

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI  
AFTER SALES (SERVICE) PT.HADJI KALLA TOYOTA CABANG LUWUK BANGGAI**

***THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF  
AFTER SALES (SERVICE) DIVISION PT.HADJI KALLA TOYOTA LUWUK BANGGAI***

**<sup>1</sup>Yanto Naim**

[yantoit2011@yahoo.co.id](mailto:yantoit2011@yahoo.co.id)

Dosen Prodi Komputerisasi Akuntansi AMIK Luwuk Banggai

**<sup>2</sup>Andri Sugyanto**

[andryiapadalu@gmail.com](mailto:andryiapadalu@gmail.com)

Dosen Prodi Manajemen Universitas Tompotika Luwuk Kabupaten Banggai

**<sup>3</sup>Ahmad**

[ahmadyahya977@gmail.com](mailto:ahmadyahya977@gmail.com)

Dosen Prodi Komputerisasi Akuntansi AMIK Luwuk Banggai

**<sup>4</sup>Muhtar**

[muhtarmagister000@gmail.com](mailto:muhtarmagister000@gmail.com)

Dosen Prodi Bisnis Digital Politeknik Banggai Industri Kabupaten Banggai

**<sup>5</sup>Rivani Rustam Pabe**

[rivani.rustam@gmail.com](mailto:rivani.rustam@gmail.com)

Dosen Prodi Bisnis Digital Institut Teknologi dan Bisnis Arung Palakka Kabupaten Bone

***Abstract***

*This study aims to identify the extent to which leadership style influences the performance of employees in the after-sales division of PT. Hadji Kalla Toyota, Luwuk Banggai branch. This research is associative in nature, examining the relationship between two variables: the leadership variable and the employee performance variable. The analytical methods used in this study include simple regression analysis, correlation analysis, coefficient of determination, and hypothesis testing using the t-test. All analytical methods were conducted using SPSS version 24. The regression calculation results yielded the equation  $Y = 3.028 + 0.293X$ . The correlation coefficient ( $r$ ) was 0.271, and the coefficient of determination ( $R^2$ ) was 0.073 or 7.3%. The results of the t-test showed that the calculated t-value = 1.790 > t-table = 1.69389. This indicates that there is an influence of leadership style on the performance of employees in the after-sales division of PT. Hadji Kalla Toyota, Luwuk Banggai branch.*

**Keywords:** Leadership Style, Employee Performance

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan divisi after sales PT. Hadji Kalla Toyota cabang Luwuk Banggai. Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif, penelitian ini menanyakan hubungan dua variabel yaitu variabel kepemimpinan dan variabel kinerja karyawan. Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan metode analisis regresi sederhana, analisis korelasi, koefisien determinasi serta pengujian hipotesis menggunakan uji t. keseluruhan metode analisis menggunakan program SPSS versi 24. Dari hasil perhitungan regresi didapatkan nilai sebesar  $Y = 3,028 + 0,293X$ . Sedangkan nilai koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0,271 dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,073 atau 7,3%. Hasil perhitungan Uji-t menunjukkan  $t\text{-hitung} = 1,790 > t\text{-tabel} = 1,69389$ . Hal ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan divisi after sales PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Luwuk Banggai.

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



## **PENDAHULUAN**

Satu ungkapan yang dapat menggambarkan seluruh aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia adalah mendapatkan orang-orang terbaik dan mempertahankannya. Pemilik atau pemimpin perusahaan akan mudah mewujudkan impiannya membangun perusahaan terbaik melalui orang-orang terbaik tersebut. Keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja di dalamnya. Persaingan dan perubahan lingkungan usaha yang mengakibatkan keadaan ekonomi dan bisnis berfluktuasi dengan cepat. Hal ini menuntut kemampuan perusahaan dalam menangkap fenomena perubahan tersebut, untuk menganalisa dampak perubahan terhadap perusahaan dan menyiapkan langkah-langkah guna menghadapi persaingan dan perubahan lingkungan usaha tersebut. Menyimak kenyataan di atas, maka peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam organisasi tidak hanya sekedar administratif tetapi justru lebih mengarah pada kemampuan untuk mengembangkan potensi sumber daya manusia agar menjadi kreatif dan inovatif, sehingga keberhasilan pembangunan di suatu Negara akan tercapai, (Ardiansyah, 2020: 2).

Aktivitas sumber daya manusia (SDM) dalam proses bisnis perusahaan di pengaruhi oleh sistem pola hubungan yang terjadi dalam perusahaan, sistem pola yang dimaksud adalah hubungan antar sesama karyawan maupun hubungan antara karyawan dengan atasan. Pola hubungan yang terjadi antara atasan dengan bawahan dapat menyebabkan karyawan merasa puas atau tidak puas bekerja di perusahaan tersebut, untuk itulah dalam perusahaan atau organisasi selalu dilakukan perencanaan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) untuk mendapatkan kepuasan kerja karyawan terkait pekerjaan mereka di dalam perusahaan. Salah satu sasaran pengelolaan sumber daya manusia pada fungsi manajemen organisasi adalah menyangkut masalah kepemimpinan, seseorang yang ditunjuk sebagai pemimpin maupun yang diakui oleh anggota sebagai seseorang yang pantas memimpin mereka, dialah yang menjalankan fungsi organisasi tersebut.

Tugas seorang pimpinan suatu instansi untuk mempengaruhi bawahannya, dalam arti mengarahkan, membimbing, menggerakkan dan mengontrol bawahan agar dalam setiap tindakannya sesuai dengan keinginan organisasi serta mengarahkan penggunaan fasilitas yang ada demi tujuan organisasi, bagaimanapun lengkapnya peralatan kerja, faktor manusia harus mendapatkan perhatian yang sungguh-sungguh karena manusia paling menentukan berhasil dan tidaknya suatu organisasi. Seorang pemimpin dituntut harus mempunyai kemampuan memimpin dan kemampuan intelektual yang tidak diragukan, sehingga di dalam memutuskan suatu kebijakan diterima baik di dalam organisasi yang dipimpinnya. Dengan adanya kepemimpinan yang memadai, maka pegawai akan memiliki persepsi yang baik, sehingga segala tindakannya akan dijadikan panutan atau tauladan bawahannya dalam melaksanakan pekerjaan, (Suryana, 2019: 4).

Keberhasilan suatu perusahaan sangat tergantung dari pengelolaannya. Semakin efektif dan efisien suatu perusahaan mengelola sumber daya yang dimilikinya akan semakin berhasil perusahaan di bandingkan dengan pesaingnya. Persaingan dalam bisnis menuntut perusahaan agar bertindak secara kreatif dan inovatif, sehingga dapat meningkatkan daya saingnya. Salah satu faktor yang dapat

meningkatkan daya saing perusahaan adalah sumber daya manusianya, dimana perilaku sumber daya manusia dalam organisasi memegang peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penilaian kinerja merupakan deskripsi secara sistematis tentang relevansinya antara tugas-tugas yang diberikan dengan pelaksanaannya oleh karyawan. Tugas-tugas yang dilaksanakan mengacu pada tugas yang diperintahkan sebagai tanggungjawab yang dipercayakan dalam jabatannya. Disamping itu, penilaian kinerja dapat diartikan sebagai usaha mengidentifikasi, mengukur, dan mengelola pekerjaan yang dilaksanakan oleh karyawan di lingkungan organisasi, (Taufan, 2019: 6)

Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai adalah peran dari pemimpin. Fungsi dari manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan sumber daya manusia. Dalam pengembangan sumber daya manusia ini, peran kepemimpinan sangat dominan dalam meningkatkan kapasitas karyawannya sehingga menghasilkan kinerja yang optimal.

Kondisi pasar bebas saat ini menunjukkan para pengusaha tidak lagi saling peduli dan berlomba mempertahankan kepentingannya. Tujuan etika bisnis menjadi tidak penting lagi untuk memberikan kenyamanan bagi para stakeholdernya. Persaingan usaha menjadi tidak seimbang. Kelompok pemodal besar menunjukkan semakin kaya.

Kinerja merupakan gambaran umum mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi suatu organisasi sehingga antara kepemimpinan dan kinerja memiliki hubungan yang sangat erat karena kinerja seseorang berpengaruh oleh kepemimpinan yang dimilikinya dalam memimpin bawahan dalam mencapai tujuan perusahaan. Sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya). Dan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama suatu periode waktu tertentu. Masalah kinerja selalu mendapat perhatian dalam manajemen karena sangat berkaitan dengan produktivitas organisasi. Faktor utama dari kinerja adalah kemampuan dan kemauan, (Suhud Kharis, 2019: 9).

