

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERRUSAHAAN PT PULAU INDAH JAYA BANJARMASIN

ABSTRAK

Muhammad Rizkan¹, Farida Yulianti², Siti Mardah³

Program Study Manajemen

Fakulttas Ekonomi

Universitas Islam Kalimantan MAB

Penelitian ini bertujuan untuk menguji gaya kepemimpinan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan PT. Pulau Indah Jaya Banjarmasin, jenis penelitian yang dilakukan adalah jenis penelitian studi kasus. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *survei* dan metode kuantitatif. Populasi penelitian 200 karyawan perusahaan PT. Pulau Indah Jaya Banjarmasin dan sampel sebesar 70 responden dengan analisis data regresi linier sederhana.

Penelitian ini adanya 1) gaya kepemimpinan yang digunakan pada perusahaan PT. Pulau Indah Jaya Banjarmasin adalah gaya kepemimpinan demokratis dan 2) gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Pulau Indah Jaya Banjarmasin

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to examine the leadership style that affects the performance of the employees of the company PT. Pulau Indah Jaya Banjarmasin, type the of ressearch conducted is the type of case study research. The method used in this study is a survey method and quantitative methods. The study population of 200 company employees of PT. Pulau Indah Jaya Banjarmasin and a sample of 70 respondents with simple linear regression data analysis.

The results showed that 1) the leadership style used in the company PT. Pulau Indah Jaya Banjarmasin is a democratic leadership style and 2) leadership style has a positive effect on employee performance at PT. Pulau Indah Jaya Banjarmasin.

Keywords: Leadership Style, Employee Performance

PENDAHULUAN

Setiap organisasi atau perusahaan baik pemerintah maupun swasta pada dasarnya merupakan suatu wadah yang menampung berbagai potensi sumber daya manusia untuk bekerja secara bersama-sama, saling berhubungan, saling bergantung dan tersusun dalam sebuah organisasi yang sudah disusun dalam menuju hasil yang dicapai untuk yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam hal ini sumber daya yang baik yang menduduki posisi pemimpin atau anggota adalah faktor penting dalam setiap organisasi atau perusahaan demi mencapai sasaran organisasi atau perusahaan tersebut.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Pada sebuah

perusahaan, peran sumber daya manusia menjadi semakin penting karena sangat menentukan dalam proses pengembangan suatu perusahaan.

Suatu perusahaan membutuhkan pemimpin yang efektif, yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya atau anak buahnya. Bersumber pada seorang pemimpin berkuasa dari keahliannya untuk mempengaruhi orang lain karena sifat-sifat dan sikapnya, luas pengetahuan dan pengalamannya, pandai berkomunikasi dalam hubungan-hubungan interpersonal.

Kepemimpinan yang efektif pada dasarnya adalah menginspirasi dan memenangkan komitmen. Agar perusahaan dapat mencapai hasil yang optimal maka

pemimpin harus didukung oleh pegawai atau bawahan yang memiliki kompetensi dan komitmen yang tinggi terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

PT. Pulau Indah Jaya yang terletak di kota Banjarmasin. PT. Pulau Indah Jaya (PIJ) adalah perusahaan swasta yang bergerak dalam bidang jasa distributor produk kebutuhan sehari-hari, meliputi beragam kategori, yaitu biskuit, waper, permen, minuman kesehatan, kacang, snack, dan lain-lain. Masing-masing kategori mencakup lebih dari satu merek. Adapun survei menunjukkan beberapa produk yang distribusikan, seperti Air minum Aura, Kin Yogurt, Abc Nu Green Tea, Lasegar dan Yeos. Berpusat di kota Banjarmasin Kalimantan Selatan dan memiliki cabang di daerah Kalimantan Tengah dan Kalimantan Timur. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam perusahaan ini yaitu, antara lain penelitian kepustakaan, dokumentasi, wawancara, dan observasi. Dengan adanya Sistem Informasi Penjualan dan Audit Customer dapat lebih mudah dalam hal pengecekan data customer yang masih ada hutang atau tunggakan, dan memudahkan admin untuk memproses input penjualan.

Dari hasil observasi awal yang dilakukan oleh peneliti ditemukan bahwa keberhasilan perusahaan ini tergantung pada bagaimana cara seorang pimpinan mengatur bawahannya. Begitu pentingnya peran seorang pimpinan akan berpengaruh pada keberhasilan perusahaan. Kepemimpinan merupakan faktor yang penting bagi pengembangan perusahaan ini, karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit untuk mencapai tujuan perusahaan.

Pola kepemimpinan memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena sesungguhnya faktor eksternal yang dapat meningkatkan penampilan dan jiwa pemimpin kinerja karyawan yang datang

Maka penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pulau Indah Jaya Banjarmasin”**

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dilakukan adalah jenis penelitian studi kasus di PT. Pulau Indah Jaya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *survei* dan metode kuantitatif

ANALISIS DAN PEMBAHASAN PADA PT. PULAU INDAH JAYA BANJARMASIN

1. Uji Instrumen

(1) Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengoreksi dan mengetahui apakah dari masing-masing pernyataan yang ada pada kuesioner dengan jumlah dari setiap variabel dapat layak digunakan untuk dijadikan pengambilan data.

Berdasarkan dari tabel IV.5 di bawah ini dari hasil uji pengolahan data dapat diketahui bahwa semua item dari pernyataan pada kuesioner dinyatakan validitas, karena $r_{hitung} > 0,250$ maka semua pernyataan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data. Berikut ini hasil dari uji validitas dari masing-masing variabel:

Tabel Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan

No Item	Korelasi	Rtabel	Keterangan
Item 1	0,401	0,250	Valid
Item 2	0,756	0,250	Valid
Item 3	0,767	0,250	Valid
Item 4	0,727	0,250	Valid
Item 5	0,471	0,250	Valid
Item 6	0,795	0,250	Valid
Item 7	0,665	0,250	Valid
Item 8	0,731	0,250	Valid

Sumber Data : Data Primer yang Diolah (2020)

Tabel Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

No Item	Korelasi	r_{tabel}	Keterangan
Item 1	0,636	0,250	Valid
Item 2	0,700	0,250	Valid
Item 3	0,683	0,250	Valid
Item 4	0,676	0,250	Valid
Item 5	0,642	0,250	Valid
Item 6	0,709	0,250	Valid
Item 7	0,718	0,250	Valid
Item 8	0,547	0,250	Valid

Sumber Data : Data Primer yang Diolah (2020)

(2) Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas dengan menggunakan bantuan program SPSS dapat dilihat dari nilai *Cronbach's Alpha*.

Suatu variabel dapat dikatakan

reliabel jika *Cronbach's Alpha* > r_{tabel} , yang mana r_{tabel} yaitu 0,250. Untuk hasil uji reabilitas dapat dilihat pada tabel IV.7 sebagai berikut:

Tabel Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,819	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,803	Reliabel

Sumber Data : Data Primer yang Diolah (2020)

Berdasarkan tabel atas dari uji reliabilitas dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,250 untuk semua variabel, maka dapat disimpulkan bahwa dari kedua variabel yang ada yaitu gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan dinyatakan reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

(1) Uji Normalitas

Metode pengujian normal dilakukan dengan melihat nilai signifikansi variabel. Jika signifikansi lebih besar dari 5% maka menunjukkan distribusi normal. Berikut ini tabel normalitas:

Tabel Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.45504760
Most Extreme Differences	Absolute	.136
	Positive	.136
	Negative	-.102
Kolmogorov-Smirnov Z		1.050
Asymp. Sig. (2-tailed)		.220

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan hasil pengujian tabel hasil pengujian *One-Samples Kollmogorov-*

Smiirnov Test menghasilkan *asymptotic signivicance* sebesar 0,220. Oleh karena itu $0,220 \geq$

0,05 maka dikatakan normal. Berdasarkan uji di atas bahwa model regresi telah memenuhi asumsi kenormalan.

(2) Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas terjadi jika pada *scatterplot* titik-titiknya mempunyai pola yang teratur baik menyempit, melebar, maupun bergelombang-gelombang. hasilnya tidak terdapat pola yang teratur baik yang menyempit maupun bergelombang. Adapun titik pada

sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

1) Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk menguji sejauh mana hubungan sebab akibat pada variabel bebas (*independent*): gaya kepemimpinan (X) terhadap variabel terikat (*dependent*) (Y). Berikut ini hasil dari analisis linear sederhana menggunakan program SPSS 16:

Tabel Hasil Analisis Linear Sederhana

Model	Unstandardized Coefficient	
	B	Std. Error
1 (Constant)	2,662	0,366
Gaya Kepemimpinan	0,324	0,104

Dependent Variabel : Kinerja Karyawan

Sumber Data : Dat Primer yang Diolah (2020)

Pada tabel diatas hasil dari analisis regresiliner sederhana dinyatakan dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = 2,662 + 0,324X$$

(1) Konstanta

Pada persamaan di atas nilai konstanta sebesar 2.662 yang berarti jika skor pada variabel gaya kepemimpinan sama dengan nol maka kinerja karyawan akan sebesar 2.662.

(2) Koefisien Regresi Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan pada persamaan di atas diperoleh sebesar 0,324 yang berarti positif searah dan jika skor pada variabel gaya kepemimpinan meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat dan sebaliknya apabila skor variabel gaya

kepemimpinan menurun maka kinerja karyawan akan menurun, dengan asumsi variabel lain sama dengan nol atau dalam keadaan konstan.

2) Pengujian Hipotesis

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil perhitungan, untuk mengetahui tingkat signifikansi (α) dalam penelitian ini adalah 5% dengan derajat kebebasan (df) = $n-2 = 60-2 = 58$. Berdasarkan pada tabel $t_{\alpha} = 5\%$ diketahui nilai t_{tabel} dengan nilai df sebanyak 58 adalah 2,00172

Tabel Hasil Uji t **Coefficients**^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.662	.366		7.274	.000
Gaya_Kepemimpinan	.324	.104	.379	3.118	.003

Sumber Data : Data Primer yang Diolah (2020)

Pengujian hipotesis

- (1) Merumuskan hipotesis nihil (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a)
 H_0 : Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
 H_a : Gaya kepemimpinan berpengaruh positif pada kinerja karyawan

- (2) Menentukan nilai kritis atau *level of significance* (α)

Dalam penelitian ini nilai kritis atau *level of significance* (α) yang digunakan adalah sebesar 5% atau 0,05.

- (3) Menentukan kriteria pengujian

Kriteria yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengujian 1 sisi.

H_0 ditolak, Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$

H_0 diterima, Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$

- (4) Kesimpulan

Dari hasil uji t pada tabel IV.28. Diketahui t_{hitung} sebesar 3,118 dan nilai t_{tabel} pada d.f = (n-k) = 60-2=58 dengan taraf signifikansi (α) = 0,05 yaitu sebesar 2.00172 karena $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak artinya gaya kepemimpinan berpengaruh positif hasil dari kinerja pada karyawan

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil olah data, variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan $t_{hitung} = (3,118) > t_{tabel}$ (2,00172). Hal tersebut membuktikan bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Pulau Indah Jaya Banjarmasin.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa

gaya kepemimpinan yang diterapkan di PT. Pulau Indah Jaya Banjarmasin adalah gaya kepemimpinan demokratis. Dalam uji hipotesis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menjelaskan bahwa semakin demokratis gaya kepemimpinan yang diterapkan maka akan semakin tinggi kinerja karyawannya. Gaya kepemimpinan tersebut memiliki perilaku senang menerima saran, pendapat dan kritikan dari bawahan. kepemimpinan adalah orang yang memiliki wewenang untuk memberi tugas, mempunyai kemampuan untuk membujuk atau mempengaruhi orang lain dengan melalui pola hubungan yang baik guna mencapai tujuan yang telah ditentukan, ciri-ciri gaya kepemimpinan demokratis adalah sebagai berikut: Pertama, keputusan dan kebijakan dibuat bersama bawahan dengan pimpinan. Kedua, komunikasi berlangsung secara timbal balik, baik yang terjadi bawahan dengan pimpinan maupun sesama bawahan dan ketiga, untuk bawahan agar menyampaikan saran, pertimbangan atau pendapat.

banyak kesempatan Hasil survei penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang perlu dipertahankan adalah pada aspek di mana setiap pekerjaan yang dilakukan penuh kehati-hatian diberikan kepada karyawan. Sedangkan kinerja karyawan yang perlu ditingkatkan adalah pada aspek di mana karyawan harus dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja. tahapan manajemen kerja meliputi beberapa hal sebagai berikut: Pertama, tahapan

perencanaan kinerja. Kedua, tahapan pelaksanaan kinerja. Ketiga, tahapan penilaian kinerja. Empat, tahapan perbaikan kinerja.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang didapat pada “Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan” pada PT. Pulau Indah Jaya Banjarmasin maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Gaya kepemimpinan yang diterapkan pada pada PT. Pulau Indah Jaya Banjarmasin adalah gaya kepemimpinan demokratis.
- 2) Gaya kepemimpinan dapat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Pulau Indah Jaya Banjarmasin.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat Fatoni, 2006, *Manajjemen Sumbber Daya Manusia*, Cet. Ke-1, Jakarta : Pt Renika Cipta.
- Anggun Tria Hernunita, *Pengaruh Pengembangan Manajjemen Sumbber Daya Manusia Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Dalam Perpekstif Ekonomi Islam, (Studi Kasus Pada Kantorpos Bandar Lampung 35000)*, Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2016
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung. Penerbit: PT. Refika Aditama.
- Edy Sutrisno, 2009, *Manajjemen Sumbber Daya Manusia* Jakarta : Kencana.
- Ghozali, imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multi Variat dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit di Universitas Diponegoro..
- Hadari Nawawi, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jogjakarta : Gajah Muda Unuversity Press.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Penerbit : Alfabeta
- Nadira, Kartika. 2014. *Pengertian Tipe-Tipe Gaya Kepemimpinan dan Teori yang Mendasari Kepemimpinan*. <http://kartikandr.blogspot.co.id> diunduh pada 2020.
- Pengertian Kinerja*. <http://kajianpustaka.com> diunduh pada 2020.
- R. Wayne Mondy. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Penerbit : Erlangga.
- Rayymond A. Noe, John R. Hollenbacck, Barry Gerhart dan Patrick M. Wright. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mencapai Keunggulan Bersaing*. Jakarta.Salemba Empat.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung. Penerbit: CV Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2011. *Metode Penelitian Ekonomi*. Yogyakarta. Penerbit: CAPS.
- Taliziduhu Ndahar, Pengantar Teori Pengembangan Manajjemen Sumbber Daya Manusia Cet. Ke- 1, Jakarta : Rineka Cipta, 2002
- Wilson Bangun, *Manajjemen Sumbber Daya Manusia*, Jakarta ; Erlangga, 2012.
- Wirrawan. 2013. *Kepemmimpinan*. Jakarta. Penerbiit:PT.RAJA GRAFIINDO Persada Kajian Pustaka.