

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XIII Unit Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Pelaihari

Toto Iswanto¹⁾

¹⁾Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana, STIE Pancasetia Banjarmasin

¹⁾Jl. Ahmad Yani, Loktabat Utara, Kec. Banjarbaru Utara, Kota Banjar Baru

¹⁾otonkz.89@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIII Unit Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Pelaihari. Pengujian hipotesis dilakukan untuk melihat hubungan sebab akibat antara variabel dependen berupa kinerja Karyawan, dengan variabel independen berupa gaya kepemimpinan. Penelitian dilakukan terhadap 60 orang karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIII Unit Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Pelaihari. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIII Unit Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Pelaihari.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Kinerja, Pabrik Kelapa Sawit

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of leadership style partially and simultaneously on the performance of the employees of PT. Perkebunan Nusantara XIII Pelaihari Palm Oil Mill (PKS) Unit. Hypothesis testing is done to see the causal relationship between the dependent variable in the form of employee performance, with the independent variable in the form of leadership style. The study was conducted on 60 employees of PT. Perkebunan Nusantara XIII Pelaihari Palm Oil Mill (PKS) Unit. The results showed that there was a significant influence between leadership style on the performance of the employees of PT. Perkebunan Nusantara XIII Pelaihari Palm Oil Mill (PKS)

Keywords: Leadership Style, Performance, Palm Oil Mill

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan Manajemen Sumber Daya Manusia saat ini didorong oleh kemajuan peradaban, pendidikan, ilmu pengetahuan, dan tuntutan daya saing produksi barang dan jasa yang dihasilkan. Perkembangan ini dimulai sejak adanya pembagian kerja diantara dua orang atau lebih. Pengelolaan Sumber Daya ini sangat penting untuk mencapai tujuan Perusahaan melalui manajemen yang merupakan alat untuk mencapai tujuan tersebut. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Dalam pencapaian tujuan perusahaan banyak unsur-unsur yang menjadi hal penting dalam pemenuhannya, di antaranya adalah unsur kepemimpinan atau pemimpin. Sumber daya yang sudah tersedia jika tidak dikelola dengan baik maka tidak akan memperoleh tujuan yang direncanakan, sehingga peranan pemimpin sangat penting yang dapat mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mencapai tujuan. Kualitas dari pemimpin seringkali dianggap sebagai faktor terpenting dari keberhasilan atau kegagalan organisasi (Menon, 2012) demikian juga keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi baik yang berorientasi bisnis maupun publik, biasanya dipersepsikan sebagai keberhasilan atau kegagalan pemimpin. Begitu pentingnya peran pemimpin sehingga isu mengenai pemimpin menjadi faktor yang menarik perhatian para peneliti bidang perilaku

keorganisasian. Hal ini akan membawa konsistensi bahwa setiap pemimpin berkewajiban memberikan perhatian yang sungguh-sungguh untuk membina, menggerakkan, mengarahkan semua potensi karyawan di lingkungannya agar terwujud volume dan beban kerja yang terarah pada tujuan. Pimpinan perlu melakukan pembinaan yang sungguh-sungguh terhadap karyawan agar dapat meningkatkan kinerja dan menimbulkan kepuasan kerja yang tinggi. Ketika pemimpin menunjukkan kepemimpinan yang baik, para karyawan akan berkesempatan untuk mempelajari perilaku yang tepat untuk berhadapan dengan pekerjaan mereka. Demikian pula halnya dengan sebuah perusahaan, pemimpin memegang peranan yang sangat strategis. Berhasil atau tidaknya sebuah perusahaan dalam mencapai target produksi sangat ditentukan oleh kualitas pimpinannya, karena kedudukan pemimpin sangat mendominasi semua aktivitas yang dilakukan.

Kepemimpinan adalah suatu proses dimana individu mempengaruhi kelompok untuk mencapai tujuan (Northouse, 2013:3). Pengertian ini dipertajam oleh Durbin bahwa kepemimpinan itu adalah kemampuan untuk menanamkan keyakinan dan memperoleh dukungan dari anggota perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan (Dubrin, 2011:3).

Kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris, work performance atau job performance tetapi dalam bahasa Inggris sering disingkat menjadi performance saja. Dalam bahasa Indonesia sering disebut juga prestasi kerja. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau yang tidak dilakukan karyawan (Hasibuan, 2011:34). Kinerja perusahaan atau kinerja perusahaan merupakan indikator tingkat prestasi yang dapat dicapai dan mencerminkan keberhasilan manajer/pengusaha. Sementara itu untuk memaksimalkan suatu kinerja tentunya dibutuhkan seorang sosok yang mampu sebagai konseptor dan pengelola yaitu adalah pemimpin.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIII Unit Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Pelaihari?

1.3 Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui dan menganalisis gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIII Unit Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Pelaihari.

1.4 Kegunaan Penelitian

Dengan memperhatikan tujuan penelitian yang hendak dicapai, maka hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk berbagai pihak. Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Aspek Akademis
Sebagai bahan referensi untuk penelitian lanjutan atau sebagai bahan acuan bagi peneliti lain apabila melakukan penelitian lebih lanjut tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja Karyawan sehingga hasilnya lebih sempurna.
2. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan
Dengan penelitian ini peneliti memperoleh kesempatan untuk menerapkan keilmuannya dan penguasaan teori manajemen sumber daya manusia serta menambah wawasan tentang konsep tersebut dan terapannya di perusahaan.
3. Aspek Praktis
Bagi PT. Perkebunan Nusantara XIII Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Pelaihari penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan pemikiran kepada perusahaan terkait bagaimana upaya peningkatan kinerja Karyawan dan terapannya di perusahaan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Gaya Kepemimpinan

Mulyasa (2009: 108) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara yang dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya. Gaya kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku seorang pemimpin yang khas pada saat mempengaruhi anak buah, apa yang dipilih oleh pemimpin untuk dikerjakan, cara pemimpin bertindak dalam mempengaruhi anggota kelompok membentuk gaya kepemimpinan. Wahyudi (2009:123) mengemukakan bahwa perilaku kepemimpinan yang ditampilkan dalam proses manajerial secara konsisten disebut sebagai gaya

(style) kepemimpinan. Gaya kepemimpinan dimaksudkan sebagai cara berperilaku yang khas dari seorang pemimpin terhadap para anggota kelompok. Dengan demikian, gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin berperilaku secara konsisten terhadap bawahan sebagai anggota kelompok. Thoha (2010: 76) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku yang konsisten yang di tunjukkan dan diketahui oleh pihak lain ketika berusaha memengaruhi kegiatan-kegiatan orang lain.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan seorang adalah perilaku yang dilakukan dan ditunjukkan oleh seorang pemimpin didalam memberikan pengarahan terhadap bawahannya dengan rasa mempercayai bawahannya juga memuat bagaimana cara bekerja sama dengan bawahannya dalam mengambil keputusan pembagian tugas dan wewenang.

2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Arti kata kinerja berasal dari kata job performance dan disebut juga actual performance atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah di capai oleh seseorang karyawan. Moeherriono (2012: 69). Kinerja merupakan indikasi tingkatan kerja yang dapat dicapai dan mencerminkan keberhasilan suatu perusahaan. Keberhasilan tersebut tentunya tidak luput dari yang namanya mendapatkan laba. Menurut pendapat para ahli salah satunya Mangkunegara (2011:67) mendefinisikan kinerja sebagai berikut: “Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Hasibuan (2007:94) Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Sedangkan Menurut Menurut Wirawan (2009:5) kinerja merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu profesi dalam waktu tertentu.

Pendapat-pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja karyawan dalam sebuah perusahaan yang melakukan aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang telah diharapkan sesuai dengan tanggung jawab tugasnya masing-masing. Penggerak dalam perusahaan adalah sekelompok orang yang berperan aktif dalam upaya mencapai tujuan. Bila kinerja setiap individu baik maka hasil dari kinerja di organisasi perusahaan tersebut akan baik pula.

2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja seseorang di pengaruhi oleh beberapa faktor, berikut ini faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut beberapa ahli yaitu Menurut Mangkunegara (2010:14) menegaskan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

1) Individual

Faktor individual terdiri dari:

- a. Kemampuan dan keahlian
- b. Latar belakang
- c. Demografi

2) Faktor Psikologis

Faktor psikologis terdiri dari:

- a. Persepsi attitude (Sikap)
- b. Personality
- c. Pembelajaran
- d. Motivasi

3) Faktor Organisasi

Faktor psikologis terdiri dari:

- a. Sumberdaya
- b. Kepemimpinan
- c. Penghargaan
- d. Struktur job design

Sedangkan Menurut Simanjuntak (2011: 11) Kinerja seseorang di pengaruhi oleh banyak faktor yang dapat di golongankan pada 3 (tiga) kelompok yaitu:

