



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 4 Tahun 2023 Page 8541-8547

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT Kyoraku

Asep Mulyana^{1✉}, Yudi Kristanto², Tutik Rahayu³

Universitas Pertiwi

Email: asepmulyana06@gmail.com^{1✉}

Abstract

The background of this research is that due to the problem of leadership style that is not quite right, there is a problem phenomenon regarding employee performance being sloppy. Based on the background described above, the authors are interested in examining more deeply the influence of Leadership Style on Employee Performance. The purpose of this study is to determine the influence of Leadership Style on Employee Performance. This research using quantitative methods with associative techniques was conducted at PT Kyoraku with a population of 50 employees with data collection techniques using a questionnaire. Based on the calculation results obtained a correlation coefficient of $r = 0.580$ and a coefficient of determination of $R = r^2 = 0.336$. Testing the significance of the correlation obtained $t_{count} (4.929 > t_{table} (2.000) \alpha = 0.05$, indicating that the correlation coefficient is significant. Thus, the research hypothesis stating that there is a relationship between Leadership Style and Employee Performance can be accepted. This means that the better the Leadership Style will be followed by high employee performance. Meanwhile, the coefficient of determination of 0.336 indicates that 33.6% variation in employee performance can be explained by variations in leadership style, the remaining 66.4% is determined by other factors outside of leadership style.

Keywords: *Leadership Style, Performance*

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh akibat adanya masalah Gaya Kepemimpinan yang kurang tepat maka terjadi fenomena masalah mengenai Kinerja Karyawan menjadi asal-asalan. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka penulis tertarik untuk menelaah lebih mendalam mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Adapun tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian yang menggunakan metode kuantitatif dengan teknik asosiatif ini dilakukan di PT Kyoraku dengan populasi berjumlah 50 orang karyawan dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh koefisien korelasi sebesar $r = 0,580$ dan koefisien determinasi sebesar $R = r^2 = 0,336$. Pengujian signifikansi terhadap korelasi diperoleh $t_{hitung} (4,929 > t_{tabel} (2,000))$ pada $\alpha = 0,05$, menunjukkan bahwa koefisien korelasi signifikan. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan terdapat hubungan antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan dapat diterima. Artinya semakin baik Gaya Kepemimpinan akan diikuti oleh tingginya Kinerja Karyawan. Sementara itu, koefisien determinasi 0,336 menunjukkan bahwa 33,6% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variasi Gaya Kepemimpinan, sisanya sebanyak 66,4% ditentukan oleh faktor lain diluar Gaya Kepemimpinan

Kata Kunci: *Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang baik akan mendorong perusahaan semakin maju dan berkembang. Peralatan maju dan canggih yang dimiliki oleh perusahaan tidak akan berguna apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang baik.

(Hasibuan, 2005) berpendapat bahwa sumber daya manusia merupakan ilmu seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien, membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Beberapa peneliti telah melakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Di bawah ini penulis menjabarkan penelitian terdahulu mengenai pengaruh dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.

Kepemimpinan didefinisikan sebagai kemampuan yang dimiliki seseorang untuk memengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran, Patola (Ummah, 2011). Kemampuan memengaruhi yang dimiliki seorang pimpinan akan menentukan cara yang digunakan karyawan dalam mencapai hasil kerja. Hal ini didasarkan pada argumen yang menyatakan bahwa seorang pemimpin memiliki otoritas dalam merencanakan, mengarahkan, mengkoordinasikan, dan mengawasi perilaku karyawan sesuai dengan fungsi dari manajemen. Seorang pemimpin dianggap baik jika mau menerima adanya

perubahan, mau menerima kritik dan saran dari bawahan secara terbuka, dan sering memperhatikan kesejateraan mereka (Gunadi & Kustianto, 2017). Pemimpin organisasi dapat mempengaruhi perilaku dengan cara menciptakan sistem dan proses organisasi yang sesuai kebutuhan, baik kebutuhan individu, kebutuhan kelompok maupun kebutuhan organisasi.

Baik atau tidaknya bawahan dalam melaksanakan tugasnya serta maju tidaknya perusahaan juga tergantung dari pemimpin itu sendiri. Hal penting lain yang harus dipahami oleh seorang pemimpin bahwa mengatur karyawan adalah hal yang sulit dan kompleks karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan dan latar belakang heterogen yang dibawa ke dalam organisasi (Djampagau, 2019).

Pemimpin dalam organisasi dan instansi harus menyesuaikan tipe kepemimpinan dengan situasi yang dihadapi. Jadi seorang pemimpin pun harus dapat memperhatikan hal-hal yang dapat memberikan Gaya Kepemimpinan terhadap bawahan agar kinerja bawahan dapat menjadi lebih baik. Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan kinerja karyawan yang maksimal.

Table 1. Gambaran kepemimpinan

No	Kepemimpinan	Baik	Kurang Baik
1	Delegesi wewenang	60 %	40%
2	Tanggung jawab pekerjaan	40%	60%
3	Kemampuan kerja	35%	65%
4	Pengendalian	60%	35%
5	Konsultasi	55%	45%

Kinerja merupakan sebuah proses yang dilakukan oleh sekelompok orang dalam sebuah perusahaan untuk menciptakan suatu produk atau jasa. Suatu kinerja yang baik tentunya akan memberikan hasil baik pula bagi suatu perusahaan. Kinerja karyawan merupakan aspek penting dalam sebuah perusahaan.

Kinerja karyawan dalam periode waktu tertentu perlu dievaluasi atau dinilai karena penilaian terhadap kinerja karyawan merupakan bagian dari proses staffing yang dimulai dari proses rekrutmen, seleksi, orientasi, penempatan, pelatihan, dan proses penilaian kerja. Kenyataan dewasa ini menunjukkan masih relative banyak organisasi atau perusahaan mengabaikan fungsi penilaian terhadap kinerja. Padahal penilaian terhadap kinerja merupakan bagian yang sangat penting dari manajemen kinerja dan mungkin juga sistem penilaian yang diterapkan tidak sesuai dengan kultur organisasi yang dikembangkan

sehingga tidak mendorong Gaya Kepemimpinan kerja. Hal ini mengakibatkan adanya proses penilaian kinerja yang cenderung bersifat administratif, subjektif, dan kurang memiliki daya pembeda yang valid

Penilaian kinerja yang efektif berfokus pada hasil kerja yang terkait secara langsung dengan misi dan tujuan organisasi sehingga nantinya dapat menunjang implementasi strategi bisnis. Hal ini akan terwujud apabila karyawan memahami dimensi-dimensi yang dievaluasi, aspek- aspek yang dinilai dari jabatannya dan mereka memandang penilaian telah dilakukan secara terbuka dan valid. Dalam hal ini diperlukan adanya interaksi antara penilai dengan individu yang dinilai dalam proses penentuan dimensi kegiatan, standar penilaian, dan metode penilaian memegang peranan yang sangat penting. Kesesuaian antara pendekatan dan metode dengan strategi yang dijalankan oleh organisasi juga akan menentukan efektifitas sistem penilaian dan hal ini juga akan mengakibatkan efektifnya implementasi strategi melalui aktivitas individu dan kelompok.

Berdasarkan hasil survei di PT KYORAKU Indonesia didapatkan beberapa pelanggan mengeluhkan adanya complain customer mengenai kualitas produk yang di hasilkan, Total pencapaian claim customer melebihi dari target sasaran mutu yakni maksimal 12 claim dalam setahun hal ini menyebabkan ketidakpuasan pelanggan atas pelayanan meningkat. Beban pekerjaan yang tidak seimbang karena didapati pekerjaan yang menumpuk di salah seorang karyawan seperti bagian *Quality control*, sehingga tidak dapat terselesaikan dengan baik. Kualitas pekerjaan juga menurun bahkan kesalahan yang terjadi cenderung dilemparkan langsung kepada orang yang meloloskan NG tersebut, gaya kepemimpinan yang seperti ini seyogyanya akan membuat kinerja karyawan menurun karena beban karyawan yang terlalu tinggi.

Table 2. Jumlah keluhan pelanggan periode tahun 2018 s/d tahun 2020

No	Tahun	Jumlah
1	2020	24
2	2021	28
3	2022	31

Berdasarkan tabel diatas, memperlihatkan bahwa jumlah keluhan yang diterima PT KYORAKU meningkat terus menerus dari tahun 2020 sampai 2021. Pada tahun 2020 terjadi 20 keluhan yang diterima, meningkat secara signifikan terjadi pada tahun 2022 dimana keluhan yang diterima sepanjang tahun tersebut sebanyak 31 keluhan. Hal ini dapat mengindikasikan bahwa kinerja karyawan di PT KYORAKU terus menurun yang berakibat pada

meningkatnya jumlah keluhan pada 31 tahun terakhir.

Table 3. Absensi Karyawan PT Kyoraku Blowmolding Indonesia

Tahun	Total karyawan	Rata rata Absen	Absensi ratio
2020	392	105	27%
2021	370	102	26%
2022	395	125	32%

Berdasarkan tabel 3 diketahui bahwa rata rata karyawan mangkir pada tahun 2020 sebesar 2.54 %, kemudian menurun pada tahun 2021 menjadi 0.96%, dan meningkat kembali pada tahun 2022 menjadi 1,66%. Hal tersebut menunjukkan kedisiplinan karyawan yang menurun.

Akibat adanya masalah Gaya Kepemimpinan yang kurang tepat maka terjadi fenomena masalah mengenai Kinerja Karyawan menjadi asal-asalan. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka penulis tertarik untuk menelaah lebih mendalam mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu, penulis mengambil judul penelitian yaitu "Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT Kyoraku"

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif, menurut (Sugiyono, 2017) metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism diunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data, bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Teknik pengambilan sample yang digunakan dalam penelitian ini ditentukan menggunakan metode sampling population Artinya seluruh seluruh Karyawan PT Kyoraku Indonesia yang sebanyak 50 orang seluruhnya menjadi sampel

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil perhitungan yang ditunjukkan seperti pada tabel 4.5 diperoleh koefisien korelasi sebesar $r = 0,580$ dan koefisien determinasi sebesar $R = r^2 = 0,336$. Pengujian signifikasi terhadap korelasi diperoleh $t_{hitung} (4,929 > t_{tabel} (2,000))$ pada $\alpha = 0,05$, menunjukkan bahwa koefisien korelasi signifikan. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan terdapat hubungan antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja

Karyawan dapat diterima. Artinya semakin baik Gaya Kepemimpinan akan diikuti oleh tingginya Kinerja Karyawan. Sementara itu, koefisien determinasi 0,336 menunjukkan bahwa 33,6% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variasi Gaya Kepemimpinan, sisanya sebanyak 66,4% ditentukan oleh faktor lain diluar Gaya Kepemimpinan.

Hasil uji signifikansi regresi berdasarkan tabel ANAVA diperoleh $F_{hitung} (24,30) > F_{tabel} (7,17)$ pada $\alpha = 0,01$. Hal ini menunjukkan bahwa model persamaan regresi signifikan. Hasil uji linearitas diperoleh $F_{hitung} (1,20) < F_{tabel} (1,97)$ pada $\alpha = 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa persamaan regresi berbentuk linear.

Berdasarkan hasil pengujian di atas, persamaan regresi $\hat{Y} = 37,806 + 0,585X$ dapat digunakan untuk menjelaskan bentuk hubungan linear antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan. Hubungan ini menunjukkan ada arah perubahan kecenderungan Kinerja Karyawan responden akibat Gaya Kepemimpinan. Persamaan regresi $\hat{Y} = 37,806 + 0,585X$ menunjukkan bahwa apabila Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan diukur dengan instrumen yang digunakan dalam penelitian ini, maka setiap kenaikan satu unit skor Gaya Kepemimpinan (X) akan diikuti oleh kenaikan skor Kinerja Karyawan sebesar 0,585 dengan konstanta 37,806

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis masalah sebagaimana sudah dijabarkan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Skor variabel Gaya Kepemimpinan diperoleh berdasarkan hasil pengukuran dengan menggunakan kuesioner yang terdiri dari 20 butir pertanyaan. Secara teoritis skor variabel Gaya Kepemimpinan akan berkisar antara 20 sampai 100. Hasil analisis data dan perhitungan statistik menunjukkan skor empirik Gaya Kepemimpinan bervariasi antara 63 sampai 95 dengan rentang skor 32, rata-rata 79,56; median 79; modus 72; simpangan baku 8,06; dan varians 64,99. Nilai tersebut berada pada kategori baik.
2. Skor Kinerja Karyawan diperoleh berdasarkan hasil pengukuran dengan menggunakan kuisisioner yang terdiri dari 20 butir pertanyaan. Secara teoritis skor variabel Kinerja Karyawan berkisar 20 sampai 100. Hasil analisis data dan perhitungan statistik menunjukkan skor empirik Kinerja Karyawan bervariasi antara 72 sampai 98 dengan rentang skor 26; rata-rata 84,34; median 82; modus 77; simpangan baku 8,13; dan varians 66,147. Nilai tersebut berada pada kategori baik.
3. Berdasarkan hasil perhitungan yang ditunjukkan seperti pada tabel 4.5 diperoleh koefisien korelasi sebesar $r = 0,580$ dan koefisien determinasi sebesar $R = r^2 = 0,336$. Pengujian signifikansi terhadap korelasi diperoleh $t_{hitung} (4,929) > t_{tabel} (2,000)$ pada $\alpha =$

0,05, menunjukkan bahwa koefisien korelasi signifikan. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan terdapat hubungan antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan dapat diterima. Artinya semakin baik Gaya Kepemimpinan akan diikuti oleh tingginya Kinerja Karyawan. Sementara itu, koefisien determinasi 0,336 menunjukkan bahwa 33,6% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variasi Gaya Kepemimpinan, sisanya sebanyak 66,4% ditentukan oleh faktor lain diluar Gaya Kepemimpinan

DAFTAR PUSTAKA

- Djampagau, H. R. D. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank BNI Syariah Palu. *JAMIN: Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 1(2), 84–103.
- Gunadi, W., & Kustianto, A. P. (2017). Analisis Pengaruh Profesionalisme Pegawai dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Cabang BRI TB Simatupang Jakarta Selatan. *Jurnal M-Progress*, 42–53.
- Hasibuan, M. S. P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (10th ed.). Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Ummah, A. (2011). *Pengaruh Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Auditor* [Skripsi]. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.