

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di UD Makmur Jaya Medan Tahun 2021

Kevin Leonardi¹, Wilinny^{1,*}, Tasik Utama², William Vincent², 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 : linny_sagitarius@yahoo.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui adakah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di UD. Makmur Jaya di Medan Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dan pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya. Data diperoleh dari penyebaran kuisioner kepada seluruh karyawan yang bekerja di UD. Makmur Jaya Medan Tahun 2021. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah teknik sampling jenuh dengan total sampel sebesar 18 orang. Hasil penelitian menunjukkan korelasi sebesar 0.309 yang berarti gaya kepemimpinan memiliki hubungan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dianalisis dengan menggunakan model regresi linear sederhana dengan hasil persamaan regresi $Y=19.045+0.227X$ yang menunjukkan bahwa hubungan yang bersifat positif dan searah dimana jika setiap gaya kepemimpinan meningkat 1% maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0.227. Saran dari penelitian ini adalah pemimpin harus mampu memberikan penghargaan kepada karyawannya baik itu berupa pujian ataupun lainnya, pemimpin harus mampu mengkomunikasikan tujuan yang hendak dicapai dan mampu mengembangkan suasana yang lebih kekeluargaan di lingkungan kantor.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Pada zaman sekarang ini, terdapat berbagai jenis usaha yang semakin berkembang pesat sehingga menimbulkan persaingan antar bisnis semakin ketat. Setiap perusahaan pun berusaha untuk mempertahankan hidup perusahaannya mulai dari menetapkan visi, misi serta tujuan perusahaan. Perusahaan juga membagikan tugas kepada orang-orang yang tepat, memberikan pelatihan-pelatihan kepada para karyawan dengan guna menambah wawasan, meningkatkan kinerja karyawan, serta meningkatkan efisiensi dan kualitas sumber daya manusia, dan lain-lain. Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *nonprofit oriented* yang dihasilkan selama satu period waktu.

UD. Makmur Jaya, Medan merupakan perusahaan yang bergerak dalam sektor otomotif. Yang telah berdiri sejak tahun 2010 dan terletak di Jl. Williem Iskandar, 128, Medan. Sebagai perusahaan yang sedang berkembang tentu saja kinerja karyawan merupakan salah satu hal penting untuk memajukan perusahaan, akan tetapi dalam hal ini ditemukan beberapa permasalahan dalam perusahaan tersebut adalah gaya kepemimpinan pemimpin dalam memberikan pengarahan, serta pengambilan keputusan belum sesuai dengan apa yang telah diharapkan oleh para karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara singkat yang telah peneliti lakukan terhadap beberapa karyawan UD. Makmur Jaya, Medan, beberapa diantara mereka mengatakan mereka telah melakukan usaha sebaik mungkin untuk mendapatkan kinerja yang baik namun kurang dihargai oleh pimpinan dan kurang memperhatikan karyawan-karyawan kecilnya dan ditambah lagi pengarahan pekerjaan untuk pekerjaan yang harus dilakukan kurang spesifik 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, terdapat beberapa kesalahan dalam pengerjaan tugas yang diberikan karena pengarahan yang kurang spesifik, dan karyawan yang telah melakukan berbagai pekerjaan serta mencapai target juga dengan karyawan lainnya, serta tidak terjadi konflik antar karyawan di ruang kerja sering kali pimpinan kurang peka dan lambat dalam mengambil tindakan untuk solusi atas permasalahan yang terjadi. Jika seorang pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan yang lebih tepat maka kinerja karyawan juga akan menjadi lebih bagus sehingga visi, misi serta tujuan perusahaan juga dapat berjalan sesuai harapan.

