

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ Bandung

Lina Gunawan*, Fifi Alifia, Widwi Handari Adji

Politeknik Piksi Ganesha Bandung, Indonesia

Jl. Jend. Gatot Subroto No.301, Bandung 40274

*Correspondence email: piksi.lina.18404064@gmail.com

Abstrak. Masing-masing perusahaan harus memiliki pemimpin dengan gayanya sendiri. Gaya merupakan suatu proses di mana seseorang memengaruhi orang lain atau kelompok dalam upayanya untuk mencapai tujuan tertentu telah diidentifikasi antara para pemimpin dan karyawan mereka, cara supaya meningkatkan kinerja karyawan. Sebagai tugas bagi para pemimpin untuk mengatur penggunaan kepemimpinan untuk suatu organisasi. Tujuan penelitian untuk dapat mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan pada kinerja Karyawan di PT XYZ Bandung. Metode penelitian yang kita pakai yaitu kuisioner, wawancara dan literatur. Sampel penelitian adalah semua karyawan PT XYZ Bandung jumlah hingga 40 responden. Hasil penelitian yang menggunakan koefisien korelasi 0,661 menampilkan bahwa hubungan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan memiliki dampak signifikan hasil koefisien determinasi adalah 47,3%. Pengaruh gaya kepemimpinan yang diketahui adalah 47,7% sedangkan sisanya 56,3%.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan; Kinerja Karyawan

Abstract. Each company must have a leader with his or her leadership style. Leadership style means a process in which a person influences another person or group in his or her efforts to achieve a particular goal has been identified between leaders and their employees, an effort to improve employee performance as a task for leaders to organize the use of leadership for an organization. This research aims to find out the influence of leadership style on Karayawan's performance at PT XYZ Bandung. The research methods used are questionnaires, interviews and literature. The research sample was all employees of PT XYZ Bandung numbering up to 40 respondents. The results of the study using calculations of the correlation coefficient of 0.661 showed that the relationship of leadership style to employee performance had a significant impact the coefficient of determination was 47.3%. The known influence of leadership styles was 47.7% while the remaining 56.3%.

Keywords: Leadership Style; Employee Performance

PENDAHULUAN

Gaya kepemimpinan merupakan aspek penting untuk kinerja pegawai karena gaya merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja pegawai. (Farida & Fauzi, 2020) Seorang pemimpin merupakan contoh, panutan, idola dan pembina bagi seluruh anggota organisasi yang dipimpinnya dalam peningkatan hasil kerja. (Kurniawan DP, 2018) Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang dilihat, yang bertujuan menyelaraskan persepsi di antara orang akan mempengaruhi menjadi amat penting kedudukannya. Setiap perusahaan tentunya memiliki seorang pemimpin yang memiliki ciri khas gaya kepemimpinannya tersendiri (M.L makalew et al., 2021). Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang dilihat, yang bertujuan menyelaraskan persepsi di antara orang akan mempengaruhi menjadi amat penting kedudukannya. (Rosalina & Wati, 2020).

Gaya kepemimpinan yang tidak diadaptasi dengan karakteristik karyawan serta tugas yang ada, dapat mendorong pegawai merasa kurang bersemangat pada bekerja bahkan kehilangan semangat kerja, sebagai akibatnya mengakibatkan karyawan tidak bersungguh-sungguh dalam bekerja serta perhatian yang tidak terpusat dipekerjaan. oleh karena itu seseorang pemimpin wajib bisa menggerakkan para karyawannya buat menyelaraskan persepsi antar karyawan sehingga terjalin korelasi yg serasi antar karyawan maupun dengan pimpinan sehingga akan menciptakan suasana kerja nyaman dan berimbas di kinerja karyawan yang semakin tinggi. Semakin baik seorang pemimpin terhadap karyawannya maka semakin baik pula kinerja karyawannya buat mencapai tujuan perusahaan, pemimpin harus mampu melibatkan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut dengan menggunakan gaya yang tepat dan bijaksana maka karyawan akan termotivasi untuk bekerja secara maksimal tanpa tekanan, sehingga kinerja karyawan pun bisa lebih baik lagi (Shahara, 2021). Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dilakukan dengan mengintegrasikan tujuan organisasi menggunakan tujuan individu buat mencapai tujuan yang diinginkan. Karyawan adalah ujung tombak sebuah perusahaan karena karyawan disebut bagian perusahaan dalam menyampaikan kontribusi kepada perusahaan untuk memperoleh kemajuan kinerja perusahaan dan bisa bersaing dengan perusahaan lain. perusahaan akan menuntut pemimpin yang berkualitas untuk mengembangkan, membangun serta memelihara

