

# **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN STORE MANAGER TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SUSHI TEI INDONESIA KHUSUSNYA OUTLET GANDARICITY JAKARTA**

Oleh : **Indri Astuti\***

---

## *ABSTRACT*

*One of the tools used to generate employee performance against a company is the leadership style of the company itself. Basically, employees should be treated properly, justly and healthily in caring, giving the duties and responsibilities of a leader, so they can feel comfortable in an organization or company itself. This study aims to determine how much influence the leadership style of managers on employee performance in PT. Sushi Tei Indonesia especially at outlet Gandaria City Jakarta. Research method in this research is method of purposive sampling method. The results showed that leadership style in PT. Sushi Tei Indonesia especially at Gandaria City Jakarta outlet is charismatic and assertive, and employee performance is included in good / high category. The result of statistical analysis shows that there is influence of store manager's leadership style to employee performance in PT. Sushi Tei Indonesia especially at Gandaria City Jakarta outlet is 23.8% while the rest of 76.2% (100% - 23.8%) is explained by other variables outside the regression model in this study. Suggestions that can be conveyed by the writer is considered Store Manager need to pay more attention to the performance of each employee, because there are still employees who throw an error to other co-workers, if things are not immediately followed up feared may affect employee performance going forward. Keyword : Leadership, performance,*

---

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang Penelitian**

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada di dalamnya. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang di koordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan (Robbins, 2006:14). Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota perusahaan. Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial, baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan.

Karyawan itu merupakan aset perusahaan yang sangat penting yang wajib dijaga, karena tanpa adanya karyawan perusahaan tidak dapat didirikan. Oleh karena itu bagi perusahaan yang khususnya bergerak di bidang jasa pelayanan dan mengandalkan tingkat

kinerja karyawan diperusahannya, maka perusahaan tersebut dituntut untuk mampu mengoptimalkan kinerja karyawannya. Salah satu pendekatan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan tersebut dapat dilakukan melalui kepemimpinan yang handal dan motivasi berprestasi tinggi dan terarah.

Setiap pemimpin pada dasarnya mempunyai sifat dan perilaku yang berbeda dalam memimpin para pengikutnya, perilaku para pemimpin itu disebut dengan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan motivasi kinerja karyawannya, karena keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung kepada kewibawaan, bagaimana cara pemimpin memperlakukan bawahan, pada saat pengambilan keputusan, dan juga dalam menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, baik ke bawahan maupun kolega.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan

---

\* Dosen Program Studi Strata Satu Manajemen Sekolah Tinggi Manajemen IMMI

dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja merupakan tantangan pemimpin yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. PT. Sushi Tei Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak dibidang restoran. Perusahaan ini berdiri pertama kali pada tahun 2003, dengan *Outlet* pertama di Plaza Indonesia dan saat ini PT. Sushi Tei Indonesia sudah memiliki 16 *Outlet* yang tersebar di seluruh Jakarta. Perusahaan ini memusatkan pada hidangan khas Jepang yang cukup digemari oleh masyarakat Jakarta saat ini. Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan ini. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan pada persaingan global. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien.

## KAJIAN TEORI

### Manajemen

Masalah definisi dari manajemen memang merupakan masalah yang sulit. Dan sampai sekarang tidak ada persetujuan universal tentang definisi manajemen. Manajemen selalu berhubungan dengan organisasi. Yaitu sekumpulan orang yang bekerjasama disetiap bidang untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Sehingga bisa dibuatkan urut-urutan untuk mengartikan arti dari manajemen. Berikut pengertian manajemen dari beberapa pakar :

1. Menurut Griffin, Ricky W, Manajemen adalah suatu rangkaian aktivitas (termasuk perencanaan dan pengambilan keputusan, pengorganisasian, kepemimpinan, pengendalian) yang diarahkan pada sumber-sumber daya organisasi (manusia, finansial, fisik dan informasi) dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien (2004).
2. Menurut Herujito, Yayat M, Manajemen adalah pengelolaan suatu pekerjaan untuk memperoleh hasil dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan dengan cara menggerakkan orang-orang lain untuk bekerja (2001).
3. Hasibuan, Malayu S.P., Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber

daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu (1990).

