

## Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN (PERSERO) UP2B Jawa Timur

Lucia Dian Aprilisa<sup>1\*</sup>, Emmywati<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Program Studi Manajemen, STIE Mahardika Surabaya  
email: <sup>1)</sup>[cerya.07@gmail.com](mailto:cerya.07@gmail.com), <sup>2)</sup>[emmywati61@gmail.com](mailto:emmywati61@gmail.com)

### Article Info

#### Article history:

Received : 28 - 04, 2023

Revised : 09 - 05, 2023

Accepted : 27 - 05, 2023

#### Keywords:

Leadership;  
Employees;  
Performance.

### ABSTRACT

The purpose of this research is to find out whether leadership style has an influence on employee performance at PT PLN (Persero) UP2B East Java. This type of research is quantitative in nature and the data options that can be used are various primary data obtained through field visits directly to the object of the research objective. The work step in collecting data is by using a sample of thirty-seven (37) employees who work there by distributing questionnaires via the Google form. The data obtained was then processed using SPSS Version 27 and using Simple Linear Regression analysis, this is because in this study only used one independent variable. The analytical method used is in the form of instruments, namely validity and reliability tests, statistical tests and classical assumption tests which include tests for normality, multicollinearity, heteroscedasticity, and simple linear regression. From the output of the various tests, the results obtained are  $F_{count} = 4,131$ , where the significance is 0.05 which is less than the standard, which is 0.05, so that the regression model can be used to predict the participation variable or the influence of the Leadership variable (X). to the employee performance variable (Y). As well as the test results which illustrate if the magnitude of the correlation value or relationship R is worth 0.325. So that through the output results obtained a coefficient of determination (Rsquare) worth 0.106, which means that if the influence of the independent variable (Leadership) on the dependent variable (Employee performance) with a value of 10.6%.

This is an open access article under the [CC BY](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) license.



#### \*Corresponding Author:

Lucia Dian Aprilisa  
Program Studi Manajemen, STIE Mahardika Surabaya  
Email: [cerya.07@gmail.com](mailto:cerya.07@gmail.com)

### 1. PENDAHULUAN

Suatu instansi yang meliputi instansi perusahaan atau kelompok sosial maupun instansi pemerintah memiliki arah serta visi yang ingin diwujudkan dengan cara melaksanakan pekerjaan tertentu, serta melalui pendayagunaan semua sumber daya yang dimiliki oleh organisasi tersebut. Pihak utama yang mempunyai peran untuk mencapai tujuan suatu instansi/ organisasi adalah sumber daya manusia. Keberhasilan ataupun kegagalan satu instansi sangat diberi pengaruh oleh kemampuan dari SDM nya pada saat melaksanakan fungsi serta kewajiban di dalam perusahaan tersebut. Manusia konsisten untuk memberikan peran aktif serta peran yang mendominasi dalam segala aktifitas yang dilakukan oleh organisasi. Hal ini terkait karena manusia menjalankan perannya sebagai perencana, pelaku serta penentu terwujudnya tujuan organisasi.

Kepemimpinan efektif sangat di pengaruhi oleh pribadi pemimpin. Masing-masing pemimpin pasti mempunyai bermacam kriteria kepribadian yang bisa menunjang upayanya untuk mewujudkan hubungan suatu individu yang efektif dengan anggota organisasi lainnya. Kunci Sukses ataupun gagal dalam satu organisasi dipengaruhi oleh banyak aspek, yang menjadi salah satu aspek yaitu gaya kepemimpinan yang diterapkan

