EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi
Vol.4, No.3, Maret 2025

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Nusantara Komputer Jakarta

Lora Lorenza[1], **Didin Hikmah Perkasa**[2]
[1,2] Universitas Paramadina
E-mail: Lora.lorenza@student.paramadina.ac.id[1], Didin.perkasa@paramadina.ac.id[2]

Article History:
Received: 11 Januari 2025
Revised: 02 Maret 2025
Accepted: 08 Maret 2025

Keywords: *Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan*

Abstract: *Setiap perusahaan pasti memiliki pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang khas. Gaya kepemimpinan adalah proses seseorang mempengaruhi individu atau kelompok untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan yang efektif mampu memotivasi karyawan, meningkatkan kinerja, dan mengoptimalkan kontribusi mereka bagi perusahaan. Kinerja perusahaan meningkat dengan adanya kerjasama dan hubungan yang baik antara pemimpin dan karyawan. Pimpinan perlu memilih gaya kepemimpinan yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan dan memajukan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Nusantara Komputer Jakarta. Metode penelitian yang digunakan adalah observasi, wawancara, kuesioner, dan studi dokumentasi. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Nusantara Komputer Jakarta, yang berjumlah 35 responden. Hasil penelitian menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,703, yang mengindikasikan hubungan positif yang kuat antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan. Koefisien determinasi sebesar 49,5% menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh sebesar 49,5% terhadap kinerja karyawan, sedangkan 50,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Persamaan regresi yang diperoleh adalah Y = 14,943 + 0,557X.*

PENDAHULUAN

Organisasi atau perusahaan pasti memiliki figur pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang khas. Gaya kepemimpinan dapat diilustrasikan sebagai proses seseorang mempengaruhi individu atau kelompok untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan yang efektif bergantung pada kemampuan pemimpin dalam menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan situasi. Dengan gaya kepemimpinan yang tepat, pemimpin dapat memotivasi karyawan, meningkatkan kinerja, dan mengoptimalkan kontribusi mereka bagi perusahaan.

Karyawan adalah aset penting yang berkontribusi pada kinerja dan daya saing perusahaan. Kinerja perusahaan meningkat dengan adanya kerjasama dan hubungan yang baik antara pemimpin dan karyawan. Pimpinan perlu memilih gaya kepemimpinan yang tepat untuk

meningkatkan kinerja karyawan dan memajukan perusahaan.

PT Nusantara Komputer Jakarta, perusahaan yang bergerak di bidang distribusi perangkat komputer dan teknologi informasi, mengalami perkembangan pesat. Permintaan produk meningkat, baik dari dalam maupun luar kota. Oleh karena itu, pengawasan dan arahan pimpinan sangat dibutuhkan agar operasional berjalan lancar dan sesuai prosedur.

Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini akan mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Fokus penelitian adalah mengukur seberapa besar pengaruh, kontribusi, dan persamaan fungsi variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Nusantara Komputer Jakarta.

LANDASAN TEORI

A. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan mencerminkan bagaimana seorang pemimpin berinteraksi dan mempengaruhi bawahannya dalam mencapai tujuan organisasi. Para ahli mendefinisikannya dengan beragam perspektif:

Menurut Prasetyo (2023) Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku bawahannya. Menurut Pratama (2018) Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar mencapai tujuan organisasi. Menurut Wuryan et al. (2023) Gaya kepemimpinan merupakan kombinasi falsafah, keterampilan, sifat, dan sikap yang diterapkan pemimpin untuk mempengaruhi kinerja bawahan. Menurut Astuti (2016) Keberhasilan pemimpin ditentukan oleh gaya bersikap dan bertindak, yang tercermin dalam berbagai aspek, seperti cara memberi perintah, berkomunikasi, membuat keputusan, dan memotivasi bawahan.

Pramudya et al. (2023) mengklasifikasikan gaya kepemimpinan menjadi tiga jenis utama:

1. Otoriter: Pemimpin memusatkan keputusan dan kebijakan pada dirinya sendiri. Bawahan hanya melaksanakan tugas yang diberikan.
2. Demokratis: Pemimpin memberikan wewenang kepada bawahan dan melibatkan mereka dalam pengambilan keputusan. Informasi tentang tugas dan tanggung jawab dibagikan secara terbuka.
3. *Laissez-faire*: Pemimpin memberikan kebebasan kepada bawahan untuk menentukan tujuan dan menyelesaikan masalah. Keterlibatan pemimpin minimal.

