

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Go Rental

Kelvin Sulaiman¹, Sutarno Sutarno^{2*}, William Vincent¹, Wong Pong Lan¹, Fahmi Sulaiman³

¹ Program Studi Manajemen Pemasaran, Politeknik Cendana, Medan, Indonesia

² Program Studi Manajemen Perusahaan, Politeknik Cendana, Medan, Indonesia

³ Program Studi Manajemen Perusahaan, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Sukma, Medan, Indonesia

Email: ^{2*}sutarnoss123@gmail.com

Abstrak

Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. GO Rental. Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dan pengumpulan data dilakukan dengan metode kuesioner yang di sebarakan kepada 30 karyawan PT. Go Rental. Berdasarkan hasil analisis yang penulis lakukan, penulis akhirnya memperoleh hasil bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Kinerja, Penghargaan, Informasi, Kedisiplinan

1. PENDAHULUAN

Pada zaman sekarang ini, terdapat berbagai jenis perusahaan yang bergerak di bidang pendidikan yang semakin berkembang pesat. Setiap perusahaan berusaha untuk mempertahankan hidup perusahaannya mulai dari menetapkan visi, misi, serta tujuan perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan saat ini sangat tergantung pada pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) nya. Sebagai sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan, manusia telah menyumbangkan berbagai tenaganya baik secara fisik maupun non fisik (pikiran & perasaan). Hal ini adanya tuntutan organisasi bahwa pemimpin dapat memprioritaskan kepemimpinannya yang berorientasi pada tugas dan hubungan antar manusia yang bertujuan untuk meningkatkan kematangan bawahan. Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat berharga yang harus dipelihara oleh perusahaan. [1]

Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin [2]. Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi [3].

PT. Go Rental adalah perusahaan swasta yang bergerak di bidang rental, terletak di kota Medan provinsi Sumatera Utara serta merupakan anak perusahaan dari PT. Capella Group, dan telah berdiri dari tahun 2012. Dari informasi yang penulis dapatkan bahwa beberapa karyawan di PT. Go Rental, beberapa diantaranya mengatakan bahwa mereka telah melakukan usaha sebaik mungkin untuk mendapatkan kinerja yang baik namun kurang dihargai oleh pemimpin dan kurang memperhatikan karyawan-karyawan dan juga pengarahan pekerjaan untuk kerjaan yang harus dilakukan kurang tepat sehingga secara tidak langsung merugikan perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari jumlah pekerjaan yang diberikan tidak terselesaikan pada waktunya sehingga pekerjaan menjadi menumpuk dan target yang telah ditentukan perusahaan tidak tercapai. Berdasarkan uraian-uraian isian di atas, penulis tertarik untuk membahas Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Go Rental.

2. METODOLOGI PENELITIAN

2.1 Metode Penelitian

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan hal tersebut terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu, cara ilmiah, data, tujuan, dan kegunaan [7].

Metode kuantitatif disebut sebagai metode positivistik karena berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini sebagai metode ilmiah (*scientific*) karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, objektif, terukur, rasional dan sistematis. Metode ini juga disebut metode *discovery*, karena dengan metode ini dapat ditemukan dan dikembangkan berbagai iptek baru. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik [7].

2.2 Teknik Pengumpulan Data

- Melalui metode wawancara, dengan melakukan tanya jawab secara langsung dengan karyawan di PT. Go Rental Medan untuk memperoleh informasi tentang masalah di perusahaan.
- Melalui Metode Kuesioner (Angket), dengan cara memberi seperangkat pertanyaan serta pernyataan tertulis kepada responden untuk diberikan respon sesuai dengan permintaan penggunaan.

2.3 Uji Validitas dan Reliabilitas Penelitian

a. Uji Validitas Instrumen

Validitas atau kesahihan adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur (*valid measure if it succesfully measure the phenomenon*) [8]. Adapun rumus yang digunakan untuk uji validitas menggunakan teknik korelasi produk moment adalah :

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Dimana :

n = jumlah responden

x = skor variabel (jawaban responden)

y = skor total variabel untuk responden n

Suatu instrumen penelitian dikatakan valid, bila [8] :

1. Jika koefisien korelasi *product moment* melebihi 0,3
2. Jika koefisien korelasi *product moment* > r-tabel (α ; n-2), n = jumlah sampel
3. Nilai Sig. $\leq \alpha$

b. Uji Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula [8]. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan program SPSS versi 20.0 serta menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Untuk pengujian batasan yang digunakan adalah 0,361. Artinya kriteria suatu instrumen dikatakan reliabel jika koefisien reliabilitas (r_{30}) > 0.361 [8]. Penyajian terhadap reliabilitas alat ukur dilakukan dengan metode *Cronbach Alpha* untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan reliabel.

c. Uji Asumsi

1. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui linearitas data, yaitu apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak. Pengujian pada SPSS versi 20.0 dengan menggunakan Test for Linearity pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bisa signifikansi kurang dari 0,05 [9].

2. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Ada beberapa teknik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas data, antara lain: dengan kertas peluang normal, uji chi kuadrat, uji *Liliefors*, dan teknik *Kolmogorov-Smirnov*, dan SPSS [10].

Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut [8] :

$$p = \frac{t_i - \bar{t}}{s}$$

Keterangan :

t_i = nilai sample ke.i

\bar{t} = nilai rata-rata

s = standar devias

3. Analisa Korelasi Sederhana

Analisa korelasi sederhana adalah hubungan antara dua variabel [9]. Dalam penelitian ini penulis menggunakan analisa korelasi *product moment*, yaitu analisis yang digunakan untuk mengukur keeratan hubungan secara linear antara dua variabel yang mempunyai distribusi data normal [11].

Tabel 1. Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan

No.	Tingkat Korelasi (r)	Tingkat Hubungan
1	0,00 – 0,199	Sangat lemah
2	0,20 – 0,399	Lemah
3	0,40 – 0,599	Cukup Sedang
4	0,60 – 0,799	Kuat
5	0,80 – 1,00	Sangat Kuat

Sumber: Siregar (2014:251)

4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (KD) juga disebut koefisien penentu (KP) adalah kuadrat dari nilai koefisien korelasi, artinya perubahan variabel dependen (variabel Y) yang disebabkan variabel independen (Variabel X) adalah sebesar kuadrat koefisien korelasi (r^2) [12].

$$\begin{aligned} \text{Rumus} & : \text{KD} = (r)^2 \times 100\% \\ \text{Keterangan} & : \text{KD} = \text{Koefisien determinasi} \\ & r = \text{Koefisien Korelasi} \end{aligned}$$

5. Regresi Linear Sederhana

Regresi yang memiliki satu variabel dependen dan satu variabel independent. Model persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut [13]:

Rumus : $Y = a + bX$

Ket Y = Variabel dependen sebagai variabel yang diduga/diprediksi

a = Koefisien sebagai inters (intercept); jika nilai $X = 0$ maka nilai $Y = a$. Nilai a ini dapat diartikan sebagai sumbangan faktor-faktor lain terhadap variabel Y .

b = Koefisien regresi sebagai slop (kemiringan garis slop). Nilai b ini merupakan besarnya perubahan pada variabel Y apabila variabel X berubah.

6. Uji Hipotesis

Uji t (uji koefisien regresi sederhana) digunakan untuk mengetahui pengaruh secara signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen [14]. Adapun kriteria pengujian [14]:

a. H_0 diterima jika signifikansi $> 0,05$

b. H_0 ditolak jika signifikansi $< 0,05$

Uji signifikansi yang berfungsi apabila peneliti ingin mencari makna hubungan variabel X terhadap variabel Y , maka hasil korelasi PPM tersebut diuji dengan Uji signifikansi dengan rumus [15]:

$$t_{\text{hitung}} = \frac{\sqrt{n-2}r}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana :

t = Nilai hitung

r = Nilai koefisien korelasi hasil r hitung

n = jumlah responden / sampel

menurut Riduwan (2010) [1], Distribusi (tabel t) untuk

$\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan ($dk = n-2$)

Kaidah keputusan :

a. Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ berarti ada hubungan signifikansi antara variabel independen dan variabel dependen.

b. Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ berarti tidak ada hubungan signifikansi antara variabel independen dan variabel dependen.

