



**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada
PT. Taruna Dhyaksa Djaya Palembang**

Ahmat Thoha

ahmatthoha1987@gmail.com

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Aprin

Article Info

Kata Kunci :
*Gaya Kepemimpinan,
Kinerja Karyawan*

Abstrak

Gaya kepemimpinan merupakan perilaku yang digunakan seorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi orang lain dalam melakukan sesuatu pekerjaan untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam upaya menciptakan kinerja karyawan yang baik Pada PT. Taruna Dhyaksa Djaya Palembang nampaknya masih banyak kendala. Salah satu kendala yang ditemukan pada perusahaan adalah tentang gaya kepemimpinan yang diterapkan atasan, dimana atasan kurang dalam mengendalikan bawahan tersebut. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Untuk mencapai tujuan penelitian maka metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Dan metode yang digunakan analisis adalah koefisien determinasi. Nilai korelasi $r = 0,774$ menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan pada PT. Taruna Dhyaksa Djaya Palembang. Nilai koefisien determinasi $r^2 = 0,774$ menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Taruna Dhyaksa Djaya Palembang. 774% dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, hasil analisis uji t dimana variabel gaya kepemimpinan dengan $t_{hitung} = 1,298$ lebih besar dari $t_{tabel} = 0,1888$ menjelaskan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Taruna Dhyaksa Djaya Palembang. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Taruna Dhyaksa Djaya Palembang.

Ahmat Thoha

ahmatthoha1987@gmail.com

Jurnal Ilmiah Manajemen – Vol : 11.2.2022

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki kedudukan yang sangat penting dan strategis di dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. SDM sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan karyawan, sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. SDM sebagai penggerak organisasi dalam mencapai tujuannya, maka upaya-upaya organisasi dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik harus terus dilakukan. Dengan adanya karyawan-karyawan yang bekerja secara baik ini maka di harapkan hasil kerja yang baik juga tercapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Gaya kepemimpinan juga mempunyai peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pimpinan memiliki gaya kepemimpinan yang aktif, efektif, serta kreatif akan dapat memberikan dampak positif terhadap karyawannya. Menurut Hasibuan dalam Fahmi, dkk (2014) menyatakan gaya kepemimpinan adalah merupakan norma yang digerakkan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Pemimpin perlu memikirkan gaya kepemimpinan yang paling tepat yaitu gaya kepemimpinan yang dapat memaksimumkan kinerja, dan mudah dalam menyesuaikan dengan segala situasi dalam organisasi.

Kinerja di atas salah satunya disebabkan oleh kepemimpinan, terhadap instruktif pimpinan agak kurang dalam pemantauan kepada karyawan. Kepemimpinan pada PT. Taruna Dhyaksa Djaya Palembang masih dirasa kurang baik, karyawan dapat bekerja dengan optimal dikarenakan seorang pemimpin memiliki loyalitas yang tinggi. Gaya kepemimpinan pada PT. Taruna Dhyaksa DjayaPalembang ini masih kurang baik dilihat dari komunikasi antar atasan dan bawahan dimana gaya kepemimpinannya kurang berintraksi, tak hanya itu pimpinan juga kurang dalam mengendalikan bawahnya sehingga karyawan bekerja seandainya salah satunya dengan keluar pada saat jam bekerja. kepemimpinan memiliki peran penting untuk bawahan nya, dengan kata lain seorang pimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seorang untuk mempengaruhi orang lain. PT. Taruna Dhyaksa DjayaPalembang mengalami penurunan pada karyawan dikarenakan pimpinan kurang memiliki peranan dalam memotivasi kerja karyawannya sehingga karyawan kurang memiliki semangat dalam bekerja.

Oleh karena itu, untuk meningkatkan kembali kinerja karyawan pada PT. Taruna Dhyaksa DjayaPalembang, maka salah satu faktor yang perlu di perhatikan adalah menyangkut gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan pada perusahaan yaitu bagaimana agar gaya kepemimpinan yang diterapkan dapat menunjang kinerja karyawan agar menjadi yang lebih baik lagi.

KAJIAN LITERATUR

1. Kepemimpinan

Menurut Mexwel (dalam Muhammad Busro 2020:215) kepemimpinan yaitu suatu kehidupan yang memengaruhi kehidupan orang lain. kepemimpinan adalah sesuatu yang melekat pada diri seorang pemimpin yang berupa sifat-sifat tertentu seperti kepribadian (*personality*), kemampuan (*ability*), dan kesanggupan (*capability*). Selanjutnya menurut Ivancevich, Konopaske, dan Matteson (dalam Muhammad Busro 2020:215) mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses memngaruhi orang lain untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi yang relevan. Kemudian Obiwuru (dalam Muhammad Busro 2020:216) kepemimpinan adalah perilaku dari seseorang individu yang memimpin untuk mengarahkan aktivitas-aktivitas suatu kelompok ke suatu tujuan yang ingin dicapai bersama.