sumber daya manusia dengan maksimal demi kelancaran perusahaan. (Armadita & Sitohang, 2019), kinerja karyawan merupakan suatu perilaku yang ditampilkan setiap individu sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan departemennya di dalam perusahaan. Sedangkan menurut (Masturi et al., 2021), peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan, oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan sebuah tugas bagi pimpinan untuk memilah gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan pada organisasi.

PT. XYZ adalah perusahaan yang bergerak di bidang asuransi dan perbankan. Tujuan PT. XYZ adalah untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat daerah bandung dan sekitarnya. Dalam perjalanannya PT.XYZ terus berkembang hingga saat ini. PT. XYZ terdapat beberapa *job description* yaitu direktur utama, direktur, operasional, teller, teknologi sistem informasi (TSI), administrasi dan pembukuan, kepala bisnis dan remedial, team bisnis, *legal*, *account officer* (AO), *marketing*, umum, *security*, yang bekerja kurang lebih 40 karyawan dengan begitu pemimpin perusahaan harus mampu mengolah, mengendalikan dan mengawasi seluruh aktivitas karyawan. PT. XYZ pemimpin mampu membangun lingkungan kerja yang nyaman bagi para karyawannya dan menciptakan kerja sama tim yang kompak, pemimpin mampu mendorong semangat kerja para karyawannya serta memberi motivasi positif yang mengakibatkan bekerja secara maksimal serta didukung oleh fasilitas-fasilitas perusahaan yang menunjang kinerja para karyawan pada pencapaian target perusahaan. sebagai akibatnya terbentuk gaya kepemimpinan yang diperlukan memberikan akibat yang baik bagi kinerja karyawan. Pemimpin harus mempunyai pilihan untuk menyesuaikan mulai menggunakan satu gaya kepemimpinan lalu ke gaya kepemimpinan berikutnya untuk menghadapi disparitas besar dalam asosiasi dan bawahannya (Anggraeni & Manafe, 2021). (Prayudi Ahmad, 2020), unsur penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan adalah pemimpin yang dapat mempengaruhi bawahan, dan secara aktif melibatkan bawahan dalam mencapai tujuan tersebut melalui gaya kepemimpinan yang sesuai (Amalia et al., 2018). Setiap pemimpin memiliki sifat, watak, dan karakter masing-masing yang dipengaruhi oleh faktor sifat yang dibawahnya dari lahir maupun pembentukan dari lingkungan tempat dimana pemimpin itu tumbuh dan berkembang. Karena pemimpin merupakan panutan bagi karyawan maka gaya kepemimpinan penting bagi PT. XYZ. Penelitian (Jamaludin, 2017) mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. XYZ Bandung