4. Menurut Sondang P. Siagian, Manajemen adalah kemampuan dan keterampilan untuk memperoleh suatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan-kegiatan orang lain (1978).
5. Dan menurut Umar, Husein, Manajemen merupakan suatu proses mengenai perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian dalam organisasi (2003).

### Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia memiliki peranan vital dalam suatu organisasi/ perusahaan keberhasilan suatu organisasi didukung oleh sumber daya manusia yang dilimikinya. Beberapa pendapat yang menjelaskan defenisi sumber daya manusia adalah antara lain :

Menurut Faustino Cardoso Gomes (2003:1), dalam bukunya manajemen sumberdaya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Secara umum sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi bisa dikelompokkan atas dua macam yakni :

1. sumber daya manusia (*human resource*) dan
2. sumber daya non manusia (*non human resource*)

Kemudian menurut Handari Nawawi dalam bukunya perencanaan sumberdaya manusia (2001 : 37), sumber daya manusia adalah manusia atau orang yang bekerja atau menjadi anggota suatu organisasi yang disebut personil, pegawai, karyawan, pekerja, tenaga kerja, dan lain lain.

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Malayu S.p. Hasibuan, (2003 : 9), unsur manusia berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut manajemen sumber daya manusia atau disingkat MSDM yang merupakan terjemahan dari *manpower management*.

Berikut ini adalah beberapa pengertian yang dikemukakan oleh para ahli :

1. Menurut Andrew F. sikula dalam buku Hasibuan, (2002 : 11) menyatakan :  
“*Personel administration is the implementation of human resources ( man power) by and within an enterprise*”

- (Administrasi kepegawaian adalah penempatan orang-orang ke dalam suatu perusahaan).
- Menurut Edwin B. Flippo dalam buku Moekijat, (1987 : 25) menyatakan :  
“*Personel management is the planning, organizing, directing, and controlling of the procurement, development, compensation, integration, and maintenance of people for the purpose of contributing to organizational, individual, and societal goals*”  
(Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, dan pemeliharaan orang-orang untuk tujuan membantu/menunjang tujuan-tujuan organisasi, individu, dan sosial).
  - Menurut Dale Yolder dalam buku Hasibuan, (2002 : 11) menyatakan :  
“*Personel management is the provision of leadership and direction of people in their working or employment relationship*”  
(Manajemen personalia adalah penyedia kepemimpinan dan pengarahan para karyawan dalam pekerjaan atau hubungan kerja mereka).
  - Menurut John B. Miner dan Mary Green Miner dalam buku Moekijat, (1987 : 22) menyatakan :  
“*Personel management may be defined as the process of developing, applying, and evaluating ‘policies’, procedures, methods, and program relating to the individual in the organization*”  
(Manajemen kepegawaian dapat dirumuskan sebagai proses mengembangkan, menerapkan, dan menilai kebijakan-kebijakan, prosedur-prosedur, metode-metode, dan program-program yang berhubungan dengan individu dalam organisasi).
  - Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial (Marwansyah 2010:3).  
Tujuan dari manajemen sumber daya manusia,
- menurut Malayu S.p. Hasibuan, (2002 :250) :
- Untuk menentukan dan kuantitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan.
  - Untuk menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini maupun masa depan, sehingga setiap pekerjaan ada yang mengerjakannya.
  - Untuk menghindari terjadinya mismanajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.
  - Untuk mempermudah koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi (KIS), sehingga produktivitas kerja meningkat.
  - Untuk menghindari kekurangan dan atau kelebihan karyawan.
  - Untuk menjadi pedoman dalam menetapkan program penarikan seleksi, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan.
  - Menjadi pedoman dalam melaksanakan mutasi dan pensiun karyawan
  - Menjadi dasar dalam melakukan penilaian karyawan.

#### **Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Fungsi-fungsi manajemen, menurut Edwin B. Flippo dalam buku Moekijat, (1987 : 26-27) adalah :

- Fungsi Perencanaan**  
Perencanaan berarti penentuan lebih dahulu suatu program kepegawaian yang akan menunjang tujuan-tujuan yang ditetapkan bagi perusahaan.
- Fungsi Pengorganisasian**  
Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.
- Fungsi Pengarahan**  
Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.
- Fungsi Pengawasan**  
Pengawasan, yakni mengadakan penyelidikan dan perbandingan dari pada tindakan dengan rencana-rencana serta mengadakan pembetulan dari pada penyimpangan-penyimpangan yang mungkin terjadi.

