

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TELKOM AKSES (PTTA) JABAR TENGAH DIVISI PROVISIONING

Adi Jakaria Sugandi.¹⁾, Alini Gilang, S.H.,M.M.²⁾

Prodi Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom

adijakariaa.s@gmail.com, alinigilang55@gmail.com

Abstrak

Pemimpin di suatu organisasi, baik yang bersifat *profit oriented* maupun *nonprofit oriented* memiliki posisi dominan dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Kinerja yang dihasilkan oleh suatu perusahaan gambaran kepemilikan hasil yang Diberikan oleh pemimpin yang mengelola perusahaan tersebut. Dan para stakeholder telah terbiasa menjadikan kinerja sebagai salah satu ukuran dalam mendukung pengambilan keputusan [1]. Ada tiga macam gaya kepemimpinan yang berbeda, yaitu gaya kepemimpinan otokratis, demokratis, dan *laissez faire* [2].

Faktor pemimpin merupakan salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan untuk mencapai target pendapatan perusahaan setiap tahunnya. Setiap perusahaan selalu menginginkan peningkatan pendapatan yang bertujuan untuk buktikan dalam persaingan pasar.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses (PTTA) Jabar Tengah divisi Provisioning. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif – kausal. Jenis sampling yang digunakan adalah *Probability sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 200 pegawai REG JABAR. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan PT. Telkom Akses (PTTA) Jabar Tengah divisi provisioning berada dalam kategori sangat baik. Kinerja karyawan PT. Telkom Akses (PTTA) Jabar Tengah divisi provisioning dalam kategori sangat baik. Gaya kepemimpinan cukup berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Akses (PTTA) Jabar Tengah divisi provisioning dengan nilai 23,5%. Dan gaya kepemimpinan yang paling dominan adalah *Laissez Faire* dengan nilai 92,8%.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kinerja Pegawai, Sumber Daya Manusia

Abstrack

Leaders in an organization, both profit-oriented and nonprofit oriented have a dominant position in determining the advancement of a company. The performance generated by a company represents the ownership of the results provided by the leader who manages the company. And stakeholders have been accustomed to making performance a measure of support for decision making [1]. There are three different styles of leadership: the autocratic, democratic, and laissez faire leadership styles [2].

Leader factor is one of the main factors that can affect employee performance in doing the job to achieve company's revenue target every year. Every company always wants an income increase that aims to prove in the market competition.

This study aims to determine the influence of leadership style on employee performance at PT. Telkom Access (PTTA) Central Jabar Provisioning division. This research is a quantitative research. The research method used is descriptive method - causal. Type of sampling used is Probability sampling. Data collection was done by distributing questionnaires to 200 REG JABAR employees. Data analysis technique used is simple linear regression analysis.

Based on research results, it can be concluded that leadership style of PT. Telkom Access (PTTA) Jabar Tengah provisioning division is in very good category. Employee Performance PT. Telkom Access (PTTA) Jabar Tengah provisioning division in very good category. Leadership style is quite influential on the performance of employees of PT. Telkom Access (PTTA) Central Jabar

division provisioning with value 23,5%. And the most dominant style of leadership is Laissez Faire with a value of 92.8%.

Keyword : Leadership Style, Performance Of Employees, Human Resource

1. Pendahuluan

Seiring dengan perkembangan zaman setiap perusahaan dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusianya, agar dapat bersaing dan mengatasi tuntutan konsumen atau pelanggan yang semakin tinggi. Perusahaan harus mampu bersaing dengan terus meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan kinerja perusahaan, agar menjadi perusahaan yang terbaik dan terdepan dimata konsumen atau pelanggan. Kemampuan perusahaan untuk bersaing tergantung dari kualitas sumber daya manusia pada perusahaan tersebut, manusia sebagai sumber daya yang potensial dengan kemampuan dan keterampilannya yang dapat mempengaruhi jalannya perkembangan perusahaan.

Pemimpin memiliki peran yang sangat penting dalam suatu organisasi dalam mengembangkan organisasinya dan menjelaskan segala tugasnya untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya, [1] Bahwa keberhasilan suatu organisasi baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu, sangat tergantung pada mutu kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan. Selanjutnya pemimpin dalam organisasi haruslah mengetahui tentang organisasi, menguasai ilmu organisasi dan menguasai orang-orang yang ada dalam organisasi [3].

Seorang pemimpin dalam sebuah organisasi atau kelompok dituntut untuk memberikan contoh yang membangun bagi karyawannya agar termotivasi terhadap kinerja bagi perusahaan yang didukung dengan fasilitas- fasilitas organisasi agar tercapainya tujuan organisasi. Pemimpin merupakan salah satu faktor penting dalam membangun sebuah kekuatan agar bisa membangun organisasi dan bersaing dengan para kompetitor lain. Seorang pemimpin memiliki gaya masing-masing dalam memimpin anggotanya di perusahaan. Kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya. Secara relatif ada tiga macam gaya kepemimpinan yang berbeda yaitu: otoriter, demokrasi dan *laissez faire* [2].

Namun tidak dapat dipungkiri karyawan juga memiliki peran penting dalam menjalankan keputusan yang diberikan oleh seorang pemimpin, baik tidaknya kinerja karyawan dalam melaksanakan setiap tugas yang mereka jalankan tergantung dari pimpinannya sendiri. Bagaimana seorang pemimpin memberikan pengaruh untuk mempengaruhi para karyawannya melakukan berbagai tindakan sesuai dengan yang diharapkannya.

Berdasarkan pemaparan di atas maka dapat dikatakan bahwa perilaku seorang pemimpin dapat menimbulkan pemahaman tersendiri yang akan berpengaruh terhadap kondisi karyawan, karena seorang pemimpin memiliki keinginan pada kelompok orang untuk mencontohnya atau mengikutinya, atau yang memancarkan pengaruh tertentu, kekuatan atau wibawa, sedemikian rupa sehingga membuat kelompok yang bersedia melakukan apa yang dikehendakinya [4].

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dengan karyawan pada jabatan setingkat Manager di PT. Telkom Akses (PTTA) Jabar Tengah, menyampaikan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan pada PT. Telkom Akses (PTTA) Jabar Tengah merupakan kolaborasi dari gaya kepemimpinan otokrasi, demokrasi, dan *laissez faire*. Ketiga gaya kepemimpinan tersebut terkadang digunakan pada saat keadaan atau situasi tertentu.

Berdasarkan teori [5] Kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain faktor kemampuan, faktor motivasi dan faktor rating pegawai.

Faktor pemimpin merupakan salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan untuk mendapatkan target pendapatan setiap tahunnya karena setiap perusahaan selalu menginginkan peningkatan pendapatan yang bertujuan pada citra sebuah perusahaan dalam menjalankan sebuah perusahaan di pandangan konsumen.

Maka berdasarkan penjelasan/latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Akses (PTTA) Jabar Tengah Divisi Provisioning”.

Permasalahan yang diteliti dalam penelitian ini antara lain : (a) Bagaimana gaya kepemimpinan pada PT. Telkom Akses (PTTA), (b) Bagaimana kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses (PTTA), (c) Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses (PTTA).

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui : (a) Untuk mengetahui gaya kepemimpinan pada PT. Telkom Akses (PTTA), (b) Untuk mengetahui kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses (PTTA), (c) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses (PTTA).

2. Landasan Teori

Manajemen sumber daya manusia (human resources manajement) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. [6] terdapat tiga komponen manajemen perusahaan pada tenaga kerja manusia yaitu pengusaha, karyawan, dan pemimpin. [7] Sehingga pemimpin dan karyawan merupakan aspek penting dalam perusahaan karena merupakan komponen manajemen sumber daya manusia yang harus diperhatikan. “Terdapat aspek atau komponen yang perlu diperhatikan dalam rangka pemberdayaan sumber daya manusia.”. [8]

Pemimpin adalah individu yang mampu mempengaruhi perilaku orang lain tanpa harus mengandalkan kekerasan; pemimpin adalah individu yang diterima oleh orang lain sebagai pemimpin. [1] Pemimpin adalah orang yang menggunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain dan bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut untuk mencapai tujuan.[8] Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. [1] Manajemen berbeda dengan kepemimpinan atau manajer berbeda dengan pemimpin, oleh karena itu fungsi kepemimpinan juga berbeda dengan fungsi manajemen. Kepemimpinan tidak hanya sekedar mencapai target atau mengatur karyawan agar mematuhi standar, melainkan lebih kepada aspek bagaimana karyawan mematuhi standar tanpa diatur atau dipaksa. [9] “kepemimpinan menekankan pada usaha mencapai tujuan bersama-sama dengan orang lain melalui kepengikutan. Kepengikutan disini bermakna pemimpin dan anggota menjadi satu visi, misi, dan tujuan sehingga anggota menjadi lebih mampu melakukan tugas-tugasnya, berorientasi pada masa depan, dan berorientasi pada tuntutan perubahan. Untuk itu, kepemimpinan membutuhkan penggunaan kemampuan secara aktif untuk memengaruhi pihak lain dalam mewujudkan tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan sebuah kemampuan yang dimiliki seseorang dalam mempengaruhi perilaku orang lain dengan mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah untuk mencapai sebuah tujuan organisasi.

gaya kepemimpinan merupakan cara yang dipergunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan, mendorong, dan mengendalikan bawahannya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi secara efisien dan efektif. [2] secara realatif ada tiga macam gaya kepemimpinan yang berbeda yaitu :

1. Gaya Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan dengan gaya otoriter antara lain berciri :

- a. Bawahan hanya bertugas sebagai pelaksanaan keputusan yang telah ditetapkan pemimpin.
- b. Pemimpin menganggap dirinya orang yang paling berkuasa, paling pintar, dan paling cakap.
- c. Pengarahan bawahan dilakukan dengan memberikan intruksi atau perintah, hukuman, serta pengawasan dilakukan secara ketat.

2. Gaya Kepemimpinan Demokrasi

Kepemimpinan dengan gaya demokrasi antara lain berciri :

- a. Bawahan harus berpartisipasi dalam memberikan saran, ide, dan pertimbangan-pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.
- b. Keputusan tetap dilakukan pimpinan dengan mempertimbangkan saran atau ide yang diberikan bawahannya.
- c. Pemimpin menganut system manajemen terbuka (*open management*) dan disentralisasi wewenang.

3. Gaya Kepemimpinan *Laissez Faire*

Kepemimpinan dengan gaya *Laissez Faire* antara lain berciri :

- a. Pimpinan menyerahkan tanggung jawab atas pelaksanaan pekerjaan kepada bawahan.
- b. Pimpinan tidak akan membuat peraturan-peraturan tentang pelaksanaan pekerjaan-pekerjaan itu dan hanya sedikit melakukan kontak mata dengan bawahannya.

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi itu bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. "Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi." [10] salah satu faktor yang mendorong pembentukan kinerja yang sering didiskusikan oleh para pegawai di perusahaan adalah model gaya kepemimpinan seorang pemimpin perusahaan.

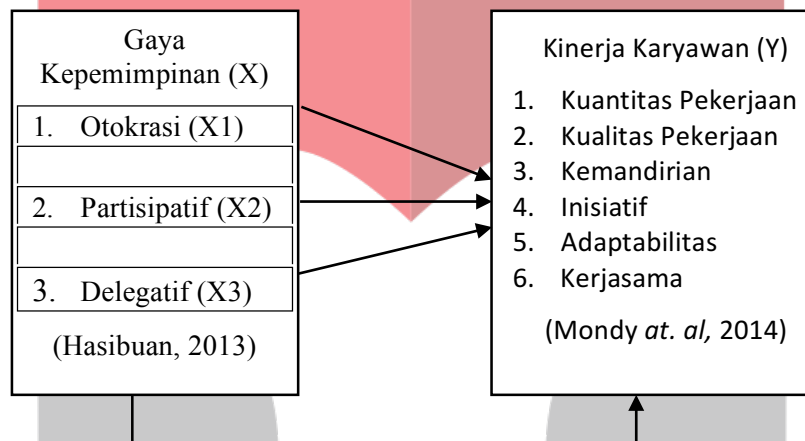
tujuan menyeluruh manajemen kinerja adalah untuk menumbuhkan suatu budaya di mana individu dan kelompok bertanggung jawab atas kelanjutan peningkatan proses bisnis dan peningkatan keterampilan dan kontribusi mereka sendiri. "Artinya peningkatan manajemen kinerja bukan hanya berpengaruh pada peningkatan hasil di perusahaan saja, namun lebih jauh dari itu yaitu mampu menjadi nilai tambah bagi para karyawan. [11] Adapun tujuan spesifik diterapkannya manajemen kinerja, bahwa tujuan spesifik manajemen kinerja adalah untuk:

1. Mencapai peningkatan yang dapat diraih dalam kinerja organisasi;
2. Bertindak sebagai pendorong perubahan dalam mengembangkan suatu budaya yang berorientasi pada kinerja;
3. Meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan;
4. Memungkinkan individu mengembangkan kemampuan mereka, meningkatkan. Kepuasan kerja mereka dan mencapai potensi penuh mereka bagi keuntungan mereka sendiri dan organisasi secara keseluruhan;
5. Mengembangkan hubungan yang konstruktif dan terbuka antara individu dan manajer dalam suatu proses dialog yang dihubungkan dengan pekerjaan yang sedang dilaksanakan sepanjang tahun;
6. Memberikan suatu kerangka kerja bagi kesepakatan sasaran sebagaimana diekspresikan dalam target dan standar kinerja sehingga pengertian bersama tentang sasaran dan peran yang harus dimainkan manajer dan individu dalam mencapai sasaran tersebut meningkat;
7. Memusatkan perhatian pada atribut dan kompetensi yang diperlukan agar bisa dilaksanakan secara efektif dan apa yang seharusnya dilakukan untuk mengembangkan atribut dan kompetensi tersebut;
8. Memberikan ukuran yang akurat dan objektif dalam kaitannya dengan target dan standar yang disepakati sehingga individu menerima umpan balik dari manajer tentang seberapa baik yang mereka lakukan;
9. Asas dasar penelitian ini, memungkinkan individu bersama manajer menyepakati rencana peningkatan dan metode pengimplementasian dan secara bersama mengkaji training dan pengenabangan serta menyepakati bagaimana kebutuhan itu dipenuhi;
10. Memberi kesempatan individu untuk mengungkapkan aspirasi dan perhatian mereka tentang pekerjaan mereka;
11. Menunjukkan pada setiap orang bahwa organisasi menilai mereka sebagai individu;

12. Membantu memberikan wewenang kepada orang memberi orang lebih banyak ruang lingkup untuk bertanggung jawab atas pekerjaan dan melaksanakan kontrol atas pekerjaan itu;
13. Membantu mempertahankan orang-orang yang mempunyai kualitas yang tinggi;
14. Mendukung misi jauh manajemen kualitas total.

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan pemaparan diatas maka dapat disimpulkan gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja pegawai sehingga kerangka pemikiran pada penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

3. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. [12] “Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis dan bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dan kausal karena penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antar variabel dan menggambarkan hasil penelitian. [13] Penelitian deskriptif adalah suatu masalah yang berkenaan dengan pertanyaan terhadap keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada suatu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri). [12] Penelitian Kausal adalah desain penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya sebab akibat antar variabel. [14]

Variabel merupakan suatu gambaran keadaan objek penelitian secara abstrak, oleh karena itu, dalam suatu penelitian perlu dijabarkan [15]. Dalam penelitian ini, yang menjadi variabel independen adalah gaya kepemimpinan dan yang menjadi variabel dependen adalah kinerja pegawai.

Pengukuran adalah menandai nilai-nilai suatu variabel dengan tanda bilangan tertentu secara sistematis atas variabel konsep yang diteliti [16]. Skala pengukuran yang digunakan untuk variabel operasional pada penelitian ini adalah desain skala ordinal. Skala instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel operasional dalam penelitian ini adalah skala likert.

Dalam penelitian ini, populasi yang dituju adalah karyawan PT. Telkom Akses (PTTA) Jabar Tengah Divisi Provisioning. Pada penelitian ini, jenis sampling yang digunakan untuk menentukan sampel adalah *Probability Sampling*. Dikarenakan kuesioner yang ditujukan tidak kesemua karyawan dengan jumlah 200 responden dari 400 karyawan, tetapi dari jumlah 200 responden dapat mewakili penilaian seluruh karyawan.

Untuk menunjang analisis dalam penelitian ini, data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer berupa penyebaran kuesioner dan data sekunder buku, literatur, jurnal, karya ilmiah atau penelitian terdahulu serta situs-situs di internet yang relevan.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan karakteristik responden dalam penelitian ini, dapat diketahui bahwa dari 200 responden, sebesar 68% responden berjenis kelamin laki-laki dan sebesar 32% responden berjenis kelamin perempuan. Informasi ini menunjukkan karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini didominasi oleh laki-laki.

Dapat diketahui bahwa dari 200 responden dilihat dari usia sebanyak 42,5% berada pada usia 21-30 tahun, kemudian sebanyak 33,5% berada pada usia 31-40 tahun dan sebanyak 24% berada pada usia diatas 40 tahun. Dapat dilihat dari hasil responden didominasi berdasarkan usia 21-30 tahun sebanyak 33,5%.

Dapat diketahui bahwa dari 200 responden dilihat dari tingkat pendidikan terakhir sebesar 36% responden tingkat pendidikan terakhir S1, kemudian sebesar 24% responden memiliki tingkat pendidikan terakhir D1, dan sebesar 22,5% responden memiliki tingkat pendidikan terakhir D3, pada tingkat pendidikan terakhir SMA sebanyak 15% responden, sisanya sebanyak 1,5% responden memiliki tingkat pendidikan terakhir S2 dan S3 sebanyak 1% responden. Dapat disimpulkan dari hasil responden berdasarkan pendidikan terakhir didominasi S1 dengan sebanyak 32% responden.

Dapat diketahui bahwa dari 200 responden dilihat dari lama bekerja di kantor PT. Telkom Akses (PTTA) Jabar Tengah, sebesar 61% responden lama bekerja lebih dari 1 tahun, dan 39% responden lama bekerja kurang dari 1 tahun. Berdasarkan hasil dari responden lama bekerja didominasi karyawan yang bekerja lebih dari 1 tahun.

Dari hasil analisis deskriptif, secara keseluruhan variabel gaya kepemimpinan berada pada kategori sangat baik dengan skor total 14584 atau sebesar 86,8%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sangat baik dengan presentase sebesar 86,8%.

Variable kepemimpinan otoriter (X_1) secara keseluruhan berada dalam kategori sangat baik. Hal ini dibuktikan dengan nilai keseluruhan yang diperoleh dari responden adalah 5420 atau sebesar 84,69%. Yang menunjukkan bahwa pimpinan memiliki wewenang dapat memerintahkan atau tidak karyawannya, dan memiliki hak untuk mengambil keputusan yang diambil tanpa atau dengan karyawannya.

Variable kepemimpinan demokrasi (X_2) secara keseluruhan berada dalam kategori sangat baik. Hal ini dibuktikan dengan nilai keseluruhan yang diperoleh dari responden adalah 5477 atau sebesar 85,59%. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan demokrasi yang diterapkan pemimpin memiliki kemampuan untuk mengajak dan membawa karyawannya dalam bekerja sama agar mencapai tujuan.

Variabel kepemimpinan *laissez faire* (X_3) secara keseluruhan berada dalam kategori sangat baik. Hal ini dibuktikan dengan nilai keseluruhan yang diperoleh dari responden adalah 3687 atau sebesar 92,18%. hal ini menunjukkan bahwa seluruh karyawan senang terhadap kebebasan dan dapat mengerjakan tugasnya dengan cara sendiri-sendiri untuk menyelesaikannya. Dan pemimpin hanya melihat hasilnya tanpa perlu ikut campur.

Kinerja karyawan PT. Telkom Akses (PTTA) Jabar Tengah Divisi Provisioning secara keseluruhan termasuk dalam kategori sangat baik dengan nilai total 5930 atau sebesar 82,4%. hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Telkom Akses (PTTA) Jabar Tengah Divisi Provisioning dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, yang membuat setiap karyawan dapat menyesuaikan diri dengan kondisi yang harus dilakukan dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya tersebut.

Tabel 1 Hasil Uji linieritas

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * Between Groups (Combined)	4426.497	107	41.369	2.290	.000
X					
Linearity	1433.333	1	1433.333	79.349	.000
Deviation from Linearity	2993.164	106	28.237	1.563	.014
Within Groups	1661.854	92	18.064		
Total	6088.352	199			

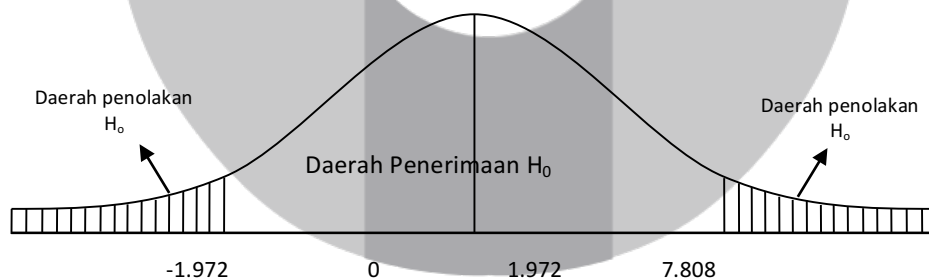
Berdasarkan Tabel 1 gaya kepemimpinan yang terdiri dari kepemimpinan otokratis (X1), kepemimpinan demokratis (X2), dan kepemimpinan kebebasan (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Telkom Akses (PTTA) Jabar Tengah Divisi Provisioning. memiliki hubungan linier yang signifikan karena hasil uji linearity sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05.

Tabel 2 Hasil Signifikasi Parsial (Uji-T)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.324	2.444		2.178	.031
X	.329	.042	.485	7.808	.000

Berdasarkan Tabel 2 diatas dapat diketahui bahwa hasil uji untuk variabel gaya kepemimpinan didapatkan hasil t_{hitung} sebesar 7.808, selanjutnya dibandingkan dengan nilai t_{tabel} 1.972, dikarenakan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikansi $0.000 < 0.05$ maka H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses divisi Provisioning Area Jabar Tengah.

Gambar 2 Pengujian Hipotesis (Kurva Uji-t)



Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2017

Tabel 3 Koefesien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.485 ^a	.235	.232	4.84873

Dari perhitungan di atas diperoleh nilai Koefisien Determinasi sebesar 23.5%, nilai tersebut menunjukkan besarnya kontribusi gaya kepemimpinan (X) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Telkom Akses divisi Provisioning Area Jabar Tengah, sedangkan sisanya sebesar ($100\% - 23.5\% = 76.5\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. Kesimpulan

Berdasarkan analisa yang dilakukan beserta pemaparan bahasan yang didukung oleh teori-teori mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan pada PT. Telkom Akses (PTTA) Jabar Tengah Divisi Provisioning terhadap Kinerja Karyawan pada maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan pada PT. Telkom Akses (PTTA) termasuk pengklasifikasian kategori sangat baik, dan nilai rata rata setiap variabel (X) jenis gaya kepemimpinan memiliki antara lain pada Otoriter 84.69%, Demokrasi 85.59% dan Laissez Faire 92.18%. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan yang paling dominan adalah *Laissez Faire* dengan nilai 92,8%.
2. Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Akses (PTTA) termasuk pada pengklasifikasian pada kategori sangat baik. Karena nilai rata-rata yang didapat pada variabel (Y) kinerja mendapatkan 82.4%. dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses (PTTA) Jabar Tengah Divisi Provisioning adalah sangat baik.
3. Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses divisi Provisioning Area Jabar Tengah. yang dimana antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan memiliki nilai sebesar 23,5% yang berarti memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya 76,5% dipengaruhi oleh faktor variabel lain yang diteliti dari penelitian ini.

Daftar Pustaka

- [1] Fahmi, Irham. (2014). *Manajemen kepemimpinan Teori dan Aplikasi*, Bandung: Alfabeta
- [2] Pasolong, M.Si, Dr. Harbani (2013). *Metode Penelitian Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta
- [3] Soekarso, et.al. (2010). *Teori Kepemimpinan*. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- [4] Ahmad Beni. (2012). *Filsafat Manajemen*. Bandung : CV. Pustaka Setia.
- [5] Mangkunegara, Anwar Prabu. (2012). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- [6] Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajagrafindo Persada
- [7] Manullang, Marihot AMH.(2008). *Manajemen Personalia*. Gadjah Mada University.
- [8] Fahmi, Irham (2013) *Perilaku Organisasi: Teori, Aplikasi, & Kasus Cetakan Kesatu*. Bandung: Alfabeta.
- [9] Badeni. (2013). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- [10] Pasolong, Harbani. (2013). *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: Alfabeta
- [11] Fahmi, Irham. (2010). *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung. Alfabeta.
- [12] Priansa, Juni Donni. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* Bandung: Alfabeta.
- [13] Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian dan Pengembangan*. Bandung : Alfabeta
- [14] Sekaran dan Bougie. (2013). *Edisi 5, Research Methods for Business: A skill Buildin Approach*. New York: John Wiley @ Sons.
- [15] Indrawati. (2015). *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- [16] Suharsaputra, Uhar. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif ,Kualitatif, dan Tindakan*. Bandung: PT Refika Aditama.