

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ANDALAS MEDIA INFORMATIKA JAKARTA

Nadia Putri Shahara¹, Noor Indah Rahmawati²

¹Alumni Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah Jakarta,

²Universitas Muria Kudus

noorindah@umk.ac.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Andalus Media Informatika Jakarta. Sampel yang digunakan sebanyak 40 responden, pengumpulan data menggunakan metode sensus. Teknik analisis data menggunakan regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Andalus Media Informatika Jakarta dengan tingkat hubungan rendah.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of leadership style on employee performance at PT. Andalus Media Informatics, Jakarta. The sample used was 40 respondents, data collection using the census method. The data analysis technique used simple linear regression. The results showed that the leadership style had an effect on employee performance at PT. Andalus Media Informatika Jakarta with low level of relationship

Keyword: Leadership style, employee performance

PENDAHULUAN

Persaingan dunia usaha semakin ketat dan sulit diprediksi. Hal ini menjadi tantangan tersendiri bagi perusahaan untuk bisa bersaing dan menjadi juara dalam persaingan tersebut. Untuk mencapai tujuan

tersebut, Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai salah satu aset jangka panjang perusahaan harus selalu ditingkatkan kinerjanya. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan, hal tersebut menurut pendapat dari Sedarmayanti dalam (Desky, 2014) dimana faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :1) sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja), 2) pendidikan, 3) keterampilan, 4) manajemen kepemimpinan, 5) tingkat penghasilan, 6) gaji dan kesehatan, 7) jaminan sosial, 8) iklim kerja, 9) sarana dan prasarana, 10) teknologi, dan 11) kesempatan berprestasi. Berdasarkan penelitian terdahulu di dapatkan hasil yang beragam, diantaranya adalah penelitian menurut (Hatta & Musnadi, 2017) didapat hasil, gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Jamaludin, 2017) didapat hasil gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan kuat terhadap kinerja karyawan dan menurut (Diastuti, 2014) gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Andalas Media Informatika Jakarta

LANDASAN TEORI

Kinerja

Menurut Mangkunegara dalam (Hasyim & Nuridin, 2020) mengemukakan kinerja atau prestasi kerja adalah “hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikatornya adalah kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab”. Menurut Robbins dalam (Nugroho et al., 2016) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu (a) kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. b) kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. c) ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. d) efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. e) kemandirian, merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Komitmen kerja, merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Gaya kepemimpinan

Menurut Hasibuan dalam (Fernanda & Sagoro, 2016) kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Wicaksono dalam (Robertus Gita & Yuniawan, 2016) gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dilakukan dengan mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Rivai dalam (Anwar Nuridin, 2019) menyatakan bahwa secara operasional fungsi pokok kepemimpinan dapat dibedakan menjadi beberapa poin antara lain sebagai berikut: 1). fungsi instruktif; fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif. Kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan perintah. 2). fungsi konsultatif; fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Pada tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan, pemimpin kerap kali memerlukan bahan pertimbangan yang mengharuskan berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinya yang dinilai mempunyai berbagai bahan informasi yang diperlukan dalam menetapkan keputusan. Tahap berikutnya konsultasi dari pimpinan pada orang-orang yang dipimpin dapat dilakukan setelah keputusan ditetapkan dan sedang dalam pelaksanaan. Konsultasi itu dimaksudkan untuk memperoleh masukan berupa umpan balik (feed back)

untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan. Dengan menjalankan fungsi konsultatif dapat diharapkan keputusan-keputusan pimpinan, akan mendapat dukungan dan lebih mudah mengintruksikannya sehingga kepemimpinan berlangsung efektif. 3). fungsi partisipasi; dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya. Partisipasi tidak berarti bebas berbuat semaunya, tetapi dilakukan secara terkendali dan terarah berupa kerjasama dengan tidak mencapuri atau mengambil tugas pokok orang lain. Keikutsertaan pemimpin harus tetap dalam fungsi sebagai pemimpin dan bukan pelaksana. 4). fungsi delegasi; fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan. Fungsi delegasi pada dasarnya berarti kepercayaan. Orang-orang penerima delegasi itu harus diyakini merupakan pembantu pemimpin yang memiliki kesamaan prinsip, persepsi dan aspirasi. 5). fungsi pengendalian; fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses/efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif, sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Fungsi pengendalian ini dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menguji pengaruh gaya kepemimpinan (variabel independen) terhadap kinerja karyawan (variabel dependen). Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Andalas Media Informatika Cabang Jakarta berjumlah 40 orang. Teknis analisis atau pengelolaan data dilakukan dengan menggunakan *software Microsoft Excell 2010* dan *software Statistical Product and Service Solutions (SPSS)* versi 22. Untuk menganalisis data dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian, sebagai berikut : uji validitas, uji reabilitas, analisis regresi linier sederhana, koefisien korelasi, koefisien determinasi (R^2) dan uji T/uji Parsial.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Berikut ini adalah hasil pengujian validitas untuk masing-masing variabel yaitu gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan yang disajikan dari hasil output uji validasi pada SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 22:

