



Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di PT. Seasonal Supplies Indonesia Tangerang

Jajang Sutija¹⁾; Sugiyanto²⁾

Universitas Pamulang, Indonesia

Email: sutija.jajang88@gmail.com¹⁾; dosen00495@unpam.ac.id²⁾

Abstract. The author discusses research on the effect of leadership style and employee commitment on work performance at PT. Seasonal Supplies Indonesia Tangerang. By conducting this research aims to find out how much influence the leadership style and employee commitment on work performance at PT. Seasonal Supplies Indonesia Tangerang. The method used by research is quantitative with a type of descriptive research while sampling technique with a type of random sampling, which amounts to 100 people from the population of 354 people. In the instrument test conducted is 1) Validity test with a corrected value of Correlation Item-total items > 0.195. 2) Reliability Test with Cronbach's Alpha value > 0.60. 3). Normality test by looking at the Q-Plot table that is normally seen from the distribution that follows the diagonal line. Then the assumption test is carried out, including 1) Heterokedatatic test by referring to the scatterplot table where there is a distribution in the table. 2) Multicolinerality Test by looking at the results on VIF > 10. Finally, a hypothesis test that produces 1) R Square value of 0.052. 2) TEST VALUE OF LEADERSHIP TEST TO WORK ACHIEVEMENTS of 0.023 < 0.05. 3) The value of t tests from employee commitment 0.866 < 0.05. 4) The value of leadership style and employee commitment to work performance of 0.074 < 0.05. Thus Persial Leadership Style and employee commitment provide dominant factors to work performance. Then the leadership style and employee's commitment have a significant relationship and influence on work performance.

Keywords: Leadership Style, Employee Commitment, Achievement

Abstrak. Penulis membahas penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan komitmen karyawan terhadap prestasi kerja di PT. Seasonal Supplies Indonesia Tangerang. Dengan melakukan penelitian ini bertujuan adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan komitmen karyawan terhadap prestasi kerja di PT. Seasonal Supplies Indonesia Tangerang. Adapun metode yang di gunakan penelitian adalah kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif sedangkan teknik pengambilan sampling dengan jenis sampling random, yaitu berjumlah 100 orang dari jumlah populasi 354 orang. Didalam uji instrument yang dilakukan adalah 1) Uji Validitas dengan nilai Corrected Item-Total Item Correlation > 0,195. 2) Uji Reliabilitas dengan nilai Cronbach's Alpha > 0,60. 3). Uji Normalitas dengan melihat tabel Q-Plot yaitu normalnya data dilihat dari sebaran yang mengikuti garis diagonal. Kemudian dilakukan uji asumsi, antara lain 1) Uji Heterokedatisitas dengan mengacu pada tabel scatterplot dimana terdapat sebaran pada tabel. 2) Uji Multikolineritas dengan melihat hasil pada VIF > 10. Terakhir, dilakukan uji hipotesis yang menghasilkan 1) Nilai R Square sebesar 0,052. 2) Nilai Uji t gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja sebesar 0,023 < 0,05. 3) Nilai Uji t dari komitmen karyawan 0,866 < 0,05. 4) Nilai gaya kepemimpinan dan komitmen karyawan

terhadap prestasi kerja sebesar $0,074 < 0,05$. Dengan demikian secara persial gaya kepemimpinan dan komitmen karyawan memberikan faktor yang dominan terhadap prestasi kerja. Kemudian secara berganda gaya kepemimpinan dan komitmen karyawan ada hubungan dan pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja .

Keywords: Gaya kepemimpinan, Komitmen karyawan, Prestasi kerja

PENDAHULUAN

Dalam kehidupan masyarakat suatu organisasi formal maupun non formal selalu ada seseorang yang selalu dianggap lebih dari yang lain. Seseorang yang memiliki kemampuan lebih tersebut kemudian diangkat atau ditunjuk sebagai orang yang dipercayakan untuk mengatur orang lain, biasanya orang seperti itu disebut pimpinan atau presiden manager.

Suatu perusahaan harus mampu mengelola dan memanfaatkan sumberdaya manusia secara maksimal dimana sumberdaya manusia merupakan salah satu unsur yang penting di dalam perusahaan demi tercapainya tujuan perusahaan. Guna mencapai tujuan tersebut, perusahaan diharuskan mempunyai seorang pemimpin yang memiliki kuliatas yang tinggi dan memenuhi kuafikasi sebagai seorang pemimpin. Karena seorang pemimpin merupakan salah satu unsure yang sangat menentukan dalam mengembangkan perusahaan, berhasil atau gagal perusahaan di tentukan oleh pemimpin dan bagaimana kepemimpinannya. Dalam menghadapi persaingan yang semakin kompleks serta semakin berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi peran seorang pemimpin sangat dibutuhkan untuk menggerakkan organsasi terutama dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Dalam kutipan Suwatno, yang terdapat dalam buku manajemen SDM (2011:140) robbinsmen definisikan kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran.

Boone dan Kurtz mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah tindakan memotivasi orang lain atau menyebabkan orang lain melakukan tugas tertentu dengan tujuan untuk mencapai tujuan spesifik. Sedangkan Tzu dan Cleary berpendapat kepemimpinan adalah sebuah persoalan kecerdasan, kelayakan untuk dipercaya, kelembutan, keberanian dan ketegasan. Kartono menyatakan kepemimpinan adalah "kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstuktif kepada orang lain untuk melakukan satu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah direncanakan". Veithzal Rivai menyatakan kepemimpinan adalah peranan dan juga suatu proses untuk mempengaruhi orang lain.

Komitmen organisasi menjadi perhatian penting dalam banyak penelitian karena memberikan dampak signifikan terhadap perilaku kerja seperti kinerja, prestasi kerja, absensi karyawan dan juga turn over karyawan. Komitmen dalam organisasi akan membuat pekerja memberikan yang terbaik kepada organisasi tempat dia bekerja. Van Scooter (2000) menyatakan bahwa pekerja dengan komitmen yang tinggi akan lebih berorientasi pada kerja. Disebutkan pula bahwa pekerja yang memiliki komitmen organisasi tinggi akan cenderung senang membantu dan dapat bekerjasama.

Selain itu juga pengembangan - pengembangan karier kerja karyawan akan dapat meningkatkan kemampuan dan prestasi kerja karyawan itu sendiri, untuk dapat megetahui tingkat prestasi kerja karyawan tersebut, akan perlu diadakan suatu kegiatan dengan apa yang disebut penilaian prestasi kerja terhadap karyawan. Penilaian prestasi kerja performance appraisal pada dasarnya merupakan salah satu factor kunci guna mengembangkan suatu perusahaan secara efektif dan efisien, sebab langkah mengadakan penilain prestasi tersebut berarti perusahaan telah dapat memanfaatkan secara baik sumberdaya yang ada dalam perusahaan.

Yang menjadi masalah didalam setiap perusahaan adalah sulitnya menentukan alat ukur dalam melaksanakan penilaian prestasi karyawan, tetapi pada umumnya perusahaan dapat mengukur prestasi karyawan dari kualitas dan kuantitas pekerjaan, inisiatif, kerjasama, kepemimpinan, kerajinan, kesetiaan dan lain-lain.

Disamping itu penilaian prestasi kerja harus dilaksanakan dengan baik, teratur, benar, dan secara terus menerus karena akan dapat membantu meningkatkan motivasi kerja

sekaligus juga meningkatkan loyalitas dari para karyawan, selain itu juga karyawan akan merasa puas karena adanya perhatian dari atasan kepada bawahannya.

Penilaian prestasi karyawan memiliki hubungan yang sangat erat dengan pengembangan karier karyawan, karena dengan adanya penilaian prestasi kerja, maka perusahaan dapat mengambil kebijaksanaan apakah karyawan tersebut pantas untuk di promosikan jabatannya atau tidak.

Menurut Suwatno (2011:196) mengatakan bahwa kinerja kerja merupakan performance atau unjuk kerja. Kinerja dapat juga di artikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. August W. Smith mengatakan bahwa "performance is output derives from processes, human otherwise, kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia. Maier menyatakan penilaian atau prestasi kerja sebagai suatu kesuksesan yang dihasilkan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Dalam kutipan Suwatno, yang terdapat dalam buku manajemen SDM (2011:196) mengindikasikan menurut Lawler dan Poteer menyatakan bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah: "*Succesfull role achievement*" yang diperoleh seseorang dari perbuatannya. (As'ad,1991:46-47). Berdasarkan hal tersebut, maka kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku, dalam kurun waktu tertentu.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap salah satu komitmen untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Dengan dasar pemikiran diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul "**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN KARYAWAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. SEASONAL SUPPLIES INDONESIA TANGERANG**".

KAJIAN LITERATUR

Sebelum diuraikan pengertian manajemen menurut para ahli, terlebih dahulu akan dikemukakan arti kata manajemen itu sendiri. Manajemen berasal dari bahasa Inggris "*management*" yang berasal dari kata dasar "*manage*" definisi manage menurut kamus *oxford* adalah "*to be in charge or make decisions in a business or similar organization*" (pembelian dan pembuatan keputusan diperusahaan atau organisasi sejenis).

Adapun pengertian manajemen menurut para ahli antara lain sebagai mana dikemukakan oleh Erie dan Kurniawan (2005:76) adalah: Seni atau proses dalam menyelesaikan sesuatu yang terkait dengan tujuan tertentu.

Menurut M. Manulang (2003:5) dikatakan manajemen adalah " Seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, dan pengawasan untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan" menurut Pandji Anoraga (2000:110) " manajemen adalah persoalan mencapai suatu tujuan tertentu dengan suatu kelompok orang" dan menurut Ahmad Tohardi (2005:15) mengatakan bahwa "manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dengan melakukan kerja sama dengan orang lain.

Menurut Hasibuan (2008:14), manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan lainnya secara efektif dan efisien untuk mendapat tujuan tertentu. pengertian ini menjelaskan bahwa manajemen merupakan salah satu ilmu dan seni dimana dalam pelaksanaannya seorang manajer perlu mencari cara dalam memberdayakan sumber daya manusia yang dimiliki secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan perusahaan.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksudkan dengan manajemen adalah ilmu dan seni dalam melakukan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, penyusunan personalia dan pengendalian secara terarah melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki dalam mencapai tujuan tertentu.

Sedangkan yang dimaksudkan dengan manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah: Suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan, kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian, kompensasi, pengintegrasian pemeliharaan dan

pelepas sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Pengelola sumber daya manusia bukan merupakan suatu yang mudah, hal ini dikarenakan manusia merupakan unsur yang unik dan memiliki karakteristik yang berbeda antara satu atau dengan yang lainnya. Beberapa pendekatan dalam manajemen sumber daya manusia yaitu: (a.) Pendekatan SDM, (b.) Pendekatan Manajerial, (c.) Pendekatan system, (d.) Pendekatan proaktif. Menurut Richard L. Darf (2010:6) Manajemen adalah pencapaian tujuan – tujuan organisasional secara efektif dan efisien melalui perencanaan, pengelolaan, kepemimpinan, dan pengendalian sumber daya organisasional

Fungsi operasional dalam manajemen sumber daya manusia merupakan dasar pelaksanaan MSDM yang efisien dan efektif dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Manajemen Sumber daya manusia secara fungsional memiliki beberapa fungsi yang saling terkait satu sama lainnya dan operasional yang dijalani oleh manajemen sumber daya manusia sesuai dengan fungsi yang di milikinya. Fungsi operasional MSDM terbagi menjadi lima fungsi yaitu (a.) Fungsi perencanaan, (b.) Fungsi pengadaan, (c.) Fungsi pengembangan, (d.) Fungsi kompensasi, (e.) Fungsi pengintegrasian (f.) Pemeliharaan.

Sumber daya manusia adalah asset yang memiliki peranan dan kedudukan yang menentukan dalam tumbuh berkembangnya suatu perusahaan, antara lain: (1.) Pengusaha, (2.) Karyawan, (3.) Pemimpin atau manajer.

Kepemimpinan adalah suatu organisasi merupakan suatu faktor yang menentukan atas berhasilnya suatu organisasi atau usaha. sebab kepemimpinan yang sukses, menunjukkan bahwa pengelolaan suatu organisasi berhasil dilaksanakan dengan sukses pula.

Kepemimpinan atau leadership merupakan terapan dari ilmu - ilmu social, sebab prinsip-prinsip dan rumusannya diharapkan mendatangkan manfaat bagi kesejahteraan manusia terdapat banyak pengertian tentang kepemimpinan antara lain sebagaimana dikemukakan oleh Tead Terry Hoyt (dalam Kartono, 2003 : 55) pengertian kepemimpinan yaitu kegiatan atau seni mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama yang di dasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan kelompok.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok, kemampuan mengarahkan tingkah laku bawahan atau kelompok, memiliki kemampuan atau keahlian khusus dalam bidang yang di inginkan oleh kelompoknya, untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok.

