

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, TINGKAT PENDIDIKAN, PERILAKU KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN PT. DUMAS TANJUNG PERAK SHIPYARDS SURABAYA

Nuning Nurna Dewi, Zahrroh AN

Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Maarif Hasyim Latif

nuning@dosen.umaha.ac.id

ABSTRACT

This study was to determine the effect of leadership style variables (X1), education level (X2) and employee behavior (X3) partially influence the performance (Y) of case study employees of PT. Dumas Tanjung Perak Surabaya Shipyards, leadership style variable (X1), education level (X2) and employee behavior (X3) have a simultaneous effect on employee performance (Y) case study of PT. Dumas Tanjung Perak Shipyards Surabaya. This type of research is quantitative. The sample in this study were employees of PT. Dumas Tanjung Perak Shipyards Surabaya with 105 of 316 employees through questionnaires or questionnaires. Data analysis techniques are validity test, reliability test, multiple regression regression coefficient of determination (R²) and correlation coefficient, t test and f test. The results of the study explained that partially the leadership style (X1), education level (X2) and employee behavior (X3) had a partial effect on the performance (Y) of employees had a significant effect, and the results of simultaneous leadership style research (X1), education level (X2) and employee behavior (X3) have a partial effect on the performance (Y) of employees having a significant effect and it can be interpreted that H₀ is rejected and H₁ is accepted.

Keywords: Effect of leadership style, level of education, employee behavior and employee performance.

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu perusahaan besar ataupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh peningkatan *kualitas, efisiensi, efektifitas* dan teknologi mesin-mesin modern saja, melainkan modal yang cukup dengan adanya bahan baku yang bermutu juga menjadi penentu keberhasilan suatu perusahaan.

Namun semua fungsi tersebut tidak akan terjadi tanpa adanya kualitas sumber daya manusia yang baik, dengan mengem-

bankan kemampuan, keahlian mereka, dan peranan merencanakan, melaksanakan, mengendalikan organisasi serta menunjukkan peningkatan produktivitas kerja di perusahaan yang bersangkutan.

Jadi menjalankan usaha dengan sumber daya alam, teknologi modern, dan metode yang efisien akan berhasil menyediakan produk dan jasa jika tanpa adanya manusia sebagai sumber daya manusia yang menggerakkan semua aktifitas di dalamnya. Hubungan antara sumber-sumber daya

tersebut sangatlah erat di sebuah perusahaan sehingga sering muncul permasalahan didalam lingkungan kerja. Salah satu permasalahannya adalah terciptanya kinerja karyawan yang kurang produktif.

Selain itu masalah yang ditimbulkan karena keberhasilan sektor publik amat dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Kinerja merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan. Setiap lembaga sektor publik akan berusaha meningkatkan kinerja karyawan demi tercapainya tujuan perusahaan.

Berbagai cara yang bisa ditempuh suatu lembaga sektor publik dalam meningkatkan kinerja karyawan diantaranya mewujudkan kepuasan kerja karyawannya melalui gaya kepemimpinan, tingkat pendidikan, dan perilaku karyawan yang sesuai harapan individu karyawan yang terdapat di lembaga sektor publik tersebut.

Begitu pula dengan di PT. Dumas Tanjung Perak *Shipyards* Surabaya adalah sebuah perusahaan produksi kapal yang berdiri sejak tahun 1973 dan memiliki karyawan kurang lebih 316 orang ini terkadang sulit untuk menciptakan kinerja karyawan yang seimbang dengan hasil produksinya. Kinerja karyawan itu sendiri sudah berjalan sesuai bidang dan ilmunya

dengan kualitas dan kuantitas yang dimilikinya akan tetapi seringkali dipegaruhi gaya kepemimpinan yang sering berubah ubah, tingkat pendidikan yang berbeda-beda dan perilaku karyawan itu sendiri yang mempengaruhi kinerjanya.

Peranan tingkat pendidikan pun diterapkan untuk memperoleh kinerja dan kualitas karyawan di PT. Dumas Tanjung Perak *Shipyards* tingkat pendidikan di bedakan melalui status karyawan tetap atau kontrak. Para karyawan baru yang memiliki tingkat pendidikan SLTA diberikan status sebagai karyawan produksi atau kontrak, sedangkan lulusan perguruan tinggi / D3 dan sederajat memiliki status sebagai staf kantor dan admin.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis dan untuk mencoba mengkaji tentang “PENGARUH PERANAN GAYA KEPEMIMPINAN, TINGKAT PENDIDIKAN DAN PERILAKU KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN PT . DUMAS TANJUNG PERAK *SHIPYARDS* SURABAYA “

Penelitian ini bertujuan menganalisa

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di perusahaan PT. Dumas Tanjung Perak *Shipyards* Surabaya.