Tabel 1 Hasil Uji Validasi Gaya Kepemimpinan

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X.1.1	56,68	59,507	,517	,476	,903
X.1.2	56,38	60,446	,421	,545	,906
X.1.3	56,68	57,610	,637	,739	,900
X.2.1	57,03	52,435	,679	,821	,898
X.2.2	56,80	55,549	,659	,701	,898
X.2.3	56,60	56,708	,790	,781	,896
X.3.1	57,08	55,661	,584	,585	,901
X.3.2	57,08	50,430	,787	,791	,893
X.3.3	57,00	53,692	,671	,713	,898
X.4.1	56,65	60,490	,479	,476	,905
X.4.2	56,93	55,969	,587	,588	,901
X.4.3	56,58	60,046	,458	,681	,905
X.5.1	56,85	58,849	,578	,583	,902
X.5.2	56,88	58,215	,673	,666	,899
X.5.3	57,08	55,815	,572	,585	,902

Sumber: Hasil diolah SPSS versi 22

Berdasarkan nilai korelasi diatas dapat dilihat untuk variabel gaya kepemimpinan dari semua nilai indikator pertanyaan dinyatakan valid karena memiliki nilai korelasi diatas 0,3. Untuk lebih jelasnya Tabel 2 mendeskripsikan nilai korelasi untuk semua indikator pertanyaan gaya kepemimpinan, sebagai berikut:

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan

No Item	Indikator	Total <i>Correlation</i>	Keterangan
1	X.1.1	0,517	Valid
2	X.1.2	0,421	Valid
3	X.1.3	0,637	Valid
4	X.2.1	0,679	Valid
5	X.2.2	0,659	Valid
6	X.2.3	0,79	Valid
7	X.3.1	0,584	Valid
8	X.3.2	0,787	Valid
9	X.3.3	0,671	Valid
10	X.4.1	0,479	Valid
11	X.4.2	0,587	Valid
12	X.4.3	0,458	Valid
13	X.5.1	0,578	Valid
14	X.5.2	0,673	Valid
15	X.5.3	0,572	Valid

Sumber: Hasil diolah SPSS versi 22



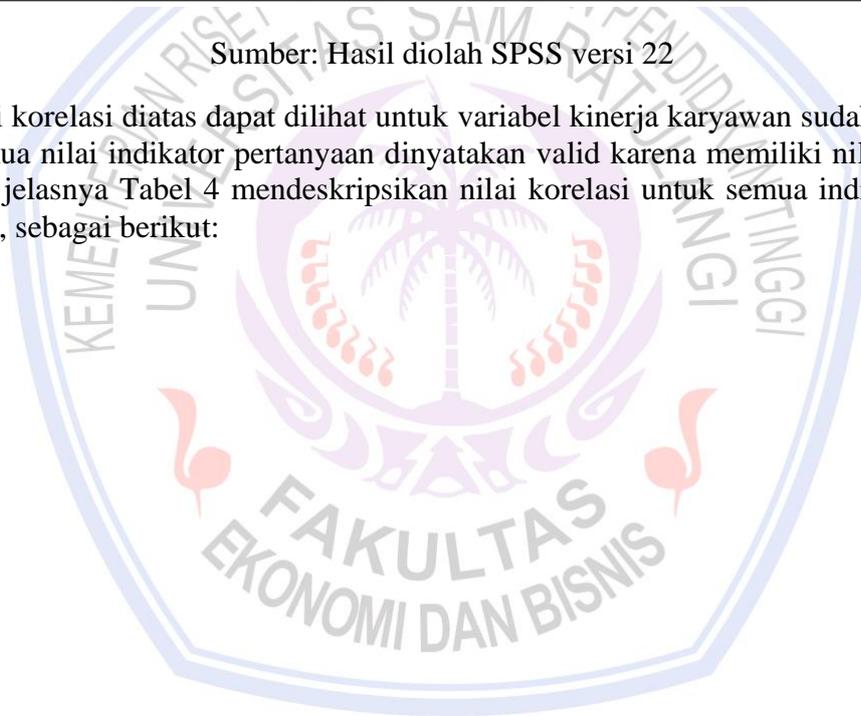
Tabel 3 Hasil Uji Validasi Kinerja Karyawan