Perusahaan PT. Hadji Kalla adalah perusahaan yang bergerak dibidang jasa pelayanan. Di tengah persaingan pastinya perusahaan mengharapkan kinerja yang lebih baik dari karyawan untuk dapat memberikan pelayanan yang baik kepada pelanggan. Salah satu hal yang mendorong meningkatnya kinerja adalah dengan adanya kepemimpinan yang baik dari atasan. Kepemimpinan yang baik akan mampu mempengaruhi kinerja menjadi lebih baik dan akan mendukung dalam mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan hal tersebut maka penulis melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Divisi After Sales (Servis) PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Luwuk Banggai”.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan kausal antara dua variabel, yaitu gaya kepemimpinan sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Penelitian ini dilaksanakan pada divisi after sales PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Luwuk Banggai yang berlokasi di Jln. Dr. Samratulangi No. 25, Sulawesi Tengah, selama dua bulan, dari awal Januari hingga awal Maret 2025. Jenis data yang digunakan adalah data kualitatif dan kuantitatif yang bersumber dari data primer (observasi, wawancara, dan kuesioner) serta data sekunder (dokumen, jurnal, dan literatur terkait).

Pengumpulan data dilakukan melalui studi pustaka dan penelitian lapangan dengan melibatkan seluruh populasi sebanyak 34 orang karyawan non-pimpinan, menggunakan teknik sampling jenuh. Analisis data menggunakan bantuan program SPSS versi 24 yang meliputi statistik deskriptif, uji validitas dan reliabilitas (dengan Cronbach's Alpha  $\geq 0,60$  dianggap reliabel), serta analisis inferensial seperti regresi linier sederhana, koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji t. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert dengan lima kategori jawaban dan dilakukan penghitungan skor aktual dan ideal untuk menilai tanggapan responden.

Hasil analisis regresi menunjukkan persamaan  $Y = 3,028 + 0,293X$  yang berarti gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0,271 menunjukkan hubungan yang lemah, dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,073 atau 7,3% yang mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan menjelaskan 7,3% variasi dalam kinerja karyawan. Uji t menunjukkan t-hitung sebesar 1,790 lebih besar dari t-tabel 1,69389, sehingga disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Secara operasional, gaya kepemimpinan adalah kemampuan memengaruhi orang lain, sedangkan kinerja karyawan adalah perilaku nyata yang ditampilkan sebagai hasil kerja sesuai peran dalam perusahaan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **A. Hasil Analisis Deskriptif**

Analisis ini dilakukan untuk melihat seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan divisi *after sales* PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Luwuk Banggai. Adapun hasil tanggapan dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

#### **1. Analisis Skor Variabel Independen (Gaya Kepemimpinan)**

Berdasarkan hasil perhitungan kriteria skor variabel X (kepemimpinan), tanggapan mayoritas responden menunjukkan penilaian yang sangat baik terhadap gaya kepemimpinan di divisi after sales PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Luwuk Banggai. Seluruh pernyataan memperoleh skor tinggi dengan persentase di atas 80%, menggambarkan bahwa pemimpin dinilai mampu mengoordinasikan pekerjaan, memiliki kekuatan fisik yang baik, memberikan solusi terhadap masalah

kerja, mendorong peningkatan kemampuan bawahan, membantu dalam pengambilan keputusan organisasi, merencanakan kebutuhan SDM, menumbuhkan kesadaran terhadap aturan, melakukan pengawasan yang baik, menghargai kinerja bawahan, serta memberikan pelatihan dan kesempatan pengembangan karir.

Berdasarkan pada hasil perhitungan Kriteria Skor Variable X (Kepemimpinan) di atas, dapat diketahui bahwa persentase kepemimpinan dapat dilihat sebagai berikut:

$$\% = \frac{\text{Total skor aktual}}{\text{Total skor ideal}} \times 100$$

$$\begin{aligned} \% &= \frac{1.478}{1.700} \times 100 \\ \% &= 87 \% \end{aligned}$$

Berdasarkan dari hasil perhitungan yang telah dilakukan dan dapat dirumuskan di atas menunjukkan bahwa pencapaian persentase yaitu sebesar 87 %, apabila dikaitkan dengan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya yakni antara 81 – 100% maka dalam hal ini kepemimpinan pada divisi *after sales* PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Luwuk Banggai adalah termasuk dalam kriteria yang sangat baik.