B. Kinerja

Kinerja karyawan merupakan faktor krusial yang menentukan seberapa besar kontribusi mereka terhadap organisasi. Meningkatkan kinerja individu dan kelompok menjadi fokus utama dalam upaya optimalisasi kinerja organisasi secara keseluruhan. Berikut pandangan beberapa ahli mengenai kinerja:

Menurut Sedarmayanti (2020) Kinerja mencerminkan kontribusi individu terhadap organisasi. Menurut Purnawan et al. (2023) Kinerja sering disebut juga sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, atau hasil unjuk kerja.

Mangkunegara (2009) menyebutkan dua faktor utama:

1. Kemampuan (ability): Meliputi kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan nyata (pengetahuan dan keterampilan). Pegawai dengan IQ tinggi, pendidikan yang relevan, dan keterampilan yang mumpuni cenderung mencapai kinerja yang lebih baik.

2. Motivasi: Sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi mendorong pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.

Khairawati et al. (2021) menambahkan dua faktor lain:

1. Kemampuan dan keahlian: Semakin terampil seseorang, semakin baik kinerjanya.
2. Pengetahuan: Pengetahuan yang mendalam tentang pekerjaan berkontribusi pada hasil kerja yang baik.

Maria & Yuniawan (2016) membagi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menjadi tiga kategori:

1. Faktor Individual: Kemampuan, latar belakang, dan demografi.
2. Faktor Psikologis: Persepsi, sikap, kepribadian, pembelajaran, dan motivasi.
3. Faktor Organisasi: Sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan desain pekerjaan.

C. Konsep Dasar Perhitungan

Penelitian ini menggunakan beberapa konsep dasar perhitungan untuk menganalisis data dan menarik kesimpulan. Berikut penjelasannya:

1. Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan objek atau subjek yang ingin diteliti. Sampel adalah bagian dari populasi yang dipilih untuk mewakili keseluruhan. Dalam penelitian ini, digunakan teknik sampel jenuh, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Hal ini dikarenakan jumlah populasi di PT Nusantara Komputer Jakarta relatif kecil, yaitu 35 orang (Sugiyono, 2013).

2. Skala Likert

Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden terhadap suatu fenomena. Setiap jawaban pada skala ini diberi bobot atau skor untuk memudahkan analisis kuantitatif. Skala Likert memiliki gradasi dari sangat positif hingga sangat negatif (Sugiyono, 2013).

3. Uji Koefisien Korelasi

Uji koefisien korelasi digunakan untuk mengukur keeratan hubungan antara dua variabel. Nilai koefisien korelasi berkisar antara -1 hingga 1. Semakin mendekati -1 atau 1, hubungan semakin erat. Semakin mendekati 0, hubungan semakin lemah. Penelitian ini menggunakan korelasi Pearson yang cocok untuk data dengan dua variabel dan skala pengukuran interval atau rasio (Sugiyono, 2013).

4. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi (Kd) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) (Sugiyono, 2013).

5. Uji Persamaan Regresi

Uji persamaan regresi digunakan untuk memodelkan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Penelitian ini menggunakan regresi linier sederhana karena menganalisis hubungan antara satu variabel independen dengan satu variabel dependen (Sugiyono, 2013).

METODE PENELITIAN

Untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, digunakan beberapa metode berikut:

1. Metode Observasi: Melakukan pengamatan langsung di PT Nusantara Komputer Jakarta untuk mendapatkan gambaran dan informasi awal mengenai objek penelitian.
2. Metode Wawancara: Melakukan wawancara dengan narasumber terkait di PT Nusantara Komputer Jakarta (misalnya, manajer HRD atau pimpinan) untuk memperoleh informasi tambahan yang relevan dengan penelitian.
3. Metode Kuesioner: Membagikan kuesioner kepada responden, yaitu karyawan PT Nusantara Komputer Jakarta, untuk mengumpulkan data mengenai gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan.
4. Studi Dokumentasi: Mengumpulkan data dari berbagai sumber, seperti buku, jurnal, dan dokumen perusahaan yang relevan.

Fokus Penelitian:

1. Menganalisis ada tidaknya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
2. Mengukur seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
3. Menguji signifikansi persamaan regresi dari pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Pendekatan Kuantitatif:

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menganalisis data berbentuk angka yang diperoleh dari kuesioner. Data tersebut diolah menggunakan program IBM SPSS versi 21 untuk menghitung koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji persamaan regresi.

Populasi dan Sampel:

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Nusantara Komputer Jakarta, yaitu sebanyak 35 orang. Karena menggunakan teknik sampel jenuh, maka seluruh populasi juga merupakan sampel penelitian.

Data Penelitian:

1. Data populasi dan sampel.
2. Karakteristik responden.
3. Uji instrumen penelitian.
4. Data hasil kuesioner gaya kepemimpinan.
5. Data hasil kuesioner kinerja karyawan.
6. Tabel penolong.

HASIL DAN PEMBAHASAN

PT Nusantara Komputer Jakarta, yang berdiri sejak 2016, berlokasi di Tembalang Kota Jakarta. Perusahaan ini bergerak di bidang distribusi perangkat komputer dan teknologi informasi, menyediakan berbagai produk seperti laptop, desktop, printer, perangkat jaringan, dan aksesoris komputer lainnya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Nusantara Komputer Jakarta yang berjumlah 35 orang. Penelitian dilakukan dengan menyebar kuesioner kepada seluruh populasi (sampling jenuh) dan menggunakan skala Likert untuk mengukur variabel penelitian.

1. Jenis Kelamin

Tabel. 1 Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jml (Responden)	Per%
1	Perempuan	15	43%
2	Laki-Laki	20	57%
Jml		**35**	**100%**

Sumber: Data diolah penulis

Berdasarkan tabel 1 terlihat bahwa responden dengan jenis kelamin perempuan sebesar (43%) lebih sedikit dari pada jenis kelamin laki-laki sebesar (57%).

2. Pendidikan Terakhir

Tabel. 2 Pendidikan Terakhir

No	Pend Terakhir	Jml (Responden)	Per%
1	SMA/Sederajat	20	57%
2	DIII	10	29%
3	S1	5	14%
4	S2	0	0%
Jumlah		**35**	**100%**

Sumber: Data diolah penulis

Berdasarkan tabel 2 dapat terlihat bahwa mayoritas responden adalah responden yang memiliki tingkat pendidikan SMA sebesar 57%, responden tingkat pendidikan D3 memiliki presentase sebesar 29% sedangkan responden tingkat pendidikan S1 besar 14%.

Uji Instrumen Penelitian

Validitas Instrumen:

Sebuah instrumen penelitian dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Instrumen dengan validitas tinggi menghasilkan data yang akurat dan dapat diandalkan. Sebaliknya, instrumen dengan validitas rendah menghasilkan data yang kurang akurat dan meragukan.

Pengujian Validitas:

Untuk menguji validitas instrumen, dilakukan perbandingan antara nilai r hitung dengan r tabel. Nilai r hitung diperoleh dari analisis jawaban responden terhadap setiap pernyataan pada masing-masing variabel menggunakan program SPSS 21. Jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel, maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. Sebaliknya, jika nilai r hitung lebih kecil dari r tabel, maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid. Dalam penelitian ini, nilai r tabel yang digunakan adalah 0,334 (dengan taraf kesalahan 5% dan jumlah responden 35).

Reliabilitas Instrumen:

Selain valid, instrumen penelitian juga harus reliabel. Reliabilitas menunjukkan konsistensi instrumen dalam mengukur suatu variabel. Instrumen yang reliabel akan menghasilkan data yang konsisten meskipun dilakukan pengukuran berulang kali. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik Alpha Cronbach's. Teknik ini menghasilkan nilai koefisien alpha yang berkisar antara 0 hingga 1. Semakin tinggi nilai koefisien alpha, semakin reliabel instrumen tersebut.

Tabel. 3 Uji Validitas Gaya Kepemimpinan

Variabel	Indikator	R Hitung	R Tabel	Ket
Gaya Kepemimpinan	X1	0,631	0,334	Valid
	X2	0,592	0,334	Valid
	X3	0,656	0,334	Valid
	X4	0,504	0,334	Valid
	X5	0,605	0,334	Valid
	X6	0,612	0,334	Valid
	X7	0,672	0,334	Valid
	X8	0,649	0,334	Valid
	X9	0,702	0,334	Valid
	X10	0,568	0,334	Valid

Sumber: Data yang diolah peneliti dengan *SPSS 21*

Tabel. 4 Uji Validitas Kinerja Karyawan

Variabel	Indikator	R Hitung	R Tabel	Ket
Kinerja Karyawan	Y1	0,656	0,334	Valid
	Y2	0,701	0,334	Valid
	Y3	0,605	0,334	Valid
	Y4	0,523	0,334	Valid
	Y5	0,751	0,334	Valid
	Y6	0,444	0,334	Valid
	Y7	0,550	0,334	Valid
	Y8	0,507	0,334	Valid
	Y9	0,851	0,334	Valid
	Y10	0,656	0,334	Valid

Sumber: Data yang diolah peneliti dengan *SPSS 21*

Berdasarkan hasil uji validitas yang ditunjukkan pada Tabel 5 dan Tabel 6, semua pernyataan dalam kuesioner memiliki nilai Corrected Item-Total Correlation lebih besar dari 0,334. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh pernyataan, baik pada variabel gaya kepemimpinan (10 pernyataan) maupun variabel kinerja karyawan (10 pernyataan), dinyatakan valid. Artinya, instrumen kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini sudah tepat dan mampu mengukur apa yang seharusnya diukur.

Uji reliabilitas dilakukan untuk memastikan konsistensi instrumen penelitian. Hasil uji reliabilitas variabel gaya kepemimpinan (X) menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,813. Nilai ini berada dalam rentang 0,81 hingga 1,00, yang mengindikasikan reliabilitas yang sangat kuat. Dengan demikian, seluruh pernyataan pada variabel gaya kepemimpinan (X) dinyatakan reliabel.

Sementara itu, hasil uji reliabilitas variabel kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,816. Nilai ini juga berada dalam rentang 0,81 hingga 1,00, yang menandakan reliabilitas yang sangat kuat. Oleh karena itu, seluruh pernyataan pada variabel kinerja karyawan (Y) juga dinyatakan reliabel.

Tabel. 5 Uji Reabilitas

No	Var	Croanbach's Alpha	Interpretasi Realibitas	Ket
1	(X)	0,813	0.81 - 1.00	Sangat kuat
2	(Y)	0,816	0.81 - 1.00	Sangat kuat

Sumber: Data yang diolah peneliti dengan *SPSS 21*

Uji Koefisien Korelasi

Pada bagian ini, peneliti akan menganalisis hasil pengolahan data kuesioner untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel gaya kepemimpinan (X) dan variabel kinerja karyawan (Y). Analisis korelasi ini bertujuan untuk mengidentifikasi apakah terdapat hubungan yang signifikan antara kedua variabel tersebut, dan jika ada, bagaimana arah hubungannya (positif, negatif, atau tidak ada hubungan).

Keeratan hubungan antara variabel gaya kepemimpinan (X) dan kinerja karyawan (Y) diukur menggunakan koefisien korelasi. Koefisien korelasi menunjukkan seberapa erat hubungan linear antara kedua variabel. Nilai koefisien korelasi berkisar antara -1 hingga +1.

Korelasi Positif: Nilai koefisien korelasi mendekati +1 menunjukkan hubungan positif yang kuat. Artinya, peningkatan pada variabel gaya kepemimpinan (X) cenderung diikuti dengan peningkatan pada variabel kinerja karyawan (Y).

Korelasi Negatif: Nilai koefisien korelasi mendekati -1 menunjukkan hubungan negatif yang kuat. Artinya, peningkatan pada variabel gaya kepemimpinan (X) cenderung diikuti dengan penurunan pada variabel kinerja karyawan (Y).