1. Kompensasi individu

Kompensasi individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompensasi setiap orang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dalam 6 (enam) golongan yaitu:

- a. Kemampuan dan keterampilan kerja.
- b. Keahlian yang menggambarkan tentang kerja karyawan berdasarkan sejauh mana pengetahuan tentang hal yang mereka tangani lebih baik dari pada orang yang lain di bidang yang sama.
- c. Kebutuhan yang menggambarkan tentang kinerja karyawan berdasarkan pada hal-hal yang menggerakkan karyawan pada aktivitas-aktivitas dan menjadi dasar alasan berusaha.
- d. Tanggung jawab yang menggambarkan tentang kinerja karyawan berdasarkan keadaan wajib menanggung terhadap tugas-tugasnya.
- e. Latar belakang yang menggambarkan tentang kinerja karyawan dilihat dari titik tolak masa lalunya yang memberikan pemahaman kepada pekerjaannya apa yang ingin dia lakukan.
- f. Etos kerja yang menggambarkan kinerja karyawan berdasarkan sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem organisasi orientasi nilai budaya terhadap kinerja.

2. Faktor dukungan organisasi

Setiap seseorang juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Pengorganisasian yang dimaksud disini adalah untuk memberi kejelasan bagi setiap unit kerja dan setiap orang tentang sasaran tersebut. Sedangkan penyediaan sarana dan alat kerja langsung mempengaruhi kinerja setiap orang, penggunaan peralatan dan teknologi maju sekarang ini bukan saja dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja, akan tetapi juga dipandang untuk memberikan kemudahan dan kenyamanan kerja.

3. Faktor Psikologis

Kinerja perusahaan dan kinerja setiap perorangan juga sangat tergantung pada kemampuan psikologis seperti persepsi, sikap dan motivasi. Kinerja merupakan salah satu ukuran dari perilaku yang aktual ditempat kerja yang bersifat multidimensional, dimana indikator kinerja meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, waktu kerja dan kerja sama dengan rekan kerja (Hasibuan, 2007:56).

a. Kualitas Kerja

Bagi perusahaan baik yang bergerak dibidang manufaktur maupun jasa, penyediaan produk-produk yang berkualitas merupakan suatu tuntutan agar perusahaan dapat bertahan hidup dalam berbagai bentuk persaingan. Meningkatnya daya beli dan adanya dukungan konsumen terhadap keberadaan kualitas kerja yang ditawarkan, akan semakin meningkatkan keberlangsungan perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.

b. Kuantitas Kerja

Penguasaan pasar merupakan salah satu strategi pemasaran yang harus menjadi pertimbangan utama bagi perusahaan, untuk itu kuantitas produksi akan menentukan kemampuan perusahaan guna menguasai pasar dengan menawarkan sebanyak mungkin produk yang mampu dihasilkan. Dengan kuantitas kerja yang dapat dihasilkan perusahaan diharapkan mampu memberi kesan positif terhadap posisi produk didalam pasar.

c. Waktu Kerja

Kemampuan perusahaan untuk menetapkan waktu kerja yang dianggap paling efisien dan efektif pada semua level dalam manajemen. Waktu kerja merupakan dasar bagi seorang karyawan dalam menyelesaikan suatu produk atau jasa yang menjadi tanggung jawabnya.

d. Kerjasama

Pada dasarnya kerjasama merupakan ikatan jangka panjang pada semua komponen perusahaan dalam melakukan berbagai aktifitas bisnis. Kerjasama merupakan tuntutan bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan, sebab dengan adanya kerjasama yang baik akan memberikan kepercayaan pada berbagai pihak yang berkepentingan, baik secara langsung maupun tidak langsung dengan perusahaan.

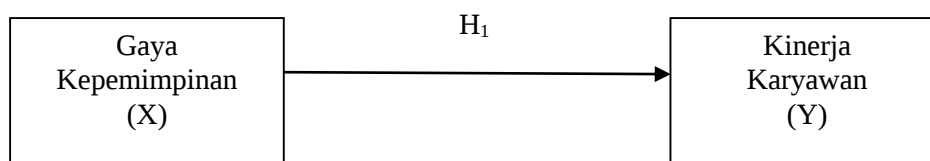
3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian dengan mengambil populasi seluruh karyawan di PT. Perkebunan Nusantara XIII Unit Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Pelaihari. Pada penelitian ini, yang menjadi populasi adalah karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XIII Unit Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Pelaihari yang berjumlah 60 orang terdiri dari 55 orang laki-laki dan 5 orang perempuan.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sampling jenuh (sensus), yaitu teknik penentuan sampel dengan mengambil semua anggota populasi untuk menjadi sampel penelitian. Pemilihan metode sensus dalam penelitian ini didasarkan pada pertimbangan bahwa seluruh Karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIII Unit PKS Pelaihari hanyalah berjumlah 60 orang, oleh karena itu seluruh populasi dijadikan sampel.