Berdasarkan hasil perhitungan kriteria skor variabel Y (kinerja), mayoritas responden memberikan penilaian yang baik hingga sangat baik terhadap kinerja karyawan di divisi *after sales* PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Luwuk Banggai. Seluruh pernyataan menunjukkan skor tinggi dengan persentase di atas 79%, yang menggambarkan bahwa karyawan memiliki kuantitas kerja yang unggul, mampu menyelesaikan tugas tepat waktu, proaktif dalam menyelesaikan pekerjaan, menguasai teknologi, disiplin hadir, meminimalisir kesalahan, inisiatif tanpa menunggu perintah, menjaga fokus selama jam kerja, serta memiliki sikap kerja sama yang baik dengan rekan kerja.

Berdasarkan pada hasil Kriteria skor Variabel Y (kinerja) di atas, dapat diketahui bahwa persentase kinerja karyawan dapat dilihat sebagai berikut:

$$\% = \frac{\text{Total skor aktual}}{\text{Total skor ideal}} \times 100$$

$$\begin{aligned} \% &= \frac{1.441}{1700} \times 100 \\ \% &= 85 \% \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan yang telah dirumuskan di atas menunjukkan bahwa pencapaian persentase sebesar 85%, apabila dikaitkan dengan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya yakni antara 81 – 100% maka dalam hal ini kinerja karyawan divisi *after sales* PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Luwuk Banggai adalah termasuk kriteria yang sangat baik.

Berdasarkan uji skor dari dua variabel di atas terlihat bahwa kedua variabel saling terkait, dimana dari keseluruhan pernyataan rata-rata memenuhi kriteria sangat baik. Hal ini sesuai dengan dimensi kualitas dan indikator pada kinerja karyawan yang dikemukakan pada pembahasan sebelumnya mampu menerangkan keterkaitan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan divisi *after sales* PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Luwuk Banggai.

## **B. Uji Instrumen**

### **1. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala atau kejadian yang diukur. validitas sebuah pernyataan pada kuisioner dinyatakan valid jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  atau total item sama atau diatas 0,3. Pengujian Validitas kepemimpinan selengkapny dapat dilihat pada tabel:

**Tabel 1:** Hasil pengujian Validitas setelah diolah dengan SPSS

| Variabel                 | Indikator | r hitung | Nilai validasi | Keterangan |
|--------------------------|-----------|----------|----------------|------------|
| <b>Gaya Kepemimpinan</b> | X1        | 0,660    | 0,30           | Valid      |
|                          | X2        | 0,792    | 0,30           | Valid      |
|                          | X3        | 0,835    | 0,30           | Valid      |
|                          | X4        | 0,764    | 0,30           | Valid      |
|                          | X5        | 0,771    | 0,30           | Valid      |
|                          | X6        | 0,674    | 0,30           | Valid      |
|                          | X7        | 0,787    | 0,30           | Valid      |
|                          | X8        | 0,772    | 0,30           | Valid      |
|                          | X9        | 0,793    | 0,30           | Valid      |
|                          | X10       | 0,830    | 0,30           | Valid      |
| <b>Kinerja karyawan</b>  | Y1        | 0,617    | 0,30           | Valid      |
|                          | Y2        | 0,890    | 0,30           | Valid      |
|                          | Y3        | 0,857    | 0,30           | Valid      |
|                          | Y4        | 0,811    | 0,30           | Valid      |
|                          | Y5        | 0,800    | 0,30           | Valid      |
|                          | Y6        | 0,653    | 0,30           | Valid      |
|                          | Y7        | 0,748    | 0,30           | Valid      |
|                          | Y8        | 0,778    | 0,30           | Valid      |
|                          | Y9        | 0,766    | 0,30           | Valid      |
|                          | Y10       | 0,627    | 0,30           | Valid      |

Sumber : Data Olahan SPSS 25 (2024)

### **2. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana keandalan suatu alat ukur dapat digunakan lagi untuk penelitian yang sama. Suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

**Tabel 2:** Hasil Uji Reliabilitas setelah diolah dengan SPSS

| Variabel                     | N of items | Cronbach alpha | Keterangan |
|------------------------------|------------|----------------|------------|
| <b>Gaya Kepemimpinan (x)</b> | 10         | 0,922          | Reliabel   |
| <b>Kinerja karyawan (y)</b>  | 10         | 0,911          | Reliabel   |

Sumber : Data Olahan SPSS 25 (2024)

Dari hasil pengolahan di atas menunjukkan bahwa setiap item memiliki nilai *Cronbach alpha* lebih tinggi daripada nilai minimum 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap item pernyataan dinyatakan reliabel.

