

## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DUA PUTRA MARIO PRATAMA

A.Rahma Nur Alam<sup>1</sup>, Nurmal<sup>2</sup>, Nurlia<sup>3</sup>

Manajemen, Universitas Lamappapoleonro<sup>1,2,3</sup>

Email: andirahma@unipol.ac.id<sup>1</sup>, nurmal.idrus@gmail.com<sup>2</sup>, nurlia.unipol@gmail.com<sup>3</sup>

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dua Putra Mario Pratama. Variabel dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah pimpinan dan seluruh karyawan PT. Dua Putra Mario Pratama yang berjumlah 10 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, angket dan dokumentasi. Adapun analisis data yang digunakan ialah regresi linear sederhana. Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana yang telah dilakukan dengan bantuan *SPSS for Windows versi 23*. Diperoleh persamaan regresi linear sederhana  $Y' = 24,195 + 0,470X$ . Maka dapat diartikan bahwa apabila gaya kepemimpinan mengalami peningkatan 1%, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,470. Dari hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai  $R^2 = 0,527$  yang berarti gaya kepemimpinan memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 52,7%, sedangkan sisanya 47,3% dipengaruhi faktor lain diluar variabel penelitian ini. Sementara dari hasil analisis uji t diperoleh nilai signifikan  $0,017 < 0,05$  yang berarti gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan demikian hipotesis diterima.

**Kata Kunci :** Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan.

### ABSTRACT

*This study aims to determine the effect of leadership style on employee performance at PT. Mario Pratama's Two Sons. The variables in this study are leadership style as the independent variable and employee performance as the dependent variable. The population and sample in this study are the leaders and all employees of PT. Two Putra Mario Pratama totaling 10 respondents. Data collection techniques used are observation, questionnaires and documentation. The data analysis used is simple linear regression. Based on the results of a simple linear regression analysis that has been carried out with the help of SPSS for Windows version 23. The simple linear regression equation  $Y' = 24.195 + 0.470X$  is obtained. So it can be interpreted that if the leadership style increases by 1%, the employee's performance will increase by 0.470. From the analysis of the coefficient of determination, the value of  $R^2 = 0.527$  is obtained, which means that leadership style contributes to employee performance by 52.7%, while the remaining 47.3% is influenced by other factors outside the variables of this study. While the results of the t-test analysis obtained a significant value of  $0.017 < 0.05$ , which means that leadership style has a significant effect on employee performance, thus the hypothesis is accepted.*

**Keywords:** Leadership Style, Employee Performance

## PENDAHULUAN

Dalam era industrialisasi yang semakin mengglobal saat ini, tidak hanya negara maju saja yang merasakan dampaknya, tetapi negara berkembang seperti Indonesia juga terkena dampaknya. Beberapa deretan negara didunia berkembang berupaya untuk menuju apa yang dikenal sebagai negara industri baru.

Mengantisipasi era tersebut selain mengikuti perkembangan harus memperbaiki sumber daya manusianya, karena yang menjadi unsur utama adalah sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu berjalan seiring dengan perubahansifat pekerjaan dalam suatu organisasi.

Susilo (2018:124) mendefinisikan “kepemimpinan adalah gaya seseorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya, agar dapat bekerja sama dan bekerja secara efektif sesuai dengan perintahnya”. Berdasarkan pendapat tersebut, menunjukkan bahwa definisi kepemimpinan melibatkan penggunaan pengaruh dari segala hubungan merupakan upaya kepemimpinan, pentingnya proses komunikasi yang akurat dan jelas, serta pencapaian tujuan organisasi dengan maksimal.

Kinerja karyawan secara signifikan akan mempengaruhi kinerja institusi atau perusahaan. Oleh karena itu, diperlukan adanya perbaikan. Adapun perbaikan memerlukan proses dan waktu yang lama. Selain itu, peningkatan pembinaan dan pengawasan juga dilakukan dalam rangka penilaian terhadap keberhasilan kinerja para karyawan.

Berdasarkan hasil pengamatan awal ditemukan bahwa gaya kepemimpinan yang ada di PT. Dua Putra Mario Pratama tampak cenderung bersifat otoriter dengan jam kerja yang kadang tidak teratur. Hal tersebut tentu akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dua Putra Mario Pratama”.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan di atas, maka yang menjadi

rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Dua Putra Mario Pratama?

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dua Putra Mario Pratama.

