebar	33
Kuesioner yang kembali	33
Kuesioner yang tidak lengkap	0
Kuesioner yang dapat digunakan	33

*Sumber : Data primer yang diolah, 2017*

## 2. Deskripsi Hasil Penelitian

Gambaran umum dari responden yang berisi tentang jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Faktor-faktor tersebut diharapkan tidak menjadi bias bagi penelitian ini sehingga hasil penelitian yang baik.

### a. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel IV-2**  
**Jenis Kelamin Responden**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-Laki	15	45,5
2	Perempuan	18	54,5
	Jumlah	33	100

*Sumber : Data primer yang diolah, 2017*

Tabel IV-2 menunjukkan bahwa karyawan Perempuan lebih mendominasi proporsi sampel karyawan yang bekerja pada PT Bank Tabungan Pensiun Nasional Purna Bakti Cabang Kutacane, yaitu sebanyak 18 orang dengan persentase sebesar 54.5 %.

### b. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

**Tabel IV-3**  
**Usia Responden**

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1	21-30 tahun	16	48,5
2	31-40 tahun	15	45,5
3	41-50 tahun	2	6,1
	Total	33	100

*Sumber : Data primer yang diolah, 2017*

Tabel IV-3 Dari 42 total responden menunjukkan bahwa 16 orang atau 48,5 % responden didominasi oleh umur 21-30 tahun, 15 orang atau 45,5 % responden berumur 31-40 tahun, dan 2 orang atau 6,1 % responden berumur 41-50 tahun.

**c. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

**Tabel IV-4  
Pendidikan Terakhir Responden**

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
1	SMA Sederajat	14	42,4
2	Diploma III (D3)	2	6,1
3	Strata 1 (S1)	17	51,5
	Total	33	100

*Sumber : Data primer yang diolah, 2017*

Tabel IV-4 menunjukkan bahwa 17 orang atau 51,5 % responden didominasi oleh pendidikan terakhir S1, 14 orang atau 42,4 % responden berpendidikan terakhir SMA Sederajat, dan 2 orang atau 6,1 % responden berpendidikan terakhir D3.

**d. Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

**Tabel IV-5  
Lama Bekerja Responden**

No	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
1	1-10	26	78,8
2	11-10	7	21,2
	Total	100	100

*Sumber : Data primer yang diolah, 2017*

Tabel IV-5 menunjukkan bahwa 26 orang atau 78,8 % responden didominasi oleh karyawan yang telah lama bekerja selama 1 – 10 tahun, dan 7 orang atau 21,2 % responden yang telah lama bekerja selama 11 – 20 tahun.

### 3. Deskripsi Variabel Penelitian

Pada penelitian ini akan dijelaskan secara deskriptif variabel terhadap tanggapan responden yaitu sebagai berikut:

#### a. Analisis Deskriptif Variabel Pendeteksian Kinerja (Y)

Tanggapan responden terhadap Pendeteksian Kinerja dapat dilihat pada tabel IV-6 dibawah ini:

**Tabel IV-6**  
**Tanggapan Responden terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Item	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1					3	5,8	24	46,2	6	11,5	33	100
2					6	11,5	22	42,3	5	9,6	33	100
3			2	3,8	2	3,8	26	50	3	5,8	33	100
4					2	3,8	27	51,9	4	7,7	33	100
5			1	1,9	4	7,7	23	44,2	5	9,6	33	100
6					4	7,7	24	46,2	5	15,2	33	100
7					8	15,4	21	40,4	4	7,7	33	100
8					2	3,8	27	51,9	4	7,7	33	100
9					5	9,6	25	48,1	3	5,8	33	100
10			1	1,9	4	7,7	25	48,1	3	5,8	33	100
11					8	15,4	20	38,5	5	9,6	33	100
12					8	15,4	20	38,5	5	9,6	33	100

Dari tabel kinerja karyawan diatas dapat kita simpul simpulkan bahwa responden yang mengisi kuisisioner lebih banyak menyatakan setuju dengan nilai tertinggi yaitu 27 responden atau 51,9 % jawaban tentang pernyataan kinerja karyawan serta yang menyatakan sangat setuju dan kurang setuju hampir mendekati persamaan jumlah responden dan selanjutnya untuk jawaban lainnya yaitu pada jawaban tidak setuju dengan jumlah tertingginya 2 responden atau 3,8 %.

**b. Analisis Deskriptif Variabel Gaya Kepemimpinan (X)**

**Tabel IV-7  
Tanggapan Responden terhadap Gaya Kepemimpinan**

Item	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1					3	5,8	24	46,2	6	11,5	33	100
2					2	3,8	21	40,4	10	19,2	33	100
3					12	23,1	17	32,7	4	7,7	33	100
4					3	5,8	24	46,2	6	11,5	33	100
5					7	13,5	19	36,5	7	13,5	33	100
6					6	11,5	22	42,3	5	9,6	33	100
7					3	5,8	24	46,2	6	11,5	33	100
8					2	3,8	27	51,9	4	7,7	33	100
9					5	9,6	22	42,3	6	11,5	33	100
10			1	1,9	0	0	14	26,9	17	32,7	33	100
11					8	15,4	20	38,5	5	9,6	33	100
12					5	9,6	20	38,5	8	15,4	33	100

*Sumber: Data primer yang diolah, 2017*

Dari tabel gaya kepemimpinan diatas dapat kita simpul simpulkan bahwa responden yang mengisi kuisisioner lebih banyak menyatakan setuju dengan nilai tertinggi yaitu 27 responden atau 51,9 % jawaban tentang pernyataan kinerja karyawan serta yang menyatakan sangat setuju dan

kurang setuju hampir mendekati persamaan jumlah responden dan selanjutnya untuk jawaban lainnya yaitu pada jawaban tidak setuju dengan jumlah tertingginya 1 responden atau 1,9 %.

#### **4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

Program yang digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrument adalah program komputer *statistical program for social sciences*

*instruments* (SPSS) versi 21 yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas. Dari 33 item pernyataan yang dijawab dan dari sampel sebanyak 42 orang. Kemudian penulis menginput nilai-nilanya untuk bahan pengujian.

##### **a. Uji Validitas**

Uji validitas ini dilakukan dengan tujuan menganalisis apakah instrument yang disusun memang benar - benar tepat dan rasional untuk mengukur variabel penelitian. Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *product moment*.