### 3. Uji Statistik

#### a. Analisis regresi linear sederhana

Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada divisi *after sales* PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Luwuk Banggai, di gunakan metode analisis regresi liner sederhana, dengan menggunakan bantuan program SPSS Versi 24.

**Tabel 3:** Analisis regresi linear sederhana

| Coefficients <sup>a</sup> |              |                             |            |                           |       |
|---------------------------|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|
| Model                     |              | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |       |
|                           |              | B                           | Std. Error | Beta                      |       |
| 1                         | (Constant)   | 3.028                       | .802       |                           | 3.775 |
|                           | KEPEMIMPINAN | .293                        | .184       | .271                      | 1.590 |

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data Olahan SPSS 25 (2024)

$$Y = a + bX$$

$$Y = 3,028 + 0,293X$$

Dari persamaan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta (a) 3.028 nilai koefisien regresi (b) sebesar 0.293.
- 2) Variabel kepemimpinan (X) nilai koefisien regresi sebesar 0.293 apabila terjadi perubahan atau peningkatan kepemimpinan sebesar 1 (satuan) atau 1% maka akan mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0.293.
- 3) Koefisien regresi bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel kepemimpinan (X) terhadap variabel Kinerja karyawan (Y) adalah positif.

#### b. Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi adalah nilai yang menunjukkan kuat atau tidaknya suatu hubungan antara dua variabel. Dengan metode ini mengetahui seberapa terkaitnya dan keterkaitannya disebut dengan nilai signifikan.

**Tabel 4:** Koefisien Korelasi

| Model Summary |                   |          |                   |                            |                   |          |     |     |               |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|-----|-----|---------------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics |          |     |     |               |
|               |                   |          |                   |                            | R Square Change   | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change |
| 1             | .271 <sup>a</sup> | .073     | .044              | .566                       | .073              | 2.528    | 1   | 32  | .122          |

a. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN

Sumber : Data Olahan SPSS 25 (2024)

Tabel di atas menjelaskan besarnya nilai koefisien korelasi/hubungan sebesar 0.271 menunjukkan bahwa terjadi korelasi yang berada diantara (0,21–0,40) sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan memiliki hubungan yang rendah dengan Kinerja karyawan pada divisi *after sales* PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Luwuk Banggai.

**c. Koefisien Determinasi**

Untuk mengetahui besarnya peran variabel X (kepemimpinan), variabel Y (kinerja).

**Tabel 5: Koefisien Determinasi**

| Model Summary |                   |          |                   |                            |                   |          |     |     |               |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|-----|-----|---------------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics |          |     |     |               |
|               |                   |          |                   |                            | R Square Change   | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change |
| 1             | .271 <sup>a</sup> | .073     | .044              | .566                       | .073              | 2.528    | 1   | 32  | .122          |

a. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN

Sumber : Data Olahan SPSS 25 (2024)

**Tabel 6: Tabel Interpretasi Koefisien Determinasi**

| No | Pernyataan | Keterangan                      |
|----|------------|---------------------------------|
| 1  | 0% - 4%    | Sangat rendah atau sangat lemah |
| 2  | 5% - 16%   | Rendah atau lemah               |
| 3  | 17% - 48%  | Cukup kuat                      |
| 4  | 49% - 81%  | Kuat                            |
| 5  | 82% - 100% | Sangat kuat                     |

Sumber : Data Olahan SPSS 25 (2024)

Koefisien Determinasi yang diperoleh sebesar 0,073 atau 7,3% yang berada diantara 5%-16% yang mempunyai arti bahwa besarnya kontribusi pengaruh kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan yaitu Rendah atau Lemah. Sedangkan 92,7% nya dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

**d. Uji hipotesis (Uji t)**

Untuk membuktikan suatu hipotesis sekaligus menguji secara signifikansi atau tidaknya pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan tersebut.

**Tabel 7: Tabel Interpretasi Koefisien Determinasi**

| Coefficients <sup>a</sup> |              |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     |              | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                           |              | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1                         | (Constant)   | 3.028                       | .802       |                           | 3.775 | .001 |
|                           | KEPEMIMPINAN | .293                        | .184       | .271                      | 1.790 | .122 |

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data Olahan SPSS 25 (2024)

- Jika  $T_{hitung} > T_{tabel}$  maka Hipotesis diterima.
- Jika  $T_{hitung} < T_{tabel}$  maka Hipotesis ditolak.
- Jika  $T_{sig} > T_{eror}$  maka Tidak Signifikan.
- Jika  $T_{sig} < T_{eror}$  maka Signifikan.

