

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT.KAHO INDAH CITRA GARMENT JAKARTA**

Oleh:
Agus Jamaludin

*Dosen Program Studi Pendidikan Ekonomi
Fakultas Ilmu Pendidikan dan Pengetahuan Sosial
Universitas Indraprasta PGRI*

Email:
agus_jamaludin63@yahoo.co.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Kaho IndahCitra Garment Jakarta. Metode penelitian yang digunakan adalah metode *field research* atau studi lapangan dan *library research* atau studi pustaka. Populasi adalah karyawan PT Kaho Indahcitra Garment sebanyak 50 orang dan diambil sampel sebanyak 20 orang. Jenis data yang digunakan adalah data kualitatif yang berasal dari hasil kuesioner yang selanjutnya jawaban responden diberi skor (nilai) sehingga menjadi data kuantitatif. Didapatkan model regresi $Y = 18,28 + 0,43 X$, dengan koefisien determinasi sebesar 31,36 %. Dari hasil pengujian hipotesis menggunakan uji t dihasilkan t hitung sebesar 2,866 > t tabel 2,101. Dengan demikian hipotesis diterima dan terbukti bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Kaho Indahcitra Garment Jakarta.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan

A. PENDAHULUAN

Faktor sumber daya manusia merupakan hal terpenting dalam berbagai bidang kehidupan, khususnya organisasi maupun perusahaan. Sumber daya merupakan suatu nilai potensi yang dimiliki oleh suatu materi atau unsur tertentu dalam kehidupan. Manusia merupakan faktor yang menentukan berhasil dan tidaknya suatu organisasi untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Organisasi harus mendayagunakan sumber daya manusia secara lebih efektif dan efisien dengan cenderung kearah peningkatan kinerja karyawan. Hal ini karena manusia merupakan sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas perusahaan dapat berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpotensi, memiliki pengetahuan dan ketrampilan kerja yang tinggi, serta usaha untuk melaksanakan seluruh kegiatan perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Pemimpin perusahaan menjadi sumber yang paling penting dalam pencapaian peningkatan kinerja karyawan dan profitabilitas perusahaan. Kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok, kemampuan mengarahkan tingkah laku bawahan atau kelompok, memiliki kemampuan atau keahlian khusus dalam bidang yang diinginkan oleh kelompoknya, untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok. Pemimpin yang baik ialah pemimpin yang mampu membawa organisasi atau perusahaannya menjadi organisasi yang hebat dan mampu bersaing sehat untuk selalu menjadi yang terdepan dengan tetap memperhatikan kesejahteraan karyawannya. Menurut Sholeha dan Suzy (1996) organisasi adalah perserikatan orang-orang yang usahanya harus dikoordinasikan, tersusun dari sejumlah sub sistem yang saling berhubungan dan saling tergantung, bekerja sama atas dasar pembagian kerja, peran dan wewenang, serta mempunyai tujuan tertentu yang hendak dicapai. Untuk mewujudkan kinerja organisasi maupun perusahaan yang optimal, dapat dilakukan dengan cara mengoptimalkan sumber daya manusia yang ada dengan memberikan motivasi atau dorongan sehingga diharapkan akan tercipta sikap profesional dalam seluruh kegiatan perusahaan. Kinerja karyawan akan lebih baik apabila karyawan tersebut memiliki keahlian(skill),bersedia bekerja karena memperoleh gaji yang sesuai dengan bidang pekerjaannya, dan adanya harapan (*expectation*) terhadap jenjang karir yang lebih baik di masa yang akan datang.

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan hal tersebut kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja karyawan sehingga perusahaan menghadapi krisis yang serius. Hal tersebut menyebabkan terjadinya kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam akibat mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang menurun.

Dalam rekrutmen karyawan haruslah memenuhi kriteria tertentu sesuai dengan posisi yang ada di perusahaan dengan memperhatikan lulusan pendidikan, ketrampilan, dan *skill* karyawan. Selain itu juga attitude karyawan itu sendiri. Dengan demikian diharapkan karyawan yang sesuai dengan kriteria tersebut tentu dapat ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan keahliannya yaitu menerapkan prinsip "*the righth man in the right place*".

Adapun untuk penempatan posisi pemimpin baik dari tingkat supervisor hingga direktur di dalam perusahaan, tentu harus sesuai dengan jejak karir, pendidikan, *skill* dan pengalaman bekerja. Dengan demikian akan dihasilkan pemimpin-pemimpin perusahaan yang handal serta dapat menjalankan roda kegiatan perusahaan menjadi semakin berkembang dan maju.

Kemajuan perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja karyawan dalam menjalankan seluruh tugas dan tanggung jawabnya. Maka dari itu perlu adanya gaya kepemimpinan yang mampu mengelola karyawan agar dapat bekerja secara baik untuk memajukan perusahaan.

Begitu juga sebaliknya, kemunduran perusahaan dapat diakibatkan dari kurangnya kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, akibat gaya kepemimpinan yang kurang efektif baik. Dalam hal ini pemimpin tidak mampu sebagai panutan dan tidak melaksanakan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning, organizing, actuating, dan controlling*. Dengan demikian, gaya kepemimpinan menjadi sebuah bahan kajian yang sangat penting.

B. KAJIAN PUSTAKA

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi, memberi contoh, serta memberi motivasi kepada orang lain, sehingga dapat mencapai tujuan organisasi dan mendatangkan manfaat bagi kesejahteraan manusia. Kepemimpinan merupakan faktor yang penting dalam suatu organisasi. Tugas utama seorang pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya tidak hanya terbatas pada kemampuannya dalam melaksanakan program-program saja, tetapi lebih dari itu yaitu pemimpin harus mampu melibatkan seluruh lapisan organisasinya, anggotanya atau masyarakatnya untuk ikut berperan aktif sehingga mereka mampu memberikan kontribusi yang positif dalam usaha mencapai tujuan.

Kepemimpinan juga merupakan sesuatu yang dapat dipelajari sehingga dapat dilaksanakan spontan dan otomatis sepanjang waktu. Para pemimpin atau manajer misalnya, dapat segera membuat beberapa keputusan penting mengenai sebuah masalah, sementara orang lain masih dalam tahap menganalisis masalah.

Dalam kepemimpinan seseorang memimpin, membimbing, mempengaruhi atau mengontrol pikiran, perasaan atau tingkah laku orang lain, juga masalah relasi dan pengaruh antara pemimpin dan yang dipimpin. Kepemimpinan muncul dan berkembang sebagai hasil dari interaksi otomatis diantara pemimpin dan individu-individu yang dipimpin. Kepemimpinan bisa berfungsi atas dasar kekuasaan pemimpin untuk mengajak, mempengaruhi, dan menggerakkan orang lain guna melakukan sesuatu demi pencapaian tujuan tertentu. Karena dalam kepemimpinan pemimpin mempunyai hak kekuasaan penuh. Menurut Walter Nord pengertian kekuasaan itu merupakan suatu kemampuan mempengaruhi aliran energi dan dana yang tersedia untuk mencapai suatu tujuan yang berbeda secara jelas dari tujuan lainnya.

Kepemimpinan (*leadership*) yang ditetapkan oleh seorang manajer dalam organisasi dapat menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong gairah kinerja karyawan untuk mencapai sasaran yang maksimal. Pada kenyataan pemimpin

dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Untuk mencapai semua itu seorang pemimpin harus mempunyai kemampuan dan ketrampilan kepemimpinan dalam melakukan pengarahan kepada bawahannya untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

Menurut Bass, Robbins, dan Decenzo tentang kepemimpinan, kepemimpinan sebagai prosedur interaksi antar personal melalui seorang pemimpin mengubah bawahan, menciptakan visi dari tujuan yang layak, dan bekerja menuju tujuan tertentu. Kepemimpinan merupakan interaksi antara manajer organisasi dan anggota organisasi selama mengejar kinerja, dan perilaku yang terakhir dipengaruhi dengan menyediakan mereka dengan arah baru atau agar memenuhi tujuan organisasi.

Menurut Hasibuan (2007) Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Young (dalam Kartono, 2003) kepemimpinan merupakan bentuk dominasi yang didasari atas kemampuan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu yang berdasarkan penerimaan oleh kelompoknya, dan memiliki keahlian khusus yang tepat bagi situasi yang khusus.

Gaya Kepemimpinan

Menurut pendapat Soekarso (2010), gaya kepemimpinan adalah perilaku atau tindakan seorang pemimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan manajerial. Kemudian menurut pendapat Thoaha (2007) dijelaskan bahwa gaya kepemimpinan merupakan cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahan agar hendak melaksanakan tugas dan kewajiban sesuai dengan yang diharapkan agar tercapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah perwujudan tingkah laku seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin dan mempengaruhi karyawannya dalam menjalankan tugas.

Terdapat berbagai gaya kepemimpinan, yaitu:

a. *Gaya Kepemimpinan Otoriter/Authoritarian*

Gaya kepemimpinan otoriter adalah gaya pemimpin yang memusatkan segala keputusan dan kebijakan yang diambil dari dirinya sendiri secara penuh. Segala pembagian tugas dan tanggung jawab dipegang oleh si pemimpin yang otoriter tersebut, sedangkan para bawahan hanya melaksanakan tugas yang telah diberikan.

b. *Gaya kepemimpinan Demokratis/ Democratic*

Gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya pemimpin yang memberikan wewenang secara luas kepada para bawahan. Setiap ada permasalahan selalu mengikutsertakan bawahan sebagai suatu tim yang utuh. Dalam gaya kepemimpinan demokratis pemimpin memberikan banyak informasi tentang tugas serta tanggung jawab para bawahannya.

c. Gaya Kepemimpinan Bebas/*Laissez Faire*

Gaya kepemimpinan bebas ini pemimpin terlibat dalam kuantitas yang kecil di mana para bawahannya yang secara aktif menentukan tujuan dan penyelesaian masalah yang dihadapi.

Gaya Kepemimpinan berdasarkan kepribadian yaitu:

a. Gaya Kepemimpinan Karismatis

Kelebihan gaya kepemimpinan karismatis ini adalah mampu menarik orang. Mereka terpesona dengan cara berbicaranya yang membangkitkan semangat. Biasanya pemimpin dengan gaya kepribadian ini visionaris. Mereka sangat menyenangi perubahan dan tantangan

b. Gaya Kepemimpinan Diplomatis

Kelebihan gaya kepemimpinan diplomatis ini ada di penempatan perspektifnya. Banyak orang seringkali melihat dari satu sisi, yaitu sisi keuntungan dirinya, sisanya melihat kedua sisi dengan jelas. Apa yang menguntungkan dirinya, dan juga menguntungkan lawannya.

c. Gaya Kepemimpinan Otoriter

Kelebihan model kepemimpinan otoriter ini ada pencapaian prestasinya. Tidak ada satupun tembok yang mampu menghalangi langkah pemimpin ini. Ketika dia memutuskan suatu tujuan, itu adalah harga mati, tidak ada alasan yang ada adalah hasil. Langkah-langkahnya penuh perhitungan dan sistematis.

d. Gaya Kepemimpinan Moralitas

Kelebihan dari gaya kepemimpinan seperti ini adalah umumnya mereka hangat dan sopan kepada semua orang. Mereka memiliki empati yang tinggi terhadap permasalahan para bawahannya, sabar, dan murah hati. Segala bentuk kebajikan ada dalam diri pemimpin ini. Orang-orang yang datang karena kehangatannya terlepas dari segala kekurangannya.

Kinerja

Penilaian tentang kinerja individu karyawan semakin penting ketika perusahaan akan melakukan reposisi karyawan. Artinya perusahaan harus mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja. Hasil analisis akan bermanfaat untuk membuat program pengembangan SDM secara optimal. Kinerja individu akan mencerminkan derajat kompetensi suatu perusahaan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan. Akan tetapi di dalam kinerja tersebut harus memiliki beberapa kriteria agar meningkatkan produktifitas sehingga apa yang diharapkan bisa berjalan sesuai apa yang diinginkan. Untuk meningkatkan kinerja yang baik harus introspeksi diri demi tercapainya kinerja yang lebih baik kedepan, bekerja sesuai posisi dan *job description* masing-masing.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Berikut beberapa pengertian kinerja menurut para Ahli. Kinerja menurut Mangkunegara (2000) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan (2001) kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, menurut Mathis dan Jackson (2006), yaitu:

a. Kemampuan individual

Kemampuan individual karyawan ini mencakup bakat, minat, dan faktor kepribadian. Tingkat keterampilan bahan mentah yang dimiliki seseorang berupa pengetahuan, pemahaman, kemampuan, kecakapan interpersonal, dan kecakapan teknis. Dengan demikian, kemungkinan seorang karyawan akan mempunyai kinerja yang baik. Jika karyawan tersebut memiliki ketrampilan yang baik maka karyawan tersebut akan menghasilkan kinerja yang baik pula.

b. Usaha yang dicurahkan

Usaha yang dicurahkan oleh karyawan bagi perusahaan adalah motivasi, etika kerja, kehadirannya. Tingkat usahanya merupakan gambaran motivasi yang diperlihatkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Dari itu walaupun karyawan memiliki tingkat ketrampilan untuk mengerjakan pekerjaan, akan tetapi tidak akan bekerja dengan baik jika hanya sedikit upaya. Hal ini berkaitan dengan perbedaan antara tingkat ketrampilan merupakan cermin dari apa yang dilakukan, sedangkan tingkat upaya merupakan cermin dari apa yang dilakukan.

c. Dukungan organisasional

Dalam dukungan organisasional, perusahaan menyediakan fasilitas bagi karyawan meliputi pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kinerja, dan manajemen dan rekan kerja. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah apa yang mempengaruhi sebanyak mereka memberikan kontribusi pada organisasi.

Menurut Mathis dan Jackson (2006), kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen sebagai berikut: kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran atau absensi, kemampuan bekerja sama.

Karyawan

Karyawan merupakan orang yang bekerja pada suatu lembaga baik itu di kantor, perusahaan, dan sebagainya, dengan mendapat gaji (upah). Karyawan juga dapat diartikan sebagai manusia yang menggunakan tenaga dan kemampuannya untuk mendapatkan balasan berupa pendapatan baik berupa uang maupun bentuk lainnya kepada pemberi kerja atau pengusaha.

Pada dasarnya buruh, pekerja, tenaga kerja maupun karyawan adalah sama. Namun dalam kultur Indonesia, “Buruh” berkonotasi sebagai pekerja rendahan, hina, kasar dan sebagainya. Sedangkan pekerja, tenaga kerja dan karyawan adalah sebutan untuk buruh yang lebih tinggi, dan diberikan cenderung kepada buruh yang tidak memakai otot tapi otak dalam melakukan kerja. Akan tetapi pada intinya sebenarnya keempat kata ini sama dan mempunyai arti yaitu pekerja. Hal ini terutama merujuk pada Undang-Undang ketenagakerjaan yang berlaku umum untuk seluruh pekerja maupun pengusaha di Indonesia

C. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan yaitu metode studi pustaka (*library reserch*) dan studi lapangan (*field reserch*). Metode studi pustaka dengan cara mengumpulkan data dan mempelajari berbagai literatur berupa buku-buku, diktat perkuliahan dan lain sebagainya yang ada kaitannya dengan masalah yang diteliti dan dibahas. Sedangkan studi lapangan dengan cara wawancara dan penyebaran quisioner. Populasi dalam penelitian yaitu seluruh karyawan yang bekerja sebanyak 50 orang, dan sampel sebanyak 20 orang diambil secara acak (*random sampling*).

Teknik analisis data dari 2 variabel penelitian yang sudah diketahui yaitu variabel *independent* adalah Gaya Kepemimpinan dan variabel *dependent* adalah kinerja karyawan, bisa dihitung dengan menggunakan regresi linier sederhana, analisa koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji hipotesis menggunakan uji t.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada hasil penelitian ini data yang diperoleh melalui kuesioner kemudian melakukan pembahasan mengenai data tersebut yang diperoleh dari 20 orang responden setelah diolah dengan skala Likert, yang diambil secara acak. Adapun hasilnya yaitu: $\sum X = 573$, $\sum Y = 609$, $\sum X^2 = 17.231$, $\sum Y^2 = 19.023$, $\sum XY = 17.800$. Untuk analisa regresi linier sederhana hasilnya yaitu: $b = 0,43$, $a = 18,28$, maka $Y = 18,28 + 0,43 X$. Hasil analisa Korelasi yaitu untuk mengetahui berapa besar perhitungan koefisien korelasi dari pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, hasilnya $r = 0,56$. Hasil Analisa Koefisien Determinasi yaitu hasil analisa korelasi dapat dilanjutkan dengan menghitung koefisien determinasi yaitu nilai r hitung tersebut dikuadratkan dan dikalikan dengan 100 %, $KD = r^2 \cdot 100 \% = 31,36 \%$. Pengujian Hipotesis adalah untuk mengetahui signifikansi pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT.Kaho Indahcitra Garment Jakarta ,yaitu hasilnya t hitung= 2,866, adapun t tabel denga tingkat kesalahan 5 % (0,05) sampel 20 orang dan hasilnya t tabel = 2,101, maka t hitung lebih besar dari t tabel maka H_a diterima dan H_0 ditolak yang artinya ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Kaho Indahcitra Garment Jakarta.

E. SIMPULAN

Setelah mengolah dan menganalisa data-data yang terkumpul melalui ujistatistik maka kesimpulannya sebagai berikut:

1. Hasil analisa regresi linier sederhana yaitu $a = 18,28$ dan $b = 0,43$. Dari hasil analisa regresi linier sederhana didapatkan persamaan $Y = 18,28 + 0,43 X$, dimana naik turunnya nilai Y sangat dipengaruhi oleh besarnya nilai X.
2. Hasil analisa koefisien korelasi product moment (r) dari perhitungan statistik didapatkan $r = 0,56$ yang artinya bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Kaho Indahcitra Garment itu positif dan kuat.
3. Hasil Koefisien Determinasi (KD) sebesar 31,36 % artinya dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 31,36 %, sisanya 68,64 % dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini.
4. Dalam pengujian hipotesa penelitian didapatkan nilai r hitung sebesar 2,866 lebih besar dari t tabel 2,101 dengan tingkat kesalahan 5% (0,05) ini berarti bahwa menurut ketentuan uji hipotesis hasil yang demikian adalah H_a diterima dan H_0 ditolak.

DAFTAR PUSTAKA

- Decenzo, David A., Robbins, Stephen P. (1999). Human Resources, New York: John Willey and Sons, Inc
- Gibson Ivansevich and Danelly,1995, Organisasi, Prilaku, Struktur, Proses, jilid 2 Jakarta, Binarupa Aksara.
- Hasibuan,Melayu S.P, 2001, organisasi dan Motivasi, , Jakarta, PT Bumi Aksara
- Hasibuan,Melayu S.P, 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan kesembilan, Jakarta, PT Bumi Aksara,
- Kartono,Kartini, 2009, Pemimpin dan Kepemimpinan, Jakarta , Rajawali Press.
- Mangkunegara,A.A Anwar Prabu, 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung, PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis,Robert dan Jackson, Jaka H, 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku I, Jakarta, Salemba empat.
- Sholeha,Euis, dan Suzy,1996.Kepemimpinan yang efektif Tinjauan dan Implementasinya bagi pencapaian tujuan Organisasi,Jurnal Gema Stikubank, Hal 45-46.
- Soekarso, Iskandar Putong,2015, Kepemimpinan Kajian Teoritis dan Praktis (Volume 1 dari kepemimpinan Edisi 1). Jakarta, Penerbit Erlangga
- Thoha, Miftah, 2013, kepemimpinan dalam manajemen, edisi 1, Jakarta,PT RajaGrafindo.
- Wursanto, 2007, Dasar-Dasar Ilmu Organisasi, Yogyakarta, Andi.