

ANALISIS LEADERSHIP TERHADAP EMPLOYEE PERFORMANCE PADA PT. PAMPAS INDONESIA

Robert Roya¹, Umban Adi Jaya²

Robertroya027@gmail.com, umban.adi@imwi.ac.id

Manajemen, Insititut Manajemen Wiyata Indonesia, Sukabumi

Abstrak Studi ini berkaitan dengan pentingnya kinerja karyawan. Di daerah terdapat permasalahan dimana tingkat produktivitas belum maksimal. Kepemimpinan menjadi sangat penting untuk dapat berperan dalam kinerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dan asosiatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode random sampling, dengan jumlah responden sebanyak 72 orang. Analisis data menggunakan analisis regresi berganda, uji t, uji F, uji R². Hasil dari penelitian ini adalah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Leadership, Employee Performance.*

Abstrak *This study deals with the importance of employee performance. In the research area there are problems where the level of productivity has not been maximized. Leadership becomes very important to be able to play a role in employee performance. The purpose of this study is to determine the effect of leadership on employee performance. The research method used is quantitative and associative methods. The sampling technique used random sampling method, with a total of 72 respondents. Data analysis used multiple regression analysis, t test, F test, R² test. The result of this study is that leadership influences employee performance.*

Keywords: *Leadership, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan salah satu bentuk organisasi yang bertujuan untuk memperoleh profit dari hasil operasi usahanya, di dalam setiap perkembangan perusahaan-perusahaan, baik BUMN, BUMD, PMA, dan Swasta Nasional. Kemajuan ataupun kemunduran suatu perusahaan sangat ditentukan oleh komponen-komponen atau sumber daya yang ada di dalamnya. Tujuan perusahaan untuk mendapat profit hanya akan bisa dicapai, apabila seluruh sumber daya yang dimiliki dapat dipergunakan dengan optimal. Sumber daya yang dimiliki, khususnya sumber daya manusia (SDM) baik itu unsur pemimpin maupun staff merupakan faktor yang sangat penting untuk mendapatkan perhatian dari manajemen perusahaan. Sumber daya manusia sebagai faktor kunci terhadap tercapainya tujuan perusahaan (Hariandja, 2009). Hasibuan (2019) menjelaskan dalam manajemen ada 6 (enam) hal penting yaitu *men, money, method, materials, machine, dan market*. Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dan merupakan aset utama yang dimiliki serta faktor yang paling menentukan perkembangan perusahaan. Sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Perlengkapan dan peralatan berkualitas yang digunakan perusahaan dalam mencapai tujuannya, tanpa didukung oleh karyawan yang cakap, terampil, memiliki moral kerja dan kedisiplinan yang tinggi, maka tujuan perusahaan tidak akan dapat tercapai dengan tingkat yang diinginkan. Salah satu cara perusahaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan adalah memiliki karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang tinggi (Hasibuan, 2010). Suatu perusahaan dikatakan memiliki keunggulan kompetitif ketika perusahaan tersebut mempunyai sesuatu yang tidak dimiliki pesaing, melakukan sesuatu lebih baik dari perusahaan lain, atau melakukan sesuatu yang tidak mampu dilakukan oleh perusahaan lain (Porter, 1958 ; David, 2011 ; Barney , 2011). Salah satu cara untuk meningkat keunggulan kompetitif adalah dengan memiliki sumber daya manusia yang mampu bekerja dengan baik efektif dan efisien. Banyak ahli manajemen menekankan bahwa keberhasilan suatu perusahaan ditentukan pada peran sumber daya manusia. Sumber daya manusia berperan sangat penting dalam lingkungan perusahaan sebab manusia merupakan salah satu roda penggerak dari seluruh aktivitas perusahaan