2.4 Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah sebuah kemitraan, salah satunya yang melibatkan mutual trust dan rasa hormat diantara dua orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Pemimpinan adalah proses yang mempengaruhi sekelompok individu untuk mencapai tujuan bersama [4]. Seorang pemimpin yang baik adalah yang memiliki visi dan misi yang jelas, dimana dengan keputusan yang dibuat tersebut ia mampu mendorong pembentukan kinerja yang dicita-citakan, termasuk tentunya dengan mengarahkan para karyawan agar bekerja dalam mewujudkan cita-cita tersebut [4].

2.5 Kinerja

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang terutang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi [5]. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi [5]. Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya [6]. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut [3]:

a. Efektivitas dan efisiensi

Dalam hubungan dengan kinerja organisasi, akan ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak. Artinya, efektivitas dari kelompok (organisasi) bila tujuan kelompok tersebut dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan. Sedangkan efisien berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Agar tercapai tujuan yang diinginkan organisasi, salah satu yang perlu mendapat perhatian adalah hal yang berkaitan dengan wewenang dan tanggung jawab para peserta yang mendukung organisasi tersebut.

b. Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasi dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut. Kinerja karyawan akan terwujud bila karyawan mempunyai komitmen dengan organisasinya dan ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi.

c. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

d. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik. Atasan yang buruk akan selalu mencegah inisiatif bawahan, lebih-lebih bawahan yang kurang disenangi. Bila atasan selalu menghambat setiap inisiatif, tanpa memberikan penghargaan berupa argumentasi yang jelas dan mendukung menyebabkan organisasi akan kehilangan energi atau daya dorong untuk maju. Dengan perkataan lain, inisiatif karyawan yang ada di dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

e. Penilaian Kerja

Penilaian kinerja yaitu penilaian kinerja yang lebih baik dilakukan beberapa kali dalam proses pelaksanaan kinerja, sehingga masih terbuka kesempatan untuk mengejar ketertinggalan apabila terjadi kesenjangan kinerja. Di sisi lain, agaknya penilaian kinerja tidak hanya diterapkan pada pekerja individual, tetapi juga bagi kinerja tim dan organisasi.

f. Mengukur Kinerja Karyawan

Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan dibutuhkan standar pekerjaan yang dapat diukur dan dipahami secara jelas. Kinerja pegawai dapat diukur melalui 3 dimensi antara lain:

1. Hasil kerja

Hasil kerja yaitu kuantitas dan kualitas hasil kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Hasil kerja dalam bentuk barang dan jasa yang dapat diukur jumlah kuantitas dan kualitasnya.

2. Perilaku kerja

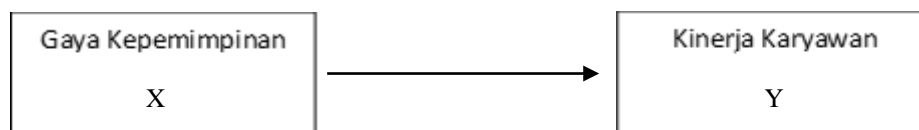
Ketika berada di tempat kerja dan melaksanakan pekerjaannya, pegawai melakukan 2 jenis perilaku yaitu perilaku kerja dan perilaku pribadinya.

3. Sifat pribadi yang ada hubungan dengan pekerjaan

Sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan yaitu sifat pribadi yang diperlukan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.

2.6 Kerangka Pikir

Berdasarkan pembahasan yang telah dilakukan pada kerangka teori, maka penulis menyusun kerangka pikir sederhana dalam penelitian ini pada gambar dibawah.



Gambar 2. Kerangka Pikir

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil uji validitas dapat dilihat dari tabel 4.1 dan 4.2 yang menunjukkan bahwa seluruh butir pertanyaan dari kedua variabel yaitu Variabel X (Gaya Kepemimpinan) dan Variabel Y (Kinerja karyawan) dinyatakan valid karena $R_{hitung} > 0,361$.

Dari hasil uji reliabilitas dapat diketahui bahwa variabel X nilai *Cronbach's Alpha* adalah sebesar 0,905 dan untuk variabel Y nilai *Cronbach's Alpha* adalah sebesar 0,870 dimana kedua variabel dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha*-nya diatas 0,361.

Dari hasil analisis diperoleh pembahasan dimana berdasarkan hasil uji normalitas dapat diketahui nilai signifikansi Gaya Kepemimpinan adalah sebesar 0,200 dan kinerja karyawan adalah sebesar 0,200. Karena signifikansi untuk kedua variabel lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa populasi data Gaya Kepemimpinan dan kinerja karyawan berdistribusi normal.

Berdasarkan hasil uji linearitas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada linearitas adalah sebesar $0,000 < 0,005$ maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel Gaya Kepemimpinan dan kinerja karyawan terdapat hubungan yang linear. Dengan ini maka asumsi dari linearitas terpenuhi.

Berdasarkan hasil uji korelasi antara variabel Gaya Kepemimpinan dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0,614. Nilai korelasi positif artinya terjadi hubungan positif yaitu jika Gaya Kepemimpinan meningkat maka kinerja karyawan juga semakin tinggi. Sedangkan keeratan hubungannya termasuk sangat kuat.

Hasil uji determinasi didapatkan bahwa pengaruh Gaya Kepemimpinan (X) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 37,7% dan sisanya 62,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis.

Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana didapatkan bahwa adanya pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Go Rental dengan persamaan regresi $Y = 3,969 + ,701X$. artinya jika Gaya Kepemimpinan nilainya tidak mengalami kenaikan, maka kinerja karyawan nilainya sebesar 3,969 dan sebaliknya jika Gaya Kepemimpinan mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,701 satuan, semakin tinggi Gaya Kepemimpinan maka semakin meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil uji hipotesis yang didapat $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,118 > 2,048$). Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti adanya pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Go Rental.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data serta pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut, dari hasil perhitungan koefisien korelasi antara variabel Kompetensi (X) dan Variabel Kinerja Karyawan (Y), penulis mendapatkan hasil sebesar 0,614 yang artinya hubungan antara variabel X dan Y adalah kuat. Presentasi dari pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan dapat dilihat melalui hasil uji koefisien determinasi dari hasil penelitian ini, didapat hasil koefisien determinasi sebesar 37,7% dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan sebesar 62,3% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis. Dari hasil perhitungan regresi linear sederhana didapat nilai $Y = 3,969 + 0,701X$ yang berarti menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan atau dengan kata lain jika variabel gaya kepemimpinan semakin ditingkatkan sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan bertambah 0,701. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,118 > 2,048$) maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Go Rental dengan kesimpulan H_a diterima dan H_0 ditolak.

REFERENCES

- [1] F. S. S. Nurkaydah, "Analisis Tata ruang kantor pada pt. traktor nusantara cabang medan," *J. BIS-A J. Bisnis Adm.*, vol. 5, no. 2, pp. 25–32, 2016.
- [2] R. V, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Press, 2011.
- [3] E. Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, 2013.
- [4] E. Arwin, Yuliana, "Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada PT Teguh Jaya Mandiri," *J. ilmiah BISMIA Cendekiaurnal ilmiah BISMIA Cendekia*, vol. 1, no. 2, pp. 60–66, 2021.
- [5] F. I, *Perilaku Organisasi: Teori, Aplikasi, dan Kasus*. Bandung: Alfabeta, 2014.
- [6] S. Sutarno, Y. Yenny, S. Supriyanto, D. Anggraini, and Z. Umar, "Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bintang Jaya Abadi," *J. Ilm. Maksitek*, vol. 4, no. 2, 2019.
- [7] Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta, 2019.
- [8] S. Siregar, *Statistika Deskriptif untuk Penelitian: Dilengkapi Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2010.
- [9] P. D, *Paham Analisa Statistik Data Dengan SPSS*. Yogyakarta: MiediaKom, 2010.
- [10] Noor, *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Prenadamedia Group, 2011.
- [11] P. D, *SPSS 20: Cara Kilat Belajar Analisis Data Dengan SPSS 20*. Yogyakarta: Andi, 2012.
- [12] S. S, *Metodologi Penelitian Sosial Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Bandung: In Media, 2018.
- [13] S. V.W, *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta: PT. Pustaka Baru, 2018.
- [14] P. D, *SPSS 22: Pengolahan Data Terpraktis*. Yogyakarta: Andi, 2014.
- [15] Riduwan, *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta, 2010.