

## Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Xyz

Ariyanto<sup>1</sup>, Darka<sup>2</sup>, Junengsih<sup>3</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Pertiwi

E-mail: [20120139@pertiwi.ac.id](mailto:20120139@pertiwi.ac.id)<sup>1</sup>, [darka@pertiwi.ac.id](mailto:darka@pertiwi.ac.id)<sup>2</sup>, [junengsih@pertiwi.ac.id](mailto:junengsih@pertiwi.ac.id)<sup>3</sup>

### Article History:

Received: 13 Juli 2024

Revised: 28 Juli 2024

Accepted: 30 Juli 2024

**Keywords:** Gaya Kepemimpinan,  
Kinerja Karyawan

***Abstract:** Penelitian ini bertujuan untuk mencari apakah gaya kepemimpinan mempunyai kontribusi atas Kinerja Karyawan. Populasi penelitian adalah karyawan di PT XYZ. Sampel berjumlah 54 responden adalah karyawan di PT XYZ. Hasil tingkat signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan berkontribusi positif atas Kinerja Karyawan di XYZ.*

## PENDAHULUAN

Dalam dunia bisnis yang semakin maju mengikuti perkembangan zaman, setiap perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan mengelolah sumber daya manusia itu dengan baik. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan sebelumnya.

Pola hubungan yang terjadi antara atasan dengan bawahan dapat menyebabkan karyawan merasa senang atau tidak senang bekerja di perusahaan tersebut, untuk itulah dalam organisasi selalu dilakukan perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia untuk mendapatkan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat. Permasalahan utama yang menjadi kendala dalam sebuah Lembaga atau organisasi ialah sulitnya untuk dapat membangun sumber daya manusia (SDM) yang hebat, yang dapat menjadi pondasi kuat bagi organisasi.

Pemimpin adalah orang yang memiliki fungsi memimpin, membimbing atau menuntun orang lain atau bawahan. Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Dari definisi ini, terlihat bahwa kepemimpinan adalah bagian penting dari manajemen, dimana seorang pemimpin harus dapat menciptakan integrasi yang serasi dengan para bawahannya juga termasuk dalam membina kerja sama, mengarahkan dan mendorong gairah kerja para bawahannya, mempengaruhi dan memberikan sikap serta perilaku individu dan kelompok, sehingga membentuk gaya kepemimpinan yang para pimpinan terapkan.

Permasalahan yang terjadi pada penelitian ini ada pada tahun 2021-2023, Gaya kepemimpinan menjadi konflik pada PT. XYZ. Pada tahun tersebut nilai penjualan Perusahaan tidak mencapai target Perusahaan.

## LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam bidang /fungsi produksi, pemasaran, keuangan, ataupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan,

maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang sumber daya manusia dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia.

Menurut Georgy R. Terry (dalam Herlambang, 2018) Kepemimpinan adalah hubungan yang tercipta dari adanya pengaruh yang dimiliki seseorang terhadap orang lain sehingga orang lain tersebut secara sukarela mau dan bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut Ordway Tead (dalam Herlambang, 2018) Kepemimpinan adalah perpaduan perilaku yang dimiliki seseorang sehingga orang tersebut mempunyai kemampuan untuk mendorong orang lain bersedia dan dapat menyelesaikan tugas-tugas tertentu yang dipercayakan kepadanya.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Karena itu kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Beberapa pendapat para ahli mengemukakan kinerja sebagai berikut ini, yaitu menurut Veithzal Rivai (2015) menyatakan bahwa, “Perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.”. Prawirosentono dalam Edi Sutrisno (2019), menyatakan bahwa: “Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika”.

Berisi landasan teori yang dipakai pada penelitian ini. Pada bagian ini disarankan memuat banyak pendapat ahli dan berbagai referensi untuk memperkuat penelitian ini.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal. Menurut Sugiyono (2019:56), penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. XYZ yang berjumlah 54 orang. Penelitian ini menggunakan data yang diperoleh melalui responden, di mana responden akan memberikan respon dan tertulis sebaiknya tanggapan atas pernyataan atau pernyataan yang diberikan. Data yang digunakan berupa data primer diperoleh dari karyawan di PT. XYZ. Cara pengumpulan data dilakukan dengan membagikan kuesioner secara online melalui google form.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bagian ini mendiskusikan berbagai analisa hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan untuk mencapai tujuan penelitian. Sub bagian awal membahas berbagai analisa yang dilakukan. Pembahasan per masing-masing hipotesa dilakukan di akhir bab ini. Penelitian yang dilakukan memerlukan objek atau subjek yang diteliti sehingga permasalahan dalam penelitian dapat dipecahkan. Objek Penelitian ialah suatu Suatu atribut dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh pelneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019).

**Tabel 1. Responden berdasarkan jenis kelamin**

		Jenis Kelamin		
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Laki-laki	20	37,0	37,0
	Perempuan	34	63,0	100,0
	Total	54	100,0	

Sumber: SPSS, penulis 2024

**Tabel 2. Responden berdasarkan usia**

Usia				
		Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	18 tahun s/d 25 tahun	11	20,4	20,4
	26 tahun s/d 35 tahun	17	31,5	51,9
	> 35 tahun	26	48,1	100,0

**Tabel 3. Koefesien Determinasi**

<i>Model Summary<sup>b</sup></i>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.599 <sup>a</sup>	0,359	0,347	3,21055

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari hasil perhitungan pada tabel koefisien determinasi perhitungan di atas maka dapat disimpulkan bahwa Gaya kepemimpinan memiliki kontribusi sebesar 35.9% terhadap Kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 34.1% dipengaruhi oleh faktor lain yang belum diteliti. Kemudian variabel Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif kuat nilai r sebesar 0,599.

**Tabel 4. Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,695	3,668		3,461	0,001
	Gaya Kepemimpinan	0,543	0,101	0,599	5,398	0,000

Sebagai dasar pengambil keputusan, dapat diketahui bahwa dengan menggunakan Uji t, sebagai berikut:

1. Jika nilai thitung > nilai ttabel, maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.
2. Jika nilai thitung < nilai ttabel, maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

Berdasarkan perhitungan t-tabel yang memiliki signifikansi 5% dapat diketahui dengan menggunakan rumus:  $t_{table} = t(\alpha/2; n-k-1)$ , sehingga nilai t-tabel  $0.025; 54-1-1 = (0.025; 52) = 2.066$ , maka t-hitung (5.398) > t-tabel (2.066), dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh variabel Gaya kepemimpinan terhadap variabel Kinerja karyawan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT. XYZ, maka didapat kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel gaya kepemimpinan yang terdapat pada XYZ yaitu sangat tidak baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai rata-rata dari total skor gaya kepemimpinan (X) sebesar 36,20 terletak pada interval kelas 35,0 – 50,0 yaitu sangat tidak baik.
2. Variable Kinerja Karyawan yang terdapat pada PT. XYZ yaitu sangat tidak baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai rata-rata dari total skor kinerja karyawan (Y) sebesar 35,35

- terletak pada interval kelas 35,0 – 50,0 yaitu sangat tidak baik.
3. Berdasarkan nilai koefisien regresi linear variable Gaya kepemimpinan (X) sebesar 0,543 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai Gaya kepemimpinan, maka nilai Kinerja Karyawan bertambah sebesar 0,543. Nilai korelasi hubungan kedua variabel penelitian 0,639 ada di kategori hubungan yang kuat (interval 0.60- 0.799). Determinasi variabel Gaya kepemimpinan (X) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Besarnya pengaruh adalah sebesar 35,9%. Tabel Coefficients diperoleh nilai  $0,000 < 0,05$ , nilai  $t$ : diketahui  $t_{hitung}$  sebesar  $5.398 > t_{tabel}$  2.066, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya kepemimpinan (X) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

### DAFTAR REFERENSI

- Agus Jamaludin. (2017). “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Kaho Indahcitra Garment Jakarta”. Management and Accounting Research Statistics Journal, 1(1), 50–62.
- Agus Soegoto. (2015). “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Inovasi Pemimpin Terhadap Kinerja Karyawan Daihatsu Kharisma Manado”. Jurnal EMBA, Vol. 1 No. 4, 101-113.
- Ajeng Puji. (2021). “Pt Melzer Global Sejahtera Jakarta”. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan, Vol.9, No.1.
- Andarias, A & Anugrah Lutfi. (2021). “Pengaruh Kepemimpinan dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulselbar Kantor Pusat Makassar”. Management and Accounting Research Statistics Journal, 1(1), 70–89.
- Daulay. R, Efry Kurnia, Irvan Maulana. (2018). “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah di Kota Medan.”
- Dimas Haidar. (2017). “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Matahari Department Store Tunjungan Plaza Surabaya”. Management and Accounting Research Statistics Journal, 1(1), 81-83.
- Guntoro. (2017). “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Balai Pengembangan Dan Pelatihan Pendidikan Non Formal Informal Kalimantan Tengah. Skripsi. Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Program Studi Administrasi Negara. Universitas Muhammadiyah Palangkaraya.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hastuti Muling. (2022). “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Pantai Gapura Makassar” Jurnal EMBA, Vol. 1 No. 4, 121-130.
- Hidayat, S., Abdul Rahman Lubis, MSA Majid. (2019). “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada PT. Dunia Barusa Banda Aceh.”
- Intan Permatasari. (2021). “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan CV. Tani Subur Nagari Cubadak Kecamatan Lima Kaum”. ProBisnis: Jurnal Manajemen, 12(4).
- Junengsih, J., Sagitarius, E., Partimah, P., & Fauziah, A. F. (2023). *Development of the Implementation of the Implementation of the Leadership Style Mechanism in Optimizing the Performance Motivation of Office Boy and Security Guards*. ProBisnis: Jurnal Manajemen, 14(5), 25-30.
- Kilapong, Samuel Novian. (2018). *Kepemimpinan Transformasional, Self Efficacy, Self Esteem*

- Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Tropica Cocoprima Manado.* Jurnal EMBA, Vol. 1 No. 4, 141-150.
- Koesmono, H. Teman. (2017) *Pengaruh kepemimpinan dan tuntutan tugas terhadap komitmen organisasi dengan variabel moderasi motivasi perawat rumah sakit swasta Surabaya.* Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 9(1):30-40.
- Mangkunegara, A.A.P, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: terbitan PT Remaja Rosdakarya
- Melinda, F. D., Junengsih, J., & Imanuddin, K. (2024). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Sentra Medika Cikarang.* EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, 3(2), 571-582.
- Novira. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tirta Sukses Perkasa (Club) Cabang Airmadidi.* Journal "Acta Diurna" Volume III. No.4.
- Pratama, Christian Yogi. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otokratis Terhadap Kepuasan Kerja.* Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Semarang, Indonesia.
- Saifullah (2017). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Koperasi Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah Di Kabupaten Bengkalis". Jurnal EMBA, Vol. 1 No. 4, 111-113.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Dan R&D.* Alfabeta. Jakarta
- Tampi, Bryan Johannes. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado).* Journal "Acta Diurna" Volume III. No.4