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1.1	40,23	24,384	,627	,645	,875
Y.1.2	40,35	25,054	,550	,655	,880
Y.2.1	40,28	24,820	,632	,676	,874
Y.3.1	40,40	24,759	,514	,350	,883
Y.3.2	40,13	26,061	,643	,609	,876
Y.4.1	40,18	23,943	,734	,733	,867
Y.4.2	40,05	25,485	,692	,709	,873
Y.5.1	40,10	27,067	,433	,504	,885
Y.5.2	40,53	23,384	,650	,695	,874
Y.6.1	39,98	24,640	,802	,745	,866
Y.6.2	40,55	24,818	,511	,452	,883

Sumber: Hasil diolah SPSS versi 22

Berdasarkan nilai korelasi diatas dapat dilihat untuk variabel kinerja karyawan sudah memenuhi nilai korelasi dari semua nilai indikator pertanyaan dinyatakan valid karena memiliki nilai korelasi diatas 0,3. Untuk lebih jelasnya Tabel 4 mendeskripsikan nilai korelasi untuk semua indikator pertanyaan kinerja karyawan, sebagai berikut:



Tabel 4 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

No Item	Indikator	Total Correlation	Keterangan
1	Y.1.1	0,627	Valid
2	Y.1.2	0,550	Valid
3	Y.2.1	0,632	Valid
4	Y.3.1	0,514	Valid
5	Y.3.2	0,643	Valid
6	Y.4.1	0,734	Valid
7	Y.4.2	0,692	Valid
8	Y.5.1	0,433	Valid
9	Y.5.2	0,650	Valid
10	Y.6.1	0,802	Valid
11	Y.6.2	0,511	Valid

Sumber: Hasil diolah SPSS versi 22

Uji Reabilitas

Tabel 5 Hasil Uji Reabilitas

No	Variabel	Hasil Uji	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan	0,911	Reliabel
2	Kinerja Karyawan	0,893	Reliabel

Sumber: Hasil diolah SPSS versi 22

Berdasarkan output SPSS uji reliabilitas di atas dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha*, nilainya lebih besar dari 0,7 yang dianggap sebagai syarat minimum untuk uji reliabilitas, sehingga instrument penelitian pada masing-masing variabel diatas adalah *reliable*.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 6 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Model	Coefficients ^a												
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics				
	B	Error	Beta			order	Partial	Part	nce	VIF			
1	(Constant)	32,300	6,447		5,010	,000							
	Gaya Kepemimpinan	,263	,105	,376	2,503	,017	,376	,376	,376	1,000	1,000		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil diolah SPSS versi 22

Berdasarkan hasil output SPSS pada Tabel 6, diperoleh hasil uji regresi linier sederhana sebagai berikut: $Y = 32,300 + 0,263X$

Dari persamaan regresi diatas diketahui nilai konstanta sebesar 32,300 artinya jika gaya kepemimpinan konstan maka kinerja karyawan adalah sebesar 32,300. Koefisien regresi gaya kepemimpinan sebesar 0,263 maka setiap gaya kepemimpinan bertambah 1 maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,263.

Koefisien Korelasi (r)

Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Korelasi (r)

Correlations			
	Total_Y	Total_X	
40	Kinerja Karyawan	1,000	,376
	Gaya Kepemimpinan	,376	1,000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Karyawan		,008
	Gaya Kepemimpinan	,008	
N	Kinerja Karyawan	40	
	Gaya Kepemimpinan	40	40

Sumber: Hasil diolah SPSS versi 22

Berdasarkan hasil perhitungan, sebagaimana dilihat dalam tabel 7 nilai korelasi gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,376. Angka ini menggambarkan adanya korelasi positif dan signifikan antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan tingkat hubungan rendah.

Koefisien Determinasi (r^2)

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi (r^2)Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the	Change Statistics				Durbin-Watson	
					R Square Change	F Change	df1	df2		Sig. F Change
1	,376 ^a	,142	,119	5,277	,142	6,264	1	38	,017	1,835

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil diolah SPSS versi 22

Berdasarkan tabel 8 di atas, didapatkan hasil nilai r^2 (R Square) adalah sebesar 0,142 hal ini berarti 14,2% kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan sisanya sebesar 85,8% dipengaruhi oleh faktor lain

Pengujian Hipotesis : Uji T/Uji Parsial

Untuk menguji keberartian secara parsial pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan maka dilakukan uji hipotesis sebagai berikut:

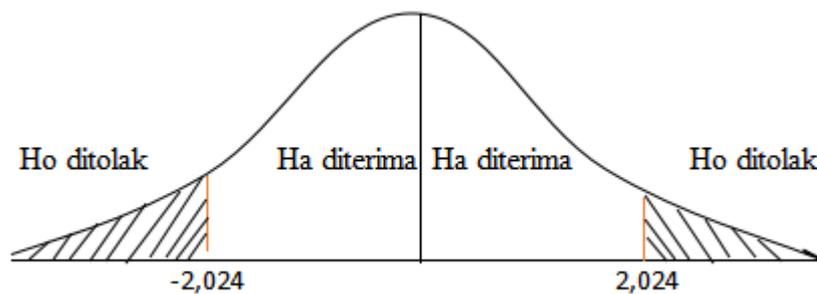
Tabel 9 Hasil Uji T/Uji Parsial

Model	Coefficients ^a									
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Error	Beta			order	Partial	Part	nce	VIF
1 (Constant)	32,300	6,447		5,010	,000					
Gaya Kepemimpinan	,263	,105	,376	2,503	,017	,376	,376	,376	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil diolah SPSS versi 22

Dengan *level of significance* sebesar 5% dan $df = n-2$ berarti $40-2 = 38$ maka nilai tabel adalah 2,024. Nilai t (t hitung) yang diperoleh dari hasil perhitungan SPSS adalah sebesar 2,503. Hal tersebut berarti nilai T -hitung lebih besar dari nilai T -tabel, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya hipotesis diterima, dengan nilai probabilitas pada kolom signifikan sebesar 0,017 lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis penelitian ini adalah benar terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 1 Kurva Uji T/Uji Parsial

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini sesuai dengan pendapat Sedarmayanti dalam (Desky, 2014) dimana faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :1) Sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja), 2) Pendidikan, 3) Keterampilan, 4) Manajemen kepemimpinan, 5) Tingkat penghasilan, 6) Gaji dan kesehatan, 7) Jaminan sosial, 8) Iklim kerja, 9) Sarana dan prasarana, 10) Teknologi, dan 11) Kesempatan berprestasi

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan penelitian yang dilakukan adalah gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Andalas Media Informatika Jakarta, dengan tingkat pengaruh yang rendah.

Saran

Perlu dilakukan penelitian mendatang dengan variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain gaya kepemimpinan sehingga dapat diperoleh informasi yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satu diantaranya adalah motivasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Nurdin, M. R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Dki Jakarta. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 7(2). <https://doi.org/10.35137/jmbk.v7i2.295>
- Desky, H. (2014). Pengaruh Etos Kerja Islami Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Ayam Lepas Lhokseumawe. *Inferensi*, 6(2), 459. <https://doi.org/10.18326/infsl3.v8i2.459-478>
- Diastuti, W. J. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus PT Sarinah (Persero) Jakarta Woro. *Jurnal MIX*, IV(1), 114–122.
- Fernanda, R., & Sagoro, E. M. (2016). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Nominal, Barometer Riset Akuntansi Dan Manajemen*, 5(2). <https://doi.org/10.21831/nominal.v5i2.11727>
- Hasyim, P., & Nuridin, N. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Kao Indonesia. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 8(2), 44–56. <https://doi.org/10.35137/jmbk.v8i2.422>
- Hatta, M., & Musnadi, S. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Aceh. *Bisnis Unsyiah*, 1(1), 70–80. <http://www.jurnal.unsyiah.ac.id/JMM/article/view/9268>
- Jamaludin, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Kaho IndahCitra Garment Jakarta. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3(3), 161. <https://doi.org/10.30998/jabe.v3i3.1767>
- Nugroho, R. A., Hartono, S., & Sudarwati. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Berprestasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Wangsa Jatra Lestari. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 23(2), 194–203.
- Robertus Gita, & Yuniawan, A. (2016). (*Studi Pada PT . BPR Arta Utama Pekalongan*). 5, 1–12.
- Tulung, J. E., Saerang, I. S., & Pandia, S. (2018). The influence of corporate governance on the intellectual capital disclosure: a study on Indonesian private banks. *Banks and Bank Systems*, 13(4), 61-72.
- Tulung, J. E., & Ramdani, D. (2018). Independence, size and performance of the board: An emerging market research. *Corporate Ownership & Control*, 15(2-1), 201-208.