Uji validitas dihitung dengan menggunakan korelasi person dan setelah dilakukan pengukuran dengan SPSS akan dilihat tingkat signifikan atas semua pernyataan.

**Tabel IV-8**  
**Hasil Uji Validitas**

<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>			
<b>Item Pertanyaan</b>	<b>Nilai Korelasi</b>	<b>Probabilitas</b>	<b>Keterangan</b>
Item 1	0,512	0,002 < 0,05	Valid
Item 2	0,632	0,000 < 0,05	Valid
Item 3	0,407	0,019 < 0,05	Valid
Item 4	0,616	0,000 < 0,05	Valid
Item 5	0,442	0,010 < 0,05	Valid
Item 6	0,560	0,001 < 0,05	Valid
Item 7	0,556	0,001 < 0,05	Valid
Item 8	0,616	0,000 < 0,05	Valid
Item 9	0,578	0,000 < 0,05	Valid
Item 10	0,536	0,001 < 0,05	Valid
Item 11	0,492	0,004 < 0,05	Valid
Item 12	0,436	0,011 < 0,05	Valid
<b>Gaya Kepemimpinan (X)</b>			
<b>Item Pertanyaan</b>	<b>Nilai Korelasi</b>	<b>Probabilitas</b>	<b>Keterangan</b>
Item 1	0,578	0,000 < 0,05	Valid
Item 2	0,442	0,010 < 0,05	Valid
Item 3	0,604	0,001 < 0,05	Valid
Item 4	0,609	0,000 < 0,05	Valid
Item 5	0,569	0,000 < 0,05	Valid
Item 6	0,707	0,001 < 0,05	Valid
Item 7	0,578	0,000 < 0,05	Valid
Item 8	0,457	0,007 < 0,05	Valid
Item 9	0,359	0,040 < 0,05	Valid
Item 10	0,501	0,003 < 0,05	Valid
Item 11	0,701	0,000 < 0,05	Valid
Item 12	0,542	0,001 < 0,05	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2017

Dari tabel IV-8 Dapat diketahui bahwa dari seluruh item yang ada yaitu 24 item yang mana pada variabel kinerja sebanyak 12 item dan pada variabel gaya kepemimpinan sebanyak 12 item. Dan dari hasil pengolahan SPSS 16 diatas semua item yang ada maka semua item dinyatakan valid dikarenakan hasil probabilitas seluruh item sesuai syarat validitas yaitu

dengan nilai hasil probabilitas  $< 0,05$ , dengan demikian dari 24 item Pernyataan maka yang dapat untuk dilanjutkan kepengujian data selanjutnya adalah seluruhnya.

#### **b. Uji Reliabilitas**

Menurut Juliandi dan Irfan (2013, hal. 83) menyatakan bahwa “Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya”. Selanjutnya menurut Nunnaly dalam Juliandi dan Irfan (2013, hal. 83-84) menyatakan bahwa “Jika nilai koefisien reliabilitas (*Sperman Brown/ri*)  $> 0,60$  maka instrument memiliki reliabilitas yang baik/reliabel/terpercaya.

**Tabel IV-9**  
**Hasil Uji Reliabilitas Kinerja (Y)**

Cronbach's Alpha	N of Item
.755	12

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai reliabel instrument menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penilaian sudah memadai karena sesuai dengan Croncbach Alpha, dimana nilainya  $0,755 > 0,6$ .

**Tabel IV-10**  
**Hasil Uji Reliabilitas Instrument Gaya Kepemimpinan (X)**

Cronbach's Alpha	N of Item
.792	12



Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai reliabel instrument menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penilaian sudah memadai karena sesuai dengan Croncbach Alpha, dimana nilainya  $0,792 > 0.6$ .

## **5. Hasil Analisis Data**

Pada bagian ini merupakan analisis data yang berasal dari data-data yang telah dideskripsikan dari subbab sebelumnya (subbab deskripsi data). Data-data yang telah dianalisis dimulai dari asumsi-asumsi yang digunakan untuk suatu statistic tertentu, dan setelah itu dilanjutkan dengan melakukan pengujian hipotesis untuk penarikan kesimpulan.

### **a. Uji Asumsi Klasik**

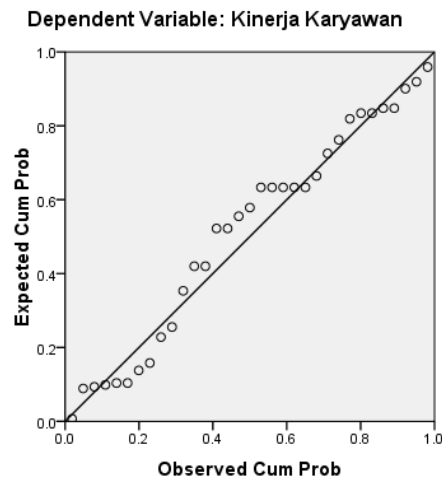
Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linier berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari :

#### **1) Uji Normalitas**

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi, 2013). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

#### Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



**Gambar IV-1**  
**Normalitas**

Gambar diatas menunjukkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi ini cenderung normal.

## 2) Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflasi Factor*) antar variabel independen dan nilai *tolerance*. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance*  $> 0,10$  atau sama dengan VIF  $< 10$ .

**Tabel IV-11**  
**Multikolinieritas**

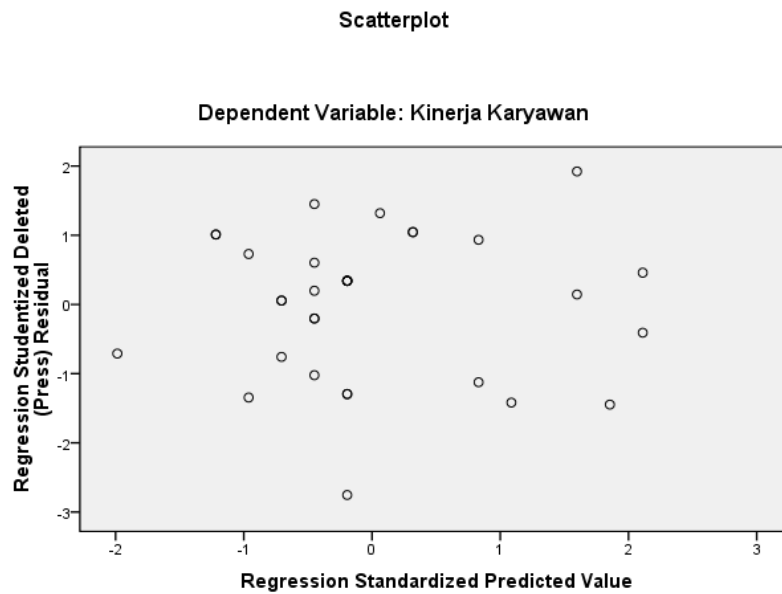
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1		
	(Constant)	
	Gaya Kepemimpinan	
	1.000	1.000

Kedua variabel indenpen yaitu X memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditetapkan yaitu  $VIF < 10$  (VIF lebih kecil dari 10), sehingga berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa tidak terjadi multikolinieritas dalam variabel independen pada penelitian ini.

### 3) Heteroskedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksaman varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas. Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.



**Gambar IV-1**  
**Scatterplot**

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak. Tidak membentuk pola yang jelas/teratur, tersebar secara baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regresi.

### **1) Hasil Analisis Regresi Sederhana**

Berdasarkan data yang telah diolah dengan software SPSS, maka didapatkan suatu model regresi sebagai berikut:

- a) Persamaan Regresi Sederhana

**Tabel IV-12**  
**Regresi Linier Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	Constant	16.258	5.531		2.939	.006
	Gaya Kepemimpinan	.644	.113	.715	5.691	.000

Berdasarkan tabel diatas hasil dari proses yang menggunakan software SPSS sebagai perhitungan, maka hasilnya sebagai berikut:

1) Persamaan garis regresi

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai konstanta (a) = 16,258 dan nilai koefisien arah regresi = 0,644 maka persamaan garis regresinya adalah:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 16,258 + 0,644X$$

Selanjutnya dari persamaan garis regresi tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisienan untuk gaya kepemimpinan bernilai positif sebesar 0,644 yang berarti jika nilai lingkungan kerja meningkat 1 poin, maka nilai kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,644 poin.

### 3) Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan regresi linear berganda, yaitu dilakukan melalui uji t dan uji F.

#### a) Uji t

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

**Tabel IV-13**  
**Uji secara parsial (t)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	Constant	16.258	5.531		2.939	.006
	Gaya Kepemimpinan	.644	.113	.715	5.691	.000

#### 1). Variabel Gaya Kepemimpinan

T tabel dihitung dari  $\alpha$  5%  $df(n)-k = df(n)$  adalah jumlah data atau observasi, k adalah jumlah variabel dependen berarti  $33 - 1 = 32$ , jadi t tabel  $32 = 2,037$ . Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel gaya kepemimpinan menunjukkan nilai t hitung = 5,691 lebih besar dari pada t tabel 2,037, dengan nilai signifikansi sebesar  $= 0,000 < 0,05$ . Dengan demikian berarti nilai signifikansi 0,000 adalah lebih kecil dari

0,05 yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**b) Uji F**

Hasil perhitungan regresi secara bersama-sama diperoleh pada tabel berikut:

**Tabel IV-14**  
**Hasil Analisis Tabel Anova**

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	202.133	1	202.133	32.382	.000 <sup>a</sup>
	Residual	193.503	31	6.242		
	Total	395.636	32			

F tabel dihitung dengan cara  $df_1 = k - 1$  dan  $df_2 = n - k$ , k adalah variabel dependen dan independen, n adalah jumlah data/observasi. Jadi F tabel  $df_1 = 2 - 1 = 1$  dan  $df_2 = 33 - 2 = 31$  jadi f tabel 31 adalah 4,16. Dari hasil pengolahan data diatas terlihat bahwa nilai F hitung = 32,382 jauh lebih besar dari F tabel yaitu 4,16 (dilihat dari f tabel), dengan nilai profitabilitas yakni sig 0,000 < 0,05. Dengan demikian kesimpulannya ada pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

#### 4) Koefisien Determinasi (*adjusted R-Squared*)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square*.

**Tabel IV-15**  
**Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.715 <sup>a</sup>	.511	.495	2.49841

Dari hasil pengolahan data diatas terlihat bahwa nilai koefisien determinasi (dilihat dari R Square) sebesar 0,511 hal ini berarti 51,1 % variasi nilai kinerja karyawan ditentukan oleh nilai gaya kepemimpinan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## B. PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis variabel gaya kepemimpinan menunjukkan jumlah yaitu sebanyak 1 responden atau 1,9 % yang menyatakan kurang setuju terhadap gaya kepemimpinan yang diberikan oleh atasannya sementara sisanya merasa telah merasakan gaya kepemimpinan yang baik dari atasannya dengan perhitungan tertinggi yaitu sebanyak 27 responden atau 51,9 % karyawan. Hal tersebut di dukung dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa gaya



kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan yang baik melalui cara memimpin atasan, sikap, hubungan baik atasan dengan karyawannya, dan respon atasan terhadap hasil kinerja tentunya akan mempengaruhi kinerja dari para karyawan di PT Bank Tabungan Pensiun Nasional Purna Bakti Cabang Kutacane. Sehingga PT Bank Tabungan Pensiun Nasional Purna Bakti Cabang Kutacane perlu melakukan peningkatan dalam hal gaya kepemimpinan yang telah dimiliki oleh para atasan agar dapat menjadi suatu usaha agar para karyawan dapat memberikan kinerja yang lebih baik lagi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dewita Heriyanti (2007) menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) APJ Semarang, dan dari hasil yang tersebut dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan merupakan proses pengarahan pimpinan terhadap karyawannya, membimbing dan mempengaruhi pikiran, perasaan, tindakan dan tingkah laku untuk digerakkan ke arah yang dapat menimbulkan hasil kinerja yang baik bagi perusahaan. Dan dari hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan dari variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, sehingga hasil penelitian ini tentunya mendukung hasil penelitian sebelumnya.

Secara nyata berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara statistik didukung oleh teori sebelumnya. Dari data pada pengujian hipotesis sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa presentasikan pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja. Hal ini berarti seorang pemimpin yang efektif mempengaruhi para pengikutnya untuk mempunyai

optimisme yang lebih besar, rasa percaya diri, serta komitmen kepada tujuan dan misi organisasi. Dengan demikian cara-cara perilaku pemimpin dalam mengarahkan pengikutnya akan berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan, sehingga hal ini mendukung penelitian sebelumnya mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan dari hasil lainnya dapat disimpulkan bahwa hipotesis dapat diterima dan terdukung dengan penelitian sebelumnya. Hal ini berarti keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme juga komitmen terhadap bidang yang ditekuninya dan itu semua dapat juga dipengaruhi oleh sikap seorang pemimpinnya. Suatu komitmen organisasional menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatan dalam suatu perusahaan dalam bekerja. Oleh karena itu kinerja yang baik akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi pekerja terhadap perusahaan. pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan diperoleh kesimpulan bahwa hipotesis dapat diterima dan terdukung. Hal ini berarti perilaku pemimpin merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja.

Hubungan yang akrab dan saling tolong-menolong dengan teman sekerja serta dengan pemimpin adalah sangat penting dan memiliki hubungan kuat dengan hasil kerja, semakin baik pemimpin dalam membawahi karyawannya semakin nyaman dan puas juga para karyawan dalam melakukan pekerjaannya, begitu pula sebaliknya. Sehingga hal ini mendukung penelitian Miller et al. (1991), dan Elisabeth A. Sorrentino (1992), Durrotun

Nafisah (2005) dan Ramlan Rivandi (2005) mengenai hubungan positif gaya kepemimpinan dengan kinerja. Untuk yang diajukan yaitu mengenai pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan juga diperoleh kesimpulan bahwa hipotesis dapat diterima dan terdukung. Hal ini berarti gaya kepemimpinan memegang peranan penting bagi peningkatan kinerja yang baik dan pengabaian terhadap gaya kepemimpinan pada organisasi akan menimbulkan kerugian.

Kinerja merupakan suatu konsistensi dari wujud keterikatan seseorang terhadap organisasinya. Adanya hal tersebut yang tepat akan memberikan motivasi yang tinggi dan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja suatu pekerjaan. Sehingga mendukung penelitian yang telah dilakukan sebelumnya yaitu oleh Kasmir (2015). Hal ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap kinerja bawahannya, di samping itu untuk mendapatkan kinerja yang baik diperlukan juga adanya pemberian pembelajaran terhadap bawahannya. Sehingga penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya.

Gaya kepemimpinan dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemimpin mampu menjadi inspirasi dalam bekerja dan menentukan arah dan tujuan organisasi. Pemimpin mampu menunjukkan kapasitasnya untuk mendelegasikan tanggung jawab secara cermat serta menanamkan rasa memiliki organisasi yang kuat kepada karyawannya. Sikap pemimpin inilah yang mempengaruhi karyawan untuk sanggup berkomitmen terhadap organisasi mereka. Hal ini didukung pula dengan data statistik deskriptif masa kerja responden di mana jumlah responden

yang bekerja lebih dari 10 tahun sebesar 21,2% yang menandakan bahwa sebagian besar karyawan memiliki pemahaman tentang gaya kepemimpinan perusahaan yang tinggi sehingga membuat mereka loyal terhadap perusahaan.

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin atau manajer dalam mengarahkan dan menggerakkan bawahannya untuk mencapai tujuan yang direncanakan merupakan hal yang penting dalam suatu organisasi. Karyawan yang antara kinerja dan kepuasan kerja tidak merasa bahwa pemimpin dalam melakukan tugas kepemimpinannya selalu dapat memperhatikan aspirasi dan juga dapat mengatur tugas-tugas yang harus diperhatikan dengan baik, akan dapat menimbulkan suatu perasaan senang pada karyawan terhadap pemimpin tersebut. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan seorang pemimpin juga merupakan hal yang penting dalam meningkatkan kepuasan yang ada pada karyawan.

Pemimpin perusahaan merupakan bagian penting dalam terjalannya pengorganisasian dalam sebuah perusahaan dan gaya memimpin pemimpin tersebutlah yang merupakan alat penggerak mengatur karyawan dibawahnya. Menurut Komariah dkk (2016 : 93) gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin bertindak dan/atau bagaimana ia mempengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan – tujuan tertentu.

Gaya kepemimpinan menjadi faktor penting yang mempengaruhi perilaku kerja seperti kepuasan, kinerja dan *turn over* karyawan. Gaya kepemimpinan secara langsung mempengaruhi kinerja melalui kecermatannya dalam menciptakan pekerjaan dan lingkungan kerja yang

menarik, pelimpahan tanggung jawab serta penerapan peraturan dengan baik. Maka dari itu, pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya.

Pemimpin sebagai salah satu penentu arah dan tujuan organisasi diharapkan mampu mengontrol perilaku-perilaku kerja dan mengarahkannya pada peningkatan produktivitas dan kinerja karyawan dan hasil dari penelitian ini dapat kita simpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Bank Tabungan Pensiun Nasional Purna Bakti Cabang Kutacane.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan pembahasan tentang hasil analisis yang telah dilakukan, maka diketahui jawaban dari rumusan masalah penelitian, dan dari hasil analisis yang telah dibahas maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh signifikan secara parsial yang dibuktikan dengan hasil  $T$  hitung 5,691 lebih besar dari  $T$  tabel 2,037 dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Tabungan Pensiun Nasional Purna Bakti Cabang Kutacane.
2. Terdapat pengaruh signifikan secara simultan yang dibuktikan dengan hasil  $F$  hitung 32,382 lebih besar dari  $F$  tabel 4,16 dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Tabungan Pensiun Nasional Purna Bakti Cabang Kutacane.
3. Terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Tabungan Pensiun Nasional Purna Bakti Cabang Kutacane.

#### **B. Saran**

Berdasarkan pembahasan tentang hasil penelitian yang telah didapat, maka saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut:

1. Perlu diperhatikan gaya kepemimpinan yang ditampilkan para atasan, karna para atasan yang berhak mengatur bawahannya, untuk itu perlu melakukan peningkatan menyesuaikan sikap, cara mengatur, serta hubungan kepada karyawannya sebagai bentuk usaha dari para atasan untuk dapat lebih efektif dalam mengatur serta mengawasi setiap gerak gerik karyawannya didalam PT Bank Tabungan Pensiun Nasional Purna Bakti Cabang Kutacane.
2. Perlu bagi PT Bank Tabungan Pensiun Nasional Purna Bakti Cabang Kutacane meningkatkan gaya kepemimpinan sebagai dorongan agar para karyawan lebih merasa bahwa mereka perlu melakukan peningkatan kinerja bagi perusahaan dan yang pasti akan langsung berpengaruh positif terhadap output yang dikeluarkan perusahaan.
3. Bagi peneliti lain agar dapat selalu menampilkan atau menyajikan penelitian yang dapat menjadi acuan dalam peningkatan manajemen sumber daya manusia baik dari segi gaya kepemimpinan atau pun variabel lainnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aries Susanty Dan Sigit Wahyu Baskoro (2012). "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Pln (Persero) Apd Semarang)", *J@Ti Undip*, Program Studi Teknik Industri Universitas Diponegoro, Vol VII, No 2, Mei 2012
- Dewita Heriyanti (2007). *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Pt. Pln (Persero) Apj Semarang)*, Tesis S2, Program Studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro, Semarang
- Farida, dkk (2015). *Prilaku Organisasi*, Medan, UMSU Press
- Handoko (2003). *Manajemen*, Yogyakarta, BPFE-Yogyakarta
- Kamus Besar Bahasa Indonesia (2008). Diterbitkan Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, Jakarta
- Kasmir (2016a). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktek)*, Cetakan Ke-1, Penerbit Rajagrafindo Persada.
- Komariah, dkk (2016b). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Organisasi)*, Penerbit Alfabeta
- Muhammad Fauzan Baihaqi (2010). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening ( Studi Pada PT. Yudhistira Ghalia Indonesia Area Yogyakarta )*, Skripsi S1, Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, Semarang
- Ratna Kusumawati (2008). *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Rs Roemani Semarang)* , Tesis S2, Program Studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro, Semarang
- Regina Aditya Reza (2010). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sinar Santosa Perkasa*, Skripsi S1, Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, Semarang
- Rivai, dkk (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (Dari Teori Dan Praktik)*, Edisi Ketiga, Penerbit Rajagrafindo Persada.
- Sugiyono (2012c). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D)*, Cetakan Ke-16, Penerbit Alfabeta
- Sugiyono (2016c). *Metode Penelitian (Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D)*, Edisi 2016, Penerbit Alfabeta
- Wursanto (2002). *Dasar – Dasar Ilmu Organisasi*, Penerbit Andi



Yulniwarti Shimko (2012). “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Pemerintah Kabupaten Solok Selatan Sumatera Barat”, *Jurnal Magister Manajemen*, Pascasarjana Magister Manajemen Ibm Asmi, Vol. 1 No. 1, April 2012

**Tabulasi Kuesioner Varibel Gaya Kepemimpinan**

NO	Pernyataan Kuesioner (X)												Ju
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
2	4	5	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	
5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
7	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
9	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	
10	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	
11	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
14	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	
15	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	3	5	
16	4	5	4	5	4	4	4	4	3	3	4	3	
17	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	
18	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	
19	5	5	5	4	3	5	5	5	4	5	4	5	
20	4	5	4	5	3	3	4	4	4	2	4	5	
21	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	
22	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	
23	4	4	3	4	3	4	4	3	4	5	4	4	
24	4	4	4	4	4	3	4	4	3	5	4	4	
25	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	
26	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	
27	5	4	3	4	5	3	5	4	3	4	3	4	
28	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	
29	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	
30	3	4	3	4	5	4	3	4	5	5	3	5	
31	4	5	4	3	3	4	4	4	5	4	3	3	
32	4	5	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	
33	4	4	3	5	5	5	4	4	5	5	4	5	

### Tabulasi Kuesioner Varibel Kinerja Karyawan

NO	Pernyataan Kuesioner (Y)												Ju	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	3		
3	4	4	2	4	4	3	3	4	4	2	4	3		
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4		
5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4		
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
7	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
9	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4		
10	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5		
11	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5		
12	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4		
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
14	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3		
15	4	4	5	5	5	4	3	5	4	4	3	5		
16	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4		
17	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3		
18	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	3		
19	5	5	2	5	5	4	4	5	5	3	4	5		
20	4	3	4	4	2	5	4	4	3	4	4	5		
21	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4		
22	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4		
23	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4		
24	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4		
25	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4		
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
27	5	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4		
28	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3		
29	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4		
30	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4		
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3		
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4		
33	4	5	4	4	4	4	3	4	3	5	4	3		

## Deskripsi Frekuensi Kuesioner

NEW FILE.  
 DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.  
 FREQUENCIES VARIABLES=jk U pt lb  
 /ORDER=ANALYSIS.

### Frequencies

		Notes	
Output Created			04-Oct-2017 11:38:27
Comments			
Input	Active Dataset	DataSet1	
	Filter	<none>	
	Weight	<none>	
	Split File	<none>	
	N of Rows in Working Data File		33
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.	
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.	
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=jk U pt lb /ORDER=ANALYSIS.	
Resources	Processor Time		00:00:00.000
	Elapsed Time		00:00:00.000

[DataSet1]

### Statistics

		Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir	Lama bekerja
N	Valid	33	33	33	33
	Missing	0	0	0	0

### Frequency Table

#### Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	15	45.5	45.5	45.5
	Perempuan	18	54.5	54.5	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

#### Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30 Tahun	16	48.5	48.5	48.5
	31-40 Tahun	15	45.5	45.5	93.9
	41-50 Tahun	2	6.1	6.1	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

#### Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA Sederajat	14	42.4	42.4	42.4
	D3	2	6.1	6.1	48.5
	S1	17	51.5	51.5	100.0

**Pendidikan Terakhir**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA Sederajat	14	42.4	42.4	42.4
	D3	2	6.1	6.1	48.5
	S1	17	51.5	51.5	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

**Lama bekerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-10 Tahun	26	78.8	78.8	78.8
	11-20 Tahun	7	21.2	21.2	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

**Frekuensi hasil kuesioner Variabel Gaya kepemimpinan**

FREQUENCIES VARIABLES=i1 i2 i3 i4 i5 i6 i7 i8 i9 i10 i11 i12 Ttl  
/ORDER=ANALYSIS.

**Frequencies**

**Notes**

Output Created		04-Oct-2017 11:48:06
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	52
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=i1 i2 i3 i4 i5 i6 i7 i8 i9 i10 i11 i12 Ttl /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.000
	Elapsed Time	00:00:00.010

[DataSet0]

**Statistics**

		Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6
N	Valid	33	33	33	33	33	33
	Missing	19	19	19	19	19	19

Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Total
33	33	33	33	33	33	0
19	19	19	19	19	19	52

**Frequency Table**

**Item 0**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	Kurang Setuju	3	5.8	9.1	9.1
	Setuju	24	46.2	72.7	81.8
	Sangat Setuju	6	11.5	18.2	100.0
	Total	33	63.5	100.0	
Missing	System	19	36.5		
Total		52	100.0		

**Item 2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	3.8	6.1	6.1
	Setuju	21	40.4	63.6	69.7
	Sangat Setuju	10	19.2	30.3	100.0
	Total	33	63.5	100.0	
Missing	System	19	36.5		
Total		52	100.0		

**Item 3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	12	23.1	36.4	36.4
	Setuju	17	32.7	51.5	87.9
	Sangat Setuju	4	7.7	12.1	100.0
	Total	33	63.5	100.0	
Missing	System	19	36.5		
Total		52	100.0		

**Item 4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	3	5.8	9.1	9.1
	Setuju	24	46.2	72.7	81.8
	Sangat Setuju	6	11.5	18.2	100.0
	Total	33	63.5	100.0	
Missing	System	19	36.5		
Total		52	100.0		

**Item 5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	7	13.5	21.2	21.2
	Setuju	19	36.5	57.6	78.8
	Sangat Setuju	7	13.5	21.2	100.0
	Total	33	63.5	100.0	
Missing	System	19	36.5		
Total		52	100.0		

**Item 6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	6	11.5	18.2	18.2
	Setuju	22	42.3	66.7	84.8
	Sangat Setuju	5	9.6	15.2	100.0
	Total	33	63.5	100.0	
Missing	System	19	36.5		
Total		52	100.0		

**Item 7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	3	5.8	9.1	9.1
	Setuju	24	46.2	72.7	81.8
	Sangat Setuju	6	11.5	18.2	100.0
	Total	33	63.5	100.0	
Missing	System	19	36.5		
Total		52	100.0		

**Item 8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	3.8	6.1	6.1
	Setuju	27	51.9	81.8	87.9
	Sangat Setuju	4	7.7	12.1	100.0
	Total	33	63.5	100.0	
Missing	System	19	36.5		
Total		52	100.0		

**Item 9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	5	9.6	15.2	15.2
	Setuju	22	42.3	66.7	81.8
	Sangat Setuju	6	11.5	18.2	100.0
	Total	33	63.5	100.0	
Missing	System	19	36.5		
Total		52	100.0		

**Item 10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.9	3.0	3.0
	Kurang Setuju	1	1.9	3.0	6.1
	Setuju	14	26.9	42.4	48.5
	Sangat Setuju	17	32.7	51.5	100.0
	Total	33	63.5	100.0	
Missing	System	19	36.5		
Total		52	100.0		

**Item 11**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	8	15.4	24.2	24.2
	Setuju	20	38.5	60.6	84.8
	Sangat Setuju	5	9.6	15.2	100.0
	Total	33	63.5	100.0	
Missing	System	19	36.5		
Total		52	100.0		

**Item 12**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	5	9.6	15.2	15.2
	Setuju	20	38.5	60.6	75.8
	Sangat Setuju	8	15.4	24.2	100.0
	Total	33	63.5	100.0	
Missing	System	19	36.5		
Total		52	100.0		

**Total**

		Frequency	Percent
Missing	System	52	100.0



## Frekuensi hasil kuesioner variabel kinerja

FREQUENCIES VARIABLES=i1 i2 i3 i4 i5 i6 i7 i8 i9 i10 i11 i12 Ttl  
/ORDER=ANALYSIS.

### Frequencies

		Notes	
Output Created			04-Oct-2017 11:51:08
Comments			
Input	Active Dataset	DataSet0	
	Filter	<none>	
	Weight	<none>	
	Split File	<none>	
	N of Rows in Working Data File		52
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.	
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.	
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=i1 i2 i3 i4 i5 i6 i7 i8 i9 i10 i11 i12 Ttl /ORDER=ANALYSIS.	
Resources	Processor Time		00:00:00.032
	Elapsed Time		00:00:00.020

[DataSet0]

### Statistics

		Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6
N	Valid	33	33	33	33	33	33
	Missing	19	19	19	19	19	19

Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Total
33	33	33	33	33	33	0
19	19	19	19	19	19	52

### Frequency Table

#### Item 0

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	3	5.8	9.1	9.1
	Setuju	24	46.2	72.7	81.8
	Sangat Setuju	6	11.5	18.2	100.0
	Total	33	63.5	100.0	
Missing	System	19	36.5		
Total		52	100.0		

**Item 2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	6	11.5	18.2	18.2
	Setuju	22	42.3	66.7	84.8
	Sangat Setuju	5	9.6	15.2	100.0
	Total	33	63.5	100.0	
Missing	System	19	36.5		
Total		52	100.0		

**Item 3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3.8	6.1	6.1
	Kurang Setuju	2	3.8	6.1	12.1
	Setuju	26	50.0	78.8	90.9
	Sangat Setuju	3	5.8	9.1	100.0
	Total	33	63.5	100.0	
Missing	System	19	36.5		
Total		52	100.0		

**Item 4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	3.8	6.1	6.1
	Setuju	27	51.9	81.8	87.9
	Sangat Setuju	4	7.7	12.1	100.0
	Total	33	63.5	100.0	
Missing	System	19	36.5		
Total		52	100.0		

**Item 5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.9	3.0	3.0
	Kurang Setuju	4	7.7	12.1	15.2
	Setuju	23	44.2	69.7	84.8
	Sangat Setuju	5	9.6	15.2	100.0
	Total	33	63.5	100.0	
Missing	System	19	36.5		
Total		52	100.0		

**Item 6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	4	7.7	12.1	12.1
	Setuju	24	46.2	72.7	84.8
	Sangat Setuju	5	9.6	15.2	100.0
	Total	33	63.5	100.0	
Missing	System	19	36.5		
Total		52	100.0		

**Item 7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	8	15.4	24.2	24.2
	Setuju	21	40.4	63.6	87.9
	Sangat Setuju	4	7.7	12.1	100.0
	Total	33	63.5	100.0	
Missing	System	19	36.5		
Total		52	100.0		

**Item 8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	3.8	6.1	6.1
	Setuju	27	51.9	81.8	87.9
	Sangat Setuju	4	7.7	12.1	100.0
	Total	33	63.5	100.0	
Missing	System	19	36.5		
Total		52	100.0		

**Item 9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	5	9.6	15.2	15.2
	Setuju	25	48.1	75.8	90.9
	Sangat Setuju	3	5.8	9.1	100.0
	Total	33	63.5	100.0	
Missing	System	19	36.5		
Total		52	100.0		

**Item 10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.9	3.0	3.0
	Kurang Setuju	4	7.7	12.1	15.2
	Setuju	25	48.1	75.8	90.9
	Sangat Setuju	3	5.8	9.1	100.0
	Total	33	63.5	100.0	
Missing	System	19	36.5		
Total		52	100.0		

**Item 11**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	8	15.4	24.2	24.2
	Setuju	20	38.5	60.6	84.8
	Sangat Setuju	5	9.6	15.2	100.0
	Total	33	63.5	100.0	
Missing	System	19	36.5		
Total		52	100.0		

**Item 12**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	8	15.4	24.2	24.2
	Setuju	20	38.5	60.6	84.8
	Sangat Setuju	5	9.6	15.2	100.0
	Total	33	63.5	100.0	
Missing	System	19	36.5		
Total		52	100.0		

**Total**

		Frequency	Percent
Missing	System	52	100.0

## Hasil Regresi

```

NEW FILE.
DATASET NAME DataSet3 WINDOW=FRONT.
DATASET ACTIVATE DataSet2.
REGRESSION
  /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS CI BCOV R ANOVA COLLIN TOL CHANGE ZPP
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT y
  /METHOD=ENTER x
  /SCATTERPLOT=(*SDRESID ,*ZPRED)
  /RESIDUALS DURBIN HIST(ZRESID) NORM(ZRESID).
    
```

### Regression

		Notes	
Output Created			04-Oct-2017 12:24:15
Comments			
Input	Active Dataset	DataSet2	
	Filter	<none>	
	Weight	<none>	
	Split File	<none>	
	N of Rows in Working Data File		33
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.	
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.	
Syntax		REGRESSION /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS CI BCOV R ANOVA COLLIN TOL CHANGE ZPP /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT y /METHOD=ENTER x /SCATTERPLOT=(*SDRESID ,*ZPRED) /RESIDUALS DURBIN HIST(ZRESID) NORM(ZRESID).	
Resources	Processor Time		00:00:01.623
	Elapsed Time		00:00:02.711
	Memory Required		1348 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots		912 bytes

[DataSet2]

### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Karyawan	47.6364	3.51620	33
Gaya Kepemimpinan	48.7576	3.90537	33

### Correlations

		Kinerja Karyawan	Gaya Kepemimpinan
Pearson Correlation	Kinerja Karyawan	1.000	.715

	Gaya Kepemimpinan	.715	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Karyawan	.	.000
	Gaya Kepemimpinan	.000	.
N	Kinerja Karyawan	33	33
	Gaya Kepemimpinan	33	33

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Gaya Kepemimpinan <sup>a</sup>		Enter

- a. All requested variables entered.  
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Est
1	.715 <sup>a</sup>	.511	.495	

**Model Summary<sup>b</sup>**

Change Statistics					Durbin-Watson
R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
.511	32.382	1	31	.000	2.238

- a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan  
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	202.133	1	202.133	32.382	.000 <sup>a</sup>
	Residual	193.503	31	6.242		
	Total	395.636	32			

- a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan  
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	16.258	5.531		2.939	.006
	Gaya Kepemimpinan	.644	.113	.715	5.691	.000

**Coefficient**

1	95% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
	Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
	4.978	27.539	.874	.715	.715	.715	1.000
	.413						1.000

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Coefficient Correlations<sup>a</sup>**

Model	Gaya Kepemimpinan		
1	Correlations	Gaya Kepemimpinan	1.000
	Covariances	Gaya Kepemimpinan	.013

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

#### Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>

Model	Dimensi n	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions	
				(Constant)	Gaya Kepemimpinan
1	1	1.997	1.000	.00	.00
	2	.003	25.396	1.00	1.00

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

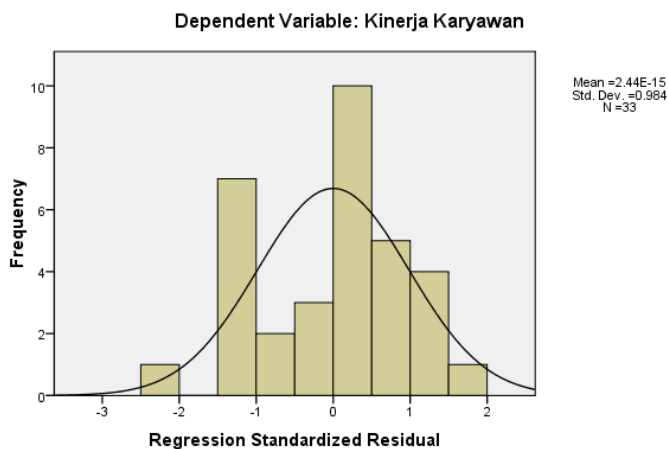
#### Residuals Statistics<sup>a</sup>

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	42.6440	52.9408	47.6364	2.51330	33
Std. Predicted Value	-1.986	2.111	.000	1.000	33
Standard Error of Predicted Value	.436	1.029	.587	.186	33
Adjusted Predicted Value	42.9423	53.1328	47.6413	2.51882	33
Residual	-6.14883	4.34633	.00000	2.45906	33
Std. Residual	-2.461	1.740	.000	.984	33
Stud. Residual	-2.501	1.844	.000	1.015	33
Deleted Residual	-6.34868	4.88432	-.00497	2.61464	33
Stud. Deleted Residual	-2.753	1.923	-.009	1.044	33
Mahal. Distance	.004	4.454	.970	1.353	33
Cook's Distance	.000	.210	.032	.046	33
Centered Leverage Value	.000	.139	.030	.042	33