Lima fungsi pokok kepemimpinan yaitu: (1.) Fungsi instruktif, (2.) Fungsi konsultatif, (3.) Fungsi partisipasi (4.) Fungsi delegasi (5.) Fungsi pengendalian

Menurut para ahli gaya kepemimpinan dapat dikelompokkan menjadi tiga, yaitu: (a.) Gaya kepemimpinan autokratis (b.) Gaya kepemimpinan demokratis / partisipatif (c.) Gaya kepemimpinan Laissez-faire (kendali bebas)

Menurut panggabean (2004:132) komitmen adalah kuatnya pengenalan dan keterlibatan seseorang dalam suatu organisasi tertentu. Di lain pihak komitmen sebagai kecenderungan untuk terikat dalam garis kegiatan yang konsisten karena menganggap adanya biaya pelaksanaan kegiatan yang lain (berhenti bekerja).

Komitmen karyawan mengandung pengertian sebagai suatu hal yang lebih baik dari sekedar kesetiaan yang pasif melainkan menyiratkan hubungan pegawai dengan perusahaan secara aktif. karena pegawai yang menunjukkan komitmen tinggi memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih dalam menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasinya.

Menurut sumarto (2005:25), komitmen adalah kecintaan dan kesetiaan terdiri dari: (a.) Penyatuan dengan tujuan dan nilai-nilai perusahaan. (b.) Keinginan ntuk berada dlam organisasi. (c.) Kesiediaan untuk bekerja keras atas nama perusahaan.

Kaswara dan Kastono (2008:42) mengemukakan tiga indicator komitmen yang digunakan dalam pendekatan untuk menentukan komitmen karyawan kepada organisasi, yaitu : (a.) *Indicator Affective Commitment* (b.) *Indikator Continuance Commitment* (d.) *Indikator Normative Commitment*.

Penilaian prestasi kerja karyawan pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu perusahaan secara efektif dan efisien, sebab mengadakan penilaian berarti perusahaan-perusahaan telah dapat memanfaatkan secara baik atas sumber daya yang ada pada perusahaan.

Penilaian prestasi kerja karyawan itu sangat bermanfaat bagi dinamika perusahaan secara keseluruhan, dan penilaian prestasi kerja karyawan merupakan penilaian secara sistematis terhadap penempatan karyawan itu sendiri serta potensi dalam upaya mengembangkan diri bagi untuk dasar bagi para atasan untuk mengambil keputusan di dalam merencanakan suatu kebijaksanaan yang akan dibuat.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan penulis adalah penelitian kuantitatif, penelitian kuantitatif menekankan fenomena-fenomena objektif dan dikaji secara kuantitatif. Maksimalisasi objektivitas desain penelitian ini dilakukan dengan menggunakan angka-angka, pengolahan statistik, struktur dan percobaan terkontrol. Menurut Sutarna (2016:43) penelitian kuantitatif berkaitan erat dengan teknik-teknik survei sosial termasuk wawancara terstruktur dan kuesioner yang tersusun, eksperimen, observasi terstruktur, analisis isi, analisis statistik formal dan masih banyak lagi.

1. Populasi: Menurut Sugiyono (2016:80) mengatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah karyawan PT SEASONAL SUPPLIES INDONESIA yang berjumlah 354 orang.
2. Sampel: pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu peneliti menggunakan teknik *nonprobability* sampling dengan jenis sampel jenuh, karena semua populasi dianggap sampel yaitu sebanyak 100 orang.
3. Metode pengumpulan data merupakan suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data. Adapun Teknik/metode pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: studi kepustakaan (*library research*) dan studi lapangan (*field research*).
4. Teknik analisis data, Teknik yang dipakai dalam penulisan ini uji kelayakan instrument (Uji validitas, Uji reliabilitas), uji regresi linier sederhana, Uji regresi linier berganda, Uji koefisien determinasi, Uji asumsi klasik (uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas) Uji hipotesis (Uji t, Uji F)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pengumpulan data sebanyak 100 orang yang di dapat berdasarkan gender, bahwa 43% responden karyawan yang berkerja di PT. Seasonal Supplies Indonesia Tangerang bagian produksi adalah berjenis kelamin laki-laki dan 57% responden berjenis kelamin perempuan. Hasil pengumpulan data yang di dapat berdasarkan usia, bahwa 13% responden PT. Seasonal Supplies Indonesia adalah berusia 18-27 tahun, 26% berusia 28 – 37 tahun, dan 61% berusia 38 – 47 tahun. Hasil pengumpulan data yang di dapat berdasarkan tingkat pendidikan, bahwa 1% responden berpendidikan SD, 7% berpendidikan SMP, 69% berpendidikan SMA, 2% berpendidikan D3, 21% berpendidikan S1, dan 0% berpendidikan S2.

