

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bintang Raya Sakti Bandung

Erik Firmansyah

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Islam Bandung

Bandung, Indonesia

erikfirmansyah@gmail.com

Abstract—Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bintang Raya Sakti Bandung. Penelitian ini termasuk ke dalam metode kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Bintang Raya Sakti Bandung sebanyak 16 orang, dan sampel diambil seluruh populasi yaitu sebanyak 16 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan terhadap 16 karyawan. uji analisis prasyarat meliputi uji t. Teknik analisis data dengan regresi linier sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung > t tabel ($19.026 > 1,7613$), dengan nilai signifikansi lebih kecil dari $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, terdapat pengaruh positif dan signifikan dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci—Gaya Kepemimpinan, dan Kinerja Karyawan.

Abstrak—This study aims to determine the effect of leadership style on employee performance at PT. Bintang Raya Sakti Bandung. This research belongs to the quantitative method. The population of this research is all employees who work at PT. Bintang Raya Sakti Bandung as many as 16 people, and the entire population as a sample was taken as many as 16 people. The data collection technique used a questionnaire. Validity and reliability tests were carried out on 16 employees. the prerequisite analysis test includes the t test. Data analysis technique with simple linear regression. The results of this study indicate that there is a positive and significant influence of leadership style on employee performance. This is evidenced by the value of t count > t table ($19.026 > 1.7613$), with a significance value less than $0.000 < 0.05$. Thus, there is a positive and significant influence of leadership style on employee performance.

Keywords—Leadership Style, and Employee Performance

I. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu untuk mengatur hubungan dan peran tenaga kerja secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan utama perusahaan. Manajemen sumber daya manusia menekankan pada unsur-unsur sumber daya manusia pada suatu organisasi yang dimiliki tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik dan benar sehingga diperoleh tenaga kerja yang berkompeten dalam pekerjaan ya. Perusahaan dituntut untuk dapat menggunakan sumber daya manusia yang

dimiliki seoptimal mungkin, dalam arti perusahaan harus menciptakan keunggulan kompetitif, sehingga perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Manusia sebagai faktor tenaga kerja dapat tumbuh dan berkembang dengan baik, bersemangat dalam melakukan aktivitas kerja, maka sangat penting memberi perhatian terhadap keadaan karyawan. Karyawan merupakan aset untuk menjamin kelancaran penyelenggaraan perusahaan oleh karena itu diperlukan karyawan yang terampil, cekatan dan mempunyai kemampuan yang memadai dalam melaksanakan pekerjaannya. Oleh karena itu, demi tercapainya tujuan perusahaan diharapkan mampu memberikan arahan yang positif bagi karyawannya sehingga kinerja karyawan akan meningkat seiring dengan tugas yang diberikan sesuai dengan kapasitas seorang karyawan tersebut.

Menurut Sutrisno (2016) mengungkapkan bahwa, kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah di bebaskan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Pemimpin adalah pribadi memiliki keterampilan teknis, khususnya dalam satu bidang, hingga seseorang tersebut mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas, demi pencapaian satu atau beberapa tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan ilmu terapan dari ilmu-ilmu sosial, sebab prinsip-prinsip dan rumusan-rumusannya bermanfaat dalam meningkatkan kesejahteraan manusia.

Menurut Sutrisno (2010:213) mengungkapkan bahwa, kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu gar dicapai hasil yang diharapkan.

Gaya kepemimpinan yang baik adalah gaya kepemimpinan yang dapat memberikan motivasi kerja pada bawahannya. Menurut Hasibuan (2013) mengungkapkan bahwa, gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan

organisasi.

Salah satu masalah yang sesuai untuk dikaji berkaitan dengan pencapaian tujuan suatu perusahaan adalah mengenai kinerja karyawan. Salah satu perusahaan yang diduga kinerja karyawannya belum optimal adalah PT. Bintang Raya Sakti Bandung, kinerja karyawan mengalami penurunan di mana karyawan kerap melakukan keterlambatan. Hal tersebut dikarenakan mesin absensi perusahaan masih manual dan dapat di manipulasi antar karyawan dan kurangnya rasa tanggung jawab sehingga karyawan di sana kerap melakukan keterlambatan. Keterlambatan yang dilakukan karyawan di rasa sangat mengganggu dalam kinerja karyawan dan kinerja perusahaan secara menyeluruh.