Tidak Ada Korelasi: Nilai koefisien korelasi mendekati 0 menunjukkan bahwa tidak ada hubungan linear antara kedua variabel.

Tabel. 6 Uji Koefisien Korelasi

	Gaya Kepemimpinan (X)	Kinerja Karyawan (Y)
Gaya Kepemimpinan (X)		
Pearson Correlation	1	,703**
Sig. (2-tailed)		0
N	35	35
Kinerja Karyawan (Y)		
Pearson Correlation	,703**	1
Sig. (2-tailed)	0	
N	35	35

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

Sumber: Data yang diolah peneliti dengan *SPSS 21*

Berdasarkan hasil analisis korelasi yang ditunjukkan pada Tabel 6, diketahui bahwa nilai koefisien korelasi antara variabel gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan di PT Nusantara Komputer Jakarta adalah sebesar 0,703. Nilai ini berada dalam rentang 0,60 hingga 0,799, yang menunjukkan adanya hubungan positif yang kuat antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan. Artinya, semakin efektif gaya kepemimpinan yang diterapkan, semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi

Setelah mengetahui adanya hubungan yang kuat antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan, langkah selanjutnya adalah menghitung koefisien determinasi. Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar variasi pada variabel kinerja karyawan (Y) yang dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan (X).

Interpretasi Koefisien Determinasi:

Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 hingga 1.

$R^2 = 0$: Menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X) tidak mempunyai pengaruh sama sekali terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

$R^2 = 1$: Menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X) mempunyai pengaruh yang sempurna terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Semakin tinggi nilai R^2, semakin besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Misalnya, jika $R^2 = 0{,}60$, artinya 60% variasi pada kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan, sedangkan 40% sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model.

Tabel. 7 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,703a	0,495	0,48	374.294

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

Hasil analisis pada Tabel 7 menunjukkan bahwa nilai R square sebesar 0,495 atau 49,5%. Ini berarti variabel gaya kepemimpinan memberikan kontribusi sebesar 49,5% terhadap variabel kinerja karyawan di PT Nusantara Komputer Jakarta. Sisanya, sebesar 50,5%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti kompensasi, motivasi, lingkungan kerja, dan sebagainya.

Uji Persamaan Regresi

Analisis regresi sederhana digunakan untuk menguji ada tidaknya hubungan dan mengukur besarnya pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan (X) dan variabel kinerja karyawan (Y) di PT Nusantara Komputer Jakarta. Hasil analisis regresi ini akan menunjukkan bagaimana gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Tabel. 8 Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,943	3,708		4,030	0,000
	Gaya Kepemimpinan	0,557	0,098	0,703	5,685	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi pada Tabel 10, dapat dibentuk persamaan regresi untuk memodelkan hubungan antara variabel gaya kepemimpinan (X) dan variabel kinerja karyawan (Y). Persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut:

$Y = a + bX$

$Y = 14{,}943 + 0{,}557X$

Interpretasi Persamaan Regresi:

Konstanta (a = 14,943): Nilai konstanta menunjukkan nilai variabel Y (kinerja karyawan) ketika variabel X (gaya kepemimpinan) bernilai nol. Dalam konteks ini, jika

tidak ada gaya kepemimpinan (X = 0), maka diperkirakan kinerja karyawan sebesar 14,943.

Koefisien Regresi (b = 0,557): Nilai koefisien regresi menunjukkan besarnya pengaruh variabel X (gaya kepemimpinan) terhadap variabel Y (kinerja karyawan). Nilai positif menunjukkan hubungan yang searah, artinya setiap peningkatan satu satuan pada variabel gaya kepemimpinan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,557 satuan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan positif yang kuat antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan di PT Nusantara Komputer Jakarta. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi sebesar 0.703, yang berada pada rentang 0.60 - 0.799. Artinya, semakin efektif gaya kepemimpinan yang diterapkan, semakin tinggi pula kinerja karyawan.
2. Gaya kepemimpinan memberikan kontribusi sebesar 49.5% terhadap kinerja karyawan. Hasil ini diperoleh dari nilai R Square sebesar 0.495. Sisanya, sebesar 50.5%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja.
3. Persamaan regresi yang terbentuk adalah Y = 14.943 + 0.557X. Artinya, jika tidak ada gaya kepemimpinan (X=0), maka kinerja karyawan diperkirakan sebesar 14.943. Setiap peningkatan satu satuan pada variabel gaya kepemimpinan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.557 satuan.

Saran

Berikut beberapa saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian ini:

Bagi PT Nusantara Komputer Jakarta:

1. Meningkatkan Efektivitas Gaya Kepemimpinan: Pimpinan di PT Nusantara Komputer Jakarta perlu terus meningkatkan efektivitas gaya kepemimpinan mereka. Hal ini dapat dilakukan dengan mengikuti pelatihan kepemimpinan, menerapkan berbagai gaya kepemimpinan sesuai situasi, dan meningkatkan komunikasi dengan bawahan.
2. Memperhatikan Faktor-faktor Lain yang Mempengaruhi Kinerja: Selain gaya kepemimpinan, perlu diperhatikan faktor-faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja. Dengan memperhatikan faktor-faktor tersebut secara komprehensif, diharapkan kinerja karyawan dapat lebih ditingkatkan.
3. Melakukan Evaluasi Kinerja Secara Berkala: Evaluasi kinerja perlu dilakukan secara berkala untuk mengidentifikasi permasalahan dan menemukan solusi yang tepat dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Bagi Peneliti Selanjutnya:

1. Memperluas Variabel Penelitian: Penelitian selanjutnya dapat memperluas variabel penelitian dengan memasukkan variabel-variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja.
2. Menggunakan Metode Penelitian yang Lebih Variatif: Penelitian selanjutnya dapat

menggunakan metode penelitian yang lebih variatif, seperti studi kasus, penelitian tindakan, atau metode campuran (kuantitatif dan kualitatif) untuk memperoleh data yang lebih mendalam dan komprehensif.

3. Melakukan Penelitian di Berbagai Jenis Organisasi: Penelitian selanjutnya dapat dilakukan di berbagai jenis organisasi untuk melihat apakah terdapat perbedaan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada organisasi yang berbeda.

DAFTAR REFERENSI

Astuti, P. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Laissez-Faire terhadap Kinerja Karyawan. *Manajemen Dan Kewirausahaan*, *8*(2), 121–130.

Khairawati, S., Arganingtyas, N., Sasono, H., & Wijiharta. (2021). Dampak Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan: Sebuah Pendekatan Manajemen Islam. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, *7*(2), 612–620.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.

Maria, helena S., & Yuniawan, A. (2016). Analisis Pengaruh Person-organization Fit Terhadap Kinerja Karyawan: Komitmen Organisasional Dan Organizational Citizenship Behaviour Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pt Telkom Witel Pekalongan). *Diponegoro Journal of Management*, *5*(1), 2337–3792.

Pramudya, A. A., Purnama, M. R., Anshori, M. I., Nurjayanti, P., & Andarbeni, N. S. (2023). Implementasi budaya kerja dan gaya kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja karyawan. *Sammajiva: Jurnal Penelitian Bisnis Dan Manajemen*, *1*(4), 24–40.

Prasetyo, Y. M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Kaizen, dan Kesejahteraan Terhadap Kepuasan Kerja. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, *1*(1), 77–86.

Pratama, A. (2018). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Paternalistik terhadap Kinerja Karyawan. *Ekonomi Dan Bisnis*, *21*(1), 1–10.

Purnawan, R. T., Permata, R., Muthmainnah, S., & Muljadi. (2023). Pengaruh Talent Management Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Comparative: Ekonomi Dan Bisnis*, *5*(1), 25.

Sedarmayanti. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Daerah. *Jurnal Wacana Kinerja: Kajian Praktis-Akademis Kinerja Dan Administrasi Pelayanan Publik*, *5*(4), 21–30.

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (19th ed.). Alfabeta.

Wuryan, S., Mustofa, M. B., Saputra, R., & Cahyani, M. P. (2023). Pengaruh Gaya Komunikasi Kepemimpinan dalam Pengelolaan Organisasi: Tinjauan Analisis. *KOMUNIKASIA: Journal of Islamic Communication and Broadcasting*, *3*(1), 1–23.