Taraf signifikan  $\alpha = 0,05$  (5%)

$$\begin{aligned} \text{Nilai tabel memiliki derajat bebas (db)} &= n - 2 \\ &= 34 - 2 \\ &= 32 \end{aligned}$$

Maka nilai  $T_{tabel}$  adalah 1.69389

Jika hasil perhitungan untuk variabel (X) kepemimpinan yang menghasilkan  $T_{hitung} 1,790 > T_{tabel} 1,69389$ , maka dapat dikatakan bahwa Hipotesis pengaruh

kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan pada divisi *after sales* PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Luwuk Banggai itu **diterima**.

Dan untuk mengetahui terdapat pengaruh signifikan atau tidak signifikan, maka dapat dilihat  $T_{sig}$  dibandingkan dengan nilai  $T_{error}$  atau tingkat kesalahan. Berdasarkan hasil olahan data SPSS versi 24 didapatkan hasil nilai

$$T_{sig} 0,122 > T_{error} 0,05$$

$T_{sig} > T_{error}$  maka Tidak Signifikan.

Sehingga disimpulkan bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan **tidak signifikan**.

### **Pembahasan**

Berdasarkan hasil data yang telah diolah menggunakan Program olah data SPSS versi 24 diperoleh hasil regresi linier sederhana  $Y = 3,028 + 0,293X$  yang memiliki arti bahwa apabila terjadi perubahan atau peningkatan kepemimpinan (X) sebesar 1 satuan atau 1% maka akan mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,293.

Berdasarkan koefisien korelasinya  $R$  sebesar 0,271 yang dapat dikatakan bahwa kepemimpinan memiliki hubungan yang Rendah terhadap kinerja karyawan pada divisi *after sales* PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Luwuk Banggai karena nilai intervalnya berada pada antara 0,21-0,40. Sedangkan gaya kepemimpinan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 7,3% terhadap Kinerja Karyawan pada divisi *after sales* PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Luwuk Banggai dan 92,7% nya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Hipotesis dalam penelitian ini terbukti diterima dengan hasil uji t yang dinyatakan terbukti dari hasil perhitungan dan gaya kepemimpinan dengan hasil  $T_{hitung} 1,790 > T_{tabel} 1,69389$  yang menyatakan bahwa Hipotesis kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada divisi *after sales* PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Luwuk Banggai. Berdasarkan hasil data yang telah Program SPSS versi 24 dengan hasil yang didapatkan  $T_{sig} 0,122 > T_{error} 0,05$  yang artinya tidak Signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak Signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan positif antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan pada divisi *after sales* PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Luwuk Banggai dan mengetahui seberapa besar pengaruhnya. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan yang didapatkan dari analisis regresi linear sederhana dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.293 . Penjelasan nya apabila terjadi perubahan atau peningkatan gaya kepemimpinan sebesar 1 (satuan) atau 1% maka akan mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0.293;
2. Gaya Kepemimpinan memiliki hubungan yang rendah dengan kinerja karyawan berdasarkan nilai koefisien korelasi sebesar 0.271 menunjukkan bahwa terjadi korelasi yang berada diantara (0,21–0,40). Dan hasil koefisien

determinasi kontribusi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dalam kategori lemah yakni 7,3% sedangkan 92,7% nya dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti; dan

3. Dari uji hipotesis yang peneliti lakukan dapat dibuktikan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan divisi *after sales* PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Luwuk Banggai. Dan nilai  $T_{sig}$  0,122 lebih besar dari nilai  $T_{eror}$  0,05 yang peneliti dapat simpulkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan tidak signifikan.