2. Pengaruh Tingkat Pendidikan di perusahaan terhadap Kinerja Karyawan di perusahaan PT. Dumas Tanjung Perak *Shipyards* Surabaya.
3. Pengaruh Perilaku Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di perusahaan PT. Dumas Tanjung Perak *Shipyards* Surabaya.
4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Tingkat Pendidikan Dan Perilaku Karyawan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Dumas Tanjung Perak *Shipyards* Surabaya.

TINJAUAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan

Dalam sebuah perusahaan tidak akan lepas hubungannya dengan adanya pemimpin, Seorang pemimpin dalam organisasi berperan sangat penting dalam organisasi agar organisasi dapat berkembang sehingga kegiatan yang dilaksanakan lebih terarah, sehingga pencapaian tujuan dapat diwujudkan. Kata “Kepemimpinan” adalah terjemahan dari bahasa Inggris “*leadership*” sering didengar dalam kehidupan sehari-hari, maka dari itu tidak sedikit para praktisi mencoba mempelajarinya dan mengupasnya. Kepemimpinan berasal dari kata “*to lead*” yang berarti memimpin sedangkan “*leader*” adalah pemimpin atau orang yang menunjukkan jalan, dapat pula berarti

mengepalai suatu pekerjaan. Jadi kepemimpinan yaitu hal yang berhubungan dengan tuntunan, bimbingan, menyalurkan jalan untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditentukan.

Menurut T. Hani Handoko (1996: 294), “kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi seseorang agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran.” Pengertian tentang kepemimpinan juga disampaikan oleh Mardjiin Syam dalam Hendiyat Soetopo (1984:2) yang mengutarakan kepemimpinan adalah keseluruhan tindakan guna mempengaruhi serta menggiatkan orang, dalam usaha mencapai tujuan, atau dengan artian yang lebih lengkap dapat dikatakan bahwa kepemimpinan adalah proses pemberian jalan (*fasilitas*) dari pada pekerjaan orang lain yang terorganisir dalam organisasi formal guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Tingkat Pendidikan

Pendidikan adalah usaha menarik sesuatu didalam manusia sebagai upaya memberikan pengalaman-pengalaman belajar terprogram dalam bentuk pendidikan informal, formal dan non formal disekolah atau diluar sekolah, yang berlangsung seumur hidup yang bertujuan mengasah kemampuan-kemampuan individu agar

dikemudian hari dapat menjalankan kehidupan secara tepat (Teguh Triwanto, Pengantar pendidikan, (Jakarta:PT. Bumi Aksara, 2014), hlm 23-24.

Menurut Herman H. Horn berpendapat pendidikan harus dipandang sebagai proses suatu penyesuaian diri manusia secara timbal balik dengan alam sekitar dan sesama manusia, dengan tertinggi tabiat dari kosmos. Dalam pengertian alamia yang luas, proses kependidikan tersebut menyangkut proses seseorang menyesuaikan dirinya dengan dunia sekitarnya (Muzayyin Arifin, Filsafat Pendidikan Islam, (Jakarta:PT.Bumi Aksar,2012),hlm 13).

Perilaku Karyawan

Perilaku karyawan ialah suatu bentuk tindakan yang dilakukan anggota organisasi yang secara langsung maupun tidak langsung memengaruhi efektifitas kerja suatu organisasi. Antara suatu individu dengan individu yang lain memiliki sifat yang berbeda. Ada individu yang trampil dalam melaksanakan tugasnya, ada individu yang pandai, tetapi tidak mudah berorganisasi, dan mungkin juga ada individu yang suka membuat dalih agar dapat membolos kerja. Karena perilaku tiap individu berbeda, manajer sumber daya manusia harus benar-

benar mengerti perilaku masing-masing karyawannya.

Perilaku ialah aktifitas atau tindakan dari manusia itu sendiri yang mempunyai bentangan yang luas antara lain : berbicara, menangis, tertawa, berjalan, bekerja, kuliah, menulis, membaca, dan sebagainya. Dari uraian ini dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud perilaku manusia ialah semua aktivitas atau kegiatan manusia, baik yang diamati langsung, maupun yang tidak dapat diamati oleh pihak luar (Notoatmodjo, 2003).

Kinerja Karyawan

Kinerja atau *Performance* merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Nurlaila, 2010:71). Menurut pendekatan perilaku di dalam manajemen, kinerja ialah kualitas dan kuantitas sesuatu yang dihasilkan maupun jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Luthans, 2005:165).

Prestasi atau kinerja kerja diartikan dalam beragam rumusan, akan tetapi pengertian kinerja umumnya menunjuk pada keberhasilan karyawan dalam menjalankan tugasnya menurut kriteria yang ditentukan untuk jangka waktu tertentu.

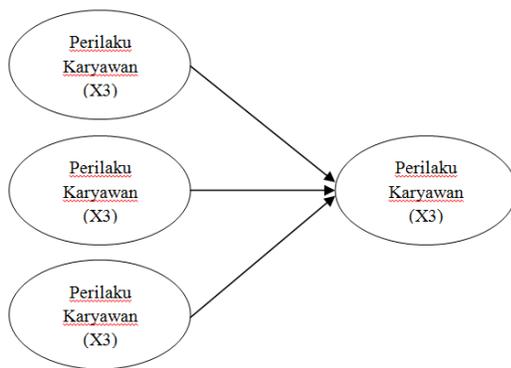
HIPOTESIS

H1: Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H2: Tingkat Pendidikan mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H3: Perilaku Karyawan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

KERANGKA KONSEPTUAL



Metode Penelitian

Penelitian dalam skripsi ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif menggambar salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terstruktur dan terencana dengan jelas sejak awal hingga desain penelitiannya. Menurut Sugiyono (2011:7) metode penelitian kuantitatif dapat dijelaskan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada

filsafat positivisme, digunakan untuk moneviti pada populasi atau sample tertentu.

Teknik mengumpulkan data sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan, dengan bukti melalui kuesioner/angket yang diberikan kepada responden atau sampel dari beberapa populasi yang dipilih melalui random. Hasil penelitian dari metode kuantitatif secara umum akan berupa data-data/angka-angka. Pada metode analisis data akan dilakukan setelah semua data terkumpul.

Metode Penentuan Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiono (2011:80) "Populasi yaitu wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang merupakan kualitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya". Dari teori diatas penulis menentukan populasi dalam penelitian ini yaitu Seluruh karyawan PT. DUMAS TANJUNG PERAK SYPHIARD banyak populasi diketahui sebesar 316 orang.

b. Sampel

Menurut Arikunto (2006:131) sampel adalah sebagian dari wakil populasi yang

diteliti atau sebagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Teknik pengambilan data ini menggunakan teknik *Sampel Random Sampling* yaitu pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan status yang ada dalam populasi yang akan diteliti (Sugiono, 2008), dimana sampel yang mewakili populasi tersebut. Dengan rumus di bawah ini:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{316}{1 + 316 \times (0,08)^2}$$

$$n = 104,5526$$

Keterangan

n = banyaknya sampel

N = populasi

e = persentase kelonggaran ketidakteelitian (presisi) karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan yaitu 8% dan jumlah seluruh karyawan (populasi) sebanyak 316 orang, maka jumlah sampling ini adalah 104.5526 orang di bulatkan menjadi 105 orang.

HASIL PENELITIAN

Gambaran Umum Responden

Gambaran Umum Responden yaitu untuk mengetahui dengan jelas karakteristik dari karyawan yang di jadikan responden. Karakteristik responden ini di peroleh dari hasil penelitian dengan melihat identitas yang

telah diisi oleh responden (karyawan) dari *kuisisioner*. Dari data tersebut dapat di peroleh ciri-ciri khusus responden sehubungan dengan masalah yang di teliti.

Responden yang saya gunakan sebagai sampel dalam penelitian ini adalah 105 orang, yang semuanya adalah karyawan di PT. Dumas Tanjung Perak *Shipyards* bagian produksi maupun non produksi. Berikut gambaran umum dari responden dalam penelitian ini yang meliputi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan lama bekerja responden.