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner, yaitu daftar pertanyaan yang didistribusikan untuk diisi dan dikembalikan, juga dijawab di bawah pengawasan peneliti. Responden akan diminta untuk memberi jawaban yang berupa kuesioner dalam bentuk skala 1-5 dengan kategori jawaban sangat tidak setuju (STS) dengan nilai 1, Tidak Setuju (TS) dengan nilai 2, Netral (N) dengan nilai 3, Setuju (S) dengan nilai 4 dan sangat setuju (SS) dengan nilai 5.

Berikut disajikan kerangka konseptual keterkaitan antara pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIII PKS Pelaihari. Gaya kepemimpinan Kerja merupakan variabel bebas (independent) yang disimbolkan X (gaya kepemimpinan), sedangkan yang menjadi variabel terikat (dependent) dengan simbol Y adalah kinerja karyawan PKS Pelaihari.



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan kerangka konseptual di atas, maka penulis mengajukan hipotesis penelitian sebagai berikut :

- H_0 : Tidak terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIII Unit Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Pelaihari
- H_1 : Terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIII Unit Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Pelaihari

Jenis penelitian ini adalah penelitian dengan pengujian hipotesis (*hypotheses testing*). Pengujian hipotesis dilakukan untuk melihat hubungan sebab akibat antara variabel-variabel yang akan diteliti yaitu antara variabel dependen berupa kinerja karyawan, dengan variabel independen berupa gaya kepemimpinan.

Tabel 1. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator	Pengukuran
Gaya Kepemimpinan (X)	Persepsi responden terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan pimpinan dalam menjalankan tugasnya.	a. Cara Berkomunikasi b. Pemberian motivasi. c. Kemampuan memimpin d. Pengambilan Keputusan	Menggunakan skala interval 1-5 dengan teknik skala likert

Variabel	Definisi	Indikator	Pengukuran
		e. Kekuasaan yang positif	
Kinerja Karyawan (Y)	Persepsi responden terhadap kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh atasan	a. Kualitas Kerja b. Kuantitas Kerja c. Waktu Kerja d. Kerjasama	Menggunakan skala interval 1-5 dengan teknik skala likert

Sumber : Data Diolah 2018

Adapun jenis data dikumpulkan dalam penelitian ini adalah : Data kuantitatif yaitu data yang berupa angka-angka dan dapat dihitung secara matematis, terdiri dari data jumlah Karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIII Unit PKS Pelaihari, dan data kualitatif yaitu data yang tidak berbentuk angka-angka melainkan seperti lokasi penelitian, serta evaluasi pengalaman Karyawan yang didapat melalui jawaban kuesioner. Sumber data adalah subyek dari mana data diperoleh. Adapun sumber data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data skunder.

1. Data primer

Yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya dimana dicatat untuk pertama kalinya dan masih perlu diolah lebih lanjut agar bisa memberikan hasil bagi penelitian. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang telah sesuai dengan kriteria yang ditetapkan yaitu tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIII Unit PKS Pelaihari.

2. Data skunder

Data sekunder adalah data yang sudah lebih dahulu dikumpulkan dan dilaporkan oleh orang lain di luar peneliti. Data sekunder yang dikumpulkan bersumber dari internal PT. Perkebunan Nusantara XIII Unit Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Pelaihari, yaitu data tentang jumlah Karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIII Unit PKS Pelaihari.

Pengolahan data statistik dalam penelitian ini dengan menggunakan aplikasi program komputer atau *Software Statistical Product and Service Solution (SPSS) for Windows*. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini (*content validity*) menggambarkan kesesuaian sebuah pengukur data dengan apa yang akan diukur (Ferdinand, 2006). Dasar pengambilan keputusan yang digunakan untuk menguji validitas butir angket adalah:

- Jika $r_{hitung} > 0$ dan $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka variabel tersebut valid.
- Jika $r_{hitung} < 0$ dan $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka variabel tersebut tidak valid.