Saat ini daya saing perusahaan tidak bisa lagi hanya dengan mengandalkan aset berupa modal yang dimiliki, tetapi juga harus sumber daya manusia yang menjadi elemen paling penting untuk meningkatkan daya saing sebab sumber daya manusia merupakan aspek penentu utama daya saing yang berkesinambungan [1]. Salah satu peran SDM adalah meningkatkan produktifitas melalui perilaku disiplin [2]. Setiap karyawan perusahaan dituntut agar dapat bekerja efektif, efisien, kualitas dan kuantitas pekerjaannya baik sehingga daya saing perusahaan semakin besar [3]. Setiap karyawan yang ditempatkan oleh perusahaan memiliki kewajiban untuk memberikan hasil kerja yang maksimal [4]. Hal yang perlu diperhatikan adalah meningkatkan kemampuan dan kualitas SDM sehingga dapat menciptakan kinerja karyawan yang berprestasi. Dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan tidak lepas dari komunikasi dengan sesama rekan sekerja dan dengan atasan. Melalui komunikasi, karyawan dapat meminta petunjuk kepada atasan mengenai pelaksanaan kerja. [5] Bila hasil kerja yang diperoleh sampai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seorang karyawan termasuk pada kategori baik. Demikian sebaliknya, seorang karyawan yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk pada kinerja yang tidak baik atau berkinerja rendah [6]. Apabila terjadi kesalahpahaman tugas antar karyawan yang menyebabkan kesalahan komunikasi dapat mengakibatkan ketepatan waktu

pekerjaan yang diharapkan menjadi tidak sesuai sehingga menyebabkan perusahaan mengalami kerugian dan kinerja karyawan menurun. Komunikasi yang baik dapat meningkatkan kepuasan pekerjaan yang nantinya akan mengoptimalkan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Suatu perusahaan tidak mungkin mengoperasikan kegiatannya tanpa adanya pemimpin dan segala aktivitas perusahaan yang harus didukung oleh komunikasi yang baik, karena hal tersebut memegang peranan yang penting dalam pencapaian tujuan perusahaan yaitu pencapaian kinerja perusahaan yang baik [7].

Kompensasi kerja bagi perusahaan berperan sebagai pengeluaran dari biaya, bukan merupakan suatu aktifitas pengembangan Sumber Daya manusia. Harapan perusahaan atas kompensasi yang dibayarkan adalah memperoleh imbalan prestasi yang lebih besar dari karyawan [8]. Kinerja perusahaan yang optimal akan dicapai apabila perusahaan mampu menyusun anggaran perusahaan dengan baik. Anggaran berperan sebagai sebuah rencana kegiatan dalam sebuah perusahaan yang meliputi beberapa kegiatan operasional yang berhubungan dan mempengaruhi antara satu sama lain [9]. Keadaan demikianlah yang melatarbelakangi peneliti untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di UD. Makmur Jaya, Medan”.

2. METODOLOGI PENELITIAN

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan [10]. Penelitian ini dilakukan pada UD. Makmur Jaya, Medan yang beralamat di Jl. Willièm Iskandar, 128, Medan. Waktu penelitian dimulai sejak bulan Januari 2021 dan direncanakan akan selesai pada bulan Juni 2021. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik sampling jenuh. *Sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel dengan semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Total sampel yang peneliti gunakan dalam penelitian sebesar 18 orang.

2.1 Analisis Alat Ukur Penelitian

2.1.1 Uji Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur Penelitian

Instrumen penelitian validitas adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian. Instrumen yang valid dan reliabel merupakan syarat untuk mendapat hasil penelitian yang valid dan reliabel [11].

$$r = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}} \quad (1)$$

Dimana:

x = Skor variabel (jawaban responden)

y = Skor total dari variabel untuk responden n

\bar{x} = Skor rata-rata dari X

\bar{y} = Skor rata-rata dari Y

[9] Instrumen yang reliabel berarti instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Bila koefisien realibilitas (r_{11}) > 0.6 maka data tersebut dikatakan reliabel. Untuk mengukur tingkat realibilitas peneliti akan menggunakan rumus *Alpha*.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

UD. Makmur Jaya, Medan merupakan perusahaan yang bergerak dalam sektor otomotif. Yang telah berdiri sejak tahun 2010 dan terletak di Jl. Willièm Iskandar, 128, Medan. Sebagai perusahaan yang sedang berkembang tentu saja kinerja karyawan merupakan salah satu hal penting untuk memajukan perusahaan, akan tetapi dalam hal ini ditemukan beberapa permasalahan dalam perusahaan tersebut adalah gaya kepemimpinan pemimpin dalam memberikan pengarahan, serta pengambilan keputusan belum sesuai dengan apa yang telah diharapkan oleh para karyawan.

3.1 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data dari variabel penelitian yang diperoleh berasal dari data yang berdistribusi normal. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* dengan SPSS adalah jika nilai *Sig* lebih besar dari 0.05 maka data tersebut berdistribusi normal sedangkan jika nilai *Sig* lebih kecil dari 0.05 maka data yang dihasilkan berdistribusi tidak normal. Berikut merupakan hasil dari uji normalitas data yang telah dilakukan adalah:

Tabel 1. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	GAYAKEPIMP INAN	KINERJAKAR YAWAN
N	18	18

Normal Parameters ^{a,b}	Mean	33.78	26.72
	Std. Deviation	7.084	5.211
	Absolute	.120	.225
Most Extreme Differences	Positive	.108	.151
	Negative	-.120	-.225
	Kolmogorov-Smirnov Z	.508	.953
Asymp. Sig. (2-tailed)		.958	.324

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil penelitian, 2021 (data diolah)

Pengujian normalitas ini menggunakan rumus *Kolmogorov-Smirnov* dimana nilai signifikan menghasilkan nilai X (gaya kepemimpinan) sebesar 0.958 dan nilai Y (kinerja karyawan) sebesar 0.324 dimana kedua variabel tersebut memiliki *p value* lebih besar dari 0.05 maka data dinyatakan berdistribusi normal yang berarti data yang diperoleh dapat mewakili populasi.

3.2 Hasil Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel memiliki hubungan linear atau tidak. Berikut merupakan hasil dari uji linearitas data yang telah dilakukan adalah:

Tabel 2. Hasil Uji Linearitas
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJAKARYAWAN * GAYAKEPIMPINAN	Between Groups	(Combined)	374.611	14	26.758	.923	.612
		Linearity	44.066	1	44.066	1.520	.305
		Deviation from Linearity	330.545	13	25.427	.877	.631
	Within Groups	87.000	3	29.000			
	Total	461.611	17				

Sumber: Hasil penelitian, 2021 (data diolah)

Uji linearitas yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa nilai *Sig* pada *Linearity* dengan angka sebesar 0.305 karena nilai *Sig* yang kurang dari 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear antara variabel gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan.

3.3 Hasil Analisis Korelasi Sederhana

Analisis korelasi sederhana digunakan untuk membandingkan hasil pengukuran variabel yang berbeda agar dapat mengetahui erat tidaknya hubungan antar variabel tersebut. Hubungan ini dapat bersifat positif (X naik, Y naik) dan dapat bersifat negatif (X naik, Y turun). Berikut merupakan hasil dari analisis korelasi data yang telah dilakukan:

Tabel 3. Hasil Analisis Korelasi
Correlations

		GAYAKEPIMPINAN	KINERJAKARYAWAN
GAYAKEPIMPINAN	Pearson Correlation	1	.309
	Sig. (2-tailed)		.212
	N	18	18
KINERJAKARYAWAN	Pearson Correlation	.309	1
	Sig. (2-tailed)	.212	
	N	18	18

Sumber: Hasil penelitian, 2021 (data diolah)

Nilai koefisien korelasi yang diperoleh dengan menggunakan bantuan SPSS 20 adalah sebesar 0.309 yang berarti bahwa variabel X (gaya kepemimpinan) memiliki hubungan yang kuat terhadap variabel Y (kinerja karyawan).

3.4 Hasil Uji Determinasi

Untuk mengetahui sejauh mana gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, maka perlu dilakukan uji koefisien determinasi. Berikut merupakan hasil dari uji koefisien determinasi data yang telah dilakukan:

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.309 ^a	.095	.039	5.108

a. Predictors: (Constant), GAYAKEPIMPINAN

b. Dependent Variable: KINERJAKARYAWAN

Sumber: Hasil penelitian, 2021 (data diolah)

Uji koefisien determinasi yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi adalah 0.095 yang berarti gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan.

3.5 Analisis Regresi Linear Sederhana

Untuk mengetahui perubahan nilai variabel dependen, bila nilai variabel independen dimanipulasi/dirubah-rubah atau dinaik-turunkan maka perlu dilakukan uji regresi linear sehingga dapat membuat keputusan apakah naik dan menurunnya variabel dependen dapat dilakukan melalui peningkatan variabel independen atau tidak. Berikut merupakan hasil dari uji determinasi data yang telah dilakukan:

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	19.045	6.029		3.159	.006
	GAYAKEPIMPINAN	.227	.175	.309	1.299	.212

a. Dependent Variable: KINERJAKARYAWAN

Sumber: Hasil penelitian, 2021 (data diolah)

Hasil analisis data diperoleh nilai a sebesar 19.045 dan nilai b sebesar 0.227 maka diperoleh persamaan regresi linear sederhana, yaitu:

$$Y = a + bx$$

$$Y = 19.045 + 0.227X$$

Yang berarti jika nilai X (gaya kepemimpinan) bertambah 1 maka nilai rata-rata variabel Y (kinerja karyawan) akan mengalami kenaikan 0.227 atau setiap nilai gaya kepemimpinan bertambah 10 maka nilai rata-rata kinerja karyawan akan bertambah sebesar 2.27.

4. KESIMPULAN

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dan pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya. Data diperoleh dari penyebaran kuisioner kepada seluruh karyawan yang bekerja di UD. Makmur Jaya Medan Tahun 2021. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah teknik sampling jenuh dengan total sampel sebesar 18 orang. Hasil penelitian menunjukkan korelasi sebesar 0.309 yang berarti gaya kepemimpinan memiliki hubungan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dianalisis dengan menggunakan model regresi linear sederhana dengan hasil persamaan regresi $Y = 19.045 + 0.227X$ yang menunjukkan bahwa hubungan yang bersifat positif dan searah dimana jika setiap gaya kepemimpinan meningkat 1% maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0.227. Saran dari penelitian ini adalah pemimpin harus mampu memberikan penghargaan kepada karyawannya baik itu berupa pujian ataupun lainnya, pemimpin harus mampu mengkomunikasikan tujuan yang hendak dicapai dan mampu mengembangkan suasana yang lebih kekeluargaan di lingkungan kantor.

REFERENCES

- [1] D. Anggraini, D. Dennius, A. Arwin, E. S. Ciamas, and W. Wilinny, "On The Job Training dan Off The Job Training Karyawan PT. Amir Hasan Medan," *J. Ilm. Kohesi*, vol. 3, no. 1, pp. 118–123, 2019.
- [2] W. Chandra, H. Suhenny, D. Kusnady, T. Utama, and W. P. Han, "Analisis Kedisiplinan Karyawan PT. Total Jaya Internasional," *J. Ilm. Kohesi*, vol. 3, no. 1, pp. 124–128, 2019.
- [3] Weny, N. Nugroho, D. Anggraini, Sofian, and Erwin, "Analisis Pelaksanaan Pelatihan Dan Pendidikan Pada PT. Bimasakti Mahawira Medan," *Semin. Nas. Teknol. Komput. Sains*, pp. 87–91, 2019.
- [4] W. Wilinny, C. Halim, S. Sutarno, N. Nugroho, and F. A. M. Hutabarat, "Analisis Komunikasi Di PT. Asuransi Buana Independent Medan," *J. Ilm. Simantek*, vol. 3, no. 1, 2019.
- [5] 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.
- [6] T. Utama, I. Ivone, W. P. Han, B. Berluidaham, and M. Megawati, "Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT. Dinamika Lubsindo Utama Medan," *Semin. Nas. Teknol. Komput. Sains*, pp. 96–98, 2019.
- [7] J. D. P. Y. Yuliana, A. Arwin, "Dampak Gaji dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Cipta Mandiri Agung Jaya)," *Bisma Cendekia*, vol. 1, no. 1, 2020.



- [8] T. Utama, R. Widiani, Y. Yuliana, N. Nugroho, and D. Anggraini, “Kompensasi Kerja Pada Karyawan Cv. Jasa Sumber Asahan Medan,” *J. Ilm. Simantek*, vol. 3, no. 2, 2019.
- [9] A. Arwin, W. Lius, S. Mediyanti, R. F. B. Siahaan, and T. Utama, “Analisis Penyusunan Anggaran Pada CV. Buana Raya Medan,” *J. Ilm. Simantek*, vol. 3, no. 1, 2019.
- [10] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, 20th ed. Bandung: Alfabeta, cv, 2018.
- [11] S. Siregar, *Statistik Deskriptif untuk Penelitian*, PT. Raja G. Jakarta, 2018.