## Pemimpin

Pemimpin adalah seseorang yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan hidup (Sobry Sutikno 2014:9). Sukses tidaknya sebuah organisasi sangat tergantung dari kemampuan pemimpin dalam menggerakkan seluruh anggota organisasi untuk mencapai tujuan. Courtois dalam Sutarto (2001) mengatakan “Kelompok tanpa pemimpin seperti tubuh tanpa kepala, mudah menjadi sesat, panik, kacau, anarki dan lain-lain. Sebagian besar umat manusia memerlukan pemimpin bahkan mereka tidak menghendaki yang lain dari pada itu.

## Kepemimpinan

Beberapa pengertian kepemimpinan menurut pendapat para ahli, sebagaimana yang dikutip dari buku “Kepemimpinan Sekarang dan Masa Depan” karya Achmad Sanusi dan M. Sorby Sutikno (2009) berikut ini :

- Kepemimpinan adalah suatu proses yang mempengaruhi aktifitas kelompok yang diatur untuk mencapai tujuan bersama (Rauch & Behling).
- Kepemimpinan adalah kegiatan dalam mempengaruhi orang lain untuk bekerja keras dengan penuh kemauan untuk tujuan kelompok (George P. Terry).
- Kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang lain agar ikut serta dalam mencapai tujuan umum (H. Koontz dan C. Donnell).
- Kepemimpinan adalah keseluruhan tindakan guna mempengaruhi serta menggiatkan orang dalam usaha bersama untuk mencapai tujuan.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan.

## Gaya Kepemimpinan

Kesuksesan pemimpin dalam aktivitasnya dipengaruhi oleh faktor-faktor yang dapat menunjang keberhasilan suatu kepemimpinan. Berikut faktor-faktor yang mempengaruhi dalam kepemimpinan (Sutikno 2014:62) yaitu :

1. Keahlian dan Pengetahuan. Keahlian dan pengetahuan yang dimaksud di sini adalah latar belakang pendidikan atau ijazah yang dimiliki oleh seorang pemimpin, sesuai tidaknya latar belakang pendidikan itu dengan tugas-tugas

kepemimpinan yang menjadi tanggung jawabnya, pengalaman kerja sebagai pemimpin, apakah pengalaman yang telah dilakukannya mendorong dia untuk memperbaiki dan mengembangkan kecakapan dan keterampilannya dalam memimpin.

2. Jenis Pekerjaan dan Tempat Pemimpin Bekerja  
Tiap orgnisasi, lembaga yang tidak sejenis memiliki tujuan yang berbeda, dan menuntut cara-cara pencapaian tujuan yang tidak sama, oleh karena itu tiap jenis lembaga atau organisasi memerlukan perilaku dan sikap kepemimpinan yang berbeda pula.
3. Sifat-sifat Kepribadian Pemimpin. Kita mengetahui bahwa secara psikologis manusia itu berbeda-beda sifat, watak dan keperibadiannya. Ada yang selalu bersifat keras dan tegas, tetapi ada pula yang lemah dan kurang berani. Dengan adanya perbedaan watak dan kepribadian yang dimiliki oleh masing-masing pemimpin, akan menimbulkan perilaku dan sikap yang berbeda pula dalam menjalankan kepemimpinannya.
4. Sifat-sifat Kepribadian Bawahan. Poin ini berkaitan dengan sifat-sifat karyawan, yaitu mengapa dan bagaimana bawahan menerima dan mau menjalankan perintah yang diberikan oleh pemimpin.

## Karyawan

Perusahaan tanpa karyawan ibarat manusia tanpa darah. hal itu menggambarkan betapa pentingnya karyawan dalam sebuah perusahaan. Menurut Hasibuan (2007:117) Karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian. Dapat disimpulkan bahwa karyawan merupakan orang yang bekerja pada suatu lembaga atau perusahaan dengan balas jasa berupa uang.

## Motivasi

“Motivasi menurut H. Malayu S. P. Hasibuan (2008:219) adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan”. Teori Hirarki menurut A. H. Maslow (Ulber Silalahi 2002:345) menunjukkan adanya lima tingkatan keinginan dan kebutuhan manusia. Kebutuhan

tersebut adalah : Kebutuhan fisiologis, Kebutuhan keamanan, Kebutuhan sosial, Kebutuhan penghargaan, Kebutuhan aktualisasi

### Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2001:67).

### Indikator Kinerja

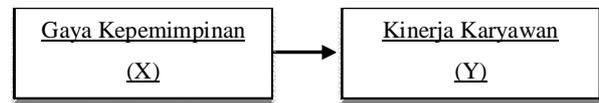
Kinerja Menurut Boediharjo (2002:102) kinerja dapat diukur berdasarkan empat indikator yaitu :

1. Efektif dan efisien .  
Jika suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien
2. Otoritas dan tanggung jawab  
Otoritas menurut adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.
3. Disiplin  
Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.
4. Inisiatif  
Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

### Kerangka Pemikiran

Menurut Uma Sekaran dalam Sugiyono (2011: 60) menjelaskan bahwa kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah

diidentifikasi sebagai hal yang penting jadi dengan demikian maka kerangka berpikir adalah sebuah pemahaman yang melandasi pemahaman-pemahaman yang lainnya, sebuah pemahaman yang paling mendasar dan menjadi pondasi bagi setiap pemikiran atau suatu bentuk proses dari keseluruhan dari penelitian yang akan dilakukan. Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian (M. Sorby Sutikno 2014:35). Sedangkan Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2001:67). Berikut ini merupakan kerangka pemikiran yang disusun dalam penelitian ini :



## METODE PENELITIAN

### Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan rancangan penelitian yang digunakan sebagai pedoman dalam melakukan proses penelitian. Desain penelitian akan menggunakan bagi semua pihak yang terlibat dalam proses penelitian, karena langkah, dalam melakukan penelitian mengacu kepada desain penelitian yang telah dibuat. Nasir (2008:84) menyatakan bahwa : “Desain penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan”.

PT. Sushi Tei Indonesia merupakan salah satu perusahaan yang bergerak didunia kuliner di Jakarta. Perusahaan ini berkantor di Komplek Grand Wijaya Center Blok E No. 18-19, Jl. Wijaya II, Jakarta Selatan. Penelitian dilakukan pada seluruh karyawan yang bekerja di PT. Sushi Tei Indonesia khususnya di Outlet Gandaria City Jakarta. Penelitian ini dilakukan dalam periode 2 hari, dengan mendata keseluruhan populasi yang ada.

## ANALISIS DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

### Uji Validitas

Berdasarkan jumlah sampel yang ada dalam penelitian ini yaitu 43 karyawan/ti, maka didapatkan nilai **r tabel** yang dilampirkan peneliti sebesar **0,294**. Berikut hasil uji validitas dari seluruh variabel penelitian:

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas  
Variabel Gaya Kepemimpinan (X)

No.	Pernyataan	r hitung (Correlations)	r tabel	Kriteria
1.	Q 1	0.524	0,266	Valid
2.	Q 2	0.514	0,266	Valid
3.	Q 3	0.530	0,266	Valid
4.	Q 4	0.346	0,266	Valid
5.	Q 5	0.530	0,266	Valid
6.	Q 6	0.462	0,266	Valid
7.	Q 7	0.524	0,266	Valid
8.	Q 8	0.357	0,266	Valid
9.	Q 9	0.354	0,266	Valid
10.	Q 10	0.524	0,266	Valid

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS ver.17, 2015.

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa seluruh nilai r hitung yang didapatkan dari pengolahan data menggunakan software SPSS ver.17 pada seluruh butir pernyataan dalam variabel Gaya Kepemimpinan memiliki nilai yang lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel (0,266). Sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing item pada variabel Gaya Kepemimpinan adalah valid dan layak untuk diujikan.

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas  
Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pernyataan	r hitung (Correlations)	r tabel	Kriteria
1.	Q 1	0.613	0,266	Valid
2.	Q 2	0.668	0,266	Valid
3.	Q 3	0.740	0,266	Valid
4.	Q 4	0.690	0,266	Valid
5.	Q 5	0.726	0,266	Valid
6.	Q 6	0.666	0,266	Valid
7.	Q 7	0.675	0,266	Valid
8.	Q 8	0.618	0,266	Valid

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS ver.17, 2015.

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa seluruh nilai r hitung yang didapatkan dari pengolahan data menggunakan software SPSS ver.17 pada seluruh butir pernyataan dalam variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai yang lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel (0,266). Sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing item pada variabel Kinerja Karyawan adalah valid dan layak untuk diujikan.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik belah dua *Spearman Brown*, yaitu dengan menggunakan koefisien *Cronbach Alpha*. Instrumen dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan dalam

penelitian ini adalah menggunakan SPSS. Berikut hasil uji reliabilitas dari seluruh variabel penelitian

- a) Uji reliabilitas variabel gaya kepemimpinan (X)

Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas  
Variabel Gaya Kepemimpinan (X)

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,790	10

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS ver.17, 2015.

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai *Alpha Cronbach* dari variabel Gaya Kepemimpinan (X) lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X) dinyatakan reliabel.

- b) Uji reliabilitas variabel kinerja karyawan (Y)

Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas  
Variabel Kinerja Karyawan (Y)

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,894	8

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS ver.17, 2015.

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai *Alpha Cronbach* dari variabel Kinerja Karyawan (Y) lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan reliabel.

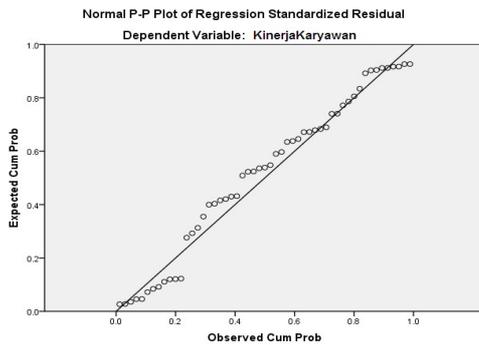
### Interpretasi Hasil

#### Uji Asumsi Klasik

##### 1. Uji Normalitas

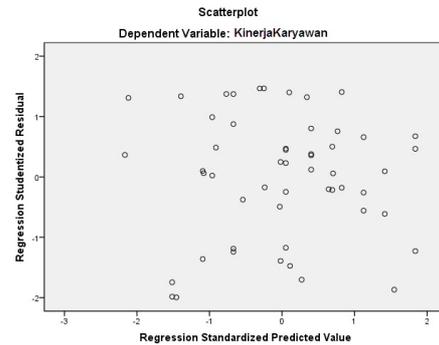
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi secara normal. Hasil uji normalitas adalah sebagai berikut:

Gambar 4.1  
 Hasil uji normalitas



Sumber: Data yang diolah dengan SPSS ver.17, 2015.

Gambar 4.2  
 Hasil uji heteroskedastisitas



Sumber: Data yang diolah dengan SPSS ver.17, 2015.

Dari grafik normal probability plots di terlihat bahwa Grafik Histogram memperlihatkan sebaran data menyebar ke seluruh daerah kurva normal, sehingga dapat dinyatakan bahwa data mempunya distribusi normal. Sementara hasil uji menggunakan P-P Plot menunjukkan bahwa data mengikuti garis diagonal sehingga dinyatakan bahwa data berdistribusi normal.

Dari grafik scatterplots di atas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak (random) baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi pada model regresi.

## 2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Hasil uji multikolinieritas adalah sebagai berikut:

Tabel 4.29  
 Hasil uji multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
GayaKepemimpinan	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS ver.17, 2015.

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa hasil uji multikolinieritas diketahui besarnya VIF masing-masing variabel lebih kecil dari 10 sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinieritas.

## 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Hasil uji hetero-skedastisitas adalah sebagai berikut:

## Uji Regresi Linier Sederhana

### 1. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (Gaya Kepemimpinan) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan). Persamaan garis regresi dapat dirumuskan sebagai berikut

$$Y = a + bX$$

Proses perhitungan dalam analisis regresi linear sederhana menggunakan bantuan komputer program SPSS ver 17 for Windows. Hasil analisis regresi sebagai berikut:

Tabel 4.30

Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Model	Coefficients <sup>a</sup>	
	B	Std. Error
1 (Constant)	164,847	
GayaKepemimpinan	,470	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS ver.17, 2015.

Hasil pengolahan komputer dapat diketahui persamaan koefisien regresi linier sederhana yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = 164,847 + 0,470 X$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X= Gaya Kepemimpinan

Dari persamaan regresi linier sederhana diatas menunjukkan bahwa:

- Variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai 164,847, apabila variabel Gaya Kepemimpinan dianggap konstan atau nol.
- Variabel Gaya Kepemimpinan (X) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai 0,470. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel Gaya Kepemimpinan satu satuan maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,470.

## 2. Koefisien Korelasi

Tujuan dari analisis korelasi adalah untuk mengetahui apakah diantara dua variabel terdapat hubungan atau tidak, dan jika ada hubungan bagaimanakah arah hubungan dan seberapa besar hubungan tersebut. Data pada analisis korelasi dapat berupa data kualitatif maupun kuantitatif, yang masing-masing mempunyai ukuran korelasi sendiri-sendiri. Berikut adalah hasil perhitungan korelasi melalui SPSS:

Tabel 4.31  
Koefisien Korelasi

Correlations			
		Kinerja Karyawan	Gaya Kepemimpinan
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	,487
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	53	53
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,487	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	53	53

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

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS ver.17, 2015.

Berdasarkan hasil analisis seperti yang ditampilkan Tabel di atas diketahui bahwa korelasi parsial antara Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan dengan korelasi *product moment by Pearson*. Hasil korelasi parsial didapat nilai  $r$  hitung sebesar 0,487. Nilai korelasi ini tergolong sedang dan juga memiliki nilai positif sehingga dapat dikatakan pola hubungan antara Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan adalah searah. Artinya, semakin baik Gaya Kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan perusahaan, maka Kinerja Karyawan pun akan semakin meningkat, begitu pula sebaliknya.

## 3. Uji Statistik t

Analisis ini digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikansi level 0,05 ( $\alpha=5\%$ ).

Tabel 4.32  
Hasil Uji t (parsial)

Coefficients <sup>a</sup>		
Model	t	Sig.
1 (Constant)	2,773	,008
GayaKepemimpinan	3,987	,000

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS ver.17, 2015.

- Menentukan Hipotesis Nihil ( $H_0$ ) dan Hipotesis Alternatif ( $H_a$ )

$H_0$ : Tidak terdapat pengaruh dari gaya kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan PT. Sushi Tei Indonesia di *outlet* Gandaria City, Jakarta Selatan.

$H_a$ : Terdapat pengaruh dari gaya kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan PT. Sushi Tei Indonesia di *outlet* Gandaria City.

- Menentukan *Level of significance* ( $\alpha = 0,05$ )

$$df = \frac{\alpha}{2}; (n - 1 - k) \\ = 0,025; (53 - 1 - 1) \\ = 2,008$$

- Perhitungan nilai  $t_{hitung}$  (oleh SPSS)

$$t_{hitung} = 3,987$$

- Kesimpulan

Nilai  $t_{hitung}$  3,987 > dari nilai  $t$  tabel 2,008 dengan tingkat signifikansi 0,000 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dengan demikian terdapat pengaruh dari gaya kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan PT. Sushi Tei Indonesia di *outlet* Gandaria City, Jakarta Selatan.

## 4. Koefisien determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.33  
 Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary <sup>b</sup>		
Model	R	R Square
1	,487 <sup>a</sup>	,238

a. Predictors: (Constant),  
 GayaKepemimpinan

b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS ver.17, 2015.

Dari tabel diatas terlihat tampilan olahan data model *summary* besarnya  $R Square$  adalah 0,238. Hal itu berarti, 23,8% variasi kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen (gaya kepemimpinan) di atas. Sedangkan sisanya sebesar 76,2% dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain diluar model.

## KESIMPULAN, KETERBATASAN, DAN REKOMENDASI

### Kesimpulan

1. Berdasarkan angka akumulasi nilai persepsi yang diperoleh pada variabel gaya kepemimpinan dengan nilai rata-rata sebesar 225,6, dapat diinterpretasikan bahwa pimpinan perusahaan yang berkarisma dan tegas dapat menciptakan kinerja yang baik kepada setiap karyawannya.
2. Berdasarkan angka akumulasi nilai persepsi yang diperoleh pada variabel kinerja karyawan dengan nilai rata-rata sebesar 196,5, dapat diinterpretasikan bahwa hampir seluruh karyawan akan memiliki kinerja yang baik jika mereka berkenan dengan pimpinan perusahaan itu sendiri.
3. Berdasarkan hasil uji parsial, didapatkan nilai  $t$  hitung 3,987 > dari nilai  $t$  tabel 2,008 dengan tingkat signifikansi 0,000 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dengan demikian terdapat pengaruh dari gaya kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan PT. Sushi Tei Indonesia Khususnya Outlet Gandaria City Jakarta.
4. Dari uji koefisien determinasi besarnya  $R Square$  adalah 0,238. Hal itu berarti, 23,8% variasi kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen (gaya kepemimpinan) di atas. Sedangkan sisanya sebesar 76,2% dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain diluar model.

### Keterbatasan Peneliti

Penelitian ini juga masih memiliki keterbatasan-keterbatasan. Dengan keterbatasan ini, diharapkan dapat dijadikan untuk melakukan perbaikan pada penelitian mendatang. Adapun keterbatasan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel bebas yang mempengaruhi variabel terikat yaitu kinerja karyawan hanya sebagian kecil dari model yang dapat mempengaruhi variabel terikat.
2. Variabel bebas yang digunakan oleh peneliti hanya gaya kepemimpinan saja dimana masih banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi dari variabel kinerja karyawan.
3. Hasil kemungkinan tidak menggambarkan kondisi yang sebenarnya karena proses pengambilan data yang seharusnya dilakukan dalam waktu jangka panjang hanya ditempuh dalam waktu beberapa hari saja.

### Rekomendasi

Saran yang dapat disampaikan peneliti dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan angka akumulasi nilai persepsi gaya kepemimpinan, nilai terendah terdapat pada pernyataan bahwa "Setiap karyawan dibebaskan untuk menggunakan kreatifitasnya dalam menyelesaikan segala pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan", dengan nilai yaitu 211. Dari akumulasi nilai yang diberikan oleh responden, terlihat bahwa kurangnya kebebasan yang diberikan oleh pimpinan pada PT Sushi Tei Indonesia khususnya *outlet* Gandaria City, Jakarta kepada karyawannya dalam menggunakan kreatifitas mereka dalam menyelesaikan pekerjaannya tapi hal ini juga tidak bisa disalahkan karena PT Sushi Tei Indonesia adalah perusahaan besar dimana perusahaan ini sudah memiliki sistem yang cukup baku, sehingga pimpinan tidak bisa membebaskan karyawan secara sepenuhnya dalam hal menyelesaikan masalah yang terjadi di *outlet*.
2. Berdasarkan angka akumulasi nilai persepsi kinerja karyawan, nilai terendah terdapat pada pernyataan bahwa "Sebagai karyawan, saya tidak pernah berusaha melemparkan kesalahan yang saya buat kepada orang lain", dengan nilai yaitu 176. Dari akumulasi nilai yang diberikan oleh responden, terlihat bahwa masih kurangnya kesadaran karyawan untuk tidak melemparkan

kesalahan pekerjaan yang mereka buat kepada rekan kerjanya sendiri, hal tersebut jelas sekali kurangnya perhatian dari pimpinan karyawan tersebut.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Garry. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesepuluh Jilid 1. Jakarta : Indeks.*
- Dessler, Garry. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesepuluh Jilid 2. Jakarta : Indeks.*
- Gouzali, Saydam. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Mikro. Jakarta: Djambaran.*
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.*
- Hasibuan, Malayu S.P., 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.*
- Kartono, Kartini. 2011. Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.*
- Manullang, M. 2006. Dasar-Dasar Manajemen. Yogyakarta: Gajah Mada University Press*
- Nitisemito, Alex S. 2005. Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kelima. Cetakan Keempat belas. Jakarta: Ghalia Indonesia.*
- Poerwopoespito, F.Z. 2010. Mengatasi Krisis Manusia di Perusahaan. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Sriwedadi, Teguh dan Oey Charlie. 2011. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja SPG PD. Sumber Jaya, Jurnal manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Nusantara
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R & D. Bandung:Alfabeta
- Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R & D. Bandung:Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana Predana Media Grup
- Veithzal Rivai, Deddy Mulyadi. 2011. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.