didalam organisasi itu. Seorang pemimpin dapat dikatakan sukses jika pemimpin itu dapat menjadi creator serta pendorong untuk bawahannya dengan upaya menciptakan situasi berserta budaya bekerja serta bisa menumbuh kembangkan kinerja karyawan. Pimpinan harus mempunyai skill dalam mempengaruhi pegawai kearah yang baik dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang sesuai dengan arahan dalam upaya untuk mencapai visi misi yang ditetapkan perusahaan. Di PT PLN (Persero) memiliki satu orang Pimpinan Puncak / Manager serta empat orang Assistan Manajer serta tiga belas Supervisor Dasar. Dari masing-masing posisi structural tersebut, mereka memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda dalam mengoptimalkan anak buahnya dalam bekerja. Kinerja didalam suatu instansi dilaksanakan oleh seluruh SDM didalam instansi tersebut, mulai dari level pimpinan serta pekerja. Berbagai macam faktor-faktor yang memberi pengaruh terhadap SDM dalam rangka usahanya menjalankan kinerja. Di tahun 2022 lalu, ada beberapa kinerja yang tidak tercapai pemenuhannya sehingga membuat PT PLN (Persero) UP2B Jatim berada dalam posisi urutan ke tiga jika di banding dengan Unit lainnya. Kepemimpinan merupakan suatu sikap yang bertujuan untuk memberi pengaruh aktivitas-aktivitas kepada tiap anggota-anggota kelompoknya dalam upaya mewujudkan tujuan perusahaan. Tujuan tersebut telah disusun supaya bermanfaat bagi individu dan organisasi, supaya di dalam satu perusahaan, fungsi kepemimpinan yang merupakan unsur terpenting dalam penentuan capaian terhadap tujuan yang sudah di tetapkan oleh perusahaan tersebut.

Dari pemaparan problematika diatas sehingga diambil judul penelitian tentang “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan serta Motivasi Bekerja Terhadap Kinerja karyawan pada Kantor PT. PLN ( Persero ) UP2B Jawa Timur”.

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian berikut dilaksanakan melalui cara mengobservasi serta mencocokkan dengan literatur yang tersedia dalam upaya mendapatkan data yang terkait dengan Analisa pada penulisan penelitian ini. Di dalam sebuah Penelitian Lapangan(FieldResearch). Merupakan kunjungan langsung ke lokasi dan juga melakukan diskusi kepada bagian- bagian yang terkait dalam memperoleh informasi yang diperlukan dalam menuangkan pikiran di dalam artikel ilmiah berikut. Tahapan dalam Penyusunan Artikel Ilmiah setelah dilakukan pengujian data serta analisis yang diperoleh, kemudian dilakukan penyusunan kedalam sebuah laporan yang tertulis.

### 2.1. Jenis Penelitian

Pendekatan kuantitatif, di pergunakan didalam penelitian kali ini, yaitu variable- variabel dilakukan pengamatan sehingga bisa dilakukan identifikasi serta korelasi antar variabel bisa dilakukan pengukurannya. Desain ini adalah salah sebuah variasi penelitian yang spesifiknya adalah sistematis, terencana serta memiliki struktur yang jelas semenjak awal sampai pada tahapan pembuatan model penelitian tersebut. Penelitian ini bisa mengidentifikasi ikatan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Menurut Sugiyono(2015) penelitian kuantitatif ialah riset yang mempunyai landasan terhadap filsafat positifisme, dipergunakan terhadap populasi maupun sampel tertentu, dalam mengumpulkan informasi memakai instrument dalam penelitian, analisa data yang memiliki sifat kuantitatif/ statistika, yang bertujuan untuk melakukan pengujian terhadap hipotesis-hipotesis tertentu yang sudah dikaji peneliti.

### 2.2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik mengumpulkan informasi adalah sebuah metode yang diusahakan dijalankan peneliti dalam rangka mendapatkan informasi yang di perlukan. Metode kerja yang dipakai dalam rangka pengumpulan data dalam riset berikut adalah:

#### 1. Kuesioner ( angket )

Berdasar dari sumber terhadap skala dalam mengukur serta Teknik pengumpulan informasi, sampai dengan yang dipakai didalam penelitian berikut yaitu kuesioner. Yang berasal dari sumber keterkaitan antar responden terhadap hasil jawaban yang dikumpulkan, sampai pada type kuesioner yang disodorkan memiliki sifat langsung beserta pertanyaan yang memiliki sifat tertutup yang bertujuan untuk memberi keleluasaan kepada responden didalam memberi jawaban. Adapun didalam setiap nomor pertanyaan diberikan lima opsi jawaban yang disediakan yang memiliki skor pembobotan berjenjang. Hal tersebut memungkinkan keterukuran dalam setiap variable secara skala Likert. Keseluruhan questioner telah dibagikan kepada 37 responden yang telah memenuhi syarat yang ditentukan oleh peneliti.

#### 2. Dokumenter Pengumpulan data

Berbentuk berbagai dokumen serta laporan tertulis dari berbagai sumber yang sudah ada meliputi jumlah karyawan dan data perusahaan yang dilakukan penelitian yaitu perusahaan PT. PLN (persero) Unit Pelaksana Pengatur Beban Jawa Timur.

### 2.3. Tempat Serta Waktu Penelitian

Penelitian dalam artikel berikut diselenggarakan selama dua bulan yaitu April sampai dengan Mei tahun 2023 yang berlokasi di PT PLN (Persero) UP2B Jawa Timur dengan alamat di Jalan Suningrat No. 45, Taman, Sidoarjo, Jawa Timur .

### 2.4. Populasi Dan Sampel

Populasi yang tersedia di tempat penelitian ini adalah sejumlah 72 orang . Namun peneliti hanya mengambil sampel sebanyak 37 Orang yang memenuhi kriteria dalam penelitian ini yaitu yang berada di dalam jenjang jabatan fungsional saja dan bukan di level structural atau pemangku jabatan di kantor PLN tersebut.

### 2.5. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Variable independen (X) = Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan ialah pola keseluruhan tingkah laku seorang pemimpin, Adapun yang terlihat atau yang tidak terlihat oleh anak buahnya serta memberi gambaran campuran antara konsistensi atas pengetahuan, ketrampilan, karakter serta sikap yang menjadi dasar perilaku orang lain.

2. Variable dependen (Y) = Kinerja

Pengertian kinerja karyawan adalah salah satu dari hasil bekerja yang telah diperoleh seseorang pada saat melakukan berbagai tugas yang dibebankan kepada yang bersangkutan berdasarkan atas kriteria kompetensi, pengalaman dan juga keseriusan dan waktu (Hasibuan 2007 : 105 ).

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 3.1. Analisis Data

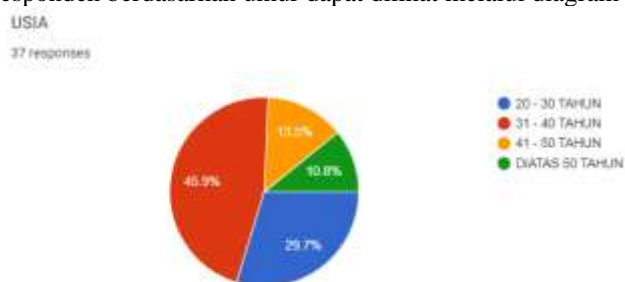
Analisis adalah merupakan proses menyederhanakan informasi yang bertujuan dalam mempermudah membaca dan menginterpretasikan. Menyederhanakan data penelitian jadi lebih mudah dalam di pahami. Di dalam analisa data, uji validitas dan juga uji reabilitas telah dilaksanakan terlebih dahulu. Program komputer yang digunakan dalam melakukan pengolahan data penelitian ini Bernama SPSS ( Statistical Packkage For Social Science ) versi 27.

### 3.2. Karakteristik Responden

Karakter Responden yang pada dasarnya adalah yang keseluruhan responden didalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja pada PT.PLN (- Persero ) UP2B JawaTimur yang memiliki alamat di jalan suningrat , Keetegan, Kecamatan Taman, Kabupaten Sidoarjo. Karakter dari masing-masing responden, meliputi jenis kelamin,usia responden, lama masa kerja, dan juga pendidikan terakhir serta bidang pekerjaan. Sehingga rekapitulasi hasil olah data responden dapat dijabarkan sesuai berikut :

- 1) Responden berdasar ketegori Usia

Adapun informasi responden berdasarkan umur dapat dilihat melalui diagram dibawah:

