
**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. ANGKASA PURA LOGISTIK JAKARTA**

Husnul Hasanah

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jayabaya
k.h.u.s.n.u.l@hotmail.com

Mustangin

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jayabaya
mustangin_amin@yahoo.com

INFO NASKAH

Diterima : 22 Oktober 2024
Direvisi : 28 Oktober 2024
Diterbitkan : 5 November 2024

ABSTRAK

Abstract: Penelitian ini bertujuan mengetahui apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada PT Angkasa Pura Logistik Jakarta.

Analisis korelasi sederhana diperoleh hasil sebesar 0,725 ini berarti hubungan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan kuat dan positif. Sedangkan menurut perhitungan determinasi diperoleh nilai R^2 0,525 atau 52,5%, hal ini berarti pengaruh variabel (X) Gaya Kepemimpinan terhadap Variabel (Y) Kinerja Karyawan sebesar 52,5% dan sisanya 47,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Artinya jika gaya kepemimpinan yang diterapkan dengan tepat maka kinerja karyawan akan meningkat begitupun sebaliknya jika gaya kepemimpinan yang diterapkan kurang tepat maka kinerja karyawan akan menurun.

Kata kunci: *Kualitas Pelayanan, Keputusan Pembelian*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Kepemimpinan yang efektif adalah pemimpin yang mampu meningkatkan kinerja dalam suatu organisasi tersebut. Jika kepemimpinan efektif, kinerja bawahan akan melebihi yang diinginkan oleh perusahaan. Jika kinerja bawahan tinggi dengan sendirinya akan berdampak kepada kinerja organisasi yang tinggi pula. Karenanya organisasi akan mampu bertahan dilingkungan persaingan. Hubungan yang terjalin antara atasan dan bawahan dapat menyebabkan karyawan merasa senang atau tidak senang bekerja di dalam perusahaan tersebut, hubungan yang terjalin antara pimpinan dan bawahannya haruslah terjalin harmonis agar terciptanya kinerja yang baik. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan yang baik untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Gaya kepemimpinan yang tepat akan memotivasi seseorang untuk berprestasi. Untuk mengetahui apa yang dipikirkan karyawan mengenai perusahaan, pemimpin perlu mengadakan komunikasi aktif dengan organisasi perusahaan serta perkembangan yang dicapai pada akhirnya mempengaruhi pencapaian produktifitas kerja karyawan. Keahlian mengembangkan tim oleh seorang pemimpin merupakan kunci sukses keberhasilan dalam kegiatan perusahaan. Gaya kepemimpinan yang kurang tepat juga berdampak pada menurunnya kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.

Penelitian ini memfokuskan kepada karyawan PT. Angkasa Pura Logistik anak perusahaan PT. Angkasa Pura I. Angkasa Pura Logistik (APLog) adalah perusahaan logistik terkemuka di

Indonesia. Perusahaan ini bergerak di bidang logistik. Logistik disebut juga kargo adalah semua barang (*goods*) yang dikirim melalui udara (pesawat terbang), laut (kapal), atau darat (*truck container*) yang biasanya untuk diperdagangkan, baik antar wilayah/kota di dalam negeri maupun antar negara (internasional) yang dikenal dengan istilah ekspor-impor. Apapun jenisnya, semua barang kiriman, kecuali benda-benda pos dan bagasi penumpang, baik yang diperdagangkan (ekspor-impor) maupun untuk keperluan lainnya (nonkomersial) dan dilengkapi dengan dokumen pengangkutan (*Air Way Bill*) dikategorikan sebagai kargo. Di dalam perusahaan ini gaya kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja karena bidang pekerjaan yang mereka jalani membutuhkan gaya kepemimpinan yang tepat agar pekerjaan mereka dapat berjalan dengan baik.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2016:67) kinerja berasal dari Kata *job performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Amstrong dan Baron dalam Latief (2014:22) menyatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Menurut Ramdhani (2012:18) kinerja merupakan kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawab dan hasil yang diharapkan. Berdasarkan pendapat di atas berbagai macam jenis pekerjaan yang sudah dilakukan oleh karyawan, tentunya membutuhkan kriteria yang jelas, karena masing-masing tentang pencapaian hasil. Menurut Roziqin (2010:41) kinerja dapat diartikan sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya.

