

## **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN PENILAIAN KINERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. JNE CABANG MEDAN**

Oleh

Al Firah, SE, Msi

Suhana Firza Abdu, SE

### **ABSTRACT**

This study aims to explain the Effect of Leadership Style and Performance Appraisal on Employee Job Performance at PT. JNE Medan Branch. The sampling technique in this study were 86 employee respondents at PT. JNE Medan Branch. The type of data used is quantitative data (data expressed in numerical form) in the form of figures from respondents' answers. In addition, qualitative data (data not stated in descriptive form) were also collected, namely data about the company's history, vision and mission, and a general description of the company and the information needed to support this research. Data collection methods for thesis writing are as follows: questionnaire and documentation. The results of testing the first hypothesis indicate that the leadership style  $t_{count} > t_{table} = 5.309 > 2.052$ . Based on the results obtained,  $H_0$  is accepted and  $H_1$  is rejected for the influence of leadership style variables. Thus, partially that the influence of leadership style variables has a significant positive effect on employee performance at PT. JNE Medan Branch., This shows the more appropriate leadership style, the work performance will also increase. In testing the second hypothesis shows that the performance appraisal  $t > t_{table} = 2,228 > 2,052$ . Based on the results obtained,  $H_0$  is accepted and  $H_1$  is rejected for the effect of performance evaluation variables. Thus, partially that the variable effect of performance appraisal has a significant positive effect on employee performance at PT. JNE Medan Branch., This shows the more appropriate performance appraisals, the work performance will also increase. The results of the F Test in this study are known to be the value of  $F_{count} > F_{count} 41.500 > 3.11$ . Thus it can be concluded that the simultaneously leadership style and performance appraisal significantly influence the work performance of employees at PT. JNE Medan Branch.

**Keywords: Leadership Style, Performance Appraisal, Job Performance**

## A.PENDAHULUAN

Manusia sebagai individu pada umumnya melakukan berbagai aktivitas yang dapat menunjang hidup mereka dengan berusaha mengembangkan kemampuannya untuk mendapatkan sesuatu yang dapat memehuni kebutuhan hidup. Manusia sebagai makhluk sosial mengaktualisasikan atau merealisasikan dirinya untuk meningkatkan kemampuannya memerlukan bantuan sesama individu lainnya.

Di dalam perusahaan, pegawai merupakan aset yang penting, para pegawai perlu dijaga, dilatih, dan dikembangkan sesuai kemampuan yang mereka miliki. Perusahaan tidak akan berjalan sesuai dengan harapan tanpa pegawai yang mampu memberikan kinerjanya secara maksimal dan sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan. Suatu organisasi atau perusahaan akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan. Suatu ungkapan mulia mengatakan bahwa pemimpinlah yang bertanggung

jawab atas kegagalan pencapaian tujuan suatu perusahaan, merupakan ungkapan yang menempatkan posisi pemimpin pada posisi yang sangat penting.

Kepemimpinan merupakan salah satu unsur penting dalam sebuah perusahaan, karena dengan adanya kepemimpinan yang sesuai dengan harapan para pegawai, maka perusahaan tersebut mampu meningkatkan kinerjanya. Pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin para pengikutnya, perilaku para pemimpin itu disebut dengan gaya kepemimpinan. Kepemimpinan kadangkala diartikan sebagai pelaksanaan otoritas dan pembuatan keputusan. Ada juga yang mengartikan inisiatif untuk bertindak yang menghasilkan suatu pola yang konsisten dalam rangka mencari jalan pemecahan dari suatu persoalan bersama.

Prestasi kerja karyawan disuatu perusahaan, tidak terlepas dari gaya kepemimpinan yang ada di perusahaan tersebut. Keberhasilan seorang pemimpin umumnya terlihat

dari prestasi kerja karyawannya. Dimana tinggi atau rendahnya prestasi kerja karyawan, umumnya menunjukkan efektif atau tidaknya gaya kepemimpinan yang digunakan seorang pemimpin kepada karyawannya. Gaya kepemimpinan sangat penting bagi pemimpin dan bawahannya. Bagi pemimpin gaya kepemimpinan digunakan untuk mengatur bawahannya agar mau melaksanakan tugas dan bagi bawahan gaya kepemimpinan digunakan sebagai pendorong untuk menimbulkan semangat kerja.

Setiap orang memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda. Gaya kepemimpinan tidak terlepas dari kekurangan dan kelebihan masing-masing, dimana setiap gaya kepemimpinan memiliki dampak positif maupun negatif terhadap prestasi kerja karyawan. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus bisa mengatur dan menentukan hubungannya dengan bawahan sehingga mempunyai dampak yang selalu positif atau baik bagi organisasi.

Dalam melaksanakan aktivitas kegiatan, para pemimpin mempunyai berbagai gaya tersendiri dalam proses mempengaruhi dan mengarahkan karyawan sehingga bersedia bersama-sama mencapai tujuan. Salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah pemimpin. Peran pemimpin dalam memberikan dorongan atau motivasi sangatlah penting untuk mempengaruhi prestasi para bawahannya, motivasi seorang pekerja tergantung dari pengarahannya bahwa prestasi tertinggi merupakan alat untuk mendapatkan hasil yang positif, dan untuk menghindari dari hasil-hasil yang negatif. Sehingga seorang pemimpin memberikan kepercayaan pada bawahan untuk mencapai tujuan atau hasil dan prestasi kerja baik.

Ada beberapa faktor yang menjadikan seorang pemimpin dapat meningkatkan prestasi para karyawannya. Pertama, pemimpin memehuni kebutuhan para bawahannya yang berkenaan dengan efektifnya pekerjaan. Kedua,

pemimpin memberikan latihan, bimbingan dan dukungan yang dibutuhkan bawahannya. Dalam usaha meningkatkan prestasi kerja karyawan maka peran pemimpin sangatlah penting, sebab sukses tidaknya suatu tujuan yang dicapai oleh sebuah organisasi tergantung dari kepemimpinan manajer. Kualitas dan kuantitas kerja karyawan merupakan unsur yang sangat penting dalam meningkatkan prestasi suatu perusahaan.

Di dalam penilaian kinerja karyawan, karyawan akan mengetahui sejauh mana ia bekerja. Sehingga dengan adanya penilaian tersebut dapat mendorong karyawan untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan dan kinerjanya di masa lalu dengan umpan balik yang diterimanya sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja, kemudian dengan itu, pihak manajemen dapat mengambil keputusan-keputusan mengenai promosi, demosi, pemberhentian dan penetapan besarnya balas jasa (*reward*) kepada karyawan.

Dalam mencapai prestasi kerja yang tinggi, beberapa faktor yang mempengaruhi menjadi pemicu apakah prestasi kerja karyawan tinggi atau rendah. Prestasi kerja karyawan dipengaruhi bermacam-macam ciri pribadi dari masing-masing individu. Dalam perkembangan kompetitif dan mengglobal perusahaan membutuhkan karyawan yang berprestasi tinggi. Pada saat yang sama, pekerja memerlukan umpan balik atas kinerja mereka sebagai pedoman bagi tindakan-tindakan pada masa yang akan datang.

#### **Perumusan Masalah**

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan diPT. JNE Cabang Medan ?
2. Bagaimana pengaruh penilaian kinerja terhadap prestasi kerja karyawan diPT. JNE Cabang Medan?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan penilaian kinerja terhadap prestasi kerja

karyawan di PT. JNE Cabang Medan ?

## B. LANDASAN TEORI

### Pengertian Kepemimpinan

Istilah pemimpin, kepemimpinan, dan memimpin pada mulanya berasal dari kata dasar yang sama “pimpin”. Namun demikian ketiganya digunakan dalam konteks yang berbeda. Pemimpin suatu peran dalam sistem tertentu, karenanya seseorang dalam peran formal belum tentu memiliki keterampilan kepemimpinan dan belum tentu mampu memimpin. Adapun istilah kepemimpinan pada dasarnya berhubungan dengan keterampilan, kecakapan, dan tingkat pengaruh yang dimiliki seseorang, oleh sebab itu kepemimpinan bisa dimiliki oleh orang yang bukan “pemimpin”. Sedangkan istilah memimpin digunakan dalam konteks hasil penggunaan peran seseorang berkaitan dengan kemampuannya mempengaruhi orang lain dengan berbagai cara.

Keinginan menjadi seorang pemimpin dapat ditumbuhkan atas

dasar keyakinan yang kuat, dan semangat melakukan perubahan yang teraplikasi dalam bentuk tindakan atau aksi yang nantinya terlihat dalam bentuk hasil yang diperoleh atau buah dari keyakinan.

Menurut Fahmi (2017:1-2) “Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, memengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Ilmu kepemimpinan telah semakin berkembang seiring dengan dinamika perkembangan hidup manusia.”

Menurut Amirullah (2015:5) “Kepemimpinan adalah sebuah keputusan dan lebih merupakan hasil dari proses perubahan karakter atau transformasi internal dalam diri seseorang. Kepemimpinan bukanlah jabatan atau gelar, melainkan sebuah kelahiran dari proses panjang perubahan dalam diri seseorang.”

Menurut Wibowo (2018:3) kutipan dari Yukl,2010:26

“Kepemimpinan adalah suatu proses memengaruhi orang lain untuk memahami dan menyetujui tentang apa yang perlu dilakukan dan bagaimana melakukannya, dan proses memfasilitasi individu dan usaha kolektif untuk menyelesaikan sasaran bersama.”

Menurut Amirullah (2015:3) kutipan dari Nimran dan Amirullah (2012) “Pemimpin adalah individu manusianya, sementara kepemimpinan adalah sifat yang melekat kepadanya sebagai pemimpin. Jadi pemimpin adalah seseorang yang menjalankan fungsi kepemimpinan. Adapun kepemimpinan ada didalam setiap diri manusia, dan kepemimpinan dalam organisasi adalah kemampuan menggerakkan dan mengarahkan orang-orang dalam rangka kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.”

Oleh sebab itu, seorang pemimpin di dalam organisasi adalah seorang kepala (baik sendiri atau beberapa orang) dari suatu instansi/unit organisasi yang tugas utamanya adalah memimpin dengan

cara membimbing dan menuntun orang-orang (karyawan/bawahan) yang bekerja dalam organisasi guna mencapai tujuan. Kepemimpinan, dengan demikian, bukanlah sebuah “kekuasaan”, melainkan sebuah tugas, tanggung jawab dan pengorbanan untuk “membawa” anggotanya mencapai tujuan yang ingin dicapai bersama.

Secara konsep kita sangat perlu membedakan antara kepemimpinan dan manajer, dan perbedaan tersebut juga teraplikasi dalam bentuk praktik baik para organisasi profit dan nonprofit. Berikut ini beberapa perbedaan antara manajer dan pemimpin:

1. Manajer melaksanakan (pemimpin berinovasi)
2. Manajer memelihara (pemimpin mengimbangkan)
3. Manajer mengontrol (pemimpin menginspirasi)
4. Manajer berpikir jangka pendek (pemimpin berpikir jangka panjang)
5. Manajer bertanya bagaimana dan kapan (pemimpin bertanya apa dan menyapa)

## Tugas-tugas Pemimpin

Menurut Wijaya, dkk (2015:62) Seorang pemimpin (*leader*) dalam kedudukannya sebagai *top manager*, menjalankan fungsi *leadership*, yaitu:

- a. Menciptakan dan menyelaraskan visi  
Seorang pemimpin (*leader*) harus memiliki visi yang brilliant, dalam arti visinya menggambarkan kecerdasan (*smart*), kemampuan kreativitas (*creative*) dan inovasinya (*innovative*), yang dirumuskan menjadi gambaran masa depan yang dicita-citakannya.
- b. Membangkitkan ide-ide brilliant  
Seorang pemimpin juga memiliki tugas untuk selalu membangkitkan ide-ide brilliant. Bagi seorang pemimpin harus tertanam sebuah *motto*: tiada hari tanpa ide-ide baru yang brilliant.
- c. Memberikan harapan sekaligus kepercayaan  
Tugas seorang pemimpin adalah memberikan harapan sekaligus kepercayaan kepada para staf atau bawahannya. Tanpa harapan dan

kepercayaan, karyawan atau anak buah tak dapat bekerja dengan tenang.

### d. Memberikan arahan

Setelah pemimpin merumuskan visinya, cita-citanya, serta harapannya dimasa depan, tugas pemimpin selanjutnya adalah mengarahkan aktivitas bawahan atau staf menuju visinya itu. Arahan-arahan yang dibuat oleh pemimpin perusahaan bisa dalam bentuk tertulis maupun secara lisan dalam pidato-pidato pada acara formal: sambutan pada acara ulang tahun perusahaan, pada acara pelatihan karyawan, launching produk baru, pembukaan kantor cabang baru, serta arahan-arahan non-formal kepada para manajer dan staf lainnya saat berperan sebagai mentor.

### e. Merancang strategi jangka panjang

Pemimpin perusahaan yang merancang strategi dinamis (*dynamic strategy*) memiliki beberapa pilihan, yaitu: merger dan akuisi, investasi baru, menjual saham, meluncurkan produk baru,

menggandeng kekuasaan, dan lain-lain.

f. Membangun organisasi

Memiliki dua makna, yaitu: mengembangkan organisasi perusahaan sehingga menjadi lebih terspesialisasi, atau menggabungkan dua atau beberapa bagian organisasi agar lebih efisien. Pemimpin perusahaan mempunyai tugas utama membangun organisasi terkait dengan strategi yang dipilih dan dirancangnya.

g. Membangun team work

Merupakan tugas utama sekaligus tugas penting seorang pemimpin. Awalnya pemimpin berperan sebagai perintis, dari tidak ada menjadi ada.

h. Membangun komitmen

Pemimpin sejati mampu menentukan arah bagi sekelompok orang, mampu berbuat sedemikian rupa sehingga anggota kelompok atau para bawahan memberikan komitmen atas arah yang diberikannya.

i. Membangkitkan semangat bawahan

Seorang pemimpin mempunyai tugas membangkitkan semangat atau motivasi para bawahannya untuk mencapai arah yang ditetapkan. Pemimpin yang efektif adalah seorang motivator, yang ahli memberi semangat, serta mampu memberdayakan anak buahnya. Ketika para bawahan ragu-ragu tentang target yang harus dicapai, pemimpin mampu meyakinkan bahwa target itu realistis dan dapat dicapai bila semuanya dapat bekerja secara lebih efektif.

j. Membentuk dan memelihara budaya yang berorientasi kinerja

Seorang pemimpin efektif sadar bahwa tugas utamanya adalah membentuk dan memelihara budaya organisasi yang berorientasi kinerja.

Pemimpin juga memiliki sejumlah tugas atau aktivitas tambahan, antara lain:

- a. Memimpin rapat-rapat penting, seperti rapat yang membahas rencana pembukaan kantor cabang perusahaan.



