

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dalam Sudut Pandang Pencapaian *Key Performance Index* (KPI) di Perusahaan Swasta Aceh

Rahmat Arfan¹, Desy Puspita¹, Fahmi Arfan²

¹ Politeknik Kutaraja, Banda Aceh, Indonesia

² Universitas Serambi Mekkah, Indonesia

Email: rahmatarfan@poltekkutaraja.ac.id

Abstract: Penelitian ini bertujuan melihat besarnya pengaruh kepemimpinan yang mencakup dalam pemimpin yang mengedepankan etika, penyelesaian konflik dan pemimpin yang memotivasi karyawan terhadap kinerja karyawan, dengan metode quantitative melalui penyebaran questioner serta data internal perusahaan yang berkaitan dengan kinerja karyawan dimana dalam hal ini menggunakan nilai KPI dalam penyerapan incentive karyawan. Dari analisa didapatkan secara simultan kepemimpinan mempunyai pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam level yang moderat pada level R regresi di 0.436 atau level sedang dengan peningkatan kinerja sebesar 40%.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Kinerja Karyawan, *Key performance Index*

Abstract: The purpose of this research to find the effect of leadership include the leadership prioritize ethics, conflict resolution, and motivate employee performance, with quantitative method through questioner as tools and internal data from company relating to employee performance which is, in this case, using Key Performance Index (KPI) value as employee incentive. From analysis is found their leadership has influence simultaneously in increasing employee performance at a moderate level on R regression at 0.436 with increasing performance at 40%.

Keyword: Leadership, Employee Performance, Key Performance Index

1. PENDAHULUAN

Sebuah perusahaan terbentuk terdiri dari staff dan pimpinan dengan melaksanakan visi dan misi sebagai tujuan perusahaan. Keberhasilan sebuah perusahaan tidak hanya bergantung pada bagusnya staff tapi juga sangat tergantung dengan baiknya kepemimpinan. Baiknya kepemimpinan sebuah organisasi di lihat dari pencapaian atau hasil kerja anggota organisasi. Hasil kerja seseorang berdasarkan kepada hasil kerja berdasarkan persyaratan kerja dengan tujuan kerja tertentu (Bangun, 2012)

Banyak perusahaan dalam era ini di bentuk oleh seorang yang mempunyai visi dan misi yang jelas pada pelaksanaan perusahaannya, menariknya pimpinan perusahaan besar dalam 10 tahun terakhir di dipimpin oleh anak-anak muda yang mempunyai tekad yang kuat dalam memimpin. Di Indonesia sendiri banyak perusahaan yang tergolong ke dalam unicorn yang menyerap banyak keahlian staff yang terbaik.

Kepemimpinan dapat di pahami sebagai alat dalam mempengaruhi dan menggerakkan organisasi, pemimpin yang baik adalah pemimpin yang dapat menerapkan visi kepada bawahannya (Syarifudin, 2019) kepemimpinan merupakan posisi yang dapat menggerakkan seluruh level dalam organisasi dalam mencapai tujuannya dapat melalui proses bujukan seperti penghargaan dan ancaman seperti hukuman. Dua proses ini adalah hal yang sering di terapkan dalam setiap organisasi. Dalam pelaksanaan kepemimpinan setiap kali perlu memotivasi bawahannya agar tetap pada jalur visi dan misi yang sama. Jika pimpinan tidak dapat menjaga bawahannya tetap dalam koridor visi dan misi yang sama biasanya akan menimbulkan konflik di dalam organisasi itu sendiri. konflik dalam sebuah organisasi perlu diselesaikan dengan mengembalikan permasalahan kepada SOP ataupun dasar yang telah disetujui oleh pihak yang bermasalah (Tanter, 1972).

Kepemimpinan merupakan alat yang membutuhkan proses yang rumit, dalam prosesnya kadang kala melalui kegagalan yang lama namun dengan tetap bertahan pada kesepakatan organisasi bukan tidak mungkin kegagalan akan berbuah keberhasilan. Keberhasilan sebuah organisasi dapat diartikan dalam berbagai macam hasil, salah satu diantaranya ialah kreativitas yang terbentuk dari level bawahan, hubungan erat antar elemen organisasi dan etika yang baik dalam komunikasi dan interaksi. Beberapa peneliti mempercayai kepemimpinan mempengaruhi kreativitas karyawan (Jaussi & Dionne, 2003), kepemimpinan yang mengawasi bawahan dengan kepedulian positif akan membangun hubungan baik, yang dibentuk karena komunikasi yang effective (Jensen, 1986).

Beragam aspek yang menjadikan seorang pemimpin yang effective dimana ketercapaian tujuan organisasi merupakan salah satu poin penting, sehingga pemimpin perlu melihat performance, dalam menjaga performance perlu ada indikator yang sering di sebut *Key Performance Indicator* (KPI). KPI merupakan performance indicator yang merupakan alat yang mengkritisi kinerja sekarang dan suksesnya organisasi di masa mendatang (Parmenter, 2010). Penentuan KPI sebagai indicator memiliki perbedaan dalam setiap perusahaan, bahkan dalam sebuah perusahaan di setiap bulannya mengalami beberapa perubahan. KPI biasanya dibagi kepada harian, mingguan, bulanan bahkan tahunan (Arfan & Ardihirmansah, 2017).

Dalam jurnal ini latar belakang berfokus kepada kepemimpinan dan Kinerja, yang mana ingin melihat bagaimana pengaruh kepemimpinan dalam membawa sebuah perusahaan menjadi terbaik, dengan target perusahaan menjadi perusahaan terbaik di Indonesia. Melihat pengaruh yang terjadi karena beberapa poin penting dalam kepemimpinan

seperti visi dan misi yang jelas dari perusahaan serta komitmen pimpinan dalam menjalankan sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam koridor visi misi yang sama.

2. METODOLOGI PENELITIAN

Pengambilan data dalam tulisan ini dilaksanakan sejak Januari 2019- September 2019, dengan lokasi yang dilaksanakan di tiga kabupaten di aceh yaitu di Kota Banda Aceh, Kota Lhoksumawe dan Kota Langsa, pada sebuah perusahaan swasta di aceh dengan nama PT Tri Bumi Kutaraja Pemilihan perusahaan ini dikarenakan perusahaan tersebut telah mencapai perusahaan terbaik se Indonesia pada tahun 2018.

Data yang disajikan di jurnal ini menggunakan jenis quantitative yang mana data yang di kumpulkan dengan questioner kemudian di transkripsikan kedalam angka – angka yang diinputkan ke dalam SPSS setelah proses ini kemudian data akan di analisis setelah di proses dengan metode – metode statistik. Metode yang dilaksanakan pada paper ini ialah dengan menggunakan Normality, Reliability dan Regresi linier.

Sample yang digunakan pada tulisan ini diambil dari salah satu perusahaan distribusi kartu GSM Three di PT. Tri Bumi Kutaraja yang ada di aceh, yang kantornya tersebar di aceh, dengan kantor pusat berada di Banda Aceh dengan cabang yang juga ada di Sigli, Lhoksumawe dan Langsa. Dengan jumlah sample keseluruhan ialah sebanyak 22 orang.

Proses pengumpulan data yang di dapatkan melalui metode questioner di bagikan secara langsung terhadap seluruh karyawan, dengan pengisiannya di kumpulkan langsung setelah pengisian selesai.

Pengumpulan data pada tulisan ini dilaksanakan dengan cara penyebaran questioner dengan menggunakan skala Linkert dengan berisi 18 pertanyaan dengan beberapa pertanyaan, dengan pembagian dua pertanyaan pada variable Kepemimpinan dan Kinerja. Dalam questioner yang telah disebarakan juga terdapat beberapa pertanyaan negative yang terdiri dua pertanyaan pada kepemimpinan dan dua pertanyaan pada kinerja, pertanyaan ini di bentuk guna mengawasi sample mengisi pertanyaan – pertanyaan tersebut dengan seksama.

Pada variable kinerja juga di bantu dengan data yang diperoleh dari perusahaan yaitu pada perolehan KPI yang di rangkum dalam bentuk persentase setiap bulannya guna mendukung hasil analisa.

3. HASIL

Analisa data yang di sajikan pada jurnal ini menggunakan analisa secara statistic dengan menggunakan SPSS beberapa analisa seperti, normalitas, reliabilitas, dan regresi linier. Analisa ini dilaksanakan setelah pengumpulan data.

Dari hasil setelah data yang dikumpulkan didapatkan nilai reliabilitas masih pada batas yang reliable dengan angka Cronch Alpha > 0.60 jika nilai Cronbach Alpha di bawah <0.60 maka items dinyatakan tidak reliable (Sarjono dan Julianita, 2011). Sedangkan untuk normalitas digunakan metode skewness dengan standar nilai diantara -2 sampai dengan 2 maka variable masuk dalam kriteris normal, sehingga metode secara parametric dapat dilaksanakan pada variable tersebut.

Proses analisa dalam regresi linier akan dijalankan beberapa tes dimana tes pertama akan dilaksanakan summary tes dengan focus tes pada nilai R dan R Square dimana nilai R akan dianalisa dengan menggunakan Guilford rule of thumb, dengan nilai akan diatur dari angka terkecil dari 0.2 sampai dengan 0.9. (Parish & Guilford, 1957).

Tabel 1. Skala penilaian

R	Kekuatan Hubungan
<0,2	Sangat Lemah
0,2-0,4	Lemah
0.4-0.7	Sedang
0.7-0.9	Kuat
>0.9	Sangat Kuat

a. Demographic Data

Karakteristik responden karyawan pada perusahaan secara keseluruhan dari empat kota Banda Aceh, Sigli, Lhoksumawe dan Langsa berjumlah 35 orang dengan jumlah 30 orang laki- laki dan 5 orang perempuan dengan keterangan sebagai berikut:

Tabel 2. Jumlah Responden

No	Jenis kelamin	Jumlah
1	Laki – Laki	30
2	Perempuan	5

Untuk jabatan pada perusahaan terdiri beberapa posisi dengan posisi tertinggi ialah commercial manager, kemudian HR manager, Finance Manager, Territorial Manager, Managent Informasi System, Sales Executive, Marketing executive, Admin Finance, Admin logistic , dan Office Boy. Pada umumnya Finance dan admin diisi oleh perempuan dengan sisanya diisi oleh laki – laki. Dengan keterangan sebagai berikut:

Tabel 3. Data Jabatan

No	Posisi	Jumlah
1	Commercial Manager	1
2	Human resource Manager	1
3	Finance manager	1
4	Territorial Manager	4
5	Management Informatin System	1
6	Sales Executive	18
7	Marketing Executive	4
8	Admin Finance	2
9	Admin Depo & Logistic	2
10	Office Boy	1

b. Reliability

Dari data yang telah terkumpul kemudian dilaksanakan beberapa analisa dengan menggunakan SPSS guna melihat hasil yang diharapkan. Untuk hasil reliability didapatkan nilai sebagai berikut:

Tabel 4. Reliability

Variable	Total Items	Cronbach alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X)	9	0,639	Reliable
Kinerja (Y)	9	0.750	Reliable

Berdasarkan table diatas hasil yang didapatkan dari dua variable adalah reliable hal ini berdasarkan pendapat dari Sarjono dan Julianita (2011) menyatakan bahwa jika variable lebih besar dari pada 0,60 maka dinyatakan reliable namun jika nilai variable beda lebih kecil dari 0,60 maka ditanyatakan tidak reliable. Dari hasil table menunjukkan dua variable baik gaya kepemimpinan dan kinerja masuk dalam kriteria reliable disebabkan nilai cronbach alpha yang di hasilkan lebih dari 0.60.

c. Uji regresi linier

Uji regresi linier variable kepemimpinan dan kinerja karyawan. Analisis uji regresi dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh yang terjadi antara variable bebas dan terikat, dalam uji ini dilaksanakan antara variable kepemimpinan kinerja karyawan dengan hasil regresi sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil uji regresi linier
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	2,361	,661			3,573	,002
Kepemimpinan	,398	,184	,436		2,169	,042

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil diatas jika dilihat dari hasil sig.t dengan nilai 0.04 jika dibandingkan dengan nilai cronbach alpa dengan nilai 0.05 maka didapatkan bahwa 0.04 < dari 0.05 sehingga dapat diambil kesimpulan terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan penjelasan kenaikan sebesar 1% pada kepemimpinan akan terjadi kenaikan pada kinerja karyawan sebesar 0.398 adapun rumus yang didapatkan ialah sebagai berikut:

$$Y=2,361 + 0,398X.$$

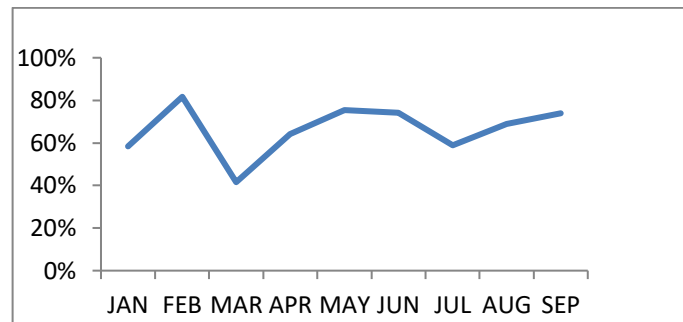
Tabel 6. Modal Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,436 ^a	,190	,150	,26995

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

Dari tabel Modal Summary dapat diambil analisa dengan menggunakan dasar Guilford rule of thumb dimana menyebutkan kekuatan hubungan antara variable terletak pada hubungan yang sedang dengan nilai sebesar R=0.4, dengan kedua variable dapat saling mempengaruhi dalam angka sebsar 19%.

Jika di dibandingkan dengan angka internal didapatkan terdapat peningkatan kinerja pada karyawan secara fluktuatif dengan dasar penyerapan pada Key performance Index (KPI) dengan hasil sebagai berikut:



Gambar 1. Grafik KPI

Dari hasil pencapaian KPI menunjukkan terdapat penurunan pada Januari – Maret karena terdapat perluasan area dan pembukaan area di area aceh, namun sejak Maret menuju ke September terdapat kenaikan pada nilai KPI dari yang awalnya sebesar 40% meningkat kepada 80% maka dalam hal ini terjadi kenaikan yang lumayan tinggi dalam penilaian diatas.

4. KESIMPULAN

Hasil penelitian dapat disimpulkan, yaitu:

1. Pimpinan mempunyai pengaruh dalam meningkatkan performance kinerja pada sebuah tim. Pada perusahaan ini pengaruh yang terjadi dalam kepemimpinan dan kinerja dalam level yang moderate. Antara kedua variable saling mempengaruhi dalam angka yang sedikit yaitu sebesar 19%.
2. Kinerja yang terjadi pada karyawan terus meningkat setiap bulannya dari nilai 40% pencapaian menjadi 80% pencapaian.
3. Hasil analisa yang didapatkan walaupun pengaruh antara kepemimpinan dan kinerja pada karyawan pada level yang moderate namun pemahanan akan kewajiban dalam hal ini KPI merupakan hal yang mutlak yang harus dilaksanakan oleh karyawan, sehingga dalam controlling karyawan yang selalunya terjadi menggunakan pencapaian KPI yang terus dipantau dari hari – ke hari.
4. Proses pengawasan dalam kepemimpinan yang dijalannya oleh perusahaan dilaksanakan secara harian sehingga fungsi kepemimpinan pada perusahaan didapatkan hanya kepada pengingat akan pencapaian KPI nya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arfan, R., & Ardihirmansah, A. (2017). Economic Management & Business. *Journal of Economic Management and Business*, 18, 77. Retrieved from <https://journal.unimal.ac.id/emabis/issue/view/25>
- Bangun, W. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Jaussi, K. S., & Dionne, S. D. (2003). Leading for creativity: The role of unconventional leader behavior. *Leadership Quarterly*. [https://doi.org/10.1016/S1048-9843\(03\)00048-1](https://doi.org/10.1016/S1048-9843(03)00048-1)
- Jensen, M. (1986). Journal of Social and Personal. *Journal of Social and Personal Relationship*. <https://doi.org/10.1177/0265407598156003>
- Parish, L., & Guilford, J. P. (1957). Fundamental Statistics in Psychology and Education. *British Journal of Educational Studies*. <https://doi.org/10.2307/3118885>
- Parmenter, D. (2010). Key Performance Indicators (KPI). In *Key Performance Indicators (KPI): Developing , Implementing , and Using Winning KPIs Second Edition*. <https://doi.org/978-0470545157>
- Syarifudin, E. (2019). TEORI KEPEMIMPINAN. *ALQALAM*. <https://doi.org/10.32678/alqalam.v21i102.1644>
- Tanter, R. (1972). International System And Foreign Policy Approaches: Implications for Conflict Modelling and Management. *World Politics*, 24(S1), 7–39. <https://doi.org/10.2307/2010558>