Menurut Sedarmayanti (2011:260) kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil seseorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan. Hasil kerja tersebut harus dapat di buktikan secara konkrit dan dapat di ukur dengan standar yang telah ditentukan. Menurut Wirawan (2009:18) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, definisi kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu organisasi yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai standar tertentu dimana individu tersebut bekerja.

Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan menurut para ahli:

1. Menurut Mangkunegara (2014:15) kinerja merupakan pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:
 - a. Iklim Organisasi
Iklim kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting bagi pimpinan untuk memahami kondisi organisasi, karena ia harus menyalurkan bawahan sehingga dapat mencapai tujuan pribadi dan tujuan organisasi. Dengan adanya iklim kerja yang kondusif akan mempengaruhi kinerja karyawan.
 - b. Kepemimpinan

- Peranan kepemimpinan harus mampu dan dapat memainkan peranan dalam suatu organisasi, pemimpin harus menggali potensi-potensi yang ada pada dirinya dan memanfaatkan di dalam unit organisasi.
- c. **Kualitas Pekerjaan**
Pekerjaan yang telah dilakukan dengan kualitas yang tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan. Penyelesaian tugas yang bersangkutan, tolak ukur minimal kualitas kinerja pastilah di capai.
 - d. **Kemampuan kerja**
Kemampuan untuk mengatur pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya termasuk membuat jadwal kerja, umumnya mempengaruhi kinerja seorang karyawan.
 - e. **Inisiatif**
Inisiatif merupakan faktor yang penting dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan. Untuk memiliki inisiatif dibutuhkan pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki para karyawan dalam usaha untuk meningkatkan hasil yang dicapainya.
 - f. **Motivasi**
Motivasi merupakan subyek yang penting bagi pimpinan. Pimpinan perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai keinginan perusahaan.
 - g. **Daya tahan atau kehandalan**
Apakah karyawan mampu membuat perencanaan dan jadwal pekerjaannya, sebab akan mempengaruhi ketepatan waktu hasil pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seorang karyawan
 - h. **Kuantitas pekerjaan**
Pekerjaan yang dilakukan karyawan harus memiliki kuantitas kerja tinggi agar dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan.
 - i. **Disiplin kerja**
Agar mencapai tujuan yang perlu adanya kedisiplinan yang tinggi sehingga mencapai hasil yang diinginkan bersama.
2. Suprihatiningrum (2012:22) menyebutkan terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja antara lain :
- a. **Motivasi**
Motivasi dapat berupa motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi yang bersifat pekerjaan itu sendiri yang membuat seseorang termotivasi, bukan Karena adanya pengaruh lain seperti status ataupun uang, dapat juga dikatakan seseorang yang sedang melakukan hobinya. Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah ketika faktor-faktor diluar pekerjaan tersebut menjadi faktor utama yang membuat seseorang termotivasi.
 - b. **Kepuasan Kerja**
Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya. Kepuasan kerja yang tinggi membuat pegawai meningkatkan komitmen dan rasa tenang bekerja sehingga akan meningkatkan kinerjanya.
 - c. **Tingkat Stress**
Stress merupakan suatu kondisi internal yang terjadi dengan ditandaigangguan fisik, lingkungan dan situasi sosial yang berpotensi pada kondisi yang tidak baik.
 - d. **Kondisi Fisik Pekerjaan**
Suatu perusahaan perlu memikirkan bagaimana menciptakan lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan bagi pegawainya. Karena lingkungan kerja diduga memiliki

pengaruh yang dengan kinerja pegawai

e. **Desain Pekerjaan**

Desain pekerjaan merupakan proses penentuan tugas yang akan dilaksanakan, metode yang digunakan untuk melaksanakan tugas dan bagaimana pekerjaan berhubungan dengan pekerjaan lainnya didalam organisasi

Dimensi dan Indikator Kinerja

Menurut Sudarmanto (2015:11) ada beberapa dimensi dan indikator kinerja diantaranya:

1. Kuantitas Kerja
 - a. Jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
 - b. Bekerja sesuai dengan harapan dan tujuan.
2. Kualitas Kerja
 - a. Tingkat keterampilan.
 - b. Tingkat kebersihan.
 - c. Tingkat kecermatan.
3. Penggunaan Waktu dalam Bekerja
 - a. Tingkat absensi
 - b. Jam kerja sesuai dengan waktu.
 - c. Tidak pernah meninggalkan tempat kerja tanpa izin.
4. Kerja Sama
 - a. Tidak memilih anggota saat bekerja
 - b. Menerima pendapat orang lain

Menurut Umar yang dikutip oleh Mangkunegara (2014:18) terdapat beberapa indikator dan dimensi kinerja karyawan:

1. Kuantitatif
 - a. Proses kerja dan kondisi pekerjaan
 - b. Waktu dalam bekerja
 - c. Jumlah kesalahan
 - d. Jumlah dan jenis pekerjaan
2. Kualitatif
 - a. Kualitas pekerjaan.
 - b. Ketepatan waktu.
 - c. Kemampuan dan keterampilan bekerja.
 - d. Kemampuan mengevaluasi.ualitatif

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara, pola dan kemampuan tertentu yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam bersikap, berkomunikasi dan berinteraksi untuk mempengaruhi, mengarahkan, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan agar bisa melakukan suatu pekerjaan sehingga mencapai suatu tujuan. Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda antara satu pemimpin dengan pemimpin yang lainnya, dan bukan suatu keharusan bahwa suatu gaya kepemimpinan lebih baik atau lebih buruk dibanding gaya kepemimpinan lainnya. Gaya kepemimpinan menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung, mengenai keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin saat mencoba untuk memengaruhi kinerja bawahannya.

Menurut Rivai (2014:42), gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Menurut Hasibuan (2013:170), gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Dan menurut Thoah (2010:52), gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan.

Menurut Kartono (2008:34), gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain. Menurut Supardo (2006:04), gaya kepemimpinan adalah suatu cara dan proses kompleks dimana seseorang mempengaruhi orang-orang lain untuk mencapai suatu misi, tugas atau suatu sasaran dan mengarahkan organisasi dengan cara yang lebih masuk akal.

Tipe/ Macam Gaya Kepemimpinan

Menurut Hasibuan (2014:35), terdapat beberapa macam gaya kepemimpinan, yaitu sebagai berikut:

a. **Kepemimpinan Otoriter**

Kepemimpinan Otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau kalau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.

b. **Kepemimpinan Partisipasi**

Kepemimpinan Partisipasi adalah apabila dalam kepemimpinan-nya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan. Bawahan harus berpartisipasi memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.

c. **Kepemimpinan Delegasi**

Kepemimpinan Delegasi apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenangnya kepada bawahan dengan agak lengkap. Dengan demikian, bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemimpin tidak peduli cara bawahan mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawahan.

Dimensi dan Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Hasibuan (2016:17) ada beberapa indikator dan dimensi gaya kepemimpinan antara lain:

1. **Kepemimpinan Otoriter**

- a. Wewenang mutlak pada pimpinan.
- b. Keputusan selalu dibuat oleh pimpinan
- c. Tidak ada kesempatan bagi bawahan untuk memberikan saran.

2. **Kepemimpinan Delegatif**

- a. Pimpinan melimpahkan wewenang lebih banyak kepada bawahan.
- b. Keputusan lebih banyak dibuat oleh bawahan
- c. Bawahan bebas menyampaikan saran dan pendapat.

3. **Kepemimpinan Partisipatif**

- a. Wewenang pimpinan tidak mutlak.

- b. Keputusan dibuat bersama antara pimpinan dan bawahannya
- c. Banyak kesempatan bagi bawahan untuk menyampaikan saran dan pendapat.