Jika hasil menunjukkan nilai signifikan maka masing-masing indikator pertanyaan adalah valid. Dalam penelitian ini uji validitas dilakukan menggunakan program *SPSS (Statistical Package for Social Sciences) 22.0*.

Selanjutnya, uji reliabilitas kuesioner melalui uji statistik *Cronbach Alpha* (α) dengan program *SPSS for windows 22.0*. Menurut Nunnally (dalam Ghazali, 2006) suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ pada hasil pengujian.

Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui kondisi data yang ada agar dapat menentukan model analisis yang tepat. Uji Asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah data dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

Uji *heteroskedastisitas* digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain, dan Uji multikolomieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Multikolonieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya *Variance*

Inflation Factor (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi, nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi karena $VIF = 1/tolerance$. Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya *multikolonieritas* adalah nilai *tolerance* $< 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF > 10$ (Ghozali, 2006).

Selanjutnya, dilakukan analisis regresi untuk mengetahui pengaruh hubungan (assosiasi) antara dua variabel yakni variabel X (independen) dan variabel Y (dependen) dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan

Y = Kinerja Karyawan
a = konstanta dari persamaan regresi
b = koefisien regresi dari variabel X
X = gaya Kepemimpinan
e = error / variabel pengganggu

4. PEMBAHASAN

4.1. Jawaban responden terhadap Gaya Kepemimpinan (X)

Jawaban responden terhadap koesioner yang telah disebarkan di Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Pelaihari mengenai Gaya Kepemimpinan dapat dilihat dalam tabel 2 dibawah ini :

Tabel 2. Jawaban Responden Terhadap Gaya Kepemimpinan (X1)

No	Item	SS		S		N		TS		STS		TOTAL	
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
1	Item 1	13	22%	31	52%	16	27%	0	0%	0	0%	60	100%
2	Item 2	20	33%	34	57%	6	10%	0	0%	0	0%	60	100%
3	Item 3	12	20%	39	65%	6	10%	3	5%	0	0%	60	100%
4	Item 4	14	23%	25	42%	20	33%	1	2%	0	0%	60	100%
5	Item 5	10	17%	25	42%	20	33%	5	8%	0	0%	60	100%

Dari hasil jawaban responden diatas dapat diketahui bahwa jawaban responden terhadap pertanyaan yang ada pada koesioner untuk variabel Gaya Kepemimpinan untuk Item1 sebanyak 13 responden menjawab dengan Sangat Setuju (22%), 31 responden menjawab dengan setuju (52%), 16 responden menjawab Netral (27%). Item2 sebanyak 20 responden menjawab Sangat Setuju (33%), 34 responden menjawab Setuju (57%), 6 responden menjawab Netral (10%). Item3 sebanyak 12 reponden menjawab Sangat Setuju (20%), 39 responden menjawab Setuju (65%), 6 responden menjawab Netral (10%) dan 3 responden menjawab tidak setuju (5%). Item4 sebanyak 14 responden menjawab Sangat Setuju (23%), 25 responden menjawab Setuju (42%), 20 responden menjawab Netral (33%) 1 responden menjawab Tidak setuju (2%), dan Item5 sebanyak 10 responden menjawab Sangat Setuju (17%), 25 responden menjawab Setuju (42%), 20 responden menjawab Netral (33%) dan 5 responden menjawab Tidak setuju (8%).

4.2. Jawaban terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tanggapan responden terhadap koesioner yang telah disebarkan di Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Pelaihari terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat dalam tabel 3 dibawah ini :

Tabel 3. Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

No	Item	SS		S		N		TS		STS		TOTAL	
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
1	Item 12	21	35%	30	50%	9	15%	0	0%	0	0%	60	100%
2	Item 13	20	33%	31	52%	9	15%	0	0%	0	0%	60	100%
3	Item 14	15	25%	39	65%	6	10%	0	0%	0	0%	60	100%
4	Item 15	17	28%	34	57%	9	15%	0	0%	0	%	60	100%

Dari hasil jawaban responden diatas dapat diketahui bahwa jawaban responden terhadap pertanyaan yang ada pada koesioner untuk variabel Etos Kerja untuk Item 8 sebanyak 21 responden menjawab Sangat Setuju (35%), 30 responden menjawab Setuju (50%), 9 responden menjawab Netral (15%) Item 9 sebanyak 20 reponden menjawab Sangat Setuju (33%), 31 responden menjawab Setuju (52%), 9 responden menjawab Netral (15%), Item 10 sebanyak 15 responden menjawab Sangat Setuju (25%), 39 responden menjawab Setuju (65%), 6 responden menjawab Netral (10 %). Item 11 sebanyak 17 responden menjawab Sangat Setuju (28%), 34 responden menjawab Setuju (57%), 9 responden menjawab Netral (15%).

4.3. Analisis Hasil Penelitian

4.3.1. Uji Validitas

1. Variabel Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan hasil Uji Validitas instrumen penelitian untuk variabel Gaya Kepemimpinan di Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Pelaihari dari 5 pertanyaan diperoleh hasil sebagai berikut yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4. Pengujian Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

No Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Item 1	0.572	0,254	Valid
Item 2	0.796	0,254	Valid
Item 3	0.720	0,254	Valid
Item 4	0.795	0,254	Valid
Item 5	0.699	0.254	Valid

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut menunjukan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($df=n-2$) yaitu untuk $N= 60$ dengan taraf signifikan 5% adalah 0.254 dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrumen variable Gaya Kepemimpinan yang digunakan dalam penelitian ini Valid.

2. Variabel Kinerja Karyawan

Pada variabel Kinerja Karyawan di Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Pelaihari yang diukur dengan menggunakan 4 pertanyaan, berdasarkan hasil uji validitas diperoleh hasil yang dapat dilihat pada tabel 5 dibawah ini

Tabel 5 Pengujian Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No P	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Item 12	0.789	0,254	Valid
Item 13	0.882	0,254	Valid
Item 14	0.640	0,254	Valid
Item 15	0.647	0,254	Valid

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa r hitung $>$ r tabel ($df=n-2$) yaitu untuk $N= 60$ dengan taraf signifikan 5 % adalah 0,254 dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrumen variabel Kinerja Karyawan yang digunakan dalam penelitian ini valid dan dapat digunakan dalam pengambilan data.

4.3.2. Uji Reliabilitas

Pengujian Reliabilitas (kepercayaan) menunjuk pengertian apakah sebuah instrumen dapat mengukur sesuatu yang diukur secara konsisten dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel 6 dibawah ini :

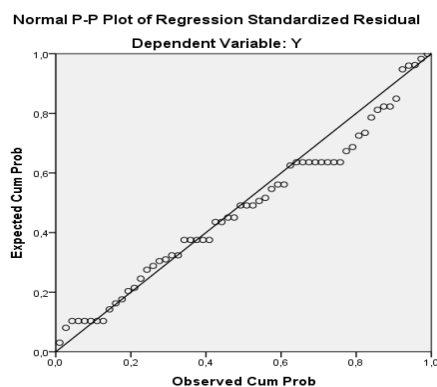
Tabel 6 Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Nilai Crombach Alfa	Nilai Syarat	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X)	0,758	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,728		Reliabel

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai Crombach Alfa $>$ Nilai Syarat (0,6) sehingga variabel Gaya Kepemimpinan (X), dan variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dijadikan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik.

4.3.3. Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk menguji apakah nilai residual yang telah distandarisasi pada model regresi berdistribusi normal atau tidak. Untuk menguji suatu data berdistribusi normal atau tidak, dapat diketahui dengan menggunakan grafik normal plot. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya yang dapat dilihat pada diagram Scaterplot dibawah ini:



Gambar 2. Scaterplot Data

Dari hasil diagram diatas dapat diketahui bahwa data berdistribusi normal dikarenakan titik penyebaran data searah atau mengikuti diagonal.

Untuk memperjelas pengujian Normalitas data dapat dilihat pada tabel *One-Sampel Kolmogorov-Smirnov Test* yang merupakan hasil penginputan data penelitian menggunakan bantuan program

Statistic Program for social Science (SPSS) for windows versi 22.0 dapat dilihat pada tabel 7 dibawah ini :

Tabel 7 Uji Normalitas Instrumen
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Y
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	16,5333
	Std. Deviation	1,93511
	Absolute	,129
Most Extreme Differences	Positive	,121
	Negative	-,129
Kolmogorov-Smirnov Z		,996
Asymp. Sig. (2-tailed)		,274

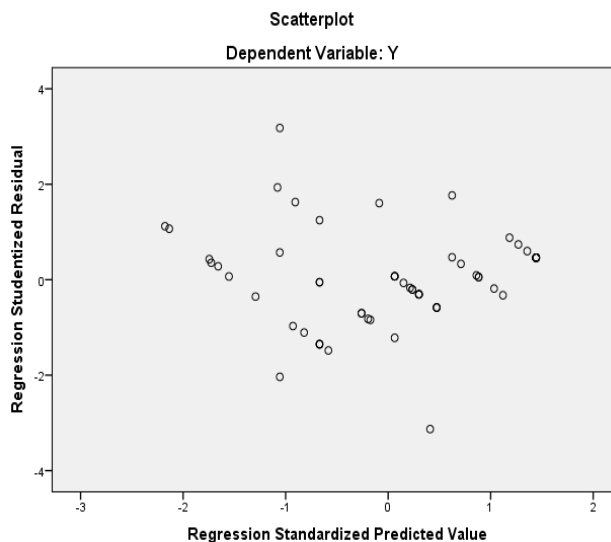
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan hasil uji normalitas data diperoleh nilai *Asymp.Sig.* bernilai 0.274, karena nilai probabilitas dengan signifikansi lebih dari 0.05 ($0.274 > 0.05$) maka data berdistribusi normal.

4.3.4. Uji Heteriksedastisitas

Untuk mengetahui secara pasti tentang ada tidaknya gejala heteroskedostisitas maka dapat dilihat pada penyebaran data dalam Diagram Scatterplot dibawah ini :



Gambar 3. Scaterplot Data

Dari diagram Scatterplot diatas dapat dilihat bahwa data menyebar dengan sempurna dan penyebaran tersebut tidak membentuk pola tertentu, tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja dan titik menyebar dibawah dan diatas angka 0 sehingga dapat dipastikan bahwa didalam data yang diujikan tidak terjadi gejala heteroskedostisitas.

Untuk memastikan Hasil pengujian Heteroskedastisitas data juga dapat menggunakan metode glejser dan dilihat pada tabel coefficients ABS_RES1 yang merupakan hasil penginputan data

penelitian menggunakan bantuan program Statistic Program for Social Science (SPSS) for windows versi 22.0 pada tabel 8 dibawah ini :

Tabel 8 Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,930	,722		1,675	,110
1 Gaya Kepemimpinan	-,028	,031	-,173	-,907	,368
Etos Kerja	-,019	,031	-,116	-,606	,547
Kepuasan Kerja	-,012	,026	-,097	-,530	,436

a. Dependent Variable: ABS_RES1

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa di dalam data yang diujikan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas akan tetapi lebih kepada homoskedastisitas, hal ini dibuktikan dengan nilai probabilitas Gaya Kepemimpinan lebih besar dari 0,05 ($0,368 > 0,050$) sehingga dapat dipastikan bahwa didalam data yang diujikan tidak terjadi gejala heteroskedostisitas.

4.3.5. Regresi Linier

Hasil dari regresi linier berganda menggunakan bantuan program *Statistic Program for Social Science (SPSS) for windows* versi 22.0 pada tabel 9 dibawah ini :

Tabel 9 Rekapitulasi Analisis Regresi Linier

Variabel	Koefisien Regresi (bi)	t hitung	Beta	Sig
Konstanta	2,240			
Gaya Kepemimpinan (X)	0,287	4,202	0,387	0,000
Konstanta = 2,240		F Hitung = 42,925		
Multiple R = 0,635		Sig = 0,000		
R square = 0,697				

Hasil analisis regresi diatas diperoleh koefisien untuk variabel bebas X = 0,287 dengan konstanta sebesar 2,240 sehingga model persamaan regresi yang diperoleh adalah :

$$Y = 2,240 + 0,287X + e$$

Adapun penjelasan dari regresi linier diatas adalah, jika nilai koefisien X (0,287) variabel Gaya Kepemimpinan meningkat, maka nilai Y variabel kinerja karyawan juga akan meningkat.

Karena kedua variabel tersebut menggunakan skala likert dalam pengambilan datanya, dapat dilihat bahwa nilai terendah adalah 1 dan berdasarkan hasil perhitungan SPSS, nilai konstanta 2,240 termasuk sedang.

Berdasarkan persamaan tersebut, menunjukan bahwa variabel bebas memiliki koefisien regresi positif dimana variabel bebas mempunyai hubungan yang searah atau berbanding lurus dengan variabel terikat. Jika variabel bebas mengalami kenaikan dalam hal nilai maka variabel terikat juga akan mengalami kenaikan dan sebaliknya apabila variabel bebas mengalami penurunan maka variabel terikat pun akan mengalami penurunan

4.3.1. Uji Hipotesis dan Analisis Korelasi

1. Uji Hipotesis: Pengujian secara Parsial (Uji t)

Dari tabel 9 diatas diperoleh hasil t hitung untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X) sebesar 4,202 dengan nilai signifikansi 0,000. Karena nilai t hitung $>$ t tabel ($df=n-k-1$) yaitu untuk $N=60$ dengan taraf signifikan 5% adalah 2,004 ($4,202 > 2,004$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,00 < 0,05$) maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIII Unit Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Pelihari.

2. Analisis Korelasi

Hasil pengujian uji korelasi antar variabel dominan dapat dilihat pada tabel 10 di bawah ini

Tabel 10 Tabel Hiptesis Dominan
Coefficients^a

Model	Correlations		
	Zero-order	Partial	Part
1 Gaya Kepemimpinan	,708	,490	,309
Kinerja Karyawan	,748	,430	,262

a. Dependent Variable: Kinerja

Dapat diketahui bahwa nilai hasil korelasi parsial variabel Gaya Kepemimpinan (X) = 0,490, sehingga pengaruh untuk Gaya Kepemimpinan (X) = 24,01% (0,490) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil analisis di atas, dapat diketahui bahwa gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIII Unit Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Pelaihari. Berdasarkan frekuensi jawaban yang telah diberikan oleh responden yang bekerja pada PT. Perkebunan Nusantara XIII Unit Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Pelaihari, bahwa kinerja mereka akansangat dominan apabila cara berkomunikasi Pimpinan PT. Perkebunan Nusantara XIII Unit Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Pelaihari sangat baik juga memberikan motivasi terhadap bawahanya, yang memiliki kemampuan dalam memimpin tegas dalam mengambil keputusan dan menjadi pemimpin yang positif, tidak menjadi pemimpin yang otoriter dari seorang pemimpin yang ada pada PT. Perkebunan Nusantara XIII Unit Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Pelaihari.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hasil analisis regresi linier, uji hipotesis dan analisis korelasi, dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIII Unit Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Pelaihari. Berdasarkan hasil analisis korelasi, juga dapat diketahui bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki hubungan positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIII Unit Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Pelaihari, yaitu sekitar 24,01%.

DAFTAR PUSTAKA

- Arif, 2012. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada PT. Sabar Ganda Manado). Tesis. Program Studi Magister Manajemen. Universitas Sam Ratulangi Manado
- Dessler, Gary. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Index. Jakarta

-
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2007. Organisasi dan Motivasi, cetakan kesepuluh. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Menon Eliophotou, M., Pashourtidou, N., Polycarpou, A., & Pashardes, P. (2012). Students' Expectations about Earnings and Employment and The Experience of Recent University Graduates: Evidence from Cyprus. *International Journal of Educational Development*, 32(6), 805-81
- Mangkunegara, A.P. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosadakarya
- Moeheriono. 2012. "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi". Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mulyasa, E. (2009). Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Northouse, Peter G. (2014). *Introduction to Leadership: Concepts and Practice*. Los Angeles: SAGE.
- Toha, Miftah, (2010). Efektivitas Kerja Pegawai di Lingkungan Pegawai Negeri Sipil. Jakarta: LP3ES.
- Wahyudi. (2009). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran. Bandung: Penerbit Al-Fabeta, Cetakan Kesatu
- Wirawan. 2009. "Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia". Jakarta: Salemba Empat.

Biodata Penulis

Toto Iswanto, lahir di Pelaihari 27 November 1989. Latar belakang pendidikannya diawali di SDS Tuntung Pandang (1996-2002), di SMPN 1 Pelaihari (2002-2005), dan kemudian di SMAN 1 Pelaihari (2005-2009). Penulis kemudian melanjutkan studinya di jenjang S1 Jurusan Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pancasetia, dari tahun 2012-2016. Penulis melanjutkan Studi Magister Manajemen di Perguruan Tinggi yang sama di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pancasetia dari tahun 2016 – 2018. Penulis pernah berkerja sebagai Staf Administrasi Kantor PT. Mandiri Citra Bersama Kintap Tanah Laut Kalimantan Selatan (2008 - 2010). Penulis juga pernah menjadi petugas Laboratorium PT. Perkebunan Nusantara XIII Unit PKS Pelaihari Tanah Laut Kalimantan Selatan (2011-2016). Saat ini, penulis bekerja sebagai salah seorang PNS di lingkup Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi.