

ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MITRA CAKRAWALA INTERNASIONAL DI KABUPATEN BANJAR

Alfat Duta Iswantara¹, Akhmad Samhudi², Farida Yulianti³

Fakultas Ekonomi
Program Studi Manajemen
Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Email: alfatsiestara@gmail.com

ABSTRAK

Terdapat banyak gaya kepemimpinan yang diterapkan di setiap perusahaan. Gaya kepemimpinan ini perlu didukung dengan kinerja karyawan yang baik. Hal ini akan membantu perusahaan dalam berkembang menjadi perusahaan yang lebih maju.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan pada PT. Mitra Cakrawala Internasional serta untuk mengetahui bagaimana cara membentuk gaya kepemimpinan yang baik pada PT. Mitra Cakrawala Internasional. Adapun analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode deskriptif kumulatif yaitu menggambarkan serta memperlihatkan keseluruhan kondisi dari suatu objek tersebut.

Dengan beberapa kelebihan yang dimiliki PT. Mitra Cakrawala Internasional maka perusahaan ini dapat bersaing di tengah persaingan yang sangat tinggi.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan

There are many leadership styles that are applied in every company. This leadership style needs to be supported by good employee performance. This will help the company in developing to be more advanced company. This study aims to find out how the leadership style applied at PT. Mitra Cakrawala Internasional and to know how to create a good leadership style at PT. Mitra Cakrawala Internasional. The analysis of the data that used in this research is cumulative descriptive method is an illustration and shows overall condition of an object so we have a wider illustration of that object.independence. With several advantages possessed by PT. Mitra Cakrawala Internasional, this company can compete in the midst of very high competition.

Keywords: Leadership Style and Employee Performance

PENDAHULUAN

Menghadapi tantangan yang ketat ini dalam situasi pasar bebas, di era ini para pelaku ekonomi berupaya menjadi yang terdepan dalam bidang usahanya. Dalam perusahaan manusia mempunyai peran yang dominan dengan melakukan kerja sama satu dengan yang lain untuk mencapai tujuan dengan memanfaatkan segala sumber daya yang ada. Manusia yang bekerja dalam sebuah perusahaan, dengan menyumbangkan tenaganya baik secara fisik maupun pikiran dan mendapatkan imbalan atau balas jasa sesuai dengan peraturan atau perjanjian disebut sebagai karyawan.

Karyawan merupakan salah satu asset yang paling penting dalam perusahaan. Karyawan mempunyai perasaan, akal, kemampuan, keinginan, dan keterampilan, serta dorongan untuk maju yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Peranan pimpinan sangat besar bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. Dari pemimpinlah muncul gagasan baru dan inovatif dalam memajukan perusahaan. Namun ada suatu peranan yang tidak kalah penting yaitu karyawan, karena karyawan inilah yang akan menjalankan dan melaksanakan gagasan pimpinan yang tertuang dalam setiap keputusan.

Dalam suatu perusahaan/organisasi pasti membutuhkan seorang pemimpin guna menjadi panutan, penentu arah dalam mengambil kebijakan atau keputusan dan demi mencapai tujuan perusahaan/organisasi tersebut. Kepemimpinan sebagai upaya memengaruhi bawahan melalui proses komunikasi langsung atau tidak langsung demi mencapai sasaran tertentu, menunjukkan bahwa kepemimpinan melibatkan penggunaan pengaruh oleh sebab itu semua hubungan personal dapat merupakan upaya kepemimpinan. Elemen kedua dari definisi di atas yakni terkait pentingnya proses komunikasi, baik komunikasi langsung atau tidak langsung, ketepatan dan kejelasan komunikasi akan mempengaruhi perilaku dan kinerja karyawan itu sendiri.

Elemen yang terakhir yaitu pencapaian sasaran, dimana pemimpin yang efektif mau tidak mau mungkin harus berurusan dengan sasaran individu, kelompok juga organisasi. Maka dari itu keefektifan seorang pemimpin khususnya dilihat dari ukuran tingkat pencapaian satu atau kombinasi tujuan. Oleh sebab itu untuk meningkatkan kinerja seseorang dalam organisasi tidaklah mudah, dalam hal ini selain bergantung pada keandalan dan kemampuan para karyawan dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang ada dalam organisasi tersebut, juga gaya kepemimpinan yang efektif, pengaruh serta peran dan motivasi pimpinan sangatlah diperlukan karena pada kenyataannya keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan yang dikembangkan pada organisasi tersebut untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Oleh karenanya seorang pemimpin yang efektif harus tanggap terhadap perubahan, mampu menganalisis kekuatan dan kelemahan sumber daya manusianya sehingga mampu memaksimalkan kinerja organisasi atau perusahaan dan memecahkan masalah dengan tepat.