- b. Membuat dan menandatangani surat-surat penting, seperti Surat Keputusan (SK) tentang pengangkatan karyawan baru, yang potensial mendukung kemajuan perusahaan.
- c. Memberi teguran kepada staf atau anak buah, bila melakukan kesalahan. Bahkan pemimpin mempunyai tugas/wewenang memecat atau memberhentikan karyawan yang melakukan pelanggaran disiplin perusahaan atau kesalahan fatal.
- d. Menerima tamu-tamu penting serta melakukan negoisasi-negoisasi untuk kemajuan perusahaan.
- e. Memberi pelayanan kepada staf atau anak buah, seperti: *coaching* dan *mentoring*, demi kelancaran tugasnya.
- f. Memberi sambutan atau berpidato pada acara-acara penting di dalam perusahaan, seperti acara ulang tahun perusahaan.

menyelesaikan suatu pekerjaan dan melakukan kerjasama tim. Tugas yang pertama, pemimpin harus bisa menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan untuk menghasilkan tujuan yang diinginkan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Pekerjaan-pekerjaan yang hendak diselesaikan harus terukur dengan waktu, sehingga pekerjaan tersebut dapat diupayakan penyelesaiannya sesuai dengan tepat waktu. Tugas yang kedua, pemimpin harus memberdayakan sumber daya manusia sebagai faktor penggerak dalam menyelesaikan pekerjaan.

**Tingkatan Kepemimpinan**

Dalam suatu organisasi atau sebuah negara, bisa terdapat lebih dari seorang pemimpin yang melakukan berbagai aktivitas sesuai dengan tingkatannya masing-masing. Bila dibandingkan antara satu pemimpin dengan pemimpin lainnya, pada hakikatnya sama-sama melaksanakan fungsi-fungsi manajemen yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan/pengendalian, serta

Menurut Tambunan (2015:10) secara umum pemimpin dalam menjalankan kepemimpinan memiliki dua tugas utama (*leadership function*), yaitu

mereka memiliki bawahan atau pengikut sebagai pendukung dalam menjalankan tugas, fungsi dan peran kepemimpinannya. Kepemimpinan dapat dibagi dalam beberapa tingkatan sesuai dengan besarnya tanggung jawab yang dipikul oleh pemimpin itu sendiri.

Menurut Tambunan (2015:59) dalam kutipan Adair (2007) telah menuliskan bahwa dalam hal organisasi, ada tingkatan atau wilayah kepemimpinan, yaitu :

- a. Kepemimpinan Tim, kepemimpinan tim beranggota berkisar 10 sampai 20 orang dengan tugas spesifik yang harus dicapai. Jenis kepemimpinan ini lebih mengarahkan kepada pekerjaan yang bersifat teknis kepada seorang, tim atau kelompok kerja. Pemimpin ini berusaha untuk membimbing dan mengarahkan para bawahannya untuk melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, sehingga tercapai tujuan organisasi.
- b. Kepemimpinan operasional merupakan pemimpin salah satu

dari bagian utama organisasi dan mengendalikan lebih dari satu pemimpin tim, menjadi pemimpin dari para pemimpin.

- c. Kepemimpinan strategis merupakan pemimpin seluruh organisasi, dan secara pribadi mengarahkan sejumlah pemimpin operasional. Fungsi seorang pemimpin strategis, yaitu: memberikan arahan kepada organisasi secara keseluruhan, memastikan benarnya strategi dan kebijakan, membuat sesuatu terjadi (tanggung jawab eksekutif secara keseluruhan), mengorganisasi atau mereorganisasi (keseimbangan keseluruhan dan bagian-bagiannya), memberi semangat korporasi, menghubungkan organisasi dengan organisasi-organisasi lainnya dan dengan masyarakat secara keseluruhan, memilih pemimpin hari ini dan mengembangkan pemimpin masa depan.

### **Pengertian Gaya Kepemimpinan**

Bagian ini akan membicarakan beberapa gaya atau *style* kepemimpinan yang banyak memengaruhi keberhasilan seorang pemimpin dalam memengaruhi perilaku pengikut-pengikutnya. Istilah gaya secara kasar adalah sama dengan cara yang digunakan pemimpin di dalam memengaruhi para pengikutnya. Pada saat apa pun jika seseorang berusaha untuk memengaruhi perilaku orang lain, di muka telah diterangkan bahwa kegiatan semacam itu telah melibatkan seseorang ke dalam aktivitas kepemimpinan. Jika kepemimpinan tersebut terjadi dalam suatu organisasi tertentu, dan orang tadi perlu mengembangkan staf dan membangun iklim motivasi yang menghasilkan tingkat produktivitas yang tinggi, maka orang tersebut perlu memikirkan gaya kepemimpinannya.

Menurut Thoha (2015:49) “Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba memengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat”.

Menurut Tambunan (2015:46) “Gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin dalam menggerakkan dan mengarahkan para bawahannya untuk melakukan tindakan-tindakan yang terarah dalam mendukung pencapaian tujuan. Gaya kepemimpinan yang digunakan seorang pemimpin tergantung pada kapasitas kepribadian, situasi yang dihadapinya dan pengalamannya”.

Menurut Samsuddin (2018:42) “Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu.”

Dalam ilmu kepemimpinan saat ini, ada beberapa gaya kepemimpinan yang dikenal secara umum, yaitu:

#### 1. Kepemimpinan

Otokratis/Diktatorial (*autocratic leadership*)

Davis dan Newstrom (1991), mendefinisikan pemimpin autokratik yaitu memusatkan kuasa dan pengambilan keputusan bagi dirinya sendiri. Pemimpin

berwenang penuh dan memikul tanggung jawab sepenuhnya. Manfaat dari pemimpin autokratik adalah bahwa gaya ini sering memuaskan pemimpin, memungkinkan pengambilan keputusan dengan cepat, memungkinkan pendayagunaan pegawai yang kurang kompeten, dan menyediakan rasa aman dan keteraturan bagi para pegawai. Dalam menjalankan kepemimpinannya, seorang pemimpin otoriter selalu bersikap keras kepada bawahan, menuntut bawahan untuk disiplin dan taat sesuai peraturannya, serta menggunakan pendekatan kepada bawahan bersifat memaksa dan menghukum. Dengan adanya pemimpin yang otoriter dalam suatu organisasi, maka tujuan untuk mensejahterakan karyawan dan memberikan kenyamanan bagi karyawan tidaklah mungkin dapat terjadi.

## 2. Kepemimpinan militeristis (*militarisme leadership*)

Kepemimpinan ini banyak dijumpai pada organisasi-organisasi militer atau organisasi

sistem komando. Sifat-sifat yang dimiliki pemimpin militeristis adalah pemberian perintah dalam menggerakkan para bawahannya; bangga (bahkan timbul rasa angkuh) akan pangkat, jabatan serta kekuasaan yang dimilikinya; mengkaitkan kekuasaan dalam mengambil tindakan dan menggerakkan bawahannya; memandang para bawahannya merupakan sesuatu yang paling rendah dan tidak ada apa-apanya; suka kepada formalitas yang berlebihan dan upacara-upacara resmi untuk berbagai kegiatan; memiliki rasa solidaritas kepada kelompok/komunitasnya.

Pemimpin militeristis menuntut para bawahannya untuk selalu disiplin, taat, setia, memiliki kebersamaan dan mengikuti sesuai peraturan-peraturan yang telah ditetapkan organisasi.

## 3. Kepemimpinan Paternalistik (*paternalistic leadership*)

Pemimpin paternalistik lebih mengutamakan kepentingan bersama, sehingga semua bawahannya akan diperhatikan secara merata dan diperlakukan

seadil mungkin. Pemimpin dalam berhubungan dengan para bawahannya bersifat informal, dimana tidak memiliki batasan tertentu antara pemimpin dan bawahannya. Hubungan yang bersifat informal ini dilandasi oleh pandangan pemimpin bahwa para bawahannya belum dewasa dalam cara berpikir dan berperilaku sehingga diperlukan pembimbingan dan pengarahan secara berkelanjutan dari pemimpinnya. Kepemimpinan paternalistik lebih menonjolkan keberadaan dari pemimpin itu sendiri sebagai pelindung, pengayom, penasehat, pengajar, atau pembimbing bagi para bawahannya.

4. Kepemimpinan partisipatif (*participative leadership*)

Davis dan Newstrom (1991), mendefinisikan pemimpin partisipatif yaitu pemimpin yang mendesentralisasi wewenang. Pemimpin dan kelompok bertindak sebagai unit sosial. Inti dari kepemimpinan partisipatif adalah kepemimpinan yang berusaha untuk melibatkan,

mengikutsertakan, memberdayakan semua anggota organisasi di dalam mendukung peran dan tanggung jawab seorang pemimpin.

5. Kepemimpinan Laissez Faire

Robbins dan Coulter (2005), menuliskan bahwa gaya kepemimpinan ini umumnya memberi kebebasan penuh untuk membuat keputusan dan menyelesaikan pekerjaan dengan cara apa saja yang dianggap sesuai. Pemimpin yang *laissez faire* beranggapan bahwa kehidupan organisasi akan berjalan dengan sendirinya melalui peran, tugas, dan tanggung jawab para anggota organisasi.

6. Kepemimpinan Bebas-Kendali (*free-rein leadership*)

Davis dan Newstrom (1991), mendefinisikan pemimpin bebas-kendali yaitu pemimpin yang menghindari kuasa dan tanggungjawab. Pemimpin sebagian besar bergantung pada kelompok untuk menetapkan tujuan dan menanggulangi masalahnya sendiri.

7. Kepemimpinan Karismatis  
(*charismatic leadership*)

Hampir tidak semua literatur-literatur yang ada dari pendapat para pakar kepemimpinan dan manajemen berhasil mengungkapkan penyebab seorang pemimpin memiliki kriteria kharisma. Inti dari literatur tersebut hanya bisa diungkapkan, bahwa pemimpin yang berkarisma memiliki daya tarik yang tinggi, sehingga pemimpin tersebut memperoleh pengikut yang jumlahnya cukup banyak. Daya tarik tersebut tidak bisa diukur dari sudut apapun, baik itu dari segi kemampuan, fisik tubuh, usia yang matang, pengetahuan atau apapun yang bisa dinilai dari pemimpin. Karisma adalah bentuk daya tarik interpersonal yang mengilhami dukungan dan penerimaan.

ditempatkan sebagai aset sumber daya organisasi yang harus diperhatikan, dijaga, diberdayakan, disejahterakan, dilindungi serta diangkat harkat dan martabatnya. Pemimpin demokratis akan menjalankan tugas, peran dan tanggung jawabnya dengan baik sebagai pemimpin. Pemimpin demokratis akan menyusun struktur, hirarki dan jenjang karir yang jelas bagi para anggota organisasinya. Pemimpin demokratis akan fokus pada prinsip efektifitas dan efisiensi dalam penggunaan sumber daya organisasi dan akan melakukan pendekatan-pendekatan yang lebih manusiawi kepada bawahannya.

Dimensi gaya kepemimpinan, terdiri atas :

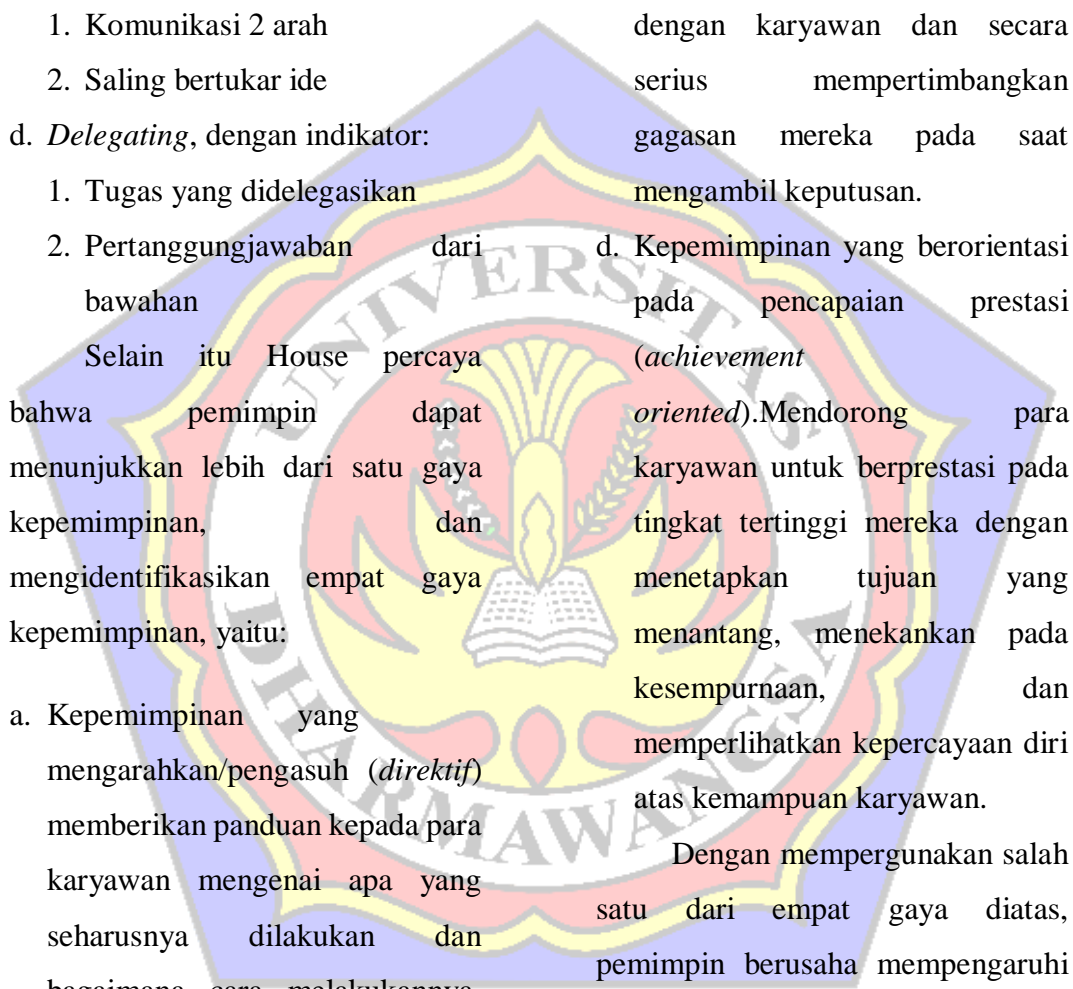
8. Kepemimpinan Demokratis  
(*democratic leadership*)

Tipe kepemimpinan demokratis beranggapan bahwa manusia adalah makhluk sempurna dan termulia di dunia, sehingga para anggota organisasi perlu

a. *Telling/instruksi*, dengan indikator:

1. Jenis instruksi yang diberikan
2. Frekuensi instruksi

b. *Selling/menjual ide*, dengan indikator:

- 
1. Penjelasan keputusan dari pimpinan
2. Memberikan kesempatan bawahan untuk bertanya
- c. *Participating/partisipasi*, dan dengan indikator:
1. Komunikasi 2 arah
  2. Saling bertukar ide
- d. *Delegating*, dengan indikator:
1. Tugas yang didelegasikan
  2. Pertanggungjawaban dari bawahan
- Selain itu House percaya bahwa pemimpin dapat menunjukkan lebih dari satu gaya kepemimpinan, dan mengidentifikasi empat gaya kepemimpinan, yaitu:
- a. Kepemimpinan yang mengarahkan/pengasuh (*direktif*) memberikan panduan kepada para karyawan mengenai apa yang seharusnya dilakukan dan bagaimana cara melakukannya, menjadwalkan pekerjaan, dan mempertahankan standar kerja.
  - b. Kepemimpinan yang mendukung (*supportive*) menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan dan kebutuhan para karyawan, sikap ramah dan dapat didekati, serta memperlakukan para karyawan sebagai orang yang setara dengan dirinya.
  - c. Kepemimpinan partisipatif (*participative*) berkonsultasi dengan karyawan dan secara serius mempertimbangkan gagasan mereka pada saat mengambil keputusan.
  - d. Kepemimpinan yang berorientasi pada pencapaian prestasi (*achievement oriented*).Mendorong para karyawan untuk berprestasi pada tingkat tertinggi mereka dengan menetapkan tujuan yang menantang, menekankan pada kesempurnaan, dan memperlihatkan kepercayaan diri atas kemampuan karyawan.
- Dengan mempergunakan salah satu dari empat gaya diatas, pemimpin berusaha mempengaruhi persepsi bawahannya dan memotivasinya, dengan cara mengarahkan mereka pada kejelasan tugas-tugasnya, pencapaian tujuan, kepuasan kerja, dan pelaksanaan kerja yang efektif.

### Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Sulistiyani & Rosidah (2018:328) Kontribusi hasil-hasil penilaian merupakan sesuatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan-kebijakan organisasi. Kebijakan-kebijakan organisasi dapat menyangkut aspek individual dan aspek organisasional. Adapun secara terperinci manfaat penilaian kinerja bagi organisasi adalah :

- a. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi.
- b. Perbaikan kinerja.
- c. Kebutuhan latihan dan pengembangan.
- d. Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian dan perencanaan tenaga kerja.
- e. Untuk kepentingan penelitian kepegawaian.
- f. Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain pegawai.

Informasi penilaian kinerja tersebut oleh pemimpin dapat dipakai untuk mengelola kinerja pegawainya, dan mengungkapkan kelemahan kinerja pegawai sehingga

manajer dapat menentukan tujuan maupun peringkat target yang harus diperbaiki. Tersedianya informasi kinerja pegawai, sangat membantu pimpinan dalam mengambil langkah perbaikan program-program kepegawaian yang telah dibuat, maupun program-program organisasi secara menyeluruh.

Menurut Fahmi (2016:204), bagi pihak manajemen perusahaan ada banyak manfaat dengan dilakukannya penilaian kinerja. Penilaian kinerja dimanfaatkan oleh manajemen untuk:

1. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimum.
2. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan, seperti promosi, transfer, dan pemberhentian.
3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.



4. Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
5. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

Manfaat yang diperoleh dari penilaian kinerja ini terutama menjadi pedoman dalam melakukan tindakan evaluasi bagi pembentukan organisasi sesuai dengan pengharapan dari berbagai pihak, yaitu baik pihak manajemen serta komisaris perusahaan. Tahap penilaian terdiri dari tiga tahap rinci:

1. Perbandingan kinerja sesungguhnya dengan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya
2. Penentuan penyebab timbulnya penyimpangan kinerja sesungguhnya dari yang ditetapkan dalam standar
3. Penegakan perilaku yang diinginkan dan tindakan yang digunakan untuk mencegah perilaku yang tidak diinginkan.

### **C.METODE PENELITIAN**

### **Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012:115). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT. JNE Cabang Medan sebanyak 608 orang.

### **Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka penelitian dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus representatif (mewakili) (Sugiyono, 2012:116).

Rumus Slovin adalah sebuah rumus atau formula untuk menghitung jumlah sampel minimal apabila perilaku dari sebuah populasi tidak diketahui secara pasti. Rumus

slovin ini biasa digunakan dalam penelitian survey dimana biasanya jumlah sampel besar sekali, sehingga diperlukan sebuah formula untuk mendapatkan sampel sedikit tetapi dapat mewakili keseluruhan populasi.

Ukuran sampel ditentukan dengan menggunakan rumus slovin sebagai berikut:

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

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

$\alpha$  = Taraf kesalahan dalam persen, pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir;  $\alpha =$

$$\frac{608}{1+608(0,1)^2}$$

$$n = \frac{608}{1 + 608 (0,01)}$$

$$n = \frac{608}{1 + (6,08)}$$

$$n = \frac{608}{7,08}$$

$$n = 85,87$$

Dalam penelitian ini, jumlah sampel sebanyak 86 sampel.

### Jenis dan Sumber Data

Data penelitian ini data yang digunakan adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau bilangan. Sesuai dengan bentuknya, data kuantitatif dapat diolah atau dianalisis menggunakan teknik perhitungan matematika atau statistika (Rusiadi, Subiantoro & Hidayat, 2013:26).

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data Primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya. Data ini disebut juga sebagai data asli atau data baru yang memiliki sifat up to date. Untuk mendapatkan data primer, peneliti harus mengumpulkannya secara langsung. Teknik yang dapat digunakan peneliti untuk mengumpulkan data primer antara lain observasi, wawancara, diskusi terfokus dan penyebaran kuesioner.

2. Data Sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada (penelitian tangan kedua). Data : dapat diperoleh dari berbagai sumber seperti Biro Pusat Statistik (BPS), buku, laporan, jurnal, dan lain-lain.

positif jawaban Sangat Setuju, Setuju, Kurang Setuju, Tidak Setuju, Sangat Tidak Setuju secara berturut-turut diberi skor 5, 4, 3, 2, 1 untuk pertanyaan yang negatif Sangat Setuju, Setuju, Kurang Setuju, Tidak Setuju, Sangat Tidak Setuju diberi skor 1, 2, 3, 4, 5 (Marihoto Manullang dkk 2014:98).

### Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan (Sugiyono, 2012:401).

Dalam mengukur variabel gaya kepemimpinan, penilaian kerja dan prestasi kerja karyawan diukur dengan menggunakan skala *likert* yang dimodifikasi menjadi 5 opsi jawaban yaitu Sangat Setuju, Setuju, Kurang Setuju, Tidak Setuju, Sangat Tidak Setuju. Untuk pernyataan

Setelah dilakukan pengujian validitas data variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) yang terlihat pada tabel 4.1, dengan  $df = n-2$  yaitu  $df = 68-2 = 66$  dan  $\alpha = 0.05$  seluruh pernyataan adalah valid yaitu nilai *corrected item total correlation* seluruhnya bernilai lebih besar dari 0.212.

Setelah dilakukan pengujian validitas data variabel penilaian kinerja ( $X_2$ ) yang terlihat pada tabel 4.2, dengan  $df = n-2$  yaitu  $df = 68-2 = 66$  dan  $\alpha = 0.05$  seluruh pernyataan adalah Valid yaitu nilai *corrected item total correlation* seluruhnya bernilai lebih besar dari 0.212.

### 1) Uji Validitas Prestasi Kerja ( $Y_1$ )

Tabel 4.3

**Hasil Uji Validitas untuk Prestasi Kerja (Y<sub>1</sub>)**

N o	Pernyataan	R <sub>hitung</sub>	R <sub>table</sub>	Ket
1	Kenaikan jabatan/promosi didasarkan pada prestasi	0.628	0.212	VALID
2	Saya mampu mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan	0.614	0.212	VALID
3	Saya bersedia mengerjakan setiap pekerjaan yang dapat meningkatkan posisi saya	0.718	0.212	VALID
4	Dalam bekerja saya berani	0.757	0.212	VALID

	menghadapi risiko tinggi demi meraih jabatan yang lebih tinggi			
5	Tugas kerja sesuai dengan keterampilan yang dimiliki	0.690	0.212	VALID
6	Kuantitas kerjayang saya miliki melebihi rata-rata karyawan lain	0.707	0.212	VALID
7	Saya mampu mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan	0.628	0.212	VALID

8	Saya mengemban- gkan inovasi atau ide- ide baru dalam pekerjaan	0.559	0.212	VALID
9	Saya membutuhkan rekan kerja dalam memecahkan setiap masalah dalam pekerjaan	0.624	0.212	VALID
10	Dalam bekerja saya berusaha agar rekan lain terkesan dengan cara kerja saya	0.674	0.212	VALID

Sumber : Data Penelitian (diolah) 2019

Setelah dilakukan pengujian validitas data variabel prestasi kerja ( $Y_1$ ) yang terlihat pada tabel 4.3, dengan  $df = n-2$  yaitu  $df = 68-2= 66$  dan  $\alpha = 0.05$  seluruh pernyataan adalah valid yaitu nilai *corrected item total correlation* seluruhnya bernilai lebih besar dari 0.212.

**a. Uji Reabilitas**

Hasil analisis reabilitas dari masing-masing variabel diilustrasikan sebagaimana tabel berikut :

**Tabel 4.4**  
**Hasil Uji Reabilitas**

Variabel Penelitian	Alpha	Batas Kritis	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan $X_1$	0.829	0.60	Reliabel
Penelitian Kinerja $X_2$	0.813	0.60	Reliabel
Prestasi Kerja $Y_1$	0.856	0.60	Reliabel

Sumber : Data Penelitian (diolah) 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai *cronbach's alpha*

pada tabel 4.4 yaitu variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), penilaian kinerja ( $X_2$ ) dan prestasi kerja ( $Y_1$ ) lebih besar dari 0.6 dapat dikatakan data *reliabel*.

**4.2.2 Gambaran Umum Responden**

Karakteristik yang menjadi identitas responden dalam tabel berikut ini menunjukkan karakteristik responden berdasarkan kriteria penilaian jenis kelamin, usia, pendidikan, masa kerja dan bagian tugas dari responden yang dijadikan sampel dalam penelitian. Data responden tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut :

**Tabel 4.5**  
**Karakteristik Responden**  
**Berdasarkan Jenis Kelamin**

N o	Jenis Kelamin	Jumlah	%
1	Laki-laki	57	66.3 %
2	Perempuan	29	33.7 %
<b>Jumlah</b>		<b>86</b>	<b>100 %</b>

Sumber : Data Penelitian (diolah) 2019

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa responden perempuan terbanyak, dimana responden Laki-laki 57 orang (66.3 %), dan wanita sebanyak 29 orang (33.7 %).

**Tabel 4.6**  
**Karakteristik Responden**  
**Berdasarkan Usia**

No	Usia (Tahun)	Jumlah	%
1	17-25 Tahun	14	16.3%
2	26-35 Tahun	57	66.3%
3	36-40 Tahun	12	14%
4	41-55 Tahun	3	3.5%
<b>Jumlah</b>		<b>86</b>	<b>100 %</b>

Sumber : Data Penelitian (diolah) 2019

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui bahwa untuk responden yang terbanyak adalah 26-35 Tahun 57 sebanyak orang (66.3 %), usia responden 17-25 Tahun sebanyak 14 orang (16.3 %), usia responden 36-40 Tahun 12 sebanyak orang (14%), dan

usia responden 41-55 tahun sebanyak 3 orang (3.5 %).

**Tabel 4.7**  
**Karakteristik Responden**  
**Berdasarkan Pendidikan**

No	Pendidikan	Jumlah	%
1	SD	0	0 %
2	SMP	0	0 %
3	SMA	43	50 %
4	S1/S2/S3	43	50 %
<b>Jumlah</b>		<b>86</b>	<b>100 %</b>

Sumber : Data Penelitian (diolah) 2019

Berdasarkan tabel 4.7 menunjukkan bahwa jumlah responden yang terbanyak adalah responden SMA yaitu sebanyak 43 orang (50 %), kemudian responden dengan latar belakang pendidikan S1 sebanyak 43 orang (50 %).

**Tabel 4.8**  
**Karakteristik Responden**  
**Berdasarkan Pendapatan**

No	Masa Kerja	Jumlah	%
1	< 1 Juta	0	0%
2	1-3 Juta	17	19.8%
3	3-5 Juta	61	70.9%
4	> 4 Juta	8	9.3%
<b>Jumlah</b>		<b>86</b>	<b>100 %</b>

Sumber : Data Penelitian (diolah) 2019

Berdasarkan tabel 4.8 menunjukkan data bahwa jumlah responden yang terbanyak adalah pendapatan 3-5 juta yaitu sebanyak 61 orang (70.9 %), kemudian dengan pendapatan 1-3 juta tahun yaitu sebanyak 17 orang (19.8 %), dan selanjutnya dengan pendapatan >4 juta yaitu sebanyak 8 orang (9.3 %).

**Tabulasi Data Variabel Penelitian**

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel, yaitu penerapan gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) penilaian kinerja ( $X_2$ ) dan prestasi kerja ( $Y_1$ ). Deskripsi dari setiap pernyataan akan menampilkan opsi jawaban dengan penilaian skala *likert* pada setiap

responden terhadap item pernyataan yang diberikan kepada responden penelitian.

**1. Variabel penerapan Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ )**

Berikut ini menerapkan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuisioner dari penelitian variabel  $X_1$  (Gaya Kepemimpinan) yang dirangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang pernyataan pimpinan menghargai dan memuji bawahan yang mempunyai kinerja bagus, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 52 responden (60.5%).
2. Jawaban responden tentang pernyataan pimpinan berlaku adil dalam memberikan penilaian atas prestasi kerja bawahannya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 48 responden (55.8%).
3. Jawaban responden tentang pernyataan pimpinan sering menekankan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 44 responden (51.2%).



4. Jawaban responden tentang pernyataan pimpinan berbaaur dengan karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 45 responden (52.3%).
5. Jawaban responden tentang pernyataan keputusan pimpinan harus diterima dan dijalankan oleh karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 53 responden (61.6%).
6. Jawaban responden tentang pernyataan pimpinan lebih mengutamakan kerjasama dalam usaha mencapai tujuan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 55 responden (64%).
7. Jawaban responden tentang pernyataan pimpinan memberikan kesempatan untuk menyelesaikan tugas dengan cara sendiri, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 53 responden (61.6%).
8. Jawaban responden tentang pernyataan dalam mengerjakan kegiatan pimpinan akan mengawasi pekerjaan karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 57 responden (66.3%).
9. Jawaban responden tentang pernyataan pimpinan selalu berusaha mendorong bawahannya untuk meningkatkan kemampuan mereka, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 46 responden (53.3%).
10. Jawaban responden tentang pernyataan pimpinan memotivasi bawahannya untuk menyelesaikan tugas tepat waktu, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 42 responden (48.8%).

## 2. Variabel penerapan Penilaian Kinerja (X<sub>2</sub>)

Berikut ini menerapkan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuisisioner dari penelitian variabel X<sub>2</sub> (Penilaian Kinerja) yang dirangkum

dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang pernyataan terdapat kekompakkan bekerja sama dalam tim, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 22 responden (73.3%).
  2. Jawaban responden tentang pernyataan hubungan sosial antar sesama rekan kerja baik & penuh rasa kebersamaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 14 responden (46.7%).
  3. Jawaban responden tentang pernyataan saya memiliki komitmen untuk mendukung terselenggaranya kerja sama, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 14 responden (46.7%).
  4. Jawaban responden tentang pernyataan saya memberikan respon yang baik ketika berbicara dengan karyawan lain, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 22 responden (73.3%).
  5. Jawaban responden tentang pernyataan penilaian kinerja berpengaruh terhadap kenaikan gaji/kompensasi, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 14 responden (46.7%).
  6. Jawaban responden tentang pernyataan sistem penilaian kinerja berkaitan dengan tanggung jawab saya (jabatan), mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 17 responden (56.7%).
  7. Jawaban responden tentang pernyataan saya hadir pada hari kerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 17 responden (56.7%).
  8. Jawaban responden tentang pernyataan saya selalu tepat waktu datang ke kantor, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 17 responden (56.7%).
  9. Jawaban responden tentang pernyataan saya selalu melaksanakan pekerjaan dengan tepat waktu, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 17 responden (56.7%).
  10. Jawaban responden tentang pernyataan saya mampu untuk bekerja secara efektif dan efisien, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 17 responden (56.7%).
- : Data Penelitian (diolah)  
2019 Berdasarkan tabulasi data responden pada tabel 4.11 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :
1. Jawaban responden tentang pernyataan kenaikan jabatan/promosi didasarkan pada prestasi, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 24 responden (80%).
  2. Jawaban responden tentang pernyataan saya mampu mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan,

- mayoritas responden mmenjawab setuju sebanyak 15 responden (50%).
3. Jawaban responden tentang pernyataansaya bersedia mengerjakan setiap pekerjaan yang dapat meningkatkan posisi saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 17 responden (56.7%).
4. Jawaban responden tentang pernyataandalam bekerja saya berani menghadapi risiko tinggi demi meraih jabatan yang lebih tinggi, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 24 responden (80%).
5. Jawaban responden tentang pernyataan tugas kerja sesuai dengan keterampilan yang dimiliki, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 16 responden (53.3%).
6. Jawaban responden tentang pernyataankuantitas kerjayang saya milikimelebihi rata -rata karyawan lain, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 15 responden (50%).
7. Jawaban responden tentang pernyataansaya mampu mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 15 responden (50%).
8. Jawaban responden tentang pernyataansaya mengembangkan inovasi atau ide-ide baru dalam pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 15 responden (50%).
9. Jawaban responden tentang pernyataansaya membutuhkan rekan kerja dalam memecahkan setiap masalah dalam pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 15 responden (50%).
10. Jawaban responden tentang pernyataandalam bekerja saya berusaha agar rekan lain terkesan dengan cara kerja saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 15 responden (50%).

### **Pengujian Asumsi Klasik**

#### **Uji Normalitas Data**

Tujuan dari pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau sebaliknya tidak normal. Pengujian normalitas data dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui analisa grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan perangkat lunak SPSS. Berikut pola grafik hasil pengolahan SPSS versi 22.0 dapat dilihat pada gambar dibawah ini.

#### **Gambar 4.2**

#### **Uji Normalitas Data**

Sumber : Data Penelitian (diolah) 2019

Gambar 4.2 mengindikasikan jika garis membentuk lonceng dan ditengah berdistribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 4.3 diatas mengindikasikan jika titik data sesungguhnya menyebar berada jauh garis diagonal data terdistribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

### Uji Multikolinieritas

Model regresi yang baik adalah jika model tersebut tidak mengandung gejala Multikolinieritas untuk mengetahui ada atau tidaknya Multikolinieritas antar variabel dapat dilihat dari VIF (Variance Inflation Factor) dimana bila nilai  $VIF > 10$ , maka dapat dikatakan terdapat gejala Multikolinieritas.

dapat dilihat bahwa semua variabel indeviden mempunyai nilai  $VIF < 10$  sehingga dapat disimpulkan tidak adanya Multikolinieritas. Dapat juga dilihat dari kolom *tolerance* yang menunjukkan semua nilai *tolerance*  $> 0,1$  hal ini berarti tidak terdapat gejala Multikolinieritas.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam

dalam sebuah model regresi terjadi kesamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika ada pola teratur, maka telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik - titik menyebar tidak teratur maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil dari pelaksanaan uji heteroskedastisitas terlihat pada Gambar 4.4.

### Uji Heteroskedastisitas

Gambar di atas menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain variabel - variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

### Regresi Linier Berganda

Model regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui besar pengaruh dari variabel bebas (Gaya Kepemimpinan, Penilaian Kinerja) terhadap variabel terikat (Prestasi Kerja Karyawan). Berdasarkan pengujian menggunakan *SPSS 22.0 for windows*, maka hasil persamaan regresi linier berganda penelitian dapat dilihat sebagai berikut:

Maka persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 4.012 + 0.588X_1 + 0.295X_2$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. Konstanta bernilai 4.012 menunjukkan bahwa jika ada pengaruh dari variabel gaya kepemimpinan dan penilaian kinerja ( $X_1$  dan  $X_2$ ) maka prestasi kerja karyawan ( $Y_1$ ) akan tetap ada sebesar 4.012.
- b. Koefisien gaya kepemimpinan ( $\beta_1$ ) = 0.588, ini menunjukkan setiap terjadi peningkatan variabel gaya kepemimpinan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan prestasi kerja karyawan sebesar 0.301.
- c. Koefisien penilaian kinerja ( $\beta_2$ ) = 0.295, ini menunjukkan setiap terjadi peningkatan variabel penilaian kinerja organisasi sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan prestasi kerja karyawan sebesar 0.501.

#### Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen yang terdiri dari pengaruh gaya kepemimpinan dan penilaian kinerja

terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. JNE Cabang Medan. Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

- 1) Bila  $Sig > 0,05$  dan  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  = diterima, sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terkait.
- 2) Bila  $Sig < 0,05$  dan  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  = ditolak, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.

diatas diperoleh hasil sebagai berikut Nilai signifikasinya untuk variabel pengaruh gaya kepemimpinan (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau  $t_{hitung} > t_{tabel} = 5.309 > 2.052$ . Berdasarkan hasil yang diperoleh maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak untuk variabel pengaruh gaya kepemimpinan. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel pengaruh gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. JNE Cabang Medan.

1. Nilai signifikasinya untuk variabel pengaruh penilaian kerja (0,029) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau  $t_{hitung} > t_{tabel} = 2.228 > 2.052$ . Berdasarkan hasil yang diperoleh maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak untuk variabel pengaruh

penilaian kinerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel pengaruh penilaian kinerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. JNE Cabang Medan.

**Uji Simultan (Uji F)**

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas. Tahapan Uji F sebagai berikut :

- 1) Merumuskan hipotesis  
 $H_0$  : tidak ada pengaruh secara bersama-sama variabel gaya kepemimpinan dan penilaian kinerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. JNE Cabang Medan.  
 $H_1$  : ada pengaruh secara bersama-sama variabel gaya kepemimpinan dan penilaian kinerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. JNE Cabang Medan.

Jika  $F_{sig} \leq \alpha$  0,05 berarti  $H_0$  diterima  $H_1$  ditolak.

Pada hasil Uji F dalam penelitian ini diketahui nilai signifikasinya 0,000 lebih kecil dibandingkan dengan nilai alpha 5% (0,05) atau nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  41.500 > 3.11 (df1=k-1=3-1=2) sedangkan (df2=n-k=86-3=83). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan gaya kepemimpinan penilaian kinerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. JNE Cabang Medan.

**Koefisien Deteriminasi ( $R^2$ )**

Koefisien deteriminasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

**Tabel 4.16**

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

R				Change Statistics
---	--	--	--	-------------------

- 2) Membandingkan hasil  $F_{sig}$  dengan nilai probabilitas  $\alpha$  0,05 dengan kriteria sebagai berikut :  
 Jika  $F_{sig} > \alpha$  0,05 berarti  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima .

Model	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. Change
1	.707 <sup>a</sup>	.5008	3.233	.500	41.500	2	83	.000

a. Predictors: (Constant), Penilaian Kinerja, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Data Penelitian (diolah) 2019

Berdasarkan tabel 4.16 diperoleh hasil sebagai berikut :

1. R menunjukkan nilai regresi korelasi sebesar 0,707 artinya secara bersama-sama gaya kepemimpinan dan penilaian kinerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. JNE Cabang Medan.
2. Koefisien destermniasi (R<sup>2</sup>) diperoleh nilai 0,500 (50%) artinya 50% variabel gaya kepemimpinan (X<sub>1</sub>) dan penilaian kinerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh signifikan prestasi kerja karyawan (Y<sub>1</sub>) sedangkan

sisanya 50% dijelaskan oleh variable lain diluar penelitian.

3. Untuk nilai *Adjusted R Square* 0,488 (48,8%), sehingga dapat dikatakan bahwa 48,8% variable independent yaitu gaya kepemimpinan dan penilaian kinerja dapat menjelaskan prestasi kerja karyawan sedangkan sisanya 51,2% dipengaruhi oleh variable lain diluar model pada PT. JNE Cabang Medan.

**Pembahasan**

**1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan**

Variabel pengaruh gaya kepemimpinan (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau  $t_{hitung} > t_{tabel} = 5.309 > 2.052$ . Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>1</sub> ditolak untuk variabel pengaruh gaya kepemimpinan. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel pengaruh gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. JNE Cabang Medan.

Menurut Amirullah (2015:3) kutipan dari Nimran dan Amirullah (2012) “Pemimpin adalah individu manusianya, sementara kepemimpinan adalah sifat yang melekat kepadanya sebagai pemimpin. Jadi pemimpin adalah seseorang yang menjalankan fungsi kepemimpinan. Adapun

kepemimpinan ada didalam setiap diri manusia, dan kepemimpinan dalam organisasi adalah kemampuan menggerakkan dan mengarahkan orang-orang dalam rangka kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.”

Menurut Tambunan (2015:46) “Gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin dalam menggerakkan dan mengarahkan para bawahannya untuk melakukan tindakan-tindakan yang terarah dalam mendukung pencapaian tujuan. Gaya kepemimpinan yang digunakan seorang pemimpin tergantung pada kapasitas kepribadian, situasi yang dihadapinya dan pengalamannya”.

## **2. Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan**

Variabel pengaruh penilaian kinerja (0,029) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau  $t_{hitung} > t_{tabel} = 2.228 > 2.052$ . Berdasarkan hasil yang diperoleh maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak untuk variabel pengaruh penilaian kinerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel pengaruh penilaian kinerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. JNE Cabang Medan.

Menurut Sulistiyani & Rosidah (2018:326) “Penilaian kinerja merupakan

salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program penilaian prestasi kerja, berarti organisasi telah memanfaatkan secara baik atas SDM yang ada dalam organisasi.”

Menurut Wibowo (2015:187) kutipan dari (Bacal,2012:85) “Penilaian kinerja adalah proses dengan mana kinerja individual diukur dan dievaluasi. Penilaian kinerja menjawab pertanyaan, seberapa baik pekerja berkinerja selama periode waktu tertentu.”

## **3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Penilaian Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan**

Pada hasil Uji F dalam penelitian ini diketahui nilai signifikasinya 0,000 lebih kecil dibandingkan dengan nilai alpha 5% (0,05) atau nilai  $F_{hitung} > F_{tabel} 41.500 > 3.11$  ( $df_1=k-1=3-1=2$ ) sedangkan ( $df_2=n-k=86-3=83$ ). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan gaya kepemimpinan dan penilaian kinerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. JNE Cabang Medan.

Menurut Latunreg (2012:137) “Prestasi kerja adalah suatu proses yang menggambarkan kaitan antara hasil dan



keluaran yang dicapai dengan sumber atau masukan yang digunakan untuk menghasilkan keluaran tersebut. Disamping itu, peningkatan prestasi kerja akan meningkatkan pendapatan yang diharapkan dapat memperbesar jumlah bagian yang akan ditabung untuk usaha-usaha yang lebih produktif.”

Menurut Wijaya, Purnomolastu, Tjahjoanggoro (2015:147-148) “Prestasi kerja adalah penilaian kinerja staf atau karyawan dengan cara menilai memberikan suatu tes tertulis kepada karyawan yang dinilai prestasi kerjanya.”

#### DAFTAR PUSTAKA

Amirullah, 2015. *Kepemimpinan & Kerja sama Tim*, Mitra Wacana Media.

Fahmi, Irham 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, teori dan aplikasi*. Alfabeta, Bandung.

Fahmi, Irham 2017. *Pengantar ilmu kepemimpinan*, Divisi Buku Perguruan Tinggi PT. RajaGrafindo Persada, Depok.

Latunreg, Wahyuddin 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ketiga, IPPSDM-WIN Jakarta.

Manullang, Marihot dkk, 2014. *Metode Penelitian: Proses Penelitian Praktis*. Diterbitkan oleh : Citapustaka Media.

Rusiadi, dkk. *Metode Penelitian: Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi Pembangunan*. Medan: USU Press 2013.

Samsuddin, Harun 2018. *Kinerja Karyawan, tinjauan dari dimensi gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen organisasi*. Edisi pertama Sidoarjo: Indomedia Pustaka.

Sugiyono 2012, *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*, penerbit ALFABETA, Bandung.

Sugiyono 2018, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Penerbit ALFABETA, Bandung.

Sulistiyani, Ambar Teguh & Rosidah, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, pendekatan teoretik dan praktik untuk organisasi publik*. Gava Media, Yogyakarta.

Tambunan, Toman Sony 2015. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Graha Ilmu.

Thoha, Miftah 2015. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Divisi Buku Perguruan

Tinggi PT. RajaGrafindo Persada,  
Jakarta.

Wibowo, 2015. Manajemen Kinerja Edisi  
Kelima, Penerbit PT. Raja Grafindo  
Persada, Jakarta.

Wibowo, 2018. Kepemimpinan:  
Pemahaman Dasar, Pandangan  
Konvensional, Gagasan Kontemporer.  
Edisi Kedua, Jakarta.

Wijaya, Agus N. Purnomolastu, A.J.  
Tjahjoanggoro 2015. *Kepemimpinan  
Berkarakter*, Edisi  
Internasional, Surabaya

