

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data adalah menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat simpulan yang berbentuk umum atau generalisasi. Dalam deskripsi data ini penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sempel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain : Jenis Kelamin Responden, Usia, Pendidikan Terakhir, Masa Kerja.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin Responden

Gambaran umum mengenai jenis kelamin, Karyawan PT. Rahadhyan Integrasi Nusantara Cabang Sumbagsel Berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut.

Tabel 4. 1 Definisi Operasional Variabel

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	35	91,4%
Jumlah	35	100%

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dapat dilihat bahwa Karyawan PT. Rahadhyan Integrasi Nusantara Cabang Sumbagsel banyak berjenis kelamin Laki Laki sebanyak 35 orang atau sebesar 100%.

2. Usia Responden

Gambaran umum mengenai umur, Karyawan PT. Rahadhyan Integrasi Nusantara Cabang Sumbagsel adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 2 Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
20 Tahun – 30 Tahun	25	71,4%
31 Tahun – 40 Tahun	7	20%
41 Tahun – 50 Tahun	3	8,6%
Jumlah	35	100%

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia dapat dilihat bahwa Karyawan PT. Rahadhyan Integrasi Nusantara Cabang Sumbagsel yang paling banyak berusia 20 – 30 Tahun sebanyak 25 orang atau sebesar 71,4%.

3. Pendidikan Terakhir Responden

Gambaran umum mengenai pendidikan terakhir, Karyawan PT. Rahadhyan Integrasi Nusantara Cabang Sumbagsel adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA	35	100%
D3	-	-
S1	-	-
Jumlah	35	100%

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.3 Responden Berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat bahwa Karyawan PT. Rahadhyan Integrasi Nusantara Cabang Sumbagsel yang paling banyak SMA sebanyak 35 orang atau sebesar 100%.

4. Masa Kerja

Gambaran umum mengenai masa kerja Karyawan PT. Rahadhyan Integrasi Nusantara Cabang Sumbagsel adalah sebagai berikut

Tabel 4. 4 Responden Berdasarkan Masa Kerja

Lama Kerja	Jumlah	Persentase
0 – 2 Tahun	13	37,1%
3 – 4 Tahun	17	48,6%
5 – 6 Tahun	4	11,4%
> 7 Tahun	1	2,9%
Jumlah	35	100%

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.4 Responden Berdasarkan lama kerja dapat dilihat bahwa Karyawan PT. Rahadhyan Integrasi Nusantara Cabang Sumbagsel masa kerja yang paling banyak 3– 4 Tahun sebanyak 17 orang atau sebesar 48,6%.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Tabel 4. 5 Hasil Jawaban Responden Variabel Sistem Penilaian (X1)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
1	Dapat menyesuaikan diri dengan situasi dan lingkungan kerja yang ada di perusahaan	1	2,9%	14	40,0 %	14	40,0 %	4	11,4 %	2	5,7%
2	Dapat mengerjakan seluruh aktivitas pekerjaan yang diberikan perusahaan	15	42,9 %	18	51,4 %	2	5,7%	0	0%	0	0%
3	Selalu tepat waktu dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan.	11	31,4 %	16	45,7 %	5	14,3 %	3	8,6%	0	0%
4	Berani mengambil resiko dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan.	6	17,1 %	24	68,6 %	4	11,4 %	1	2,9%	0	0%
5	Karyawan mampu hadir tepat waktu sesuai jam kerja dan SOP yang berlaku	7	20,0 %	16	45,7 %	9	25,7 %	0	0%	3	8,6%
6	Mampu menyelesaikan tugas sesuai dedline yang diberikan perusahaan	8	22,9 %	22	62,9 %	4	11,4 %	1	2,9%	0	0%
7	Efektif dalam melaksanakan pekerjaan dengan inovasi yang di miliki masing masing karyawan	7	20,0 %	13	37,1 %	11	31,4%	3	8,6%	1	2,9%

8	Karyawan berkerja dengan efektif guna efisiensi operasional perusahaan	2	5,7 %	7	20,0 %	21	11,4 %	4		1	2,9%
----------	--	---	-------	---	--------	----	--------	---	--	---	------

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden variabel Sistem Penilaian, pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju (SS) terdapat pada pernyataan 2 yaitu dengan jumlah responden sebanyak 15 responden dan yang terkecil pada pernyataan 1 yaitu dengan jumlah responden sebanyak 1 responden.

Tabel 4. 6 Hasil Jawaban Responden Gaya Kepemimpinan (X2)

N o	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
1	Prilaku pemimpin yang baik bisa di jadikan contoh untuk para karyawan	1	2,9%	18	51,4 %	10	28,6 %	5	14,3 %	1	2,9%
2	Keputusan pemimpin mutlak dan harus dikerjakan.	2	5,7%	19	54,3 %	8	22,9 %	5	14,3 %	1	2,9%
3	Pemimpin mampu mengartikulasikan pengharapan atas prestasi kerja.	12	34,3 %	19	54,3 %	2	5,7%	1	2,9%	1	2,9%
4	Pemimpin mampu membangkitkan semangat untuk terus optimis dan antusias dalam berkerja.	10	28,6 %	22	62,9 %	2	5,7%	1	2,9%	0	0%
5	Memberikan pengetahuan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan	1	2,9%	14	40,0 %	13	37,1 %	2	5,7%	5	14,3 %

	tepat									
6	Memiliki ide ide dan metode pembelajaran yang sangat kreatif.	2	5,7%	19	54,3 %	8	22,9 %	6	17,1 %	0 0%
7	Pimpinan mampu menciptakan hubungan kerja yang menyenangkan guna memberikan semangat tersendiri kepada karyawan	14	40,0 %	17	48,6 %	1	2,9%	3	8,6%	0 0%
8	Pimpinan memberikan apresiasi berupa reward kepada karyawan yang berprestasi	16	45,7 %	17	48,6 %	2	5,7%	0	0%	0 0%

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban responden variabel Gaya Kepemimpinan, pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju (SS) terdapat pada pernyataan 8 yaitu dengan jumlah responden sebanyak 16 responden dan yang terkecil pada pernyataan 1 dan 5 yaitu dengan jumlah 1 responden

Tabel 4. 7 Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)

N o	Pernyataan	Jawaban								
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)
1	Berusaha menyelesaikan pekerjaan berdasarkan kuantitas yang ditetapkan	2	5,7%	16	45,7 %	11	31,4 %	6	17,1 %	0 0%
2	Karyawan memiliki kompetensi dan pemahaman yang baik guna	1	2,9%	7	20,0 %	21	60,0 %	6	17,1 %	0 0%

	melaksanakan aktifitas kerja										
3	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat waktu	0	0%	12	34,3 %	15	42,9 %	8	22,9 %	0	0%
4	Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan jumlah yang banyak tanpa mengurangi kualitas pekerjaan itu sendiri	1	2,9%	18	51,4 %	10	28,6 %	6	17,1 %	0	0%
5	Memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi dengan pekerjaan yang di bebankan kepada dirinya	2	5,7%	19	54,3 %	9	25,7 %	5	14,3 %	0	0%
6	Memiliki rasa tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan sebelum jam pulang kerja	12	34,3 %	19	54,3 %	3	8,6%	1	2,9%	0	0%
7	Kerjasama sesama rekan kerja berjalan dengan baik	10	28,6 %	17	48,6 %	5	14,3 %	3	8,6%	0	0%
8	Dapat menyelesaikan pekerjaan team sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan	8	22,9 %	22	62,9 %	5	14,3 %	0	0%	0	0%

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.7 jawaban responden variabel Kinerja, pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju (SS) terdapat pada pernyataan 6 yaitu sebanyak 12 responden dan yang terkecil pada pernyataan 3 yaitu dengan jumlah 0.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden terlebih dahulu dilakukan uji validitas yang diujicobakan kepada responden. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi product moment. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujianya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS.

Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Variabel Sistem Penilaian (X1)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.8 diatas menunjukan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Sistem Penilaian (X1), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai $Sig < \alpha$. Dengan demikian seluruh item Sistem Penilaian (X1) dinyatakan valid.

Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X2)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.9 diatas menunjukan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Gaya Kepemimpinan (X2), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai $\text{Sig} < \text{alpha}$. Dengan demikian seluruh item Gaya Kepemimpinan (X2) dinyatakan valid.

Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,047	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,002	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.10 diatas menunjukan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Kinerja (Y), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai $\text{Sig} < \text{alpha}$. Dengan demikian seluruh item Kinerja (Y) dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka pengujian kemudian melakukan uji reliabilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2 Dan variabel Y menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan bantuan program SPSS. Hasil uji reliabilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4. 11 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Koefisien r	Simpulan
Sistem Penilaian (X1)	0,853	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Gaya Kepemimpinan (X2)	0,836	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Kinerja (Y)	0,786	0,6000 – 0,7999	Tinggi

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2025

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.11 diatas nilai cronbach's alpha sebesar 0,853 untuk variabel Sistem Penilaian (X1) dengan tingkat reliabel sangat tinggi. 0,836 untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X2) dengan tingkat reliabel sangat tinggi. dan 0,786 untuk variabel Kinerja (Y) dengan tingkat reliabel tinggi.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Untuk mengetahui data normal atau mendekati normal bisa dilakukan dengan Uji Non Parametrik One-Sampel Kolmogorov – Smirnov Test pada SPSS. Hasil perhitungan uji normalitas sebagai berikut :

Tabel 4. 12 Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Sistem Penilaian (X1)	0,725	0,05	Sig > Alpha	Normal
Gaya Kepemimpinan (X2)	0,620	0,05	Sig > Alpha	Normal
Kinerja (Y)	0,948	0,05	Sig > Alpha	Normal

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.12 One-Sample Kolmogorov Test-Smirnov diatas menggunakan SPSS, menunjukan bahwa Sistem Penilaian (X1) dengan tingkat signifikan diperoleh $0,725 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk Gaya Kepemimpinan (X2) dengan tingkat signifikan diperoleh data $0,620 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk Kinerja (Y) dengan tingkat signifikan diperoleh data $0,948 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal.

4.3.2 Hasil Uji Linieritas

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah model regresi dapat didekati dengan persamaan linear dan uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi ataupun regresi linear. Hasil uji linieritas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 13 Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Impulan
Sistem Penilaian Terhadap Kinerja	0,961	0,05	Sig > alpha	Linear
Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja	0,137	0,05	Sig > alpha	Linear

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2025

Dari hasil perhitungan menggunakan spss hasil uji linieritas pada tabel 4.13 diatas dapat disimpulkan:

1. Sistem Penilaian (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.13 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* $0,961 > 0,05$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

2. Gaya Kepemimpinan (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.13 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* $0,137 > 0,05$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

4.3.3 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi atau hubungan yang kuat antara sesama variabel independen. Hasil uji tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 14 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF	Kondisi	Simpulan
Sistem Penilaian (X1)	2,089	10	VIF<10 Tidak ada gejala mutikolinieritas
Gaya Kepemimpinan (X2)	2,089	10	VIF<10 Tidak ada gejala mutikolinieritas

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2025

Dari hasil perhitungan pada tabel coefficient 4.14 menunjukkan nilai VIF variabel Sistem Penilaian (X1) = 2,089 dan nilai VIF variabel Gaya Kepemimpinan (X2) = 2,089. Dari semua variabel menunjukkan nilai VIF setiap variabel < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas tinggi antar variabel independen terhadap variabel dependen. Multikolinieritas

diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Kemiripan antar variabel independen akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat.

4.4 Hasil Analisis Data

Metode analisis data adalah mendekripsikan teknik analisis apa yang akan digunakan oleh peneliti untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan, termasuk pengujinya.

4.4.1 Regresi Linear Berganda

1. Secara parsial (Uji t)

Uji t parsial digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara parsial (Uji t) adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 15 Hasil Uji Pasial (Uji t)

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Sistem Penilaian Terhadap Kinerja	0,001	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh
ya Kepemimpinan Terhadap Kinerja	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2025

1. Pengaruh Sistem Penilaian (X1) Terhadap Kinerja (Y)

H_0 : Sistem Penilaian tidak berpengaruh terhadap Kinerja

H_1 : Sistem Penilaian berpengaruh terhadap Kinerja

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak

2. Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Berdasarkan tabel 4.16 didapat perhitungan pada Sistem Penilaian (X1) diperoleh nilai sig (0,001) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Sistem Penilaian (X1) berpengaruh terhadap Kinerja (Y).

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Ho: Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja

H₁: Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak
2. Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Berdasarkan tabel 4.15 didapat perhitungan pada Gaya Kepemimpinan (X2) diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X2) berpengaruh terhadap Kinerja (Y).

4.4.2 Hasil Uji F

Uji F merupakan uji simultan (keseluruhan, bersama-sama). Uji simultan ini bertujuan untuk menguji apakah antara Sistem Penilaian (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Ho : Sistem Penilaian dan Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh

terhadap Kinerja Karyawan PT. Rahadhyan Integrasi Nusantara Cabang Sumbagsel

Ha : Sistem Penilaian dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Rahadhyan Integrasi Nusantara Cabang Sumbagsel

Dengan kriteria :

1. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak, Ha diterima
2. Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima, Ha ditolak

Tabel 4. 16 Hasil Uji F

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Sistem Penilaian dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Hasil Data Diolah Tahun 2025

Dengan tabel 4.16 terlihat bahwa nilai sig yaitu $0,000 < 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya Sistem Penilaian dan Gaya Kepemimpinan secara bersama - sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Rahadhyan Integrasi Nusantara Cabang Sumbagsel.

4.5 Pembahasan

Berdasarkan hasil kuisioner, responden dalam penelitian ini sebagian besar Karyawan PT. Rahadhyan Integrasi Nusantara Cabang Sumbagsel adalah berjenis kelamin Laki Laki, dengan range umur 20 – 30 Tahun , pendidikan terahir SMA dan dengan masa kerja 3 – 4 Tahun.

4.5.1 Pengaruh Sistem Penilaian (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Sistem penilaian kinerja merupakan bagian penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berfungsi untuk mengevaluasi seberapa efektif seorang karyawan menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di dalam organisasi. Penilaian ini dilakukan secara terstruktur dan

sistematis untuk mengetahui tingkat pencapaian kerja karyawan terhadap standar yang telah ditetapkan.

Han et al. (2019) menyebutkan bahwa sistem penilaian kinerja adalah sistem formal pemantauan karyawan yang melibatkan evaluasi berdasarkan penilaian dan pendapat dari bawahan, rekan kerja, supervisor, manajer bahkan pekerja itu sendiri, serta merupakan mekanisme yang digunakan organisasi untuk mengembangkan kompetensi, meningkatkan kinerja, dan mendistribusikan penghargaan kepada karyawan.

Penelitian Wiwin Rosmiyanti Agustin, Faizal Mulia Z., Dicky Jhoansyah (2022) menyatakan sistem penilaian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

4.5.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan, dan mengelola anggota organisasi untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Siagian (2014:84) dalam bukunya Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja, gaya kepemimpinan merujuk pada cara atau pendekatan yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan, dan mengelola bawahan atau anggota tim untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan mencakup berbagai cara komunikasi, pengambilan keputusan, serta cara memotivasi dan membimbing tim untuk bekerja secara efektif dan efisien.

Menurut Hasnawati et al., (2021:18) dalam buku Gaya Kepemimpinan dan Peningkatan Kinerja, gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, memengaruhi, mendorong, dan mengendalikan orang lain secara sukarela untuk mencapai tujuan tertentu.

Penelitian Evitra Cahya Prastiwi & Dina Novita (2024) menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.5.3 Pengaruh Sistem Penilaian dan Gaya Kepemimpinan (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Sistem penilaian kinerja dan gaya kepemimpinan merupakan dua elemen penting dalam organisasi yang secara bersamaan memengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Sistem penilaian yang disusun dengan indikator yang jelas dan objektif mampu menjadi alat untuk mengukur pencapaian tujuan kerja, sekaligus memberikan umpan balik bagi perbaikan kinerja ke depan. Di sisi lain, gaya kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan motivasi, arah, dan semangat kerja, yang berperan besar dalam mendorong tercapainya target organisasi.

Menurut Goal Setting Theory yang dikemukakan oleh Locke (1968), individu yang memiliki tujuan kerja yang jelas, spesifik, dan menantang akan menunjukkan performa yang lebih tinggi dibandingkan mereka yang tidak memiliki tujuan. Teori ini menekankan pentingnya komitmen terhadap tujuan, serta peran atasan dalam memberikan umpan balik dan kejelasan mengenai ekspektasi kerja. Dalam konteks organisasi, sistem penilaian kinerja berfungsi untuk memperkuat fokus karyawan terhadap tujuan yang ingin dicapai, sedangkan gaya kepemimpinan dapat menjadi sarana untuk mengarahkan, mendukung, dan memotivasi karyawan dalam proses pencapaian tersebut.

Hasil penelitian oleh Wiwin Rosmiyanti Agustin et al. (2020) menunjukkan bahwa sistem penilaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Evitra Cahya Prastiwi dan Dina Novita (2022) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Temuan serupa juga disampaikan oleh Wicaksono et al. (2022), bahwa kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan kinerja.