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

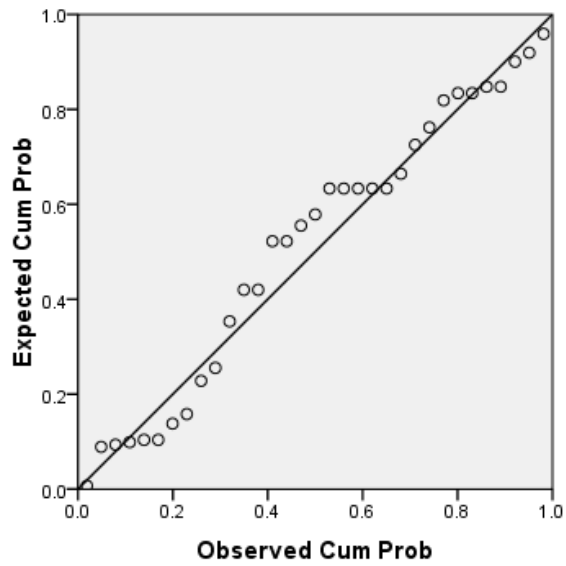
#### Charts

##### Histogram



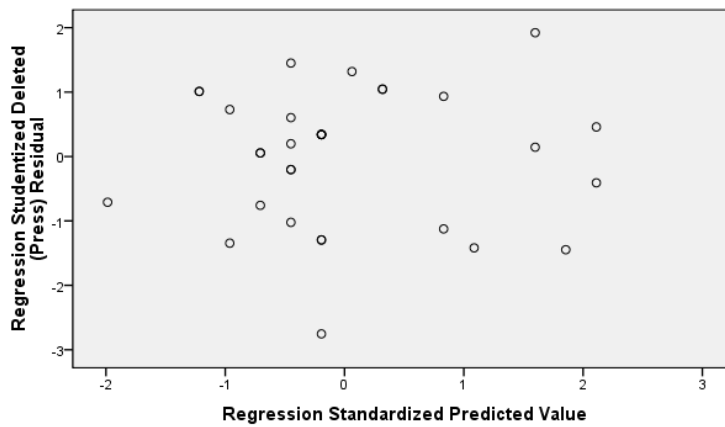
### Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja Karyawan



Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja Karyawan





## Reliabilitas gaya kepemimpinan

```
RELIABILITY
/VARIABLES=i1 i2 i3 i4 i5 i6 i7 i8 i9 i10 i11 i12
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

### Reliability

		Notes	
Output Created			04-Oct-2017 17:59:54
Comments			
Input	Active Dataset	DataSet3	
	Filter	<none>	
	Weight	<none>	
	Split File	<none>	
	N of Rows in Working Data File		33
	Matrix Input		
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.	
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.	
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=i1 i2 i3 i4 i5 i6 i7 i8 i9 i10 i11 i12 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.	
Resources	Processor Time		00:00:00.016
	Elapsed Time		00:00:00.014

[DataSet3]

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	33	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	33	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.792	12

## Reliabilitas Kinerja

```
RELIABILITY
/VARIABLES=i1 i2 i3 i4 i5 i6 i7 i8 i9 i10 i11 i12
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

### Reliability

		Notes	
Output Created			04-Oct-2017 18:05:22
Comments			

Input	Active Dataset	DataSet3	
	Filter	<none>	
	Weight	<none>	
	Split File	<none>	
	N of Rows in Working Data File		33
	Matrix Input		
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.	
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.	
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=i1 i2 i3 i4 i5 i6 i7 i8 i9 i10 i11 i12 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.	
Resources	Processor Time		00:00:00.047
	Elapsed Time		00:00:00.032

[DataSet3]

Scale: ALL VARIABLES

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	33	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	33	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.755	12



Item 8	Pearson Correlation	.254	.067	.383*	.114	.220	.381*	.254	1	.117	.119	.021	.326	.457**
	Sig. (2-tailed)	.154	.711	.028	.527	.218	.029	.154		.517	.511	.908	.064	.007
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Item 9	Pearson Correlation	-.214	.072	.020	-.009	.081	.367*	-.214	.117	1	.345*	.177	.500**	.359*
	Sig. (2-tailed)	.232	.690	.914	.959	.655	.035	.232	.517		.049	.325	.003	.040
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Item 10	Pearson Correlation	.230	-.110	-.040	-.023	.333	.409*	.230	.119	.345*	1	.299	.331	.501**
	Sig. (2-tailed)	.197	.544	.824	.899	.058	.018	.197	.511	.049		.091	.060	.003
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Item 11	Pearson Correlation	.311	.329	.469**	.595**	.300	.415*	.311	.021	.177	.299	1	.336	.701**
	Sig. (2-tailed)	.079	.061	.006	.000	.090	.016	.079	.908	.325	.091		.056	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Item 12	Pearson Correlation	-.026	-.064	.204	.449**	.300	.177	-.026	.326	.500**	.331	.336	1	.542**
	Sig. (2-tailed)	.886	.722	.255	.009	.090	.325	.886	.064	.003	.060	.056		.001
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Total	Pearson Correlation	.578**	.442*	.604**	.609**	.569**	.707**	.578**	.457**	.359*	.501**	.701**	.542**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.010	.000	.000	.001	.000	.000	.007	.040	.003	.000	.001	
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33

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

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



Item 7	Pearson Correlation	.236	.167	.300	.029	.154	.209	1	.029	.499**	.327	.300	.135	.556**
	Sig. (2-tailed)	.187	.352	.089	.871	.393	.244		.871	.003	.063	.089	.453	.001
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Item 8	Pearson Correlation	.254	.381*	.137	1.000**	.236	.267	.029	1	.312	.275	.021	.368*	.616**
	Sig. (2-tailed)	.154	.029	.448	.000	.186	.133	.871		.077	.122	.908	.035	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Item 9	Pearson Correlation	.384*	.424*	-.018	.312	.489**	.007	.499**	.312	1	-.020	.281	.082	.578**
	Sig. (2-tailed)	.027	.014	.920	.077	.004	.968	.003	.077		.913	.113	.651	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Item 10	Pearson Correlation	.132	.268	.661**	.275	-.092	.417*	.327	.275	-.020	1	.148	-.023	.536**
	Sig. (2-tailed)	.466	.131	.000	.122	.609	.016	.063	.122	.913		.412	.897	.001
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Item 11	Pearson Correlation	.311	.415*	-.021	.021	.071	.289	.300	.021	.281	.148	1	.136	.492**
	Sig. (2-tailed)	.079	.016	.906	.908	.696	.102	.089	.908	.113	.412		.451	.004
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Item 12	Pearson Correlation	.216	-.008	.136	.368*	-.007	.383*	.135	.368*	.082	-.023	.136	1	.436*
	Sig. (2-tailed)	.228	.966	.451	.035	.969	.028	.453	.035	.651	.897	.451		.011
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Total	Pearson Correlation	.512**	.632**	.407*	.616**	.442*	.560**	.556**	.616**	.578**	.536**	.492**	.436*	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.019	.000	.010	.001	.001	.000	.000	.001	.004	.011	
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

