

## Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mitra Bumi Gemilang Kota Jambi

Andi Amelia Hastri

Fakultas Ekonomi Prodi Manajemen SDM Universitas Batanghari Jambi

Corresponding email : [andihastri454@gmail.com](mailto:andihastri454@gmail.com)

**Abstract :** *The Effect of Leadership on Employee Performance at PT Bumi Gemilang Jambi City. This study aims to find out how the influence of leadership on employee performance at PT Bumi Gemilang, Jambi City. The population in this study are all employees within the scope of PT. Mitra Gemilang, City of Jambi, totaling 45 people. Data collection was carried out using documentation methods and questionnaires. The data analysis technique used is descriptive statistical analysis, and the hypothesis is tested by simple linear regression analysis. The linear regression equation formed  $Y = 18,353 + 0.453 X$ . Constant (a) = 18.353 This means that if the independent variable (leadership style) is considered equal to zero (0), then the value of the dependent variable (employee performance) is 18.353. Leadership Style (X) = +0.453 The coefficient value of the leadership style variable has a positive sign on employee performance with a regression coefficient value of 0.453. This shows that each value of the leadership style variable is increased by 1 point or a temporary unit, then the employee performance variable will increase by 0.453. It shows that leadership style has a positive and significant effect on employee performance due to a significance value of  $0.000 < 0.05$ . So that it can be said based on the results of testing the hypothesis that leadership style influences employee performance by 28.9% and the rest is influenced by other variables. It is suggested to further researchers to broaden the object of research so as to obtain more complete and broader information regarding the influence of leadership style on employee performance.*

**Keyword :** Leadership, Employee Performance

### PENDAHULUAN

Selain pemimpin, dalam lingkup perusahaan juga terdapat karyawan ataupun tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Perusahaan tidak dapat dipisahkan dengan karyawan, karena karyawan merupakan elemen terpenting dalam suatu perusahaan sebagai pelaksana dalam setiap kegiatan.

PT. Mitra Bumi Gemilang Kota Jambi yang berdiri sejak 8 Februari 2010. Berdasarkan fakta semua kegiatan atau pekerjaan yang ada di PT. Mitra Bumi Gemilang Kota Jambi mengacu pada komando dari pimpinan. Meskipun demikian, peneliti masih banyak menemukan realita dimana kurangnya informasi dan sosialisasi terhadap ketentuan dan peraturan dari seorang pemimpin kepada bawahannya.

Permasalahan yang penulis temukan dalam studi pendahuluan terkait dengan gaya kepemimpinan di PT. Mitra Bumi Gemilang hal ini terlihat ketika pimpinan dalam melakukan pola komunikasi karena komunikasinya kurang efektif membuat para karyawan kurang memahami perintah karyawan salah mengartikan apa yang diperintahkannya. Dampak dari permasalahan tersebut, mengakibatkan banyak kesenjangan antara karyawan dan pimpinan.

Selain itu, kurang maksimalnya kinerja pada diri karyawan juga masih peneliti temukan di PT. Mitra Bumi Gemilang, masih ada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang tidak sesuai dengan target, karyawan yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, kerjasama mengenai kekompakan masih kurang, karyawan masih mementingkan ego masing-masing, karyawan juga terlihat masih kurangnya inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari pimpinan. Sehingga diperlukan ketegasan dari pimpinan terhadap karyawan.

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan untuk setiap tahunnya cukup mencapai sasaran.

### Tinjauan Pustaka Gaya Kepemimpinan

Mengutip definisi beberapa pakar tentang kepemimpinan diantaranya: Menurut Northouse (2003:45) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses dimana individu mempengaruhi kelompok untuk mencapai tujuan umum. Menurut Yulk (2010:305) terdapat empat indikator gaya kepemimpinan yaitu sebagai berikut:

1. Pengaruh ideal (*Idealized influence*).
2. Pertimbangan Individual (*Individualized consideration*)
3. Motivasi Inspirasional (*Inspirational motivation*)
4. Stimulasi intelektual (*Intellectual stimulation*)

### **Kinerja**

Kinerja merupakan prestasi kerja atau performance, yaitu hasil kerja selama periode tertentu dibanding dengan berbagai kemungkinan (Trisadini dan Shomad, 2013:21). Indikator kinerja menurut Bernardin dan Russel (2010:45) terdapat enam kriteria utama yang digunakan untuk menilai kinerja, yaitu:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas
5. Kebutuhan
6. Dampak interpersonal

### **Hipotesis Penelitian**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian ini telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan, dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan kepada teori yang relevan, belum didasarkan kepada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Penulis mengajukan hipotesis alternatif dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Diduga gaya kepemimpinan sudah baik dan kinerja karyawan sudah tinggi di PT. Mitra Bumi Gemilang Kota Jambi
2. Di duga gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Mitra Bumi Gemilang Kota Jambi.

## **METODE**

### **Jenis dan Sumber Data**

#### **Jenis Data**

1. Data Primer. Data primer merupakan data utama yang diperlukan dalam penelitian dan diperoleh dari responden yang menjadi objek penelitian. Dalam penelitian ini ada dua variabel yaitu variabel X (gaya kepemimpinan) dan variabel Y (kinerja karyawan). Variabel X yaitu data tentang persepsi gaya kepemimpinan pada PT. Mitra Bumi Gemilang Kota Jambi yang dinyatakan dengan skor. Variabel Y yaitu data persepsi kinerja karyawan PT. Mitra Bumi Gemilang Kota Jambi yang juga dinyatakan dengan skor. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan instrumen angket.
2. Data Sekunder. Data sekunder merupakan data yang telah diolah lebih lanjut dan merupakan data pendukung bagi penelitian ini, sumber internalnya yaitu karyawan PT. Mitra Bumi Gemilang Kota Jambi. Data sekunder dalam penelitian ini berupa data-data yang berasal dari dokumen resmi yang diperoleh dari PT. Mitra Bumi Gemilang Kota Jambi, data sekunder dalam penelitian ini untuk melengkapi data primer.

### **Sumber Data**

Sumber data dalam penelitian ini yaitu dari mana data diperoleh, sumber data, baik bersumber dari manusia, data ataupun benda, sumber data dalam penelitian ini yaitu dari pimpinan dan karyawan di PT. Mitra Bumi Gemilang Kota Jambi.

### **Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data adalah suatu usaha sadar untuk melakukan data yang dilakukan secara sistematis, dengan prosedur dan cara yang terstandart (Arikunto, 2012:65). Tujuannya adalah untuk memperoleh bahan informasi yang relevan, terpercaya dan akurat. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui cara:

1. Angket. Angket adalah suatu daftar yang berisikan serangkaian pertanyaan mengenai suatu masalah atau bidang yang akan diteliti, untuk memperoleh data angket disebarkan kepada responden (Narbuko dan Achmadi, 2010:67). Adapun yang menjadi responden pada penelitian ini yaitu karyawan PT. Mitra Bumi Gemilang Kota Jambi. Keisioner di buat dari variabel X (Gaya Kepemimpinan) dan variabel Y (Kinerja Karyawan).
2. Dokumentasi. Dokumentasi ialah teknik pengumpulan data dengan mempelajari catatan-catatan mengenai data pribadi responden, seperti yang dilakukan oleh seorang psikolog dalam meneliti perkembangan klien melalui catatan pribadinya (Fathoni, 2011:71). Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Peneliti memperoleh data dan dokumen-dokumen tertulis. Peneliti membaca dan mempelajari berbagai data dan dokumen dari perusahaan yang berkaitan dan mendukung kebenaran dan keabsahan dari hasil yang diperoleh dari penelitian ini.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini merupakan subjek keseluruhan dari penelitian, subjek yang dikenakan generalisasi dari hasil penelitian tersebut. Populasi dapat berbentuk daerah, perkembangan, karakteristik pribadi. Sugiono (2008:106) menyatakan bahwa: sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Metode dalam pengambilan sampel yang digunakan penulis yaitu dengan metode sensus. Metode sensus yaitu kegiatan yang dilakukan dengan mengambil data-data penduduk disuatu wilayah berdasarkan jumlah penduduk laki-laki, dan jumlah penduduk perempuan, jenis kelamin, ratio dan kepadatan penduduk. Mengingat dalam penelitian ini karyawan PT. Mitra Bumi Gemilang Kota Jambi berjumlah 45 dan kurang dari 100, maka penulis mengambil seluruhnya untuk dijadikan sampel dalam penelitian ini.