Menurut Sutarto (2006:77-78) tiga dimensi gaya kepemimpinan yaitu:

1. Gaya Kepemimpinan Otoriter
 - a. Wewenang mutlak terpusat pada pemimpin.
 - b. Keputusan dibuat oleh pemimpin.
 - c. Kebijakan selalu dibuat oleh pimpinan.
 - d. Komunikasi berlangsung satu arah dari pimpinan ke bawahan.
 - e. Pengawasan terhadap tingkah laku, perbuatan atau kegiatan para bawahannya dilakukan secara ketat.
 - f. Tugas-tugas dari bawahan diberikan secara instruktif.
 - g. Tanggung jawab keberhasilan organisasi hanya dipikul oleh pimpinan.
2. Gaya Kepemimpinan Partisipatif
 - a. Wewenang pemimpin tidak mutlak.
 - b. Keputusan dibuat bersama pimpinan dan bawahan.
 - c. Kebijakan dibuat bersama pimpinan dan bawahan.
 - d. Komunikasi berlangsung timbal balik.
 - e. Pengawasan tingkah laku, perbuatan atau kegiatan para bawahan dilakukan secara wajar.
 - f. Banyak kesempatan bagi bawahan untuk menyampaikan pendapat.
 - g. Tugas-tugas kepada bawahan diberikan dengan lebih bersifat pertimbangan atau pendapat.
 - h. Tanggung jawab keberhasilan organisasi dipikul bersama.
3. Gaya Kepemimpinan Bebas (*Laissez Faire*)
 - a. Pemimpin melimpahkan wewenang sepenuhnya kepada bawahan
 - b. Keputusan lebih banyak dibuat oleh bawahan.
 - c. Kebijakan lebih banyak dibuat oleh bawahan.
 - d. Hampir tidak ada pengawasan terhadap tingkah laku, perbuatan atau kegiatan.
 - e. Kepentingan pribadi lebih utama dari kepentingan kelompok.
 - f. Tanggung jawab keberhasilan organisasi dipikul perorangan.

Kerangka Berpikir



METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi adalah kumpulan objek yang mempunyai kualitas dan ciri-ciri yang telah ditetapkan untuk meneliti keseluruhan populasi dan seluruh sampel penelitian. Menjadi populasi dalam penelitian adalah karyawan PT. Angkasa Pura Logistik Jakarta.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini tidak semua populasi di ambil, melainkan hanya sebagian dari populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Angkasa Pura Logistik Jakarta yang berjumlah 130 karyawan.

Jumlah sampel yang di tentukan dengan menggunakan rumus yang dikemukakan Slovin dengan menggunakan rumus:

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

Keterangan:

n = Besar sampel untuk penelitian

N = Jumlah populasi

e = Persenta kelonggaran ketika sesuai pengambilan sampel masih di toleransi (10 %)

$$n = \frac{N}{1+N (e)^2}$$

$$n = \frac{130}{1+130(0,1)^2}$$

$$n = \frac{130}{2,30}$$

$n = 56.52$ (dibulatkan menjadi 57)

Berdasarkan perhitungan di atas, maka jumlah responden yang akan di teliti sebanyak 65 orang

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Gaya Kepemimpinan Rekapitulasi Nil r Untuk Uji Validitas Instrumen Gaya

Uji Validitas			
	r_{hitung}	r_{tabel}	Keputusan
Butir1	0,548	0,256	Valid
Butir2	0,487	0,256	Valid
Butir3	0,537	0,256	Valid
Butir4	0,321	0,256	Valid
Butir5	0,400	0,256	Valid
Butir6	0,640	0,256	Valid
Butir7	0,608	0,256	Valid
Butir8	0,452	0,256	Valid
Butir9	0,471	0,256	Valid
Butir10	0,552	0,256	Valid
Butir11	0,353	0,256	Valid
Butir12	0,594	0,256	Valid
Butir13	0,556	0,256	Valid
Butir14	0,718	0,256	Valid
Butir15	0,664	0,256	Valid
Butir16	0,658	0,256	Valid
Butir17	0,462	0,256	Valid
Butir18	0,281	0,256	Valid
Butir14	0,718	0,256	Valid
Butir20	0,452	0,256	Valid
Butir21	0,556	0,256	Valid

Sumber : Pengolahan Data Kuesioner Melalui Program SPSS 21, 2019.

Berdasarkan data yang tertera pada tabel tersebut, diketahui bahwa nilai-nilai koefisien korelasi untuk uji validitas instrumen variabel Gaya Kepemimpinan (X) seluruh instrumen dinyatakan valid karena r hitung lebih besar dari pada r tabel kritisnya (0.256) dari 57 responden. Sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh butir pernyataan mampu mengukur apa yang ingin diukurnya (valid).

Sementara itu hasil uji reliabilitas dari gaya kepemimpinan dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Hasil Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,903	21

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner Melalui Program SPSS 21, 2019.

Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai cronbach alpa lebih besar dari 0.7, niali cronbach alpha untuk variabel gaya kepemimpinan dapat dilihat pada tabel di atas sebesar 0,903. Nilai ini lebih besar dari 0.7 menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur varibel tersebut sangat relaibel/handal.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Karyawan

Berdasarkan nilai perhitungan dengan program SPSS 21 maka diperoleh r_{hitung} dari semua butir pernyataan untuk kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut :

Rekapitulasi Nilai r Untuk Uji Validitas Instrumen Penelitian
Variabel (Y) Kinerja Karyawan

Uji Validitas			
	r_{hitung}	r_{tabel}	Keputusan
BUTIR1	0,590	0,256	Valid
BUTIR2	0,523	0,256	Valid
BUTIR3	0,526	0,256	Valid
BUTIR4	0,754	0,256	Valid
BUTIR5	0,703	0,256	Valid
BUTIR6	0,775	0,256	Valid
BUTIR7	0,482	0,256	Valid
BUTIR8	0,577	0,256	Valid
BUTIR9	0,719	0,256	Valid
BUTIR10	0,523	0,256	Valid
BUTIR11	0,703	0,256	Valid
BUTIR12	0,719	0,256	Valid
BUTIR13	0,775	0,256	Valid
BUTIR14	0,590	0,256	Valid
BUTIR15	0,577	0,256	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner Melalui Program SPSS 21, 2019.

Berdasarkan data yang tertera pada tabel tersebut, diketahui bahwa nilai-nilai koefisien korelasi untuk uji validitas instrumen variabel kinerja karyawan (Y) seluruh instrumen dinyatakan valid karena r hitung lebih besar daripada r tabel kritisnya (0.256) dari 57

responden. Sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh butir pernyataan mampu mengukur apa yang ingin diukur (valid)

Sementara itu, hasil uji reliabilitas dari kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,922	15

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner Melalui Program SPSS 21, 2019.

Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,7, nilai cronbach alpha untuk variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel di atas sebesar 0.922. Nilai ini lebih besar dari 0,7 menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut sangat reliabel/handal.

Analisis Koefisien Korelasi Sederhana

Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui tingkat pengaruh atau derajat keeratan antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Adapun hasil perhitungan korelasi yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS 21 adalah sebagai berikut ini :

Nilai Koefisien Korelasi Antara Variabel (X) Gaya Kepemimpinan dengan Variabel (Y) Kinerja Karyawan

Correlations			
		Gaya Kepemimpinan	Kinerja Karyawan
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	,725**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	57	57
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,725**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	57	57

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

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner Melalui Program SPSS 21, 2019.

Berdasarkan data yang tertera pada tabel di atas diperoleh hasil nilai korelasi antara variabel (X) Gaya Kepemimpinan dengan Variabel (Y) Kinerja Karyawan adalah sebesar 0,725. Hal ini berarti bahwa hubungan variabel X (pendidikan dan pelatihan) dengan variabel Y (kinerja karyawan) kuat dan positif.

Analisis Koefisien Determinasi

**Nilai Koefisien Determinasi
Antara Variabel (X) Gaya Kepemimpinan dengan Variabel (Y) Kinerja Karyawan
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,725 ^a	,525	,516	105,22605

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner Melalui Program SPSS 21, 2019.

Berdasarkan perhitungan di atas diperoleh nilai (r^2) sebesar 0,525 atau 52,5% berarti variabilitas kinerja karyawan yang disebabkan gaya kepemimpinan. Sedangkan sebesar 47,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang dalam hal ini tidak diteliti oleh penulis. Sedangkan nilai korelasi R sebesar 0,725.

Analisis Regresi Liner Sederhana

Analisis regresi digunakan untuk memperkirakan secara sistematis tentang apa yang mungkin terjadi di masa yang akan datang agar kesalahannya dapat di perkecil. Regresi antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura Logistik Jakarta dapat dilihat seperti pada tabel dibawah ini :

Regresi antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura Logistik Jakarta
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	52,091	51,059		1,020	,312
1 Gaya Kepemimpinan	,629	,081	,725	7,795	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner Melalui Program SPSS 21, 2019.

Dari tabel diatas diketahui bahwa regresi antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura Logistik Jakarta regresi yaitu: $Y = 52.091 + 0.629X$. Dari persamaan regresi tersebut maka dapat diketahui bahwa Konstanta (a) sebesar 52.091 menyatakan bahwa jika Gaya Kepemimpinan adalah nilai nya 0 atau tidak terjadi perubahan, maka Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura Logistik nilai besarnya 52.091. Koefisien regresi Gaya Kepemimpinan sebesar 0.629, artinya jika Gaya Kepemimpinan mengalami Peningkatan 1 satuan, maka Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura Logistik mengalami peningkatan sebesar 0.629. Koefisien bernilai Positif artinya terjadi hubungan positif antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura Logistik Jakarta, semakin baik Gaya Kepemimpinan maka meningkatlah Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura Logistik.

Pengujian Hipotesis

Adapun tahapan dalam pengujian hipotesis adalah sebagai berikut :

a. Hipotesis awal

$H_0 : \rho = 0$, tidak ada pengaruh antara Gaya Kepemimpinan dengan kinerja karyawan

$H_a : \rho \neq 0$, ada pengaruh antara Gaya Kepemimpinan dengan kinerja karyawan

b. Rumusan uji korelasi

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan SPSS 21 nilai t_{hitung} yang diperoleh 7,795.

c. Bandingkan hasil uji t_{hitung} dengan t_{tabel}

$$t_{tabel} = t (\alpha : df = n - 2)$$

$$\alpha = 5\% = t (0.05 : df = 57 - 2)$$

$$= 0.05 : 55$$

$$= 2,004 \text{ (atau sesuai dengan tabel patokan pada signifikan 0.05)}$$

d. Kesimpulan

Oleh karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,795 > 2,004$), maka H_0 ditolak, artinya secara parsial terdapat hubungan yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan dengan variabel kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Angkasa Pura Logistik, Jakarta maka dapat disimpulkan sebagai berikut: dengan menggunakan analisis korelasi sederhana diperoleh 0,725 ini berarti hubungan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura Logistik, hubungan yang kuat dan positif. Sedangkan berdasarkan perhitungan determinasi diperoleh R^2 0,525 atau 52,5% hal ini berarti pengaruh Gaya Kepemimpinan (X) terhadap variabel (Y) Kinerja Karyawan sebesar 52,5% dan sisanya 47,5% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti. Dalam penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara variabel (X) Gaya Kepemimpinan terhadap variabel (Y) Kinerja Karyawan karena hasil perhitungan tersebut $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,795 > 2,004$), maka H_0 ditolak artinya secara parsial terdapat hubungan yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, maka penulis ingin menyampaikan saran yang kiranya akan bermanfaat bagi PT. Angkasa Pura Logistik, Jakarta sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan demokratis harus dipertahankan karena baik bagi perusahaan dan seluruh karyawan. Atasan harus mengawasi karyawan secara wajar tidak ketat karena akan membuat karyawan tidak nyaman.
2. Bagi karyawan harusnya menerima pendapat orang lain karena pendapat karyawan lain memungkinkan untuk mempermudah menyelesaikan tugas yang diberikan pemimpin.

RUJUKAN PUSTAKA

- Amirullah. 2015. *Pengantar Manajemen*. Jakarta. Penerbit: Mitra Wacana Media
- Amirullah. 2015. *Kepemimpinan & Kerja Sama Tim*. Penerbit: Mitra Wacana Media.
- Anwar Prabu Mangkunegara. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung. Penerbit: PT Refieka Aditama.
- Bintoro. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta. Penerbit: Gava Media
- Erni Tisnawati dan Kurniawan Saefullah. 2014. *Pengantar Manajemen*. Jakarta. Penerbit: Prenadamedia Group.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung. Penerbit: Alfabeta
- Raymond A. Noe, Jhon R. Hollenback, Barry Gerhart dan Patrick M. Wright. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Salemba Empat.
- Suryana. 2010. *Kewirausahaan*. Penerbit: Prenadamedia Group
- Wirawan. 2016. *Kepemimpinan*. Jakarta. Penerbit: PT. Raja Grafindo Persada.