## TINJAUAN PUSTAKA

### 1. Pengertian Kepemimpinan

Kartini Kartono (2004:39) mengemukakan bahwa “dalam bahasa Inggris pemimpin disebut *leader*, sedangkan kegiatannya disebut kepemimpinan atau akrab disebut *leadership*. Pemimpin adalah pribadi yang memiliki kecakapan khusus, dengan atau tanpa pengangkatan resmi dapat mempengaruhi kelompok yang dipimpinnya, untuk melakukan usaha bersama mengarah pada pencapaian sasaran-sasaran tertentu”.

Menurut Rivai (2004:2) “kepemimpinan (*leadership*) adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh kepada pengikut-pengikutnya melalui proses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi”. Sementara itu, menurut Pandji Anoraga (2003:2) “kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung”.

### 2. Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan merupakan perilaku yang berbeda-beda dari seorang pemimpin dalam menjalankan perusahaan, yang dapat menentukan keberhasilan dalam menggerakkan usahanya.

Gaya kepemimpinan yang tepat perlu diberlakukan oleh seorang pemimpin, sehingga dapat memaksimalkan hasil yang dicapai karyawan dan mudah menyesuaikan dalam segala perubahankondisi dan situasi dalam perusahaan. Gaya kepemimpinan menjadi acuan dalam mengelompokkan tipe kepemimpinan, sebagai contoh dalam berbagai tindakan, baik yang dapat dilihat maupun tidak dapat dilihat

secara kasat mata. Menurut Kartini Kartono (2001: 73) 6 gaya kepemimpinan, antara lain sebagai berikut:

a. Kharismatik

Pemimpin dengan kharisma yang luar biasa, daya tariknya dan pembawaan dalam berinteraksi untuk mempengaruhi orang lain. Umumnya pemimpin dengan gaya ini, memiliki banyak pengawal yang terpercaya.

b. Paternalistis

Gaya kepemimpinan yang kebapak-bapakan, menganggap karyawannya belum dewasa, cenderung terlalu melindungi dengan tidak memberikan ruang kepada bawahannya mengembangkan idenya, karena menganggap dirinya paling benar dan tahu yang terbaik.

b. Militeristis

Gaya kepemimpinan yang hampir mirip dengan otoriter. Perbedaannya gaya militeristis keras militer, jika pekerjaan tidak sesuai dengan keinginannya, maka dirinya tidak segan memberikan ancaman berupa sanksi kepada karyawan.

c. *LiasezFaire*

Gaya kepemimpinan yang menggambarkan sosok pemimpin hanya sebagai simbol, praktis tidak memimpin, membiarkan kelompoknya bekerja semau sendiri, pemimpin dengan gaya ini cenderung tidak memiliki kemampuan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

### 3. Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2007:105) “kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”.

Lebih lanjut Mathis (2002 :78) mengemukakan bahwa “kinerja adalah apa yang dilakukan oleh seorang karyawan yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yaitu dalam arti kualitas, kuantitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif”.

Lijan Poltak Sinambela (2016: 37) menyebutkan empat elemen mengenai kinerja, yaitu sebagai berikut:

- Pencapaian terhadap hasil adalah secara personal atau secara intuisi, yang artinya kinerja yang dihasilkan secara perorangan atau berkelompok.
- Dalam menjalankan tugas, karyawan akan diberikan kekuasaan sesuai tanggung jawabnya untuk membantu menyelesaikan tugasnya dengan maksimal.
- Pekerjaan harus dilakukan secara resmi, artinya setiap karyawan harus mengikuti peraturan dalam melaksanakan tugas.
- Pekerjaan tidak berlawanan dengan moral atau etika, artinya selain mengikuti peraturan, pekerjaan tersebut harus sesuai dengan adab dan normayang berlaku.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai dari individu atau kelompok dalam suatu kegiatan pada suatu organisasi berdasarkan tugas yang diperintahkan.

Kemudian Subri (2003:73) mengemukakan bahwa “karyawan adalah penduduk dalam usia kerja (15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut”.

Berdasarkan uraian tersebut, maka kesimpulannya adalah kinerja karyawan merupakan hasil yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat dilihat dari kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan sesuai tanggung jawab yang dibebankan kepadanya bahkan lebih dari apa yang diharapkan oleh pimpinan atau atasan.