2. Indikator Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Indikator-indikator gaya kepemimpinan Menurut Kartono (2016:34) secara garis besar, sebagai berikut :

1. Kemampuan Mengambil Keputusan
Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternative yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat
2. Kemampuan Memotivasi
Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan sebagai sasaran organisasi yang telah di tentukan sebelumnya.
3. Kemampuan Komunikasi
Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.
4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan
Seorang pemimpin memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk didalamnya memberitahuakan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas terselesaikan dengan baik.
5. Kemampuan Mengendalikan Emosi
Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin kita akan meraih kebahagiaan

3. Kinerja Karyawan

Menurut Ali Chaerudin, dkk (2020:28) mengatakan kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik secara kuantitas maupun kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan di dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh pemilik usaha. Menurut Rivai (dalam Busro 2018:88) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil yang diharapkan. Menurut Guritno dan Waridin (dalam Busro 2018:88) kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan.

4. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (dalam Bintaro dan Daryanto 2017:107) indikator-indikator kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas
Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas
Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Efektivitas

Efektifitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisai (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya

e. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

METODE PENELITIAN

1. Populasi dan Sampel

1) Populasi

Menurut Sugiyono (2017:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Taruna Dhyaksa Djaya Palembang berjumlah 338 karyawan dengan klarifikasi berdasarkan pendidikan.

2) Sampel

Menurut Sugiyono (2017:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jumlah populasi sebanyak 338 dan jumlah sampel dalam penelitian ini diambil sebanyak 77 orang dengan tingkat kesalahan ditentukan berdasarkan rumus slovin dengan tingkat kesalahan 10%.

Dengan perhitungan :

$$n = \frac{n}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{338}{1 + 338(0,1)^2}$$

$$n = \frac{338}{4,38}$$

$$n = 77 \text{ karyawan}$$

2. Teknik Analisis

Uji Instrumen

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017:267) uji validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antar data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian.

Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017:268) uji reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi data dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan positivistic atau (kuantitaif), suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda.

Regresi Linear sederhana

Analisis regresi sederhana menurut Imam Ghozali (2011) didasarkan pada hubungan kausal atau fungsional satu variabel independen dengan variabel dependen koefisien regresi bertujuan untuk memastikan apakah variabel independen terdapat dalam persamaan regresi tersebut secara individu berpengaruh terhadap nilai variabel dependen. Analisis regresi linear sederhana berfungsi untuk menguji hubungan sebab akibat antara variabel faktor penyebab terhadap variabel untuk menguji hubungan variabel kualitas layanan terhadap kepuasan nasabah. Berikut ini merupakan persamaan regresi sederhananya:

$$Y1 = a + b1X + e$$

Keterangan :

- Y1 = Variabel Kinerja Karyawan
- X = Kepemimpinan
- a = konstanta
- b = koefisien regresi kepemimpinan
- e = variabel lain tidak diteliti

Koefesien Determinasi

Menurut Iqbal Hasan (2017:236) apabila koefesien korelasi dikuadratkan, akan menjadi koefesien penentu atau (KP) atau analisis determinasi, yang artinya penyebab perubahan pada variabel Y yang datang dari variabel X, sebesar kuadrat koefesien korelasinya. Koefesien penentu ini menjelaskan besarnya pengaruh nilai suatu variable (variabel X terhadap naik/turunnya (variasi) nilai variabel lainnya (Y).

Dirumuskan:

$$KP = R = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

- R = Koefesien determinasi
- R² = koefesien korelasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji T

Untuk menguji keberanian model regresi untuk variabel dapat diperoleh dengan menggunakan uji t. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah model regresi pada gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berikut akan dijelaskan pengujian variabel. Perhitungan statistik dalam uji t secara parsial yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program SPSS. Selanjutnya hasil uji t dijelaskan pada tabel berikut ini.

Tabel 4.5
Uji Statistik

Model	T	Sig.
(Constant)	7,981	0,000
Gaya kepemimpinan	1,298	0,000

Sumber : Data Primer (Kuesioner), Diolah SPSS Tahun 2022

Rumus untuk mencari nilai Ttabel adalah :

$$Df = (a/2 : n-k-1)$$

Keterangan :

a= 0,05 (5%)

n=jumlah responden

k=jumlah variabel dependen

jadi, df = 0,05/2 : 77-1-1

= 0,025 : 75

Kemudian dicari pada distribusi nilai Ttabel maka di temukan nilai sebesar 1,992. Hasil pengujian hipotesis kemudian secara parsial memulai uji t diperoleh Thitung berdasarkan nilai koefisien yang dapat dilihat pada tabel 4.5 diatas menunjukkan bahwa : hasil uji t pada tabel variabel gaya kepemimpinan (X) diperoleh sig 0,000 <0,05 dan diperoleh nilai Thitung sebesar 1,298 dan diketahui Ttabel sebesar 1,992 (dilihat Ttabel). 1,298<1,992 maka hasil keputusannya adalah H1 diterima, artinya gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Taruna Dhyaksa Djaya Palembang.

Uji Koefisien Determinasi

Pengujian koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas memiliki pengaruh besar terhadap variabel teriktya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R *square*. Untuk mengetahui nilai koefisien deteminasi dapat dilihat pada tabel berikut ini :

$$KP= R= r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

Kd = koefisien determinasi

R = koefisien korelasi

Tabel 4.6
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Determinasi

Interval koefisien	Tingkat pengaruh
0% - 19,99%	Sangat lemah
20% - 39,99%	Lemah
49% - 59,99%	Sedang
60% - 79,99%	Kuat
80% - 100%	Sangat kuat

Sumber : sugiyono, 2011

Berikut di bawah ini adalah hasil *output koefisien determinasi* yang di olah menggunakan SPSS:

Tabel 4.7
Uji Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.082 ^a	.774	.774	2.310	.007	.502	1	75	.000

a. Predictors: (Constant), Y

Sumber: data primer (kuesioner), diolah SPSS tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.5 diatas dapat disimpulkan bahwa $R = 0,774$ menunjukkan hubungan antara variabel gaya kepemimpinan (X) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 77,4% hal ini bearti bahwa variabel gaya kepemimpinan (X) dan variabel kinerja karyawan (Y) Memiliki hubungan yang cukup erat.

Uji Regresi Sederhana

Analisis regresi linear sederhana di gunakan untuk menguji pengaruh suatu variabel bebas terhadap variabel terikat. Syarat uji regresi linear sederhana yaitu variabel harus valid, reliabel.

Membandingkan nilai signifikan dengan nilai probabilitas pada :

- Nilai signifikan $<0,05$, artinya variabel X berpengaruh terhadap variabel Y
- Nilai signifikan $>0,05$, artinya variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y.

Tabel 4.8

Hasil persamaan regresi sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	13,448	1,685		7,981	,000
gaya_kepemimpinan	,334	,103	,149	1,298	,000

a. Dependent Variable: kinerja_karyawan

Sumber : data primer (kuesioner), diolah tahun 2022

Pada output ini, dikemukakan nilai koefisien dari persamaan regresi, persamaan regresi linear sederhana yang digunakan adalah :

$$Y = a + bx$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = nilai konstanta

b = koefisien regresi

X = gaya kepemimpinan

Dari output didapatkan model persamaan regresi :

$$Y = 13,448 + 0,334 X$$

Konstanta sebanyak 13, 448 mengandung arti bahwa konsisten variabel partisipasi adalah sebesar 13,448 dan variabel koefisien regresi X sebesar 0,334 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai variabel X, Maka nilai partisipasi bertambah sebesar 0,334. Koefisien nilai regresi tersebut bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap variabel Y adalah positif. Pengambilan keputusan uji regresi linear sederhana sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Taruna Dhyaksa Djaya Palembang maka dalam penelitian ini hasil diperoleh dengan menyebar angket (kuesioner) kepada 77 orang responden dan mengumpulkan kembali peneliti melakukan pengujian analisis data dengan menggunakan program SPSS dan bedasarkan hasil analisis pada penelitian ini diketahui bahwa gaya kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada karyawan.

Maka hasil yang ditemukan bedasarkan data hasil perhitungan hipotesis yakni membuktikan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja

karyawan. Pada kondisi dilapangan dalam penelitian ini menjelaskan bahwa dengan adanya kepemimpinan yang demokratis yaitu keterbukaan terhadap saran, kritik dan pendapat dari bawahan sehingga pimpinan mampu menghasilkan keputusan yang dapat meningkatkan kuliat kinerja karyawan tersebut. Dimana kebebasan dalam bekerja ini mampu mendorong karyawan untuk meningkatkan kuantitas dalam bekerja. Dengan kata lain kinerja karyawan akan meningkatkan sejalan dengan perbaikan gaya kepemimpinan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Ada pengaruh dari gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan PT. Taruna Dhyaksa Djaya Palembang terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dengan signifikan $\alpha=0,05$ dengan hasil $t=1,298$ dan signifikansinya $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), artinya hipotesis dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan secara positif berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada PT. Taruna Dhyaksa Djaya Palembang.

Saran

1. Kinerja karyawan akan meningkatkan apabila pemimpin memberikan ruang kepada bawahan dalam mengambil keputusan, sehingga karyawan akan terus termotivasi dan bekerja lebih optimal. Dengan demikian kinerja karyawan akan meningkat apabila pemimpin mampu bekerjasama dengan baik terhadap bawahannya yaitu dengan mengambil suatu keputusan meskipun masih dalam pengawasan pimpinan
2. PT. Taruna Dhyaksa Djaya Palembang harus mampu mengembangkan dan mempertahankan kinerja karyawan yang sudah baik ini agar segala sesuatu keputusan perusahaan mampu dicapai secara maksimal.
3. PT. Taruna Dhyaksa Djaya Palembang harus mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang lebih efektif lagi agar kinerja karyawan agar terus meningkat, dan kadar kerjasama antara pimpinan dan bawahan juga harus lebih di optimalkan lagi demi tercapainya perusahaan dengan maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gaya Media.
- Busro Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Edison Emron. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai V, Mulyadi D. (2011) *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali
- Ghozali imam, (2011). *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasan.Iqbal M. 2017. *Statistik 2*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan Malayu S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kortono, kartini (2015). *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&d*. Bandung: Alfabeta.
- Arep dan tanjung, (2013). *Manajemen sumber daya manusia*, PT.G.rasindo, jakarta.