Keterlambatan yang dilakukan oleh karyawan selain adanya kendala dengan mesin absensi yang masih manual di perusahaan juga disebabkan dengan gaya kepemimpinan seorang atasan yang terlalu longgar dan kurangnya ada ketegasan kepada karyawannya, sehingga menimbulkan perilaku-perilaku karyawan yang menunjukkan kinerja karyawan kurang maksimal.

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut, yaitu :

1. Bagaimana gaya kepemimpinan di PT. Bintang Raya Sakti Bandung?
2. Bagaimana kinerja karyawan di PT. Bintang Raya Sakti Bandung?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Bintang Raya Sakti Bandung?

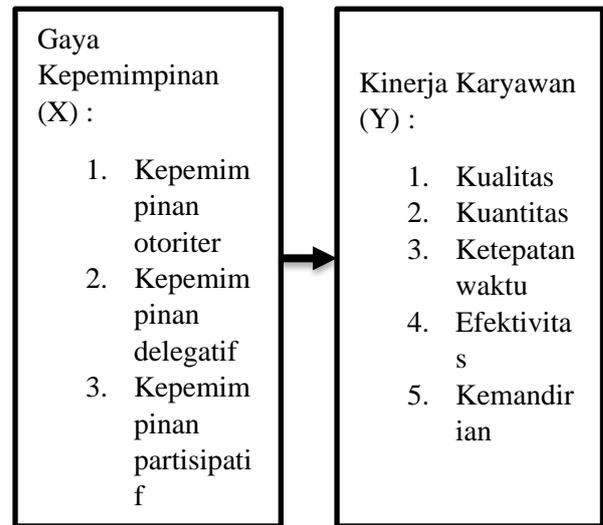
TUJUAN MASALAH

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis :

1. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan di PT. Bintang Raya Sakti Bandung.
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan di PT. Bintang Raya Sakti Bandung.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Bintang Raya Sakti Bandung.

HIPOTESIS

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran di atas, dapat digambarkan paradigma konseptual penelitian sebagai berikut :



Gambar 1.1 – Paradigma Konseptual

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat di ajukan hipotesis utama gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

H1 : Terdapat pengaruh positif signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bintang Raya Sakti Bandung.

II. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam menganalisis data adalah deskriptif dan verifikatif. Pengujian menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, MSI dan regresi linear sederhana. Pengujian hipotesis menggunakan uji t. Penelitian dilakukan di PT. Bintang Raya Sakti Bandung, dan mendapatkan sampel sebanyak 16 orang responden dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

TABEL 1.1 REGRESI LINEAR SEDERHANA VARIABEL GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	759.400	1656.107		-.459	.654

nilai R dan R Square. Koefisien determinasi (R Square) menunjukkan nilai sebesar 0,963 atau sebesar 96,3% diperoleh dari hasil ($r^2 \times 100\% = 0,963 \times 100\% = 96,3\%$), artinya variabel kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan (X) sebesar 96,3%. Sedangkan sisanya 3,7% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak di masukan ke dalam penelitian ini.

TABEL 1.3 HASIL DAN PEMBAHASAN UJI T

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	759.400	1656.107		-.459	.654
1 Gaya Kepemimpinan	1.574	.083	.981	19.026	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber : diolah melalui SPSS Statistics 20

Gaya Kepemimpinan	1.574	.083	.981	19.026	.000
-------------------	-------	------	------	--------	------

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2020

Dari persamaan regresi linear sederhana di atas maka dapat di inerpresentasikan beberapa hal, antara lain sebagai berikut :

$$Y = 759.400 + 1.574X + et$$

1. Konstanta sebesar 759.400 jika variabel gaya kepemimpinan diasumsikan tetap, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 759.400
2. Nilai koefisien regresi untuk variabel gaya kepemimpinan (X) pada persamaan regresi menunjukkan nilai positif 1.574, dapat di artikan bahwa jika variabel gaya kepemimpinan meningkat 1% maka kinerja karyawan akan meningkat 1.574%
3. Dari hasil pengujian koefisien regresi diperoleh kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

TABEL 1.2 KOEFISIEN DETERMINASI VARIABEL GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.981 ^a	.963	.960	1367.966035

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

Sumber : Hasil pengolahan data, 2020

Berdasarkan hasil olah data, dapat disimpulkan melihat

Hasil perhitungan dari tabel uji t, menunjukkan nilai thitung sebesar 19.026 dan nilai ttabel sebesar 1.7613. Dapat disimpulkan thitung > ttabel , atau (19.026) > (1.7613) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Artinya Ho ditolak dan H1 diterima itu berarti terdapat pengaruh positif signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