LANDASAN TEORI

Pemimpin

Suatu organisasi pasti memiliki pemimpin, di mana seorang pemimpin itu harus memiliki kepemimpinan atau *leadership*. Robbins dan Coulter (2010) menjelaskan bahwa *leadership* adalah sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya tujuan organisasi. Terry (2012), *leadership* merupakan hubungan yang ada dalam seseorang atau pemimpin dan pengaruh yang lain untuk mau bekerja secara sadar dalam kaitannya dengan tugas untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Siagian (2013) menambahkan bahwa *leadership* adalah kemampuan seorang atasan untuk mempengaruhi bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu tidak disukainya. Daft (2011) menjelaskan *leadership* adalah *kemampuan mempengaruhi orang yang mengarah kepada pencapaian tujuan*. Beberapa definisi tersebut, sangat jelas dikatakan bahwa kepemimpinan adalah fungsi manajemen yang erat keterkaitannya dengan pencapaian tujuan organisasi. Fungsi Kepemimpinan Tujuan dan fungsi seorang pemimpin, akan sangat menentukan ke mana dan akan menjadi apa organisasi yang dipimpinya. Sehingga dengan kehadiran seseorang pemimpin akan membuat organisasi menjadi satu kesatuan yang memiliki kekuatan untuk berkembang dan tumbuh menjadi lebih besar (Wahyudi, 2012).

Employee performance

Mangkunegara (2011), menyatakan *performance* adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. *Performance* dapat dilakukan pengukuran apabila individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolok ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Stolovitch dan Keeps dalam Viethzal Rivai (2009), *performance* adalah seperangkat hasil yang dicapai dan mengacu pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang ditugaskan. Davis dan Newstrom (2014) mengemukakan bahwa *performance* adalah sesuatu yang dikerjakan atau produ atau jasa dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang. *Performance* pada dasarnya adalah apa yang dikerjakan dan yang tidak dikerjakan oleh karyawan (Mathis and Jackson, 2016). Robbins (2013), *performance* merupakan fungsi dari interaksi antara kemampuan, motivasi, dan kesempatan. Oleh karena itu, apabila tanpa tujuan dan sasaran yang ditetapkan dalam suatu pengukuran, maka *performance* seseorang atau *performance* organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolok ukur keberhasilan yang jelas.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian

Jenis Penelitian ini mengacu kepada penelitian kuantitatif dengan pola asosiatif, dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2013). Jenis penelitian ini mempunyai tingkatan yang lebih tinggi jika dibandingkan dengan penelitian diskriptif dan komparatif. Karena jenis penelitian ini dapat membangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Penelitian ini dilakukan dengan cara penelitian langsung dilapangan yang didukung oleh penelitian teori dari kepustakaan (Fowler, 2004).

Populasi Dan Sampel

Sugiyono (2013) populasi adalah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang dimaksud pada penelitian ini, adalah seluruh karyawan PT. Pampas Indonesia yang berjumlah 250 (dua ratus lima puluh) orang.

Penelitian ini mengambil sampel dengan teknik *Simple Random Sampling* yaitu mengambil anggota sampel yang berasal dari populasi dengan melakukannya secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono, 2012). *Simple Random Sampling* dilakukan apabila anggota populasi dianggap homogen. Penentuan jumlah sampel dari populasi yang ada di tempat penelitian yang berjumlah 150 seratus ratus lima puluh) orang, maka penentuan sampel tersebut menggunakan perhitungan Rumus Yamane, dengan tingkat kesalahannya 10 %.

Variabel penelitian

Arikunto (2013) menjelaskan, variabel penelitian adalah objek penelitian atau apa yang menjadi perhatian suatu titik perhatian suatu penelitian. Sekaran (2014) memperkukuhnya bahwa variabel adalah sesuatu yang dapat membedakan atau membawa variasi pada nilai.

Pengujian instrument

Kuesioner atau instrumen yang terkumpulkan harus terbukti valid, maka data tersebut harus dianalisis terlebih dahulu, apakah data kuesioner tersebut adalah data yang tepat (*valid*), andal (*reliable*). Instrumen yang merupakan alat ukur penelitian harus dilakukan beberapa uji, yaitu : uji validitas, reliabilitas, uji normalitas dan konversi data.