METODE

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu menggunakan angket dan data wawancara. penelitian ini variable independen yang digunakan yaitu variable gaya kepemimpinan sedangkan variable dependen adalah kinerja karyawan Data primer yang dipakai penelitian ini yaitu data yang diambil melalui penelitian secara real dari karyawan PT. XYZ Bandung dengan cara pengumpulan data wawancara dan angket dan data sekunder diperoleh dengan cara penelitian kepustakaan (*library research*). Metode analisis data yang digunakan dalam pengujian yaitu memakai uji validitas, uji reliabilitas, persamaan regresi linier sederhana, korelasi sederhana, koefisien determinan dan uji signifikansi menggunakan Software SPSS V24 Tempat penelitian ini dilaksanakan di PT.XYZ di Jl. Raya Cicalengka–Majalaya, Majakerta, Kecamatan. Majalaya, Kabupaten Bandung, Jawa Barat 40382. Survei ini dilaksanakan dua bulan dari tanggal 08 November 2021 sampai dengan 8 Januari 2022. Menurut (Sugiyono, 2013), populasi yaitu bidang umum yang meliputi karakteristik dan kualitas tertentu yang diidentifikasi oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dengan demikian bukan hanya manusia tetapi juga benda dan benda alam lainnya. Populasi tidak hanya jumlah pada subjek atau ojek yang telah dipelajari yang mencakup semua karakteristik atau sifat objek atau topik. Dalam penelitian ini populasi mencakup semua karyawan PT.XYZ di departemen bisnis perusahaan dengan total 40 orang. Teknik pengamilan sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, Menurut (Sugiyono, 2016) teknik penentuan sampel jenuh adalah jika semua anggota populasi dijadikan sampel istilah lain sampel jenuh adalah sensus

HASIL

Tabel 1
Uji Kolmogorof-Smirnov

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	4,96864975
Most Extreme Differences	Absolute	0,125
	Positive	0,125
	Negative	-0,074
Test Statistic		0,125
Asymp. Sig. (2-tailed)		,120 ^c

Sumber: data olahan

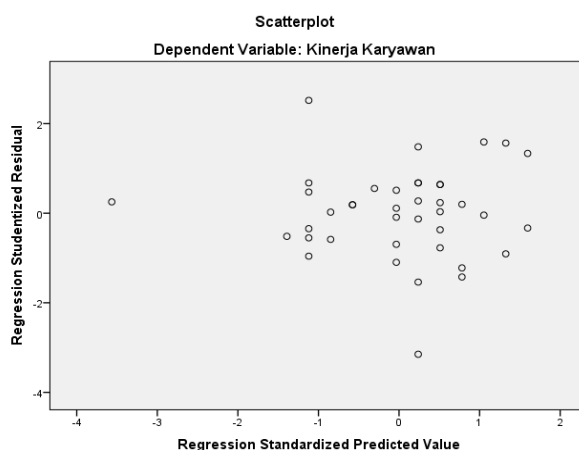
Tabel 1 pengujian Kolmogorov Smirnov nilai signifikansinya sebesar $0,120 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan data berdistribusi normal. Dasar pengambilan keputusan untuk mengetahui data berdistribusi dengan normal yaitu apabila $asym.sig > 0,005$ maka data tersebut dapat dikatakan berdistribusi dengan normal.

Tabel 2
Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	34,072	9,695		3,514	0,001		
Gaya Kepemimpinan	1,190	0,219	0,661	5,436	0,000	1,000	1,000

Sumber: data olahan

Tabel 2 dapat diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dari kedua variabel adalah kurang dari 10 dan nilai Tolerance diatas 0,10 sehingga dapat disimpulkan bahwa antar variabel tidak terjadi persoalan multikolinieritas. Tabel 2 ini menunjukkan bahwa persamaan garis regresi dan pengujiannya. Persamaan garis regresi adalah $Y' = 34,072 + 1,190X$. Variabel gaya kepemimpinan ditemukan nilai $b = 1,190$ dengan $t = 5,436$ dan $Sig. = 0,000$. Oleh karena nilai $sig. < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan



Grafik 2
Uji Heterokedastisitas

Sumber: data olahan

Grafik 2 titik-titik di atas ataupun di bawah angka nol pada sumbu Y tersebar secara acak dan tidak terbentuk sebuah pola yang jelas, sehingga tidak terjadi adanya heteroskedastisitas.

Tabel 3
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,661 ^a	0,437	0,423	5,03360

Sumber: data olahan

Tabel 3 menjelaskan bahwa $R \text{ Square} = 0,437$ menampilkan angka koefisien determinasinya (R^2). variansi dalam kinerja karyawan bisa dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan melalui model sebesar 43,7%, sisanya (56,3%) berasal dari variabel lain.