1. Dalam penelitian Gaya Kepemimpinan pada PT. Bintang Raya Sakti Bandung diketahui bahwa dari tiga dimensi gaya kepemimpinan yaitu kepemimpinan otoriter, kepemimpinan delegatif, dan kepemimpinan partisipasif. Di dapatkan hasil bahwa dimensi yang paling tinggi yaitu kepemimpinan partisipasif yang telah di tetapkan skor dengan kategori “sangat tinggi”. Artinya gaya kepemimpinan yang di pakai dari seorang pemimpin di PT Bintang Raya Sakti Bandung sudah sesuai dengan kriteria yang diperlukan karyawannya. Seperti wewenang pimpinan tidak seluruhnya diperintahkan oleh pemimpin, keputusan selalu dibuat bersama-sama antara pemimpin dan bawahan. Dapat dilihat pemimpin selalu mengikutsertakan karyawannya agar dapat terciptanya ikatan yang kuat antara pimpinan dan bawahan, serta terciptanya kerjasama yang tinggi antara pimpinan dan karyawannya.
2. Dalam penelitian Kinerja Karyawan pada PT. Bintang Raya Sakti Bandung diketahui bahwa dari lima dimensi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Di dapatkan hasil bahwa dimensi paling tinggi yaitu dimensi ketepatan waktu yang telah di tetapkan skor dengan kategori “tinggi”. Artinya pada kinerja karyawan di PT. Bintang Raya Sakti Bandung menunjukkan bahwa karyawan mulai disiplin waktu seperti yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
3. Ada pengaruh dari gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin PT. Bintang Raya Sakti Bandung terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dengan signifikansi $\alpha=0,05$ dengan hasil uji $t=19,026$ dan signifikasinya $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), artinya hipotesis dapat disimpulkan bahwa HO ditolak dan H1 diterima. Sehingga dapat

disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bintang Raya Sakti Bandung.

B. SARAN

1. Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan dalam variabel gaya kepemimpinan terdapat pernyataan yang memiliki nilai sedikit rendah dari pernyataan yang lain yaitu pada dimensi kepemimpinan delegatif. Hal ini dapat dijadikan sebagai bahan acuan agar pemimpin dalam perusahaan dapat memilih dan menggunakan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan yang dibutuhkan setiap karyawannya.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan dalam variabel kinerja karyawan terdapat pernyataan yang memiliki nilai sedikit rendah dari pernyataan yang lain yaitu pada dimensi kuantitas dan kemandirian. Hal ini dapat dijadikan sebagai bahan untuk perbaikan bagi PT. Bintang Raya Sakti Bandung agar dapat menghasilkan kuantitas dan menciptakan kemandirian yang lebih baik lagi dari setiap karyawan, yaitu salah satunya dengan cara memberikan arahan kepada karyawan dan selalu memberikan motivasi kepada setiap karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Andriyani, E. I. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Administrasi Non Medis Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta. 2016: Universitas Sanata Dharma.
- [2] Basna, F. (2016). Analisis Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Manado. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen* Vol.4, No.3, 319.
- [3] Handoko, H. (2104). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- [4] Hasibuan. (2010). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: Prenhallindo.
- [5] Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Cetakan Kesembilan Belas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- [6] Hasibuan, P. M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [7] Istiqomah Qodriani Fajrin, H. S. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 61 No.4.
- [8] Kartono, K. (2014). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persana.
- [9] Kartono, K. (2018). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Rajawali Pers.
- [10] Mangkunegara, A. A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [11] Miftah, T. (2013). *Kepemimpinan Dalam Manajemen, Edisi 1*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- [12] Niel, H. M. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Makassar. Makassar: Universitas Islam Negeri Alauddin.
- [13] Nurlia, R. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap

Kinerja Karyawan Pada PT. AL-Ijarah Indonesia Finance Lampung. Lampung: Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

- [14] Rivai, V. (2013). *Manajemen Pemimpin dan Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- [15] Rivai, V. B. (2013). *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- [16] Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- [17] Setiadi, R. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Radix Haircut Bandung*. Bandung: Universitas Katolik Parahyangan.
- [18] Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan RD Cetakan ke 26*. Bandung: CV Alfabeta.
- [19] Sutrisno. (2013). *Gaya Kepemimpinan*. Jakarta: Kencana.
- [20] Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Mulia Kencana Semesta.
- [21] Tampi, B. J. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk. *Regional Sales Manado. Jurnal Acta Diurna* , Vol.3 No.4.