### 4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016:189) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja, yaitu:

1. Kemampuan dan keahlian  
Karyawan yang mampu dan ahli dibidangnya, membuat pekerjaan dapat terselesaikan dengan hasil yang diharapkan.
2. Pengetahuan  
Pengetahuan karyawan mengenai segala hal tentang seluk-beluk pekerjaannya dapat memberikan hasil yang maksimal.
3. Kepribadian  
Kepribadian atau karakter yang baik dari seorang karyawan akan mendorongnya bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaan dengan penuh rasa tanggung jawab.
4. Motivasi kerja  
Karyawan yang mendapat dukungan yang kuat bisa membuat dirinya tergerak menyelesaikan tugasnya sebaik mungkin.
5. Tentang sikap yang sebaiknya diutamakan dalam melakukan suatu bentuk kepemimpinan.
6. Lingkungan kerja  
Lingkungan kerja yang lengkap seperti ruangan, *layout*, sarana dan prasarana serta hubungan dengan sesama rekan kerja dapat menimbulkan rasa semangat bagi karyawan.
7. Komitmen  
Komitmen yang diartikan sebagai ketaatan karyawan terhadap janji-janji yang telah dibuat, sadar akan kebijakan dan peraturan yang berlaku di perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut, diketahui bahwa salah satu faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan atasan.

### 5. Kerangka Pikir

Gaya kepemimpinan merupakan sekumpulan ciri yang diterapkan atasan untuk mempengaruhi bawahan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan pada beberapa pemikiran di atas, untuk memecahkan masalah dalam penelitian ini agar lebih mudah pemecahannya maka perlu suatu kerangka pikir. Lebih jelasnya dapat dilihat melalui gambar dalam skema berikut ini :



Gambar 1. Skema Kerangka Pikir

### 6. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara. “Dugaan yang mungkin benar dan mungkin pula salah, dia akan ditolak jika salah dan akan dibenarkan jika fakta-fakta membenarkan”. (Suharsimi, 2010: 97). Berdasarkan hal tersebut, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah: “Diduga gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Dua Putra Mario Pratama”.

## METODE PENELITIAN

### A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yaitu penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka kemudian dianalisis menggunakan regresi linear sederhana.

### B. Definisi Operasional

Definisi operasional dalam penelitian ini dimaksudkan untuk menghindari penafsiran yang salah dalam memahami variabel-variabel yang ada pada judul penelitian. Adapun definisi operasional variabel dalam penelitian ini, yaitu:

#### 1. Gaya Kepemimpinan ( Variabel Bebas )

Definisi operasional gaya kepemimpinan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah persepsi pimpinan PT. Dua Putra Mario Pratama tentang sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar tujuan organisasi dapat tercapai. Adapun indikator yang digunakan adalah sifat, kebiasaan, temperamen, watak dan kepribadian.

2. Kinerja Karyawan ( Variabel Terikat  
Definisi operasional kinerja karyawan adalah persepsi karyawan PT. Dua Putra Mario Pratama tentang hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Adapun indikator yang digunakan adalah kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya dan kemandirian.

### C. Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Menurut S. Margono (2010: 118) “populasi adalah keseluruhan objek penelitian. Populasi juga dapat dikatakan keseluruhan unit analisis yang akan diselidiki karakteristiknya”. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pimpinan dan seluruh karyawan PT. Dua Putra Mario Pratama dengan jumlah 10 responden.

#### 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi. Adapun sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan *sampling jenuh*. Sehingga yang menjadi sampel pada penelitian ini adalah pimpinan dan seluruh karyawan PT. Dua Putra Mario Pratama yang berjumlah 10 responden.

### D. Metode Pengumpulan Data

#### 1. Observasi

Penulis melakukan peninjauan ke lapangan/ perusahaan yang akan diteliti secara langsung untuk mengetahui kondisi yang sebenarnya terjadi di lapangan.

#### 2. Kuesioner (angket)

Sugiyono (2013: 188-193) mengemukakan bahwa “Kuesioner (angket) yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”. Angket dalam penelitian ini diberikan untuk diisi oleh pimpinan dan seluruh karyawan berdasarkan situasi dan kondisi yang sebenarnya.

#### 3. Dokumentasi

Saat dan Mania (2018: 88) mengemukakan bahwa “dokumentasi adalah teknik pengumpulan data untuk data yang sudah siap, sudah berlalu atau data sekunder. Peneliti tinggal mengambil atau menyalin data yang sudah ada yang berhubungan dengan variabel penelitian. Pengambilan data secara dokumentasi bisa untuk data dalam bentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan, ceritera, biografi, dan peraturan kebijakan. Dalam bentuk gambar, misalnya foto, gambar hidup, sketsa dan lain-lain”. Adapun dokumentasi dapat menjadi bukti dari keterangan terhadap penelitian yang telah dilaksanakan.

### E. Teknik Analisis Data

Sugiyono (2010: 206) mengemukakan bahwa “analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul”. Penulis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana. Sebelum melakukan analisis data tersebut terlebih dahulu dilakukan beberapa langkah pengujian instrumen sebagai berikut:

#### 1. Uji Kualitas Data

##### a. Uji Validitas

Uji Validitas bertujuan untuk mengetahui kelayakan butir-butir pernyataan dalam mendefinisikan suatu variabel. Hasil  $r_{hitung}$  dibandingkan  $r_{tabel}$ , dimana  $df = n-2$  dengan  $n = 10$ , dan  $sig = 5\%$ . Sehingga diperoleh  $r_{tabel}$  adalah 0,707. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka valid.

##### b. Uji Realibilitas

Uji Realibilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab pernyataan dari indikator variabel penelitian. Uji realibilitas dapat dilakukan secara keseluruhan dengan bersamaan pada item pernyataan. Apabila nilai  $\alpha > 0,60$  maka dikatakan stabil.

#### 2. Uji Hipotesis

##### a. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik/ dasar harus dilakukan sebelum melakukan uji hipotesis, guna sebagai persyaratan untuk dapat menggunakan analisis regresi linear sederhana sebagai teknik analisis datanya. Uji asumsi dasar / klasik yang dilakukan adalah uji normalitas, uji linearitas, dan uji homogenitas.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Hasil Analisis Regresi Sederhana

Berdasarkan tabel diatas pada kolom B, tercantum nilai konstanta dan nilai koefisien regresi sederhana, dinyatakan dalam persamaan sebagai berikut :

$$Y' = 24,195 + 0,470X$$

Dari persamaan tersebut, hasil persamaan regresi sederhana sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 24,195 jika variabel gaya kepemimpinan diasumsikan tetap, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 24,195
- 2) Nilai koefisien regresi untuk variabel gaya kepemimpinan (X) pada persamaan regresi menunjukkan nilai positif 0,470 maka dapat diartikan bahwa jika variabel gaya kepemimpinan meningkat 1%, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,470.
- 3) Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana yang telah dilakukan, maka diperoleh kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

## KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian dan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dua Putra Mario Pratama, diperoleh hasil analisis regresi linear sederhana yang menunjukkan bahwa ada pengaruh gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan PT. Dua Putra Mario Pratama terhadap kinerja

karyawan. Dapat dilihat dari nilai signifikansi  $<0,05$  ( $0,017 < 0,05$ ), yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dua Putra Mario Pratama.

## SARAN

Saran yang akan penulis sampaikan adalah kinerja karyawan PT. Dua Putra Mario Pratama akan mengalami peningkatan apabila diberikesempatan untuk berinisiatif dalam mengambil keputusan, dengan tetap melakukan pengawasan terhadap pekerjaan karyawan dan sesekali memberikan bonus kepada karyawan yang mengerjakan tugas dengan sangat baik. Pimpinan harus menerapkan gaya kepemimpinan yang lebih tepat, agar hasil yang dicapai karyawan lebih meningkat dengan menjaga hubungan untuk saling bekerja sama antara atasan dan bawahan yang perlu dioptimalkan untuk mencapai tujuan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adawiah, A. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Alwi, Hasan dkk. 2001. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. DEPDIKNAS: Balai Pustaka.
- Anoraga, Pandji. 2003. *Psikologi Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Cetakan Ke 9, Jakarta: BumiAksara.
- Kartono, Kartini. 2001. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Bandung: Rajawali Press.

- \_\_\_\_\_. 2004. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Depok: Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- \_\_\_\_\_. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rafika Aditama.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2002. *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Miftah, Thoha. 2003. *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Priyanto, Dwi. 2009. *Mandiri Belajar SPSS*. Jakarta: Buku Kita.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Performance Appraisal*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- \_\_\_\_\_. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Kelompok Gramedia.
- S. Margono. 2010. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Saat, Sulaiman dan Sitti Mania. 2018. *Pengantar Metodologi Penelitian*. t.t.: Sibuku.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sondang P. Siagian. 2003. *Teori & Praktik Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Subagyo, Joko. 2004. *Metode Penelitian dalam Teori dan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Subri, Mulyadi. 2003. *Ekonomi Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Pembangunan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. 2002. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2013. *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung: Alfabeta.
- Susilo, Donny. 2018. *Transformational Leadership: A Style of Motivating Employee. Management and Economics Journal* 2 (2).