

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI UD. PINGUIN BANDAR LAMPUNG

Effect Of Styles Of Leadership On Employee Performance Ud. Pinguin Bandar Lampung

SURYANI, S.Sos., MM

Jurusan Administrasi Niaga, Universitas Tulang Bawang Lampung
e-mail: suryani_mr@yahoo.com

Abstract

This study aims to analyze and examine the effect of leadership style on the performance of UD. Pinguin Bandar Lampung. The collection of data 're done through questionnaires and conducted on 45 employees of UD. Pinguin Bandar Lampung. Analysis of the data in this study using SPSS version 18. This study does not use sampling techniques because the samples study entirely of the population which called the census data and testing techniques used in this study include the validity of the test, the Cronbach alpha reliability test, the classical assumption test and multiple linear regression analysis, to test and prove the research hypothesis.

The analysis showed that variable leadership style (X) = 0,001 < r = 0,05 shows the influence of variable leadership style on the performance of employees of UD. Pinguin Bandar Lampung (Y) is significant.

Keywords: Leadership Style, Work Discipline, Motivation and Employee Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai UD. Pinguin Bandar Lampung. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan dilaksanakan terhadap 45 pegawai UD. Pinguin Bandar Lampung. Untuk menganalisis data pada penelitian ini menggunakan bantuan SPSS versi 18. Dalam penelitian ini tidak digunakan teknik sampling karena sampel yang diteliti adalah keseluruhan dari populasi yang ada atau disebut dengan sensus dan teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas dengan Alpha Cronbach, uji asumsi klasik dan analisis regresi liner berganda, untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian.

Dari hasil analisis penelitian didapat bahwa variable model kepemimpinan (X) = 0,001 < α = 0,05 menunjukkan adanya pengaruh variabel model kepemimpinan terhadap kinerja pegawai UD. Pinguin Bandar Lampung (Y) adalah signifikan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi dan Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Persaingan dunia usaha di era globalisasi ini semakin kompetitif, dimana perusahaan

dituntut untuk mengoptimalkan semua sumber daya (resources) yang dimiliki yakni modal (capital), mesin (machine) dan sarana kerjanya, material atau bahan baku (raw materials), metode (method), manusia (man) dan pemasaran (marketing). Salah satu faktor yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan adalah sumber daya manusia (human resources), karena merupakan penggerak sumber daya yang lain. Oleh karenanya diperlukan sistem pengelolaan yang baik, mulai dari perekrutan (recruitment), pelatihan (training), penempatan (placement), pengembangan (development) sampai dengan berakhirnya karir yang bersangkutan. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan (Robbins, 2006).

Tindakan-tindakan atau kebijakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota perusahaan. Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin (leader) maupun karyawan (employees) pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi (high skilled employees) serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat.

Budi Setiyawan dan Waridin (2006) berpendapat bahwa kinerja pegawai merupakan hasil atau prestasi kerja pegawai yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha

meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Kinerja pegawai yang meningkat akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai 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.

Ada beberapa faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas, salah satu diantaranya adalah gaya kepemimpinan.

UD. Pinguin Bandar Lampung merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perdagangan barang. Perusahaan ini berdiri pada tanggal 31 Mei 2015. Usianya memang masih muda, namun semangat untuk berkembang sangat besar. Untuk memberikan hasil pekerjaan yang berkualitas, UD. Pinguin Bandar Lampung selalu berupaya memberikan layanan maksimal. Walaupun perusahaan ini masih kecil, namun layanan yang di berikan tetap menjadi prioritas utama. UD. Pinguin Bandar Lampung juga tetap konsisten dengan pasar yang juga terus mengalami perkembangan. UD. Pinguin berkedudukan di Bandar Lampung.

Fokus penelitian ini adalah pada pegawai UD. Pinguin Bandar Lampung. Kinerja pegawai yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak pegawai yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Pegawai dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan pegawai dapat diukur melalui kepuasan konsumen (customer

satisfaction), berkurangnya jumlah keluhan (low complaint) dan tercapainya target yang optimal. Kinerja pegawai UD. Pinguin Bandar Lampung juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan linear dan berhubungan positif bagi keberhasilan suatu perusahaan.

Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah gaya kepemimpinan .

Hasil wawancara (interview) dengan beberapa pegawai didapati adanya indikasi lemahnya model kepemimpinan di UD. Pinguin Bandar Lampung. Menurutnya, pimpinan (manager) kurang bekerjasama dengan pegawai, pimpinan memperlakukan pegawai secara tidak adil antara yang satu dengan yang lain, pimpinan kurang menjaga hubungan impersonal (tidak memisahkan urusan kerja dengan urusan pribadi) dengan pegawai, pimpinan jarang membimbing dan mengarahkan pegawai yang lambat dalam kerja atau pimpinan kurang bertanggung jawab. Pimpinan pun kurang tegas memberikan peringatan atau hukuman kepada pegawai yang bermasalah.

Berdasarkan hal tersebut diatas, permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah apakah gaya kepemimpinan berpengaruh secara simultan signifikan antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai UD. Pinguin Bandar Lampung ? .

Kontribusi penelitian ini mencakup kontribusi teori dan kontribusi praktis kepada penulis sendiri sebagai dosen di Jurusan Ilmu Administrasi Niaga Universitas Tulang Bawang Bandar Lampung dalam menambah pengetahuan sebagai bekal dalam implementasi ilmu terapan dan bagi UD. Pinguin Bandar Lampung hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia (Human Resources) beserta segala

kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek Sumber Daya Manusia secara lebih baik, serta sebagai tambahan informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkan .

Kajian Teori

Menurut Geneen (1984:191) yang dikutip oleh Nitisemito melihat kepemimpinan sebagai seperangkat kemampuan individual yang sangat subjektif dan sulit diukur secara kualitatif dengan angka. Gaya kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya dan bagaimana ia dilihat oleh mereka yang berusaha dipimpinnya atau mereka yang mungkin sedang mengamati dari luar (Robert, 1992).

James *et. al.* (1996) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja. Model kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, ketrampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya (Tampubolon, 2007).

Definisi Operasional

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan dan variabel terikat dalam penelitian ini yaitu kinerja pegawai.

Tabel 1.1
Desain Instrumen Penelitian

Variabel Penelitian	Dimensi / Sub Variabel	Indikator	Skala
---------------------	------------------------	-----------	-------

Variabel Penelitian	Dimensi / Sub Variabel	Indikator	Skala
Gaya Kepemimpinan (X)	Merupakan cara pemimpin memanfaatkan kekuatan yang tersedia untuk memimpin para pegawainya.	Orientasi direktif Orientasi supportive Orientasi partisipatif Orientasi prestasi	Likert
Kinerja Pegawai (Y)	Perbandingan hasil kerja nyata pegawai dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.	Kualitas Kuantitas Ketepatan waktu Efektifitas Kemandirian Komitmen - organisasi	Likert

Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis :

Uji Kualitas Data :

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2005).

Untuk mengukur tingkat validitas dapat dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Hipotesis yang diajukan adalah :

H₀ : Skor butir pertanyaan berkorelasi positif dengan total skor konstruk.

H_a : Skor butir pertanyaan tidak berkorelasi positif dengan total skor konstruk.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu

kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2005). Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS uji statistik *Cronbach Alpha (A)*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.60 (Nunnally dalam Ghozali, 2005).

Uji Asumsi Klasik

Untuk meyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linier dan dapat dipergunakan (valid) untuk mencari peramalan, maka akan dilakukan pengujian asumsi multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan normalitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, kedua variabel (bebas maupun terikat) mempunyai distribusi normal atau setidaknya mendekati normal (Ghozali, 2005). Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Apabila terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas (Ghozali, 2005). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi adalah sebagai berikut :

a. Nilai R^2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel bebas banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel terikat (Ghozali, 2005).

b. Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel bebas. Apabila antar variabel

bebas ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinearitas (Ghozali, 2005).

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2005).

Cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di *studentized*.

Analisis Regresi Linier Berganda :

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan (X) terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja pegawai (Y).

Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut (Ghozali, 2005) :

$$Y = a + b_1X_1 + e$$

Dimana :

- Y = Variabel dependen (kinerja pegawai)
- a = Konstanta
- b₁ = Koefisien garis regresi
- X₁ = Variabel independen (model kepemimpinan)
- e = *error* / variabel pengganggu

Pengujian Hipotesis

Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2005). Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah :

Ho : Variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja pegawai.

Ha : Variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja pegawai.

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2005). Nilai Koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel bebas (model kepemimpinan) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (kinerja pegawai) amat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X (gaya kepemimpinan) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja pegawai) secara terpisah atau parsial (Ghozali, 2005). Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah :

Ho : Variabel bebas (gaya kepemimpinan) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja pegawai).

Ha : Variabel bebas (gaya kepemimpinan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja pegawai).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Hasil Penelitian

Berikut ini penulis sajikan mengenai gambaran karakteristik / identitas responden:

Identitas Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin, responden dalam penelitian ini dapat dikelompokkan seperti tampak pada tabel 4.1:

Tabel 4.1
Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Valid	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-laki	42	93,3	93,3	93,3
Perempuan	3	6,7	6,7	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Sumber: lampiran 4, diolah

Berdasarkan table 4.1 diatas dapat diketahui bahwa responden adalah berjenis kelamin laki-laki sebesar 42 orang atau 93,3 % sedangkan jenis kelamin perempuan 3 orang atau 6,7 % dari total responden 45 orang.

Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berdasarkan tingkat pendidikan, bahwa pendidikan responden dari total 45 orang atau 100% adalah Diploma 1 (D-1) jumlah sebesar 3 orang atau 6,6 %, Diploma 2 (D-2) jumlah 1 orang atau 2.2 %, Diploma 3 (D-3) jumlah 7 orang atau 15,5 % , Sarjana Strata 1 (S-1) jumlah 10 orang atau 22,2 8%, Sekolah Dasar (SD) jumlah 2 orang atau 4,4 %, Sekolah Menengah Pertama (SMP) jumlah 3 orang atau 6,6 %, dan Sekolah Menengah Umum (SMU) jumlah 19 orang atau 42,5 %. Dari jumlah tersebut yang dominan adalah berpendidikan setingkat Sekolah Menengah Umum / Kejuruan .

Identitas Responden Berdasarkan Pekerjaan

Berdasarkan pekerjaan, responden dalam penelitian ini dapat dikelompokkan seperti nampak pada tabel 4.2:

Tabel 4.2
Identitas Responden Berdasarkan Pengalaman kerja

Valid	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
< 1	2	4,4	4,4	4,4
> 5	0	0	0	4,4
1 - 3	43	95,6	95,6	100,0
	45	100,0	100,0	

Sumber : Lampiran 4, diolah

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa mayoritas pengalaman kerja responden adalah 1 s/d 3 Tahun berjumlah 43 orang atau 95,6 4%, dan < 1 Tahun berjumlah 2 orang atau 4,4 %.

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Dapat diketahui bahwa seluruh item pertanyaan mengenai model kepemimpinan maupun kinerja pegawai yang berjumlah 25 item, mempunyai nilai $r_{\text{hasil}} >$ dari r_{tabel} , dan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan, maka hal ini berarti bahwa seluruh item pertanyaan tersebut seluruhnya valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Asumsi Klasik Normalitas

Pendekatan Kolmogorov Smirnov

Berdasarkan hasil Uji Normalitas yang telah dilakukan diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel. 4.4 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. deviation	,43015977
Most Extreme Differences	Absolute	,062
	Positive	,044
	Negative	-,062
Kolmogorov-Smirnov Z		,417
Asymp. Sig. (2-tailed)		,995

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2017

Berdasarkan pada tabel di atas dapat diketahui bahwa besarnya nilai *Asymp sig (2-tailed)* sebesar 0,995 > 0,050, hal ini sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal dan dapat digunakan dalam penelitian.

Pendekatan Grafik

Dapat disimpulkan bahwa baik melalui pendekatan Kolmogorov Smirnov maupun pendekatan grafik model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

Multikolinearitas

Berdasarkan hasil Uji Multikolinearitas yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa besarnya nilai *Variance Influence Factor (VIF)* pada seluruh variabel bebas yang dijadikan model penelitian lebih kecil dari 10, dan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan maka hal ini berarti dalam persamaan regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau bisa disebut juga dengan bebas dari Multikolinearitas, sehingga variabel tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan data dari tabel tersebut diatas, persamaan regresi yang didapat adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + e$$

$$Y = 0,841 + 0,454 X + e_i$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) merupakan intersep garis regresi dengan Y jika X = 0, yang menunjukkan bahwa besarnya variabel independen yang digunakan dalam model penelitian sebesar konstanta tersebut. Besarnya nilai konstanta (a) adalah 0,841 menunjukkan bahwa jika variabel bebas yang terdiri dari model kepemimpinan = 0, maka pengaruh kinerja pegawai UD. Pinguin Bandar Lampung sebesar 0,841.
2. Koefisien regresi gaya kepemimpinan (b₁) = 0,454, menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara variabel model kepemimpinan dengan motivasi terhadap kinerja pegawai dalam meningkatkan semangat kerja. Dengan kata lain jika variabel mutasi naik 1 satuan maka kinerja pegawai juga akan naik sebesar 0,454 dengan asumsi variabel yang lainnya konstan.
3. e_i menunjukkan faktor pengganggu di luar model yang diteliti.

Pengujian Hipotesis Pengujian Secara Simultan

Uji F

Hasil pengujian yang telah dilakukan didapat tingkat signifikan uji F = 0,002 < 0.05 (*level of signifikan*), maka H₀ ditolak dan H₁ diterima, yang mengindikasikan bahwa pengaruh variabel bebas gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai UD. Pinguin Bandar Lampung adalah signifikan. Hasil ini mengindikasikan bahwa variable gaya kepemimpinan berpengaruh secara nyata yang selama ini sudah berjalan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.

Koefisien Determinasi dan Korelasi

Hasil pengujian yang telah dilakukan tampak R square (R²) sebesar 0,244 atau 24,4% yang menunjukkan bahwa hubungan variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai UD. Pinguin Bandar Lampung. Sedangkan sisanya (100

% - 24,4% = 75,6%) dikontribusi oleh faktor lainnya.

Koefisien korelasi (R) = 0,543. Hal ini berarti variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang cukup kuat terhadap kinerja pegawai.

Pengujian Secara Parsial

Uji T

Pengaruh dari model yang digunakan dalam penelitian terhadap kinerja pegawai UD. Pinguin Bandar Lampung.

Uji Parsial pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai diperoleh tingkat signifikan variabel gaya kepemimpinan = $0,001 < \alpha = 0,050$ (level of signifikan), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Kondisi ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai UD. Pinguin Bandar Lampung adalah signifikan.

Koefisien Determinasi

Berdasarkan korelasi maka dapat diperoleh koefisien determinasi bahwa koefisien determinasi variabel gaya kepemimpinan = 0,2560 yang menunjukkan kontribusi yang diberikan variabel tersebut terhadap kinerja pegawai UD. Pinguin Bandar Lampung sebesar 25,60%.

Penjelasan Hasil Penelitian

Untuk memperoleh hasil yang lebih meningkat kinerja pegawai dalam bekerja, gaya kepemimpinan memberikan kontribusi yang cukup besar, berpengaruh dalam lingkup manajemen. Hal yang perlu diperhatikan dalam kebijakan pemimpin sehingga tujuan perusahaan untuk meningkatkan sumber daya yang maksimal, disamping faktor-faktor lainnya sebagai pendukung diluar penelitian ini .

Berdasarkan hasil analisis statistik yang telah dilakukan diatas menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai UD. Pinguin Bandar Lampung adalah

signifikan. Hasil ini didukung dengan perolehan tingkat koefisien determinasi (R^2) sebesar 29,5% terhadap signifikan 0,002 yang menunjukkan bahwa pengaruh antara variabel tersebut terhadap kinerja pegawai UD. Pinguin Bandar Lampung adalah signifikan.

Hasil pengujian secara parsial menunjukkan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai UD. Pinguin Bandar Lampung adalah signifikan dan positif. Hasil ini mencerminkan semakin baik pemimpin menerapkan strategi dalam kepemimpinannya yang peka terhadap pegawainya maka akan semakin baik pula pegawai dalam menjalankan kewajibannya sebagai pekerja yang baik.

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Dari data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner maka dilakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui bahwa jawaban responden terhadap pernyataan konsisten dari waktu ke waktu. Dilakukan pengujian validitas untuk mengukur sah tidaknya suatu kuesioner. Dari uji reliabilitas dan validitas tersebut, hasilnya menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam setiap variabel reliabel dan valid.

Dalam uji asumsi klasik yang meliputi uji multikolonieritas, uji heteroskedastisitas dan uji normalitas menunjukkan bahwa dalam model regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas dan tidak terjadi heteroskedastisitas serta memiliki distribusi normal.

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil pengujian secara simultan menunjukkan pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai UD. Pinguin Bandar Lampung adalah signifikan. Hasil ini didukung dengan perolehan tingkat koefisien

korelasi (R) sebesar 54,3% dengan tingkat signifikansi 0,002 yang menunjukkan bahwa pengaruh antara variabel tersebut terhadap kinerja pegawai UD. Pinguin Bandar Lampung memiliki hubungan yang cukup kuat.

2. Hasil pengujian secara parsial diperoleh tingkat signifikan variabel gaya kepemimpinan (X_1) = $0,001 < \alpha = 0,05$ yang menunjukkan adanya pengaruh variabel model kepemimpinan terhadap kinerja pegawai UD. Pinguin Bandar Lampung adalah signifikan.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang ada maka penulis dapat memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Manajemen UD. Pinguin Bandar Lampung hendaknya lebih memperhatikan lagi strategi kepemimpinan (leadership) karena akan berpengaruh pada kinerja pegawai.
2. Pemimpin hendaknya memperhatikan setiap pegawai secara individual dengan cara pendekatan, pemberian kesempatan mengungkapkan pendapat, maupun memotivasi untuk pencapaian standar tujuan perusahaan.
3. Pemimpin hendaknya mendorong bawahannya untuk melakukan inovasi, kreativitas, metode atau cara-cara baru dan memberikan perhatian terhadap pengembangan dan prestasi bawahannya.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Hasibuan, Malayu SP. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: CV Bumi Aksara.
- [2] Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program*

SPSS, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

- [3] Aritonang, Lerbin R. (2005). *Kepuasan Pelanggan. Pengukuran dan Penganalisisan Dengan SPSS*. Jakarta.: CV. Gramedia Pustaka Utama.
- [4] Guritno, Bambang dan Waridin. 2005. *Pengaruh Persepsi Pegawai Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja*. JRBI. Vol 1. No 1. Hal: 63-74.
- [6] Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta CV. Indeks Kelompok Gramedia
- [7] Sugiyono, 2006, *Teknik Penelitian*, Yogyakarta : Pines.
- [8] Veithzal Rivai, 2006. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: CV. Raja Grafindo Persada.