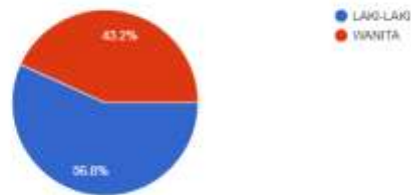


- 2) Responden berdas Jenis Kelamin

Adapun informasi responden berdasar jenis kelamin bisa dilihat melalui diagram berikut :

JENIS KELAMIN

37 responses



### 3) Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

rekapitulasi responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat dengan diagram dibawah ini :

PENDIDIKAN TERKAHIR

37 responses

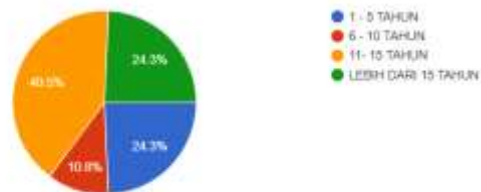


### 4) Responden Berdasarkan Lama bekerja

informasi yang berkaitan dengan responden yang memiliki dasar pada lama bekerja dapat dilihat melalui diagram berikut :

MASA KERJA

37 responses

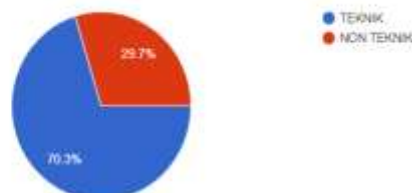


### 5) Responden Berdasarkan Bidang Pekerjaan

Berdasarkan informasi kategori responden berdasarkan bidang pekerjaan dapat dilihat melalui diagram dibawah :

BIDANG

37 responses



### 3.3. Analisa Deskriptif Hasil Jawaban Survey

Sebagai penjelasan detail jawaban hasil kuisioner tiap variabel dapat dinilai melalui nilai rata - rata atas variabel. AngkaReverage yang didapat mampu digunakan sebagai pemantauan persepsi dari setiap responden yang berkaitan dengan elemen terhadap variabel didalam penelitian, berdasarkan dari nilai maksimum dan

juga nilai minimum sehingga dapat diambil keputusan berkaitan dengan interval atas penilaian yaitu score minimum yang memiliki jumlah 1, serta score maksimum yang memiliki jumlah 5.

$$\text{Interval kelas} = \frac{\text{Skor maksimum} - \text{skor minimum}}{\text{Jumlah Kelas}} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Tabel 4.6

## Intepretasi Nilai Rata-Rata Tanggapan Responden

Interval	Kategori	Nilai
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Setuju	1
1,81 – 2,60	Tidak Setuju	2
2,61 – 3,40	Cukup Setuju	3
3,41 – 4,20	Setuju	4
4,21 – 5,00	Sangat Setuju	5

Sumber : Sugiono2017:73

## 1) Variabel Kepemimpinan

Variabel dari Kepemimpinan ( X1 ) merupakan variabel yang bebas yang memiliki total pertanyaan sejumlah 10 yang dapat dilihat melalui tabel dibawah ini :

NO	PERTANYAAN	STS	TS	KS	S	SB	JUMLAH
1	Pimpinan saling terbuka dengan pegawainya tentang masalah pekerjaan	--	1	7	15	18	37
		--	2,7%	19,0%	35%	43,20%	100%
2	Pimpinan mempunyai hubungan yang baik pada pegawainya	--	--	3	17	15	37
		--	--	13,9%	46,0%	41%	100%
3	Pimpinan menerima pendapat kritik maupun saran dari pegawainya	--	4	8	12	13	37
		--	11%	21,6%	32,5%	35%	100%
4	Pimpinan mampu memberikan motivasi kepada pegawainya dengan baik	1	3	6	17	10	37
		2,7%	8,1%	16,2%	46,0%	27,0%	100%
5	Pimpinan bersikap tegas dalam mengambil keputusan	--	2	8	17	10	37
		--	5,4%	21,6%	46,0%	27,0%	100%
6	Pimpinan memberikan teguran kepada pegawainya yang tidak dapat menyelesaikan tugas dengan baik	1	1	7	20	8	37
		2,7%	2,7%	19,0%	54,0%	21,6%	100%
7	Pimpinan melakukan diskusi-soal pekerjaan kepada pegawai	--	--	10	14	13	37
		--	--	27,0%	38,0%	36,0%	100%
8	Pimpinan memberi kebebasan pegawai untuk melakukan metode kerjanya	--	2	6	21	8	37
		--	5,4%	16,3%	56,7%	21,6%	100%
9	Pimpinan Menyarifahi Informasi yang relevan dipusatannya	--	1	4	14	18	37
		--	2,7%	10,8%	37,9%	48,6%	100%
10	Pimpinan melakukan pengecekan hasil kerja pegawainya	--	--	6	15	16	37
		--	--	16,2%	35,13%	48,7%	100%

## 2) Variabel Kinerja

Variabel Kinerja karyawan ( Y ) merupakan variabel terikat yang Nampak dalam tabel berikut:

NO	PERTANYAAN	STS	TS	KS	S	SB	JUMLAH
11	Saya selalu memenuhi standar kerja yang ditetapkan	--	--	--	15	22	37
		--	--	--	40,5%	59,5%	100%
12	Saya dapat bekerja dengan cekatan, cepai dan tepat.	--	--	2	16	19	37
		--	--	5,4%	43,20%	51,40%	100%
13	Pekerjaan yang di hasilkan sudah sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan	--	--	--	15	22	37
		--	--	--	40,5%	59,50%	100%
14	Sebagian besar waktu saya di kantor untuk bekerja	--	--	--	8	29	37
		--	--	--	21,60%	78,40%	100%
15	Saya telah melaksanakan pekerjaan secara tepat dan akurat	--	--	--	17	20	37
		--	--	--	46,0%	54,0%	100%
16	Dalam melaksanakan pekerjaan, Saya sangat berhati-hati	--	--	1	15	21	37
		--	--	2,7%	40,9%	56,70%	100%
17	Ada kerjasama antar pegawai didalam menyelesaikan pekerjaan	--	--	3	19	15	37
		--	--	8,10%	51,4%	40,5%	100%
18	Saya memiliki pemahaman serta kompetensi didalam pekerjaan	--	--	2	12	23	37
		--	--	5,40%	32,50%	62,10%	100%
19	Saya bisa mengambil keputusan strategis jika menghadapi kendala dalam bekerja	--	--	1	9	27	37
		--	--	2,70%	24,30%	73,00%	100%
20	Saya selalu bertanggung jawab atas hasil kerja saya	--	--	--	17	20	37
		--	--	--	46,0%	54,0%	100%

## 3.4. Hasil Uji Validitas Serta Reliabilitas

## 1) Uji Validitas

Uji berikut mempunyai tujuan dalam mendapatkan validitas data , terkait tiap butir pertanyaan yang diberikan kepada responden sudah. Setiap pertanyaan akan diakui valid apabila nilai rhitung>rtabel dengan tingkat signifikasi sebesar 5 % ataupun sebesar 0, 0 5 Ghozali ( 2015 : 53 ). Ada pula tabel hasil uji validitas sebagai berikut : rtabel untuk N 37 = 0.325

HASIL UJI VALIDITAS					
Variabel	Indikator	Person correlation r hitung	n-2 r tabel 5%	Nilai Signifika nsi	Keterangan
KEPEMIMPINAN	X1	0.831	0.325	.000	Valid
	X2	0.602	0.325	.000	Valid
	X3	0.619	0.325	.000	Valid
	X4	0.683	0.325	.000	Valid
	X5	0.622	0.325	.000	Valid
	X6	0.414	0.325	.011	Valid
	X7	0.577	0.325	.000	Valid
	X8	0.382	0.325	.020	Valid
	X9	0.533	0.325	.001	Valid
	X10	0.395	0.325	.015	Valid
KINERJA PEGAWAI	Y1	0.509	0.325	.001	Valid
	Y2	0.361	0.325	.028	Valid
	Y3	0.509	0.325	.001	Valid
	Y4	0.379	0.325	.021	Valid
	Y5	0.507	0.325	.001	Valid
	Y6	0.515	0.325	.001	Valid
	Y7	0.356	0.325	.031	Valid
	Y8	0.391	0.325	.017	Valid
	Y9	0.615	0.325	.000	Valid
	Y10	0.507	0.325	.001	Valid

Dari hasil penjelasan tabel diatas, tiap-tiap butir pertanyaan terkait variabel Kepemimpinan (X1) serta Kinerja Pegawai (Y) didapati hasil yang valid, sebab nilai rhitung > rtabel dengan nilai 0,325 Untuk 37 Responden. Kesimpulan uji ini adalah bahwa seluruh item pertanyaan dalam penelitian berikut di katakan layak di- teruskan pengujian ketahap berikutnya.

## 2) Uji Reliabilitas

Pengujian berikut digunakan untuk menakar daftar pertanyaan atau angket questioner yang menjadi parameter daripada variable. sebuah questioner diakui pantas atau reliable, apabila respons surveylen terhadap pertanyaan tersebut tetap atau tidak ada perubahan setiap waktu. Adapun hasil pengujian reabilitas kepada variable penelitian tersebut sebagai berikut:

Scale: ALL VARIABLES

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	37	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	37	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

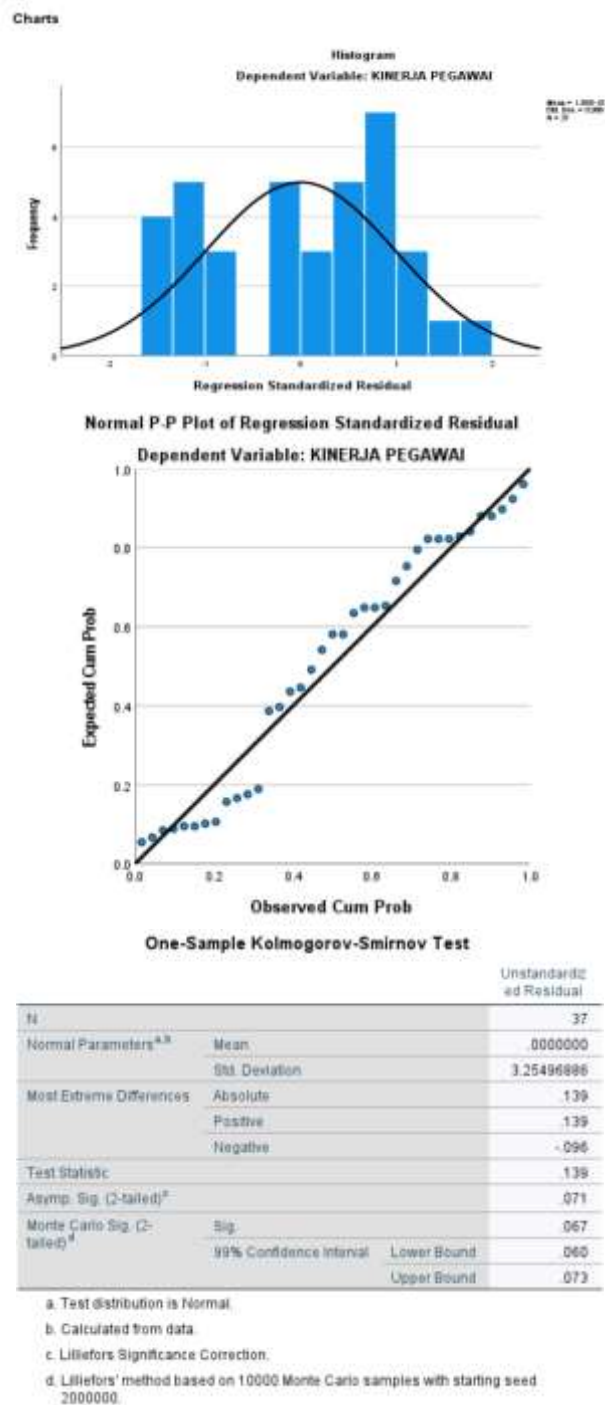
Cronbach's Alpha	N of Items
.852	20

Menurut hasil uji diatas didapatkanlah hasil jika semua variable didalam penelitian berikut, yaitu Kepemimpinan ( X ) serta Kinerja Pegawai ( Y ) menunjukkan hasil Cronbach Alpha sebesar 0.852 > 0,60. Dari angka tersebut membuktikan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa kesemua variabel didalam riset ini sangat Reliabel dan layak dilanjutkan ke pengujian jenjang berikutnya.

## 3.5. Uji Asumssi Klasik

### 1) Uji Normalitas.

Uji normalitas berikut dipergunakan dalam melakukan testing model relaps , Adapun data dari variable bebas serta ke tergantungan yang dipergunakan mempunyai kecocokan atau ketidak cocokan. Didalam sampling pengujian keteraturan terhadap informasi secara terukur dipilihlah pendekatan Kolmogorov - Smirnov. Adapun hasil pengujian dalam bentuk histogram :



Hasil penelitian uji normaliitas diatas memperlihatkan, jika value Asymp. Sig. (2 - tailed ) bernilai 0 , 0 7 1 lebih besar dari 0,0 5 . Hasil tersebut membuktikan jika data-data berdistribusi secara normal yang dimana keseluruhan melalui penggunaan metode statistik ataupun grafik , dari hasil keseluruhannya, maka bisa diambil kesimpulan jikalau telah terpenuhinya asumsi normalitas.

3) Uji Multikolinearitas.

Pengujian Mulltikolinearitas dillaksanakan sebagai usaha mendapatkan ikatan terbaik diantara variabel bebass didalam model regresii. Hasil pengujian dapat dilihat dalam table berikut :

**Coefficients<sup>a</sup>**

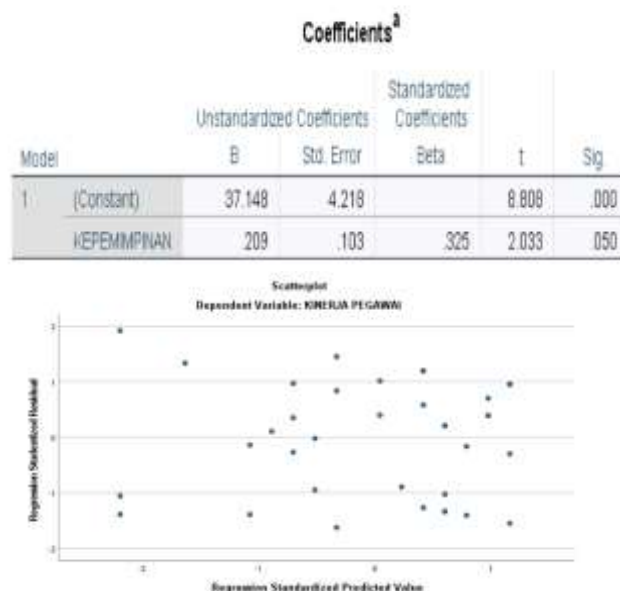
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	KEPEMIMPINAN	1,000	1,000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Dari table uji diatas, didapatkan kesimpulan bahwasanya variabel pada tiap persamaan memiliki nilai Tolerance sebesar 1 dimana melebihi daripada standard yaitu  $> 0,1$  serta VIF sebesar 1, jauh kecil daripada standard  $< 10$ , sehingga dapat di simpulkan tidak terdapat masalah multikolinearitas diantara variabel bebas di dalam model regresi tersebut.

#### 4) Uji Heteroskedastisitas

Pengujian tersebut digunakan untuk melakukan pengujian dengan model regresi apakah menimbulkan perbedaan antara varians daripada residual disebuah penelitian terhadap pengamatan lain. Adapun hasil uji menyeluruh dapat diketahui melalui tabel berikut:



Pada gambar tersebut terhadap scatter plot terlihat jika bermacam titik terhambur secara acak dan juga tidak memiliki kecenderungan dalam membentuk suatu pola, sehingga dapat disimpulkan, jika tidak ada gejala heteroskedastisitas didalam model regresi pada penelitian tersebut.