Karakteristik Responden

Karakteristik responden ini untuk mengetahui dan membedakan seberapa banyak jenis responden yang di ambil yang ada di dalam penelitian ini:

1. Responden jenis kelamin dominan laki-laki sebesar 90 (85.7%).
2. Responden usia dominan berumur 31-40 tahun sekitar 34 (32.4%).
3. Responden tingkat pendidikan dominan berpendidikan SMA sebesar 61 (58.1%)
4. Responden lama bekerja dominan 1-10 tahun sebesar 55 (52.4%)

Hasil Uji Hipotesis

Pengaruh Gaya kepemimpinan,
Tingkat pendidikan dan Perilaku karyawan

terhadap kinerja karyawan model summary, khususnya angka pada R dan R Square pada table berikut ini:

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,817 ^a	,668	,658	,3971
a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Tingkat Pendidikan, Perilaku Karyawan				
b. Dependensi variabel : Kinerja				

Sumber: data primer yang diolah SPSS 22

Berdasarkan tabel diatas nilai koefisien determinasi (*R Square*) adalah sebesar 0,668 atau 66,8% yang berarti bahwa variabel penggunaan gaya kepemimpinan, tingkat pendidikan dan perilaku karyawan terhadap kinerja karyawan dalam PT. Dumas Tanjung Perak *Shipyards* Surabaya adalah cukup, sedangkan sisanya sebesar 0,332 atau 33,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diperhitungkan dalam penelitian ini.

Dari hipotesis diatas dapat dijabarkan hipotesis keseluruhan adalah:

HO: Tidak ada pengaruh linier antara Gaya Pendidikan, Tingkat Pendidikan dan Perilaku Karyawan terhadap Kinerja Karyawan.

H1: Ada pengaruh linier antara Gaya Pendidikan, Tingkat Pendidikan dan Perilaku Karyawan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji Hipotesis dapat menggunakan angka dalam kolom t pada tabel berikut:

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,584	,263		6,018	,000
	Gaya Kepemimpinan (X ₁)	,554	,133	,487	4,162	,000
	Tingkat Pendidikan (X ₂)	-1,156	,148	-.1271	-7,795	,000
	Perilaku Karyawan (X ₃)	1,212	,224	1,200	5,420	,000
a. Dependent Variable: Kinerja						

Sumber: data primer yang diolah SPSS 22

Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel diatas signifikansi uji t Gaya Kepemimpinan (X₁), Tingkat Pendidikan (X₂) Perilaku Karyawan (X₃) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) dimana signifikansi < 0,05 maka HO ditolak H1 diterima berarti Gaya Kepemimpinan, Tingkat Pendidikan dan Perilaku Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, namun Tingkat Pendidikan (X₂) berpengaruh signifikan bersifat negatif berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Besarnya pengaruh masing-masing variabel adalah 1) Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan sebesar 0,544, 2) Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan sebesar -1,156, 3) Perilaku Karyawan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 1,200.

H1: Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H2: Tingkat Pendidikan mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H3: Perilaku Karyawan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

PEMBAHASAN

Pembahasan dalam penelitian bersumber dari hipotesis yang telah diuji dengan menggunakan uji statistik SPSS. Hasil dari uji tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh positif secara signifikan gaya kepemimpinan dan perilaku karyawan sedangkan ada pula yang memiliki pengaruh negatif secara signifikan yaitu tingkat pendidikan.

Dan dari hasil perhitungan didapatkan model regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 1,584 + 0,554 X_1 - 1,156 X_2 + 1,212 X_3 + e$$

Dari model tersebut dapat diketahui adanya pengaruh gaya kepemimpinan (X_1), tingkat pendidikan (X_2) dan perilaku karyawan (X_3) terhadap kinerja (Y) siswa yang dilihat dari koefisien regresi $\neq 0$.

Berdasarkan analisis hasil yang telah dilakukan dari pengujian dengan menggunakan uji t diketahui bahwa variabel

penggunaan gaya kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja (Y) berpengaruh secara parsial. Hal ini dibuktikan hasil uji t yang diperoleh dengan nilai $t_{hitung} 4,162 > t_{tabel} 1,983$ dengan nilai sig 0,010 dapat diartikan bahwa variabel gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan bukan merupakan fungsi yang utama untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT. Dumas Tanjung Perak *Shipyards*.

Tingkat Pendidikan (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja (Y). Hal ini dibuktikan hasil uji t yang diperoleh dengan nilai $t_{hitung} -7,795 > t_{tabel} 1,983$ dengan nilai sig 0,000 dapat diartikan bahwa variabel tingkat pendidikan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Tingkat pendidikan merupakan hal yang kurang berpengaruh di dalam kinerja dengan menunjukkan minat terhadap kinerja karyawan di PT. Dumas Tanjung Perak *Shipyards*.

Perilaku karyawan (X_3) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja (Y). Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t yang diperoleh nilai $t_{hitung} 5,420 < t_{tabel} 1,983$ dengan nilai sig 0,000 dapat diartikan bahwa variabel tingkat pendidikan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Perilaku

karyawan pada penelitian ini merupakan salah satu fungsi yang utama dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Dumas Tanjung Perak *Shipyards*.

Hasil uji t dalam penelitian ini berarti mendukung hipotesis pertama, kedua dan ketiga yaitu “Diduga bahwa Penggunaan Gaya Kepemimpinan (X_1), Tingkat Pendidikan (X_2), dan perilaku karyawan (X_3) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja (Y) karyawan di PT. Dumas Tanjung Perak *Shipyards*.

Dengan uji F yang dilakukan dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa penggunaan Gaya Kepemimpinan (X_1), Tingkat Pendidikan (X_2) dan Perilaku Karyawan (X_3) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y) karyawan di PT. Dumas Tanjung Perak *Shipyards*. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji $F_{hitung} 67,768 > F_{tabel} 2,69$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dapat diartikan bahwa variabel gaya pendidikan (X_1), tingkat pendidikan (X_2) dan perilaku karyawan (X_3) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja (Y). Dengan ini dapat diartikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Penelitian ini mendukung hipotesis kedua, yaitu “Diduga bahwa Gaya Kepemimpinan (X_1), Tingkat Pendidikan (X_2), dan Perilaku Karyawan (X_3) berpengaruh secara simultan

terhadap Kinerja (Y) karyawan di PT. Dumas Tanjung Perak *Shipyards*.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka diambil kesimpulan yang nantinya dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan PT. DUMAS Tanjung Perak *Shipyards* yaitu:

1. Berdasarkan hasil uji t dapat diketahui Uji parsial antara variabel bebas gaya kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} 4,162 > t_{tabel} 1,983$ dengan nilai sig 0,000 dapat diartikan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).
2. Berdasarkan uji t diketahui bahwa Uji parsial antara variabel bebas tingkat pendidikan (X_2) terhadap kinerja (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} -7,795 > t_{tabel} 1,983$ dengan nilai sig 0,000 dapat diartikan bahwa variabel tingkat pendidikan (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
3. Berdasarkan uji t diketahui Uji parsial antara variabel bebas perilaku karyawan (X_3) terhadap kinerja (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} 5,420 < t_{tabel} 1,983$ dengan nilai sig 0,000 dapat diartikan bahwa variabel perilaku karyawan (X_3) secara parsial

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

4. Berdasarkan dari hasil uji F diatas diketahui bahwa $F_{hitung} 67,768 > F_{tabel} 2,69$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dapat diartikan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1), tingkat pendidikan (X_2) dan perilaku karyawan (X_3) secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan ini dapat diartikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima.

SARAN

Berdasarkan hasil pembahasan dari penelitian yang telah dilakukan dengan mengetahui adanya pengaruh antara variabel bebas yaitu penggunaan gaya kepemimpinan, tingkat pendidikan dan perilaku karyawan terhadap variabel terikat kinerja karyawan PT. DUMAS Tanjung Perak *Shipyards* Surabaya, saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut:

1. Penulis berharap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebaiknya tidak membuat kinerja karyawan menurun namun akan menjadi tambahan motivasi kepada perusahaan untuk memperbaiki semua keadaan yang ada di kemudian hari.

2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk dapat meneruskan atau mengembangkan penelitian ini di masa yang akan datang, melalui penelitian yang lebih mendalam tentang gaya kepemimpinan, tingkat pendidikan dan perilaku karyawan terhadap kinerja karyawan, peneliti juga berharap melalui penelitian selanjutnya dapat dihasilkan suatu gambaran yang lebih signifikan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, tingkat pendidikan dan perilaku karyawan terhadap kinerja karyawan tidak hanya kepada perusahaan PT. DUMAS Tanjung Perak *Shipyards* Surabaya namun bisa dilakukan penelitian di perusahaan lain.
3. Diharapkan perusahaan melakukan upaya peningkatan tingkat pendidikan karyawani dengan cara meningkatkan keterampilan teknis produksi kapal maupun manajemen admin melalui pendidikan tambahan, *infestraining/training* dalam perusahaan dan *outhouse training* agar ada pemahaman proses pelaksanaan pengadaan produksi kapal dan administrasinya.