### **Saran**

Dari kesimpulan tersebut ada beberapa saran yang peneliti ajukan yang dapat dijadikan acuan sesuai dengan hasil penelitian yaitu, diantaranya:

1. Berdasarkan dari hasil yang diperoleh oleh penulis tentang gaya kepemimpinan pada divisi *after sales* PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Luwuk Banggai, maka yang perlu dilakukan oleh manajemen adalah meningkatkan atau memperbaiki sistem manajemen yang sekarang agar mempengaruhi kualitas dan kuantitas kinerja karyawan. Pimpinan harus lebih memperhatikan kebijakan yang sesuai prosedur, meningkatkan kontrol ke arah yang lebih baik terhadap karyawan dan memberikan kewenangan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan secara bersama;
2. Karyawan hendaknya memperhatikan ketelitian dan hati-hati dalam melaksanakan pekerjaan, meningkatkan komunikasi antara atasan maupun bawahan, berperan aktif dalam lingkungan kerja dan memanfaatkan fasilitas yang diberikan perusahaan; dan
3. Pemimpin sebaiknya lebih memperhatikan proses pekerjaan berlangsung, dimana pemimpin dapat memperjelas tujuan dan mengkomunikasikan tujuan serta hasil yang diharapkan. Agar kualitas dan kuantitas kinerja karyawan divisi *after sales* meningkat.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Agustina Ritawati. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan PT. Jamsostek Cabang Surabaya. <http://jurnal.untag-sby.ac.id/index.php/die/article/view/206>, diakses pada 02 Desember 2021 pukul 11:41 WITA.
- Arynopha. (2020). contoh kuesioner kerja karyawan serta cara membuatnya" <https://tambahpinter.com/kuesioner-kinerja-karyawan/>, diakses pada 11 Desember 2020 pukul 15:10 WITA
- Ardiansyah, R. (2020). Pengaruh Motivasi Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pengawai Outsourcing Bank Mandiri Area Bandar Lampung Malahayati. (Doctoral dissertation, Universitas Teknokrat Indonesia).
- Ajeng Retno K, (2021). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Bank Muamalat Indonesia (BMI).
- Fakhruddin Kurnia M, Basalamah, S., Nujum, S., Arifin, A., & Rahman, Z. (2024). Investigating the Impact of Leadership, Community Involvement, and Bugis Culture on Village Enterprise Performance: A Case Study in Sidenreng Rappang, Indonesia. *Multidisciplinary Science Journal*, (Accepted Articles).
- Janah, N. (2019) Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).

- Martoyo. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Kinerja. Jakarta: PT Indeks
- Maabuat, E. S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Orientasi Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dispenda Sulut UPTD Tondano). Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, 19(1).
- Mahmudi, Rahmat (2019). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Kerjasama dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Apron Movement Control PT. Angkasapura 1 Bandara Internasional Jenderal Ahmad Yani Semarang. Skripsi.
- N. L. Suryani (2019). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kebudayaan dan Pariwisata Kota Tangerang Selatan. KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang, 4(1), 160.
- Pasolong, H. (2021). Gaya Kepemimpinan Kepala Biro Inventory Pada PT Semen Tonasa Kabupaten Pangkajenne Kepulauan. Journal of Business Administration (JBA), 1(1), 49-63.
- Ramlah (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Axa Finansial Indonesia Malang. Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Indonesia, 2(1), 70-78.
- Ritawati, A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan PT. Jamsostek (Persero) Cabang Surabaya. DiE: Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen, 9(1).
- Rivai, Mulyadi (2019). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. ISS Indonesia. Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, 6(1), 197-202.
- Sakti, F. A. G. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Jajaran Polres Boyolali (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Suhud Kharis. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Sp2j Palembang Unit Usaha Migas. [https://repository.unsri.ac.id/8558/1/RAMA\\_61201\\_01111001028\\_0022106601\\_01\\_front\\_ref.pdf](https://repository.unsri.ac.id/8558/1/RAMA_61201_01111001028_0022106601_01_front_ref.pdf), diakses pada 02 Desember 2019 pukul 13.53 WITA
- Sugiyono. (2021). Metode Penelitian Administrasi. Edisi Ke-15 Bandung: CV. Alfabeta
- ..... (2023). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, Cetakan Ke-23, Bandung: CV. Alfabeta..
- Suwatno. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung. Edisi kedua. Bandung: Pustaka Setia.
- Suryana, C. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Etika Bisnis Serta Implikasinya Pada Kinerja Karyawan. Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship, 10(2).
- Suliyanto, S. E., & MM, S. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif. Jatim: Cv. Kanaka Media.
- Toni Reski (2022). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV.Yuwana Karya Surabaya. Journal of Business Administration, diakses pada 21 Juli 2022 pukul 11:10 WITA
- Taufan, M. (2019) Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan.
- Winardi. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: diakses pada 27 November 2024 pukul 17.43 WITA