Gaya kepemimpinan (X_1) variabel independent dalam penelitian yang dilakukan, dengan jawaban yang telah diolah mengenai tingkat signifikan 5% dan jumlah sample sebanyak 100 orang maka diperoleh r_{tabel} 0,195. Sehingga untuk melihat rhasil dilihat pada uji validitas variabel gaya kepemimpinan (X_1). Dikarnakan hasil r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} 0.159 maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dinyatakan valid.

Komitmen karyawan (X_2) variabel independent dalam penelitian yang dilakukan, dengan jawaban yang telah diolah mengenai tingkat signifikan 5% dan jumlah sample sebanyak 100 orang maka diperoleh r_{tabel} 0,195. Sehingga untuk melihat rhasil dilihat pada uji validitas

variabel Komitmen karyawan (X_2). Dikarnakan hasil r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} 0.159 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Komitmen karyawan dinyatakan valid

Prestasi kerja (Y) variabel independent dalam penelitian yang dilakukan, dengan jawaban yang telah diolah mengenai tingkat signifikan 5% dan jumlah sample sebanyak 100 orang maka diperoleh r_{tabel} 0,195. Sehingga untuk melihat rhasil dilihat pada uji validitas variabel Prestasi kerja (Y). Dikarnakan hasil r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} 0.159 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Prestasi kerja dinyatakan valid.

Tabel 1. Hasil Uji Determinasi X_1 , X_2 Terhadap Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,229(a)	,052	,033	2,34538

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui hasil dari koefisien determinasi dengan menggunakan nilai R Square yaitu sebesar 0,052 yang berarti bahwa variabel independen gaya kepemimpinan (X_1) dan komitmen karyawan (X_2) terhadap prestasi kerja (Y) adalah hanya sebesar 5,2% dan sisanya 94,8 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam model regresi penelitian ini.

Tabel 2. Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	29,462	2	14,731	2,678	,002 (a)
	Residual	533,578	97	5,501		
	Total	563,040	99			

Sumber : Data diolah

Berdasarkan tabel di atas, didapat hasil dari uji F sebesar 2,678 dan nilai dari signifikan (Sig) yaitu sebesar 0,002. Artinya nilai sig < 0,05 yaitu 0,002 < 0,05, maka disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan komitmen karyawan (X_2) secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel prestasi kerja (Y) di PT. Seasonal Supplies Indonesia Tangerang.

KESIMPULAN DAN SARAN

Sesuai dengan hasil uji statistik yang di olah menggunakan SPSS, dan analisis yang telah disajikan pada bab IV, maka dapat dikemukakan kesimpulan sebagai berikut :

Berdasarkan hasil uji hipotesis dari variabel gaya kepemimpinan (X_1) terhadap prestasi kerja (Y), H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya gaya kepemimpinan di PT. Seasonal Supplies Indonesia Tangerang terdapat adanya gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja pada karyawan di PT. Seasonal Supplies Indonesia Tangerang dengan nilai interval korelasi 0,599 dan koefisien determinasi 05,2%.

Berdasarkan hasil uji hipotesis dari variabel komitmen karyawan (X_2) terhadap prestasi kerja (Y) pada karyawan di PT. Seasonal Supplies Indonesia Tangerang H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa terdapat adanya pengaruh komitmen karyawan (X_2) terhadap prestasi kerja (Y) pada karyawan di PT. Seasonal Supplies Indonesia Tangerang dengan nilai interval korelasi 0,399 dan koefisien determinasi 02,5%.

Berdasarkan hasil uji hipotesis gaya kepemimpinan (X_1) dan komitmen karyawan (X_2) terhadap prestasi kerja (Y), bahwa H_0 telah ditolak dan H_a diterima, yang artinya bahwa terdapat adanya pengaruh gaya kepemimpinan (X_1) dan komitmen karyawan (X_2) terhadap prestasi kerja (Y) pada karyawan di PT. Seasonal Supplies Indonesia Tangerang dengan interval korelasi 0,599 dan koefisien determinasi sebesar 05,2%.