4. Diharapkan perusahaan melakukan upaya peningkatan gaya kepemimpinan yang rendah selanjutnya agar di perhatikan dengan lebih mengeti kondisi dan perilaku atau karakter karyawan dengan cara melakukan pendekatan individu dan mengerti psikologi masing masing karyawan karena mempengaruhi perilaku karyawan yang tinggi
5. Diharapkan perusahaan memperhatikan perilaku karyawan yang tinggi berdampak pada kinerja karyawan harap di awasi dan diberi pengertian untuk selalu fokus dalam pekerjaan untuk terus meningkatkan kinerja karyawan dan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adriyani, Emilia Ika, 2016, SKRIPSI: *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Administrasi Non Medis Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta*. Universitas Sanata Dharma.
- Astono, Juni Dwi. 2013, *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja Karyawan Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Tengah*. Jurnal Sains Manajemen Volume II, Nomor 2, September 2013, www.jsm-msmupr.com/wp-content/.../06/7.-Juni-Dwi-Astono.pdf
- Ayuk Wahdanfiari Adibah, *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Etos kerja Karyawan Bank BNI Syari'ah Kantor cabang Kediri*, (Kediri: Skripsi IAIN Tulung Agung, Skripsi tidak diterbitkan, 2014), hlm 15
- Basuki, Andi, 2009, SKRIPSI: *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hamuda Prima Media Boyolali*. Surakarta . Universitas Sebelas Maret.
- Dessler, *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga 1998. Hal: 85
- Djajendra, "Karyawan Adalah Modal Terpenting Perusahaan Untuk Menghasilkan Nilai Tambah Perusahaan.". Artikel manajemen SDM. Hal: 3 <https://www.jurnal.id/id/blog/2017/2-aset-penting-yang-wajib-di-jaga-perusahaan>
- Helmawati, 2014 "Pendidikan Keluarga Teoritis dan Praktis" cet1, (Bandung: Rosda Karya,2014), Hlm.23.
- Ilham, nur, 2007, *Dampak Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Tesis: UPN veteran Jatim. Hal: 4-5
- Imam machali dan Ara Hidayat, *THE HANDBOOK OF EDUCATION MANAGEMEN* Teori dan praktik Pengelolaan Sekolah / Madrasah Di Indonesia, (Jakarta: Kencana, 2016), hlm.48
- Irviani, Tria, 2017, SKRIPSI: *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Tetap Di universitas Ma'arif Hasyim Latief Sidoarjo*. UMAHA.
- Margareta, sarah, 2008, SKRIPSI: *Sistem Penggajian Karyawan Tetap, Harian Di Kebun Kelapa Sawit Adolina-PTP Nusantara IV Kabupaten Serdang Bedagei Medan*. Unifersitas Sumatra Utara: Medan. Hal: 91-92
- Martoyo, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Edisi 4, BPFE. Hal: 125
- Muzayyin Arifin, *Filsafat Pendidikan Islam*,(Jakarta: PT.Bumi Aksar, 2012), hlm 13

- Gufron, Muhammad, 2009, SKRIPSI: *Pengaruh Perilaku Karyawan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Sekretariatan DPRD Sukoharjo*. UY
- Northouse, Peter G, 2016, *Kepemimpinan*, Jakarta: Indeks, 2013.
- Roscaho, Agung, 2013, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada rumah Sakit Siti Khodijah Sidoarjo*. Jurnal Ilmu & Riset Manajemen, Vol. 2, No. 12, 2013.
- Sadidili, Samsudin, *Manajemen sumber daya manusia*, Bandung: Pustaka Setia, 2016 hlm, 110
- Simamora, Henry 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi ketiga, cetakan pertama, Jakarta: STIE YKPN. Hal: 66-68
- S.Nasution, *Metode Research Penelitian ilmiah*, Jakarta: bumi aksara, 1996, hal:106
- Sugiarti, Indri, 1995, SKRIPSI : *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Kaitanya Dengan Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Gunawan Dianjaya Steel Surabaya. Akademi Sekretari dan Manjemen Indonesia*.
- Suharsimi Arikunto, *prosedur penelitian suatu pendekatan praktek*, jakarta: Rieneka Cipta, 1992, hal.205
- Sutrisno, H. Edy, M.Si., 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Prenadamedia, 2009, hal.3
- Septarina, Mifta, 2017, *Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Lamanya Bekerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Penggadaian Syariah Simpang Patal Palembang*. eprints.radenfatah.ac.id/982/1/MIFTA%20SEPTARINA%2013190171.pdf
- Teguh Triwanto, *Pengantar pendidikan*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2014, hlm 23-24
- Zainun, 1979, *Manajemen Dan Motivasi* Jakarta Balai Aksara.