METODE

- **Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kumulatif yaitu menggambarkan serta memperlihatkan keseluruhan kondisi dari suatu objek tersebut dan dianalisis pada PT. Mitra Cakrawala Internasional

- **Lokasi Penelitian**

Jl. Ahmad Yani Km. 12,2 Kecamatan Gambut Kabupaten Banjar Telepon (0511) – 4220381 / 4220281 Akte Pendirian Perusahaan Gaby Sintori, SH No. 55 Tanggal 06 Oktober 2006. SIUP 510/25/BKMP2T/PB/2016

- **Jenis dan Sumber Data**

Data yang digunakan ialah hasil pengumpulan dari penelitian lapangan yang dibandingkan dengan dasar - dasar teori yang didapat dari bahan pustaka untuk dapat memecahkan masalah yang ada.

- **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik-teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis dalam pengumpulan data adalah sebagai berikut.

- Wawancara, yang dilakukan dengan pimpinan dan karyawan PT. Mitra Cakrawala Internasional tentang hal penting yang berkaitan dengan masalah yang dibahas dengan mengajukan beberapa pertanyaan.
- Observasi, yaitu penulis langsung melakukan pengamatan langsung ke objek penelitian sehingga didapatkan data yang jelas sesuai dengan fakta yang ada.
- Dokumentasi, yaitu penulis melakukan penelitian dengan mengumpulkan dan mendapatkan data yang telah dibukukan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini peneliti menjelaskan tanggapan responden mengenai gaya kepemimpinan pada PT. Mitra Cakrawala Internasional di Kabupaten Banjar yang didapat dari hasil wawancara. Variabel gaya kepemimpinan terdiri dari 5 indikator, yaitu: **Kebiasaan, Sifat, Temperamen, Watak, dan Kepribadian.**

Berdasarkan data yang telah diperoleh dari metode wawancara, secara mayoritas dari 1 item pertanyaan tersebut adalah 10 responden menyatakan setuju. Maka secara umum dapat dilihat bahwa karyawan PT. Mitra Cakrawala Internasional di Kabupaten Banjar menyatakan setuju bahwa pimpinan saya bersifat melindungi kepada semua karyawan. Berdasarkan data yang telah diperoleh dari metode wawancara, secara mayoritas dari 1 item pertanyaan tersebut adalah 10 responden menyatakan setuju. Maka secara umum dapat dilihat bahwa karyawan PT. Mitra Cakrawala Internasional di Kabupaten Banjar menyatakan setuju bahwa pimpinan saya dengan senang hati menerima saran dari saya.

Berdasarkan data yang telah diperoleh dari metode wawancara, secara mayoritas dari 1 item pertanyaan tersebut adalah 10 responden menyatakan setuju. Maka secara umum dapat dilihat bahwa karyawan PT. Mitra Cakrawala Internasional di Kabupaten Banjar menyatakan setuju bahwa pimpinan saya memberikan motivasi ketika karyawan mendapatkan masalah-masalah yang dapat menghambat kinerja.

Berdasarkan data yang telah diperoleh dari metode wawancara, secara mayoritas dari 1 item pertanyaan tersebut adalah 10 responden menyatakan setuju. Maka secara umum dapat dilihat bahwa karyawan PT. Mitra Cakrawala Internasional di Kabupaten Banjar menyatakan setuju bahwa pimpinan saya akan menjelaskan keputusan yang akan

diambil untuk perusahaan kepada karyawan.

Berdasarkan data yang telah diperoleh dari metode wawancara, secara mayoritas dari 1 item pertanyaan tersebut adalah 10 responden menyatakan setuju. Maka secara umum dapat dilihat bahwa karyawan PT. Mitra Cakrawala Internasional di Kabupaten Banjar menyatakan setuju bahwa pimpinan menganggap saya sebagai partner dalam bekerja.

Pada bagian ini peneliti menjelaskan tanggapan responden mengenai variabel kinerja karyawan pada PT. Mitra Cakrawala Internasional di Kabupaten Banjar yang didapat dari hasil wawancara. Variabel kinerja karyawan terdiri dari lima indikator, yaitu: **Kualitas** (*Quality*), **Kuantitas** (*Quantity*), **Ketepatan Waktu** (*Timeliness*), **Efektivitas Biaya** (*Cost Effectiveness*), dan **Kemandirian** (*Independent*).

Berdasarkan data yang telah diperoleh dari metode wawancara, secara mayoritas dari 1 item pertanyaan tersebut adalah 10 responden menyatakan setuju. Maka secara umum dapat dilihat bahwa karyawan PT. Mitra Cakrawala Internasional di Kabupaten Banjar menyatakan setuju bahwa pimpinan saya dengan senang hati menerima saran dari saya.

Berdasarkan data yang telah diperoleh dari metode wawancara, secara mayoritas dari 1 item pertanyaan tersebut adalah 10 responden menyatakan setuju. Maka secara umum dapat dilihat bahwa karyawan PT. Mitra Cakrawala Internasional di Kabupaten Banjar menyatakan setuju bahwa kualitas hasil sudah sesuai dengan standard perusahaan.