Uji Fliditas

Data yang terkumpul akan terlebih dahulu dilakukan uji validitas untuk menguji alat ukur atau kuesioner. Arikunto (2013) menyatakan jika uji validitas ada model, yaitu validitas soal secara keseluruhan dan validitas butir soal atau validitas item. Peneliti mengacu pada validitas pernyataan yang valid secara keseluruhan, akan tetapi apabila ada suatu pernyataan tidak valid, maka akan diadakan validitas butir. Valid tidaknya suatu alat ukur dapat diuji dari penjumlahan semua skor pernyataan, apabila r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} ($r_h > r_t$) maka dapat disimpulkan bahwa alat pengukur tersebut valid atau sah.

Uji Reabilitas

Perlakuan uji reliabilitas dimaksud agar alat ukur berupa pernyataan-pernyataan dalam kuesioner terbukti andal. Alat ukur yang baik dapat mengukur gejala secara konsisten. Sugiono (2011) menjelaskan bahwa, reliabilitas adalah serangkaian pengukuran yang memiliki konsistensi apabila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang-ulang.

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk memprediksi bagaimana keadaan (naik atau turunnya) variabel terikat bila dua atau lebih variabel bebas sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan) nilainya. Regresi linier mempunyai persamaan yang disebut sebagai persamaan regresi. Persamaan regresi mengekspresikan hubungan linier antara variabel terikat yang diberi simbol Y dan salah satu atau lebih variabel bebas atau prediktor yang diberi simbol X jika hanya ada satu predictor, dan X1, X2 sampai dengan Xk, jika terdapat lebih dari satu prediktor (Crammer & Howitt, 2006). Analisis regresi berganda dilakukan bila jumlah variabel independennya dua atau lebih. Adapun persamaan untuk model populasi sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Dimana :

$Y = \textit{Employee Performance}$

$\alpha = \textit{Konstanta}$

$X_1 = \textit{Leadership}$

$\beta_{1,2} = \textit{Koefisien regresi dari setiap variabel independen}$

Konstanta β akan bernilai positif (+) jika menunjukkan hubungan searah antara variabel independen dengan variabel dependen. Artinya setiap kenaikan variabel independen akan menyebabkan kenaikan variabel dependen. Koefisien β akan bernilai negatif (-) bila menunjukkan hubungan yang berlawanan arah antara variabel independen dan variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas

Tabel 1.1
Hasil Uji Validitas Variabel *Leadership*

No	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,581	0,2335	VALID
2	0,644	0,2335	VALID
3	0,710	0,2335	VALID
4	0,543	0,2335	VALID
5	0,526	0,2335	VALID
6	0,364	0,2335	VALID
7	0,715	0,2335	VALID
8	0,682	0,2335	VALID

Sumber : Hasil Olah Data (2022)

Hasil tabel di atas dapat dilihat bahwa seluruh *item* pernyataan valid. Kesimpulan ini ditarik dari hasil perbandingan *r* hitung masing-masing *item* dengan *r* tabel yang menunjukkan adanya nilai yang lebih besar dari *r* hitung untuk semua *item*, *r* tabel *Pearson* untuk signifikansi 0,05 dan dengan uji 2 sisi untuk *N* sebanyak 72 adalah 0.2335. Terlihat jelas nilai *r* hitung dari semua *item* yang lebih tinggi dari 0,2335 artinya $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$ dan dinyatakan valid untuk semua *item* untuk variabel *leadership*.

Uji Reabilitas

Tabel 1.2
Hasil Uji Reabilitas

Variable	<i>Cronbach alpha</i>	<i>Cronbach alpha yg</i>	Kesimpulan
<i>Leadership</i>	0,744	0,70	Reliabel
<i>Motivation</i>	0,751	0,70	Reliabel
<i>Employee performance</i>	0,760	0,70	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data (2022)

Hasil uji reliabilitas dari 3 (tiga) variabel, menunjukkan bahwa teknik yang digunakan adalah *Cronbach Alpha* dan untuk menentukan suatu instrumen reliabel atau tidak maka bisa menggunakan batas nilai Alpha 0,6. Nunnally dalam Ghozali (2013) mengatakan bahwa suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,700. Nilai *Cronbach Alpha* dari variabel *Leadership* (X_1) adalah 0,744, artinya dapat diterima. Variabel kedua, yaitu *Motivation* (X_2) juga menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* 0,751, artinya dapat diterima. Variabel ketiga yaitu *employee performance* (Y) yang memiliki nilai hitung *Cronbach Alpha* 0,760 juga bisa diterima. Output yang dihasilkan menunjukkan bahwa semua nilai *Cronbach Alpha* dari ketiga variabel sudah memasuki kondisi reliabel.

Uji asumsi klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas menurut Imam Ghozali bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Tabel di bawah ini menunjukkan hasil uji normalitas penelitian ini:

Tabel 1.3
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Leadership	Employee_Performance
N		72	72
Normal	Mean	28,1389	28,2083
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	3,08703	3,40645
Most	Absolute	,190	,147
Extreme	Positive	,121	,133
Differences	Negative	-,190	-,147
Test Statistic		,190	,147
Asymp. Sig. (2-tailed)		.067 ^c	.086 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Hasil Olah Data (2022)

Hasil data tabel di atas menunjukkan bahwa pada kolom kolmogrov-smirnov dapat diketahui nilai signifikansi (Asymp.sig 2 tailed) untuk variabel *leadership* sebesar 0,067, untuk *employee performance* sebesar 0,086 dengan demikian semua nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 hal itu menunjukkan nilai residualnya adalah normal. Jadi, dapat disimpulkan bahwa model regresi pengaruh variabel bebas X_1 secara bersama-sama terhadap variabel terikat Y telah memenuhi persyaratan normalitas data.

Pembahasan

Pengaruh Leadership terhadap Employee Performance

Hasil penelitian menunjukkan hasil bahwa *leadership* yang diberikan oleh pimpinan berpengaruh terhadap *employee performance*. Hasil *coefficiens* menunjukkan bahwa variabel *Leadership* (X_1) dengan nilai t hitung lebih besar dari pada nilai t tabel $9,093 > 1,995$ dengan tingkat signifikan di bawah 0,05 yaitu sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga (H_{a-1}) diterima.

Hal tersebut di atas sejalan dengan pendapat dari Daff (2010) bahwa *Leadership* adalah sebagai pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Demikian juga didukung oleh hasil penelitian Rozi. *et. all.* (2020) dengan judul *The Effect Of Leadership On Employee Performance at PT. Stella Satindo In Jakartadan* Wendy Lor dan Zubair Hassan (2017) membuat penelitian dengan judul *The Influence Of Leadership On Employee Performance Among Jewellery Artisans In Malaysia*. Penelitian mereka menunjukkan bahwa *leadership* memiliki pengaruh terhadap *employee performance*.

simpulan

Hasil analisis yang telah dilakukan menyatakan bahwa untuk menjawab pertanyaan dari rumusan masalah yang telah dikemukakan dalam bab 1(satu) sebelumnya, maka telah didapatkan jawaban atas rumusan masalah dan juga simpulan dari penelitian ini, antara lain:

1. *Leadership* berpengaruh erhadap *employee performance*, simpulan tersebut dari hasil uji t yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara *leadership* terhadap *employee performance*. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan PT Pampas Indonesia memberikan *leadership* yang baik kepada para karyawan, hal tersebut memberikan pengaruh terhadap peningkatan *employee performance*, bahkan jika maka *motivation* semakin meningkat maka akan menghasilkan *output performance* lebih tinggi lagi.

Saran

1. pendekatan *leadership style* yang berbeda. Hal untuk meningkatkan *employee performance*, dengan tujuan agar target produksi atau target perusahaan dapat dicapai bahkan dapat dilampau, Selain itu dapat juga mengkondisikan *organization culture* agar budaya kerja dan budaya mutu terbentuk dalam lingkungan kerja. Peningkatan *education* dan *training* untuk memberikan kesempatan berkarir dan kesempatan untuk menunjukkan keahlian yang dapat membuat karyawan merasa puas dalam bekerja dan untuk dapat memaksimalkan *performance* mereka.
2. Bagi peneliti yang akan melakukan penelitian di masa yang akan datang sebaiknya memperluas variabel dan pengukuran variabel penelitian misalnya dengan menggunakan variabel *organizational culture*, *education* dan *training* dll, sehingga dapat lebih meningkatkan *employee performance*. Hal itu agar diperoleh gambaran yang lebih lengkap mengenai kondisi sumber daya manusia atau karyawan yang ada, sehingga diharapkan hasil penelitian yang akan datang lebih sempurna.

DAFTAR PUSTAKA

- Hariandja, Marihot T.E. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Grasindo.*
- Hasibuan, Malayu. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara, 2019.*
- Ibid.*
- Robbins, Stephen dan Mary Coulter. (2010). Management, 10th Edition. By. Pearson Educational, NJ: Prentice Hall.*
- Terry, George R. (2012). Asas-Asas Manajemen. Terjemahan : Winardi. Bandung : IKAPI.*
- Sondang, P. Siagian. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara*
- Daft, Richard L. (2011). New Era Of Management, Salemba Empat, Buku 2 Edisi 9.*
- Wahyudi, Imam. (2012). Pengembangan Pendidikan Strategi Inovatif & Kreatif dalam Mengelola Pendidikan Secara Komprehensif. Jakarta: PT Prestasi Pustakarya.*
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Ketiga. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.*
- Rivai, Veitzal. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rajawali Pers.*
- Davis, Keith, dan Newstorm. (2014). Perilaku Dalam Organisasi, Edisi ke 7. Jakarta: Erlangga.*
- Mathis dan Jackson. (2016). Human Resource Management Manajemen Sumber Daya Manusia,, Alih bahasa : Diana Anggelica, Jakarta: Salemba Empat*
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. (2013). Perilaku Organisasi Edisi 16. Terjemahan Ratna Saraswati dan Febriella Sirait. Jakarta : Salemba Empat.*
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta.*

Op.Cit.

Fowler, Floyd J. (2009). Survey Research Methods . London : Sage Publication Ltd.

Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta.

Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Administrasi. Cetakan Ke-20. Penerbit Alfabeta. Bandung.

Arikunto, Suharsimi. (2013). Manajemen Penelitian. Jakarta. PT. Rineke Cipta. ISBN : 978.979-518-153-8.

Arikunto, Suharsimi. (2013). Manajemen Penelitian. Jakarta. PT. Rineke Cipta. ISBN : 978.979-518-153-8.

Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta.

Dennis Howitt & Duncan Cramer (2005). Introduction to Research Methods in Psychology. Harlow, Essex: Pearson Education, 354 pages, ISBN 0 131 39984-5.

Ghozali, Imam. (2013). Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21. Edisi 7, Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

Ibid

Daft, Richard L. (2010). Era Baru Manajemen. Salemba Empat, Jakarta

Rozi. et. all. (2020). The Effect Of Leadership On Employee Performance at PT. Stella Satindo In Jakarta. Humanities, Management and Science Proceedings. Vol. 1 .No. 1. ISSN (online) : 2746 - 4482 ISSN (print) : 2746 – 2250

Lor Wendy dan Hassan Zubair. (2017). The Influence Of Leadership On Employee Performance Among Jewellery Artisans In Malaysia. International Journal of Accounting & Business Management. Vol. 5 (No.1), April, 2017 ISSN: 2289-4519 DOI:24924/ijabm/2017.04/v5.iss1