### 3.6. Uji Regresi Linear Sederhana

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	45,019	1	45,019	4,131	,050 <sup>b</sup>
	Residual	381,414	35	10,899		
	Total	426,432	36			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI  
b. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN

Melalui output penelitian tersebut diperoleh informasi jika nilai Fhitung = 4.131 dengan signifikansi senilai  $0,05 \leq 0,05$ , jadi model regresi bisa digunakan dalam melakukan prediksi variable partisipasi ataupun dapat dikatakan ada pengaruh variable Kepemimpinan ( X ) kepada variable Kinerja Pegawai ( Y ).

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.325 <sup>a</sup>	.106	.080	3.301

a. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN  
b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Hasil Table tersebut menunjukkan besaran nilai korelasi-hubungan R senilai 0,325 dengan koefisien determinasi (Rsquare) senilai 0,106, artinya adalah besaran pengaruh variable bebas (Kepemimpinan) kepada variable terikat (Kinerja pegawai) sebesar 10,6%.

#### 4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil riset dan juga analisa informasi yang sudah dijabarkan, hipotesis atas penelitian serta pembahasan yang dilaksanakan didalam penelitian berikut, bisa disimpulkan bahwasanya Variabel Kepemimpinan berdampak positif serta signifikan terhadap Kinerja pegawai. Serta juga variable Kepemimpinan secara simultan memberi pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Sesuai hasil dari penelitian serta juga evaluasi, sehingga beberapa saran bisa diusulkan oleh peneliti ialah sebagai berikut:

1. Peimpinan yang diharapkan oleh karyawan seharusnya dapat menciptakan situasi yang harmonis melalui cara komunikasi serta kerja sama antara karyawan hingga dapat mendorong tercapainya target organisasi.
2. Hasil penelitian tersebut dapat dijadikan patokan bagi perusahaan dalam melakukan evaluasi atau perbaikan strategi perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawainya dalam mencapai tujuan perusahaan.
3. Peneliti mengharapkan kajian lebih banyak sebagai referensi yang berhubungan dengan kinerja karyawan supaya variabel independen yang dipergunakan mampu berkembang.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arifai, Ahmad Adi. 2018. " Pengaruh Kepemimpinan Motivasi serta Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Arwana Mas Palembang". Jurnal Ecoment Global 3 (1): 23.
- Badu, Syamsu Q, and Novianty Djafri. 2020. Kepemimpinan & Perilaku Organisasi.
- Chrestavius Fremi Dicky. 2020. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Koperasi Rosan Agung Surabaya." Jurnal Ekonomi Management 10 (2): 49–54.
- Dr. Cuk Jaka Purwanggono, MM FAKULTAS. 2020. "BUKU AJAR KEPEMIMPINAN Disusun Oleh :"  
Fakultas Ekonomi Universitas Wahid Hasyim Semarang 2020, 115.
- Handoko, Hani T. 2000. Manajemen Personal dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : BPFE Hariandja, Marhot Tua Efendi, 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Grasindo, Jakarta
- Hasnawati, Muchtar Sapiri, and Muchlis Ruslan. 2021. Gaya Kepemimpinan Dan Peningkatan Kinerja.
- Maliki, M Usman . 2021. Gaya Kepemimpinan, Iklim Organisasi, and B A B Pendahuluan. n.d. "Leadership Style, Organizational Climate, Performance."
- Mulyadi. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bogor : IN MEDIA, 2015
- Lian, Bukman. 2017. "Kepemimpinan Dan Kualitas Kinerja Pegawai".
- Novitasari, Dwi, and Fidiastuti Fidiastuti. 2018. " Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". Jurnal Riset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Program Magister Manajemen 5 (1): 17–31.
- Yusuf, Muhammad, Zainal Arifin, and Iqbal Firdausi. 2021. "The Influence of Leadership Style and Employee Competence with Organizational Climate as an Intervening Variable on Employee Performance in Educational Institutions." Asian Journal of Economics, Business and Accounting 21 (11): 59–69.
- Yukl, Gary. Kepemimpinan dalam organisasi. Indonesia : indeks, 2010