### **Metode Analisis**

#### **Analisis Deskripsi**

Analisis deskriptif untuk menggambarkan atau mendeskripsikan kondisi data yang digunakan dalam penelitian. Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif., yaitu pendekatan yang digunakan untuk menjawab tujuan penelitian dengan menggunakan instrumen skala likert. Berdasarkan indikator-indikator setiap variabel instrumen angket maka penulis menyusun pernyataan-pernyataan yang peneliti ajukan baik pernyataan positif maupun negatif berbentuk skala likert. Dengan skala likert maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Dalam skala likert dapat digunakan jawaban atas kuesioner terdiri dari 5 yaitu:

- a. Bobot 5 = Sangat Setuju (SS)
- b. Bobot 4 = Setuju (S)
- c. Bobot 3 = Kurang Setuju (KS)
- d. Bobot 2 = Tidak Setuju (TS)
- e. Bobot 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

Sedangkan untuk variabel penelitian digunakan pengkategorian yang dimaksud untuk melihat apakah variabel tersebut masuk kedalam kategori sangat tidak baik, baik atau sangat baik. Untuk mengacu pada ketentuan yang dikemukakan oleh Husein (2005:132) dimana rentang skor dan rentang skala ditentukan dengan cara sebagai berikut:

$$RS = \frac{n(m-1)}{m}$$

Dimana:

RS = Rentang Skor

n = Jumlah Responden

m = Jumlah Alternatif Jawaban

Skor terendah = bobot terendah X jumlah sampel

Skor tertinggi = bobot tertinggi X jumlah sampel

Skor terendah = 1 X 45 = 45

Skor tertinggi = 5 X 45 = 225

Rentang skala =  $\frac{45(5-1)}{5}$

Rentang skala = 36

Karena skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert maka kategori pengklasifikasian untuk variabelnya dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 1**  
**Rentang Pengklasifikasian Variabel X dan Y**

Variabel	Rentang Skala	Kategori
Gaya Kepemimpinan (X) dan Kinerja Karyawan (Y)	45 – 81	Sangat Rendah
	82 – 117	Rendah
	118 – 153	Sedang
	154 – 189	Tinggi
	190 – 225	Sangat Tinggi

### Analisis Verifikatif

Metode verifikatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berandaskan pada filsafat positivism digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiono, 2009: 13).

### Mengukur Regresi Sederhana

Analisis Regresi merupakan analisis yang mengukur pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengukuran pengaruh ini melibatkan satu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Metode analisis data ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Mitra Bumi Gemilang Kota Jambi. Uji regresi sederhana yaitu regresi yang hanya melibatkan dua variabel yaitu satu variabel X dan satu variabel terikat Y. Model persamaan regresi linear sederhana pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

Diminta:

Y = Kinerja Karyawan

X = Kepemimpinan

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi X (Kepemimpinan)

e = Standar error

### Korelasi

Korelasi menurut Kurniawan (2009: 45) korelasi adalah hubungan atau keeratan antara dua variabel, dimana terdiri dari satu variabel independen (bebas) dan satu variabel dependen (terikat) dan juga mengetahui arah hubungan dalam penelitian ini variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan (X) dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Untuk melihat kuat tidaknya hubungan antara gaya kepemimpinan (X) dengan kinerja karyawan (Y) dapat diukur dengan suatu nilai yang disebut koefisien korelasi. Penafsiran nilai koefisien korelasi lebih jelasnya dinyatakan sebagai berikut:

**Tabel 2**  
**Interprestasi Tingkat Hubungan Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Tidak Erat
0,20 – 0,399	Tidak Erat
0,40 – 0,599	Cukup Erat
0,60 – 0,799	Erat
0,80 – 1,000	Sangat Erat

### Determinasi

Koefisien determinasi merujuk kepada kemampuan dari variabel independen (X) dalam menerangkan variabel dependen (Y). Koefisien determinasi bertujuan mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Dalam penelitian ini perhitungan Koefisien determinasi untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel bebas (gaya kepemimpinan) dalam menjelaskan variabel terikat (kinerja karyawan). Peneliti akan menggunakan jasa komputer berupa Software dengan program SPSS 24 (*Statistical Product And Service Solution*) windows.

### Uji Hipotesis (Uji Statistik t)

Uji t atau uji parsial, dalam penelitian ini untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji t dalam penelitian ini digunakan untuk membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  atau dengan melihat signifikansi pada masing-masing  $t_{hitung}$ . Dasar pengambilan keputusan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

$H_0$  : Tidak ada pengaruh signifikan (nyata) gaya kepemimpinan (X) secara parsial terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y)

$H_1$  : Ada pengaruh signifikan (nyata) gaya kepemimpinan (X) secara parsial terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y)

Jika nilai  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  maka hipotesis  $H_a$  (diterima)  $H_0$  di tolak. Jika nilai  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  maka hipotesis  $H_a$  (ditolak)  $H_0$  di terima, atau jika nilai  $t_{hitung} \geq \alpha 5\%$  maka hipotesis  $H_a$  (diterima)  $H_0$  di tolak, jika nilai  $t_{hitung} \leq \alpha 5\%$  maka hipotesis  $H_a$  (ditolak)  $H_0$  di terima.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji-t

Uji t bertujuan untuk melihat secara parsial apakah pengaruh masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) bermakna atau tidak. Uji t dapat dilihat dari nilai signifikansi dan nilai t hitung. Apabila nilai signifikansi  $< 0,05$  maka ada pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Hasil pengujian uji t dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3**  
**Uji t**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.353	3.514		5.222	.000
	X	.453	.104	.553	4.349	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa hasil nilai signifikansi 0,000. Hasil perhitungan tersebut menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### Uji Koefisien Determinasi

Untuk melihat besarnya pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan secara keseluruhan dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.553 <sup>a</sup>	.306	.289	2.07652

- a. Predictors: (Constant), X
- b. Dependent Variable: Y

Pada tabel tersebut diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar  $0,289 = 28,9\%$ . Hal ini berarti variabel independen atau variabel gaya kepemimpinan mempengaruhi variabel dependen atau variabel kinerja karyawan sebesar  $28,9\%$  dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

### Analisis Regresi Sederhana

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan program SPSS, diperoleh hasil analisis regresi sederhana sebagai berikut.

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Regresi Sederhana**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	18.353	3.514	
	X	.453	.104	.553

Dari hasil analisis program SPSS maka dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk. Adapun persamaan regresi linier yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = 18,353 + 0,453 X$$

1. Konstanta (a) = 18,353 Ini berarti jika variabel independen (gaya kepemimpinan) dianggap sama dengan nol (0) maka nilai variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 18,353.
2. Gaya Kepemimpinan (X) = +0,453 Nilai koefisien variabel gaya kepemimpinan bertanda positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,453. Hal ini menunjukkan bahwa setiap nilai variabel gaya kepemimpinan dinaikkan 1 point atau satuan sementara, maka variabel kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,453.

### Analisis dan Pembahasan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Berikut uraian penjelasan untuk berbagai hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya.

#### Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan merupakan cara yang digunakan pemimpin dalam mempengaruhi para karyawan yang berada dalam lingkup kerjanya dengan kata lain merupakan suatu pola perilaku yang secara konsisten diperankan oleh pemimpin ketika mempengaruhi anggota kelompok. Secara keseluruhan gaya kepemimpinan termasuk tinggi. Namun terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan kembali terkait gaya kepemimpinan, seperti bersikap ramah kepada setiap orang dan menggali kemampuan seluruh karyawan dengan mengadakan pelatihan-pelatihan khusus.

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu, hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karyawan dapat bekerja sama dengan baik sesama rekan kerja, para karyawan juga mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja, karyawan.

#### Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan seseorang dalam memimpin sangat berpengaruh dan menjadi faktor penentu bagi peningkatan dan penurunan kinerja karyawan, oleh karena itu terlihat jelas bahwa dalam setiap perusahaan membutuhkan gaya kepemimpinan yang efektif. Berdasarkan hasil penelitian yang ditunjukkan dengan hasil uji t menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hasil perhitungan tersebut menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat dikatakan berdasarkan hasil

pengujian hipotesis bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 28,9% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

### **SIMPULAN**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan dapat dikatakan sedang dapat dikatakan cukup baik
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat dikatakan berdasarkan hasil pengujian hipotesis bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 28,9% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan disarankan kepada peneliti selanjutnya dapat memperluas objek penelitian sehingga dapat memperoleh informasi yang lebih lengkap dan lebih luas mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Hasyim Ali. 2009. **Prinsip-Prinsip Manajemen**, Jakarta: Bumi Aksara.
- Rivai, Mulyadi. 2013. **Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi**, Jakarta: Rajawali Pers.
- Sedarmayanti. 2009. **Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja**, Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang. 2010. **Teori dan Praktek Kepemimpinan**, Jakarta. Rineka cipta.
- Sobry Sutikno. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Lombok: Holistica.
- Sugiyono. 2019. **Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R&G**. Bandung: Alfabet
- Thoha, Miftha. 2013. **Kepemimpinan dalam Manajemen**, Jakarta, Raja Grafindo Persada. .
- Umar, Husein. 2003. **Riset Sumber Daya Mausia Dalam Organisasi**. Jakarta: Penerbit Gramedia.