Dengan melihat hasil penelitian dan pembahasan maka penulis menyarankan bagi peneliti selanjutnya adalah:

Adanya penambahan jumlah sampel dan pengambilan responden secara tepat sehingga hasil penelitian mendapatkan kesimpulan yang lebih baik.

Penulis menyarankan penelitian ini dapat dikembangkan kembali dengan menggunakan metode berganda yaitu kuantitatif dan kualitatif. Maka, diharapkan akan menghasilkan pembahasan penelitian yang lebih mendalam mengenai variabel yang di uji kan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharmisi 2002. *Prosedur Penelitian*, Rineka Cipta, Yogyakarta.
- Arsaman, A., & Sugiyanto, S. (2021). PENGARUH PERILAKU INDIVIDU DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. ADMINISTRASI MEDIKA JAKARTA. *PROCEEDINGS UNIVERSITAS PAMULANG*, 1(1).
- Hamzah, A. A., & Sugiyanto, S. (2021). Pengaruh Rotasi Birokrasi, Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Pendidikan Masyarakat dan Pendidikan Khusus, Ditjen PAUD, Dikdasmen, Kemdikbud. *HUMANIS (Humanities, Management and Science Proceedings)*, 1(2).
- Sudaryono, *Perilaku Penelitian Pendidikan*, dinas pendidikan provinsi Banten, Agustus 2011.
- Sugiyanto, S., & Febrianti, F. D. (2021). The effect of green intellectual capital, conservatism, earning management, to future stock return and its implications on stock return. *The Indonesian Accounting Review*, 11(1), 93.
- Sugiyanto, S., Kartolo, R., & Maddinsyah, A. (2021). Intervining Debt Policy The Effect Free Cash Flow And Investment Opportunity Set To Dividend Policy. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management And Business*, 4(3), 642-652.
- Sugiyanto, S., Febrianti, F. D., Maddinsyah, A., Sarwani, S., & Pranoto, P. (2021). The Influence Of Intellectual Capital, Conservatism, Earning Management, To Future Stock Return And Its Implications On Stock Return (Case Study Of Mining Companies In Indonesia Listed On Indonesia Stock Exchange For The Period Of 2013-2018).
- Sugiyanto, S., & Sumantri, I. I. (2019). Peran Audit Internal Dan Sistem Pengendalian Internal Atas Pengajuan Kredit Tanpa Agunan Pada Perusahaan Perbankan Di Indonesia. *Jurnal Akuntansi*, 13(2), 196-224.
- Sugiyono. 2007, *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung; Alfabeta.
- Sukmawati, I., & Sugiyanto, S. (2021). Pengaruh Kemampuan Kerja, Masa Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Biro Kepegawaian Sekretariat Jenderal Kementerian Agama Republik Indonesia. *HUMANIS (Humanities, Management and Science Proceedings)*, 1(2).
- Suripto, S., & Sugiyanto, S. (2020). Intellectual Capital Determinant Towards Company's Competitive Advantage And Performance And Its Impact On Company's Values. *Proceedings Universitas Pamulang*, 1(1).
- Sutoro, M., Sugiyanto, S., Sudaryana, Y., & Haryoko, U. B. (2020). Penerapan Manajemen Dalam Pengembangan Hasil Laut Yang Berdampak Pada Kesejahteraan Masyarakat Pulau Seribu. *Abdi Laksana*, 1(3), 402-405.
- Munandar, dkk, 2004. *Peran Budaya Organisasi Dalam Peningkatan Untuk Kerja Perusahaan*, Bagian Psikolog Indsutri & Organisasi Fakultas Psikolog Universitas Indonesia, Jakarta.
- Nusfiannor Muhammad. 2009, *Pendekatan Statiska Modern Untuk Ilmu Sosial*. Jakarta Salemba.
- Panggabean, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bogor; Ghalia Indonesia.
- Soek Husaini Usman, 2006. *Pengantar Statistika*. Jakarta; PT. Bumi Askara.
- Soekarso-Agus, Sosro-Iskandar, Putong- Cecep Hidayat, *Teori Kepemimpinan*. Jakarta: mitra wacana media 2010.