Berdasarkan data yang telah diperoleh dari metode wawancara, secara mayoritas dari 1 item pertanyaan tersebut adalah 10 responden menyatakan setuju. Maka secara umum dapat dilihat bahwa karyawan PT. Mitra Cakrawala Internasional di Kabupaten Banjar menyatakan setuju bahwa karyawan tidak akan menunda waktu pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

Berdasarkan data yang telah diperoleh dari metode wawancara, secara mayoritas dari 1 item pertanyaan tersebut adalah 10 responden menyatakan setuju. Maka secara umum dapat dilihat bahwa karyawan PT. Mitra Cakrawala Internasional di Kabupaten Banjar menyatakan setuju bahwa karyawan mengikuti perintah pimpinan dengan rasa hormat.

Berdasarkan data yang telah diperoleh dari metode wawancara, secara mayoritas dari 1 item pertanyaan tersebut adalah 10 responden menyatakan setuju. Maka secara umum dapat dilihat bahwa karyawan PT. Mitra Cakrawala Internasional di Kabupaten Banjar menyatakan setuju bahwa karyawan menyelesaikan yang menjadi tanggung jawab karyawan walaupun pimpinan tidak ada di kantor.

Tabel 1
Variabel Gaya Kepemimpinan (X)

No	Indikator	Setuju	Tidak Setuju	Total
1	Kebiasaan	10	0	10
2	Sifat	10	0	10
3	Tempramen	10	0	10
4	Watak	10	0	10
5	Kepribadian	10	0	10

Sumber: Data penelitian diolah kembali, 2020

Tabel 2
Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Indikator	Setuju	Tidak Setuju	Total
	Kualitas	10	0	10
	Kuantitas	10	0	10
	Ketepatan Waktu	10	0	10
	Efektivitas Biaya	10	0	10
	Kemandirian	10	0	10

Sumber: Data penelitian diolah kembali, 2020

Hasilnya dari tabel 1 dan tabel 2 dapat dilihat bahwa semua karyawan menyatakan setuju terhadap gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan sangat berpengaruh atas variabel (X) dan (Y).

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan analisis yang telah dilakukan mengenai analisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Mitra Cakrawala Internasional maka dapat diperoleh kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif secara langsung terhadap kinerja karyawan, kesimpulan ini ditunjukkan oleh hasil analisis sebagai berikut.

- Perusahaan Mitra Cakrawala Internasional bergerak dalam bidang rental alat berat, kontraktor perkebunan, bisnis pertambangan dan kontraktor.
- Adanya pengaruh positif dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang diterapkan oleh pimpinan PT. Mitra Cakrawala Internasional, hal ini sesuai dengan hasil wawancara terhadap karyawan yang hasilnya menyatakan bahwa dari 10 pertanyaan yang diajukan terhadap para responden, 10 responden menyatakan setuju terhadap bahwa pimpinan saya dengan senang hati menerima saran dari saya; ada 10 responden juga menyatakan setuju bahwa pimpinan saya bersifat melindungi kepada semua karyawan; ada 10 responden menyatakan setuju bahwa pimpinan saya memberikan motivasi ketika karyawan mendapatkan masalah-masalah yang dapat menghambat kinerja; ada 10 responden menyatakan setuju bahwa pimpinan saya akan menjelaskan keputusan yang akan diambil untuk perusahaan kepada karyawan; ada 10 responden menyatakan setuju bahwa pimpinan menganggap saya sebagai partner dalam bekerja; ada 10 responden menyatakan setuju bahwa kualitas hasil sudah sesuai dengan standard perusahaan; ada 10 responden menyatakan setuju

bahwa seluruh pekerjaan yang diselesaikan sudah sesuai dengan ketentuan perusahaan; ada 10 responden menyatakan setuju bahwa karyawan tidak akan menunda waktu pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan; ada 10 responden menyatakan setuju bahwa karyawan mengikuti perintah pimpinan dengan rasa hormat; dan juga ada 10 responden menyatakan setuju bahwa karyawan menyelesaikan yang menjadi tanggung jawab karyawan walaupun pimpinan tidak ada di kantor. Hal ini menguatkan bahwa gaya kepemimpinan secara positif berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Mitra Cakrawala Internasional Kabupaten Banjar. PT. Mitra Cakrawala Internasional terus berkembang dengan baik melalui inovasi dan dedikasi pimpinan dan kinerja karyawan

REFERENSI

Buku 1 Penulis

Anoraga Pandji.2009. Manajemen Bisnis: Rineka, Cipta

Buku 2 Penulis

Kartono, Kartini. 2001. Pemimpin dan Kepemimpinan. Bandung :Rajawali Press

Buku 3 Penulis

Margini S, 2010. Metodologi Penelitian Pendidikan Jakarta:Rieneka Cipta

Penulis Dengan Beberapa Buku

Rivai Veithzal dan Basri. 2005. Performance Aprasial: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. Jakarta: Raja Grafindo Persada

Skripsi/Tesis/Desertasi Dari Sumber Online

Nurlia, Rohma. 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Al-Ijarah Indonesia Finance Lampung