Tabel 4
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	748,788	1	748,788	29,553	,000b
Residual	962,812	38	25,337		
Total	1711,600	39			

Sumber: data olahan

Tabel 4 memperlihatkan hasil pengujian koefisien determinasi. Hasil pengujian tersebut ditemukan harga F hitung sebesar 29,553 dengan Sig. Sebesar 0,000. Oleh karena nilai sig. < 0,05 maka Ho ditolak dan H1 diterima yang artinya terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja Karyawan.

Tabel 5
Correlations

		Gaya Kepemimpinan	Kinerja Karyawan
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	,661**
	Sig. (1-tailed)		0,000
	N	40	40
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,661**	1
	Sig. (1-tailed)	0,000	
	N	40	40

Sumber: data olahan

Tabel 5 nilai Sig. (1-tailed) dari output di atas diketahui nilai Sig. (1-tailed): Dari output di atas diketahui nilai Sig. (1-tailed) gaya kepemimpinan (X) dengan kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,000 < 0,05, yang berarti terdapat korelasi yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan (X) dengan kinerja karyawan (Y), dengan nilai r sebesar 0,661. yang artinya memiliki tingkat hubungan yang kuat karena berada dalam rentang (0,60 – 0,799).

SIMPULAN

Penelitian ini peneliti memiliki tujuan yaitu menentukan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh PT. XYZ mengetahui Kinerja Karyawan dan seberapa besar jumlah mempengaruhi gaya kepemimpinan untuk kinerja karyawan. Para peneliti telah membuat analisis terhadap 40 responden termasuk semua karyawan di Departemen Bisnis, Variabel gaya kepemimpinan secara signifikan mempengaruhi kinerja sesuai dengan hasil tes uji menunjukkan bahwa level signifikan adalah 0,000. Secara signifikan kurang dari 0,05 artinya penelitian ini telah menolak Ho dan menerima H1. Jika nilai < 0,05 maka kemudian H1 diterima dan dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan pada kinerja karyawan memiliki pengaruh.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, D. R., Swasto, B., & Susilo, H. 2018. Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan tetap di Pabrik Gula Kebon Agung Malang). 61(2), 210–219.
- Anggraeni, T. A., & Manafe, L. A. 2021. Karakteristik Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Karyawan Old Town White Coffe. *Jurnal Aktual*, 19(1), 1689–1699. <http://journal.unilak.ac.id/index.php/JIEB/article/view/3845%0Ahttp://dspace.uc.ac.id/handle/123456789/1288>
- Armadita, D. P., & Sitohang, S. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Mercure Grand Mirama Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 8, 1–18.
- Farida, S. I., & Fauzi, M. M. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sarimelati Kencana Pizza Hut Delivery Cabang Ciputat. *Jurnal Al Azhar Indonesia Seri Ilmu Sosial*, 1(2), 63. <https://doi.org/10.36722/jaiss.v1i2.461>
- Jamaludin, A. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Kaho Indah Citra Garment Jakarta. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3(3), 161. <https://doi.org/10.30998/jabe.v3i3.1767>
- Kurniawan DP, M. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Dimas Kota Palembang. *JEMBATAN – Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 1(1), 33–48.
- M.L makalew, T., F. Tamengkel, L., & Y. Punuindoong, A. 2021. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Surya Prima Abadi*. 2(5), 428–432. <https://repository.unsri.ac.id/44287/>
- Masturi, H., Hasanawi, A., & Hasanawi, A. 2021. Jurnal Inovasi Penelitian. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(10), 1–208.
- Prayudi Ahmad. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pd. Pembangunan Kota Binjai). *Ahmad Prayudi*, 6, 64–72. <http://ejournal.lmiimedan.net>
- Rosalina, M., & Wati, L. N. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 10(1), 18–32. <https://doi.org/10.37932/j.e.v10i1.26>
- Shahara, N. P. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Andalas Media Informatika Jakarta. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(1), 669–678. <https://doi.org/10.35794/emba.v9i1.32510>
- Sugiyono. 2013. *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*.
- Sugiyono. 2014. *Statistika Untuk Penelitian*. Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta.