

Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada Perkantoran Maha Vihara Maitreya Cemara Asri, Deli Serdang

Vantonius Leonardo¹, Yuliana^{1,*}, Arwin¹, Fauzi Akbar Maulana Hutabarat², Fahmi Sulaiman³

¹ Program Studi Manajemen Perusahaan, Politeknik Cendana, Medan, Indonesia

² Program Studi Manajemen Pemasaran, Politeknik Cendana, Medan, Indonesia

³ Program Studi Manajemen Perusahaan, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Sukma, Medan, Indonesia

Email: ² *yuliana_njo@yahoo.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Perkantoran Maha Vihara Maitreya Cemara Asri, Deli Serdang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif pendekatan asosiatif. Populasi penelitian adalah karyawan di Perkantoran Maha Vihara Maitreya Cemara Asri, Deli Serdang yang berjumlah 44 orang dan seluruhnya dijadikan sampel penelitian. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, uji regresi linear sederhana dan uji Z. Adapun hasil analisis uji koefisien korelasi menunjukkan nilai korelasi (r) sebesar 0,40 yang artinya gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang searah/positif dan cukup dengan kinerja karyawan. Pada hasil uji koefisien determinasi, gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 16% sedangkan sisanya 84% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dan pada hasil uji hipotesis, diketahui bahwa $Z_{hitung} > Z_{tabel}$ 1,96, sehingga bisa disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di Perkantoran Maha Vihara Maitreya Cemara Asri, Deli Serdang.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan, walaupun dunia usaha berada dalam kondisi yang bersifat dinamis [1] dan selalu mengalami perubahan setiap saat. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah perusahaan sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan perusahaan itu [2][3][4]. Oleh karena itu, dibutuhkan suatu keterampilan dalam memadukan kepentingan SDM dan kepentingan organisasi sehingga keinginan-keinginan SDM dipuaskan bersamaan dengan tercapainya sasaran-sasaran organisasi [5][6]. Suatu kinerja karyawan dalam perusahaan dapat bergerak secara maksimal apabila instruksi yang jelas dan karyawan mengetahui akan pekerjaannya di perusahaan supaya karyawan terhindar dari stress kerja [7]. Kinerja karyawan dapat terhambat di karenakan komunikasi dari kedua pihak, pihak pemimpin dan juga pihak karyawan tersebut. Perusahaan dapat berdiri dari adanya pemimpin yang hebat. Seorang pemimpin sebagai garis terdepan dari suatu perusahaan. Maka dari itu, peran dari seorang pemimpin itu sangat penting, dan juga ada beberapa faktor yang dapat membuat seorang pemimpin dapat sukses untuk memimpin suatu perusahaan. Maka itu SDM (sumber daya manusia) dapat di nilai atau pun berkualitas dari gaya memimpin suatu perusahaan, kualitas seorang pemimpin dapat dinilai dari cara ia menghadapi masalah dari permasalahan dari perusahaan itu sendiri secara internal maupun eksternal. Pemimpin yang hebat dapat memberikan instruksi dan pembagian pekerjaan dengan jelas [8] kepada karyawan yang dia pimpin dalam suatu perusahaan. Gaya dari setiap pemimpin berbeda-beda tetapi semua itu terfokus pada satu titik yaitu cara dia memberi perintah, memberikan tugas, cara membuat keputusan, dan lain-lainnya. Gaya berkomunikasi pemimpin beraneka ragam tetapi tidak luput dari gaya kepemimpinan tersebut.

2. METODOLOGI PENELITIAN

2.1 Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif asosiatif. Menurut Sugiyono [12], metode kuantitatif disebut sebagai metode *positivistick* karena berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini sebagai metode ilmiah/scientific karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional dan sistematis. Metode ini juga disebut metode *discovery*, karena dengan metode ini dapat ditemukan dan dikembangkan berbagai iptek baru.

Penelitian ini memiliki 2 (dua) variabel, yaitu: (1) variabel independen/bebas (gaya kepemimpinan), merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang biasa dikatakan sebagai sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat (dependen), dan (2) variabel dependen/terikat (kinerja karyawan), merupakan variabel yang menjadi akibat atau variabel yang dipengaruhi [12]. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder.

Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai teknik pengumpulan data dengan kriteria pengukuran data skala likert. Skala likert adalah skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial [12]. Populasi dalam penelitian adalah 44 karyawan pada Perkantoran Maha Vihara Maitreya, Deli Serdang. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh dimana keseluruhan keanggotaan populasi dipilih menjadi sampel penelitian [12]. Penelitian ini menggunakan metode analisis data sebagai berikut:

a. Uji Koefisien Korelasi

Penelitian ini menggunakan uji koefisien korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) untuk mencari hubungan variabel bebas (X) dengan variabel tak bebas (Y) dan data berbentuk interval dan rasio [13]. Nilai korelasi (r) ($-1 \leq r \leq 1$). Untuk kekuatan hubungan, nilai koefisien korelasi berada diantara -1 sampai 1. Sedangkan untuk arah dinyatakan dalam bentuk positif (+) dan negatif (-).

Tabel 1. Interpretasi Koefisien Korelasi

Interpretasi Koefisien	Tingkat Hubungan
0.00 – 0.199	Sangat Lemah
0.20 – 0.399	Lemah
0.40 – 0.599	Cukup
0.60 – 0.799	Kuat
0.80 – 1.000	Sangat Kuat

b. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel atau lebih X (bebas) terhadap variabel Y (terikat) [13].

c. Uji Regresi Linier Sederhana

Regresi linear sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen [13]. Adapun model persamaan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX + \varepsilon$$

Penjelasan setiap variabel; Y= Kinerja, a= Konstanta, b= Koefisien regresi variabel X, ε = error term, X= Gaya Kepemimpinan.

d. Uji Z

Uji Z digunakan untuk menguji apakah variabel independen/bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen/terikat atau tidak. Nilai Z_{tabel} telah ditentukan pada α sebesar 5%, sehingga dapat diperoleh angka sebesar 1,96. Dan suatu variabel akan memiliki pengaruh yang berarti jika nilai $Z_{hitung} > Z_{tabel}$ [13].

$$\text{Metode perhitungan uji Z adalah sebagai berikut: } Z = r \frac{r}{\frac{1}{\sqrt{n-1}}}$$

Penjelasan setiap variabel; Z = Nilai z hitung, r = Nilai korelasi antara 2 variabel X dan Y, n = jumlah sampel

2.2 Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengurai secara luas tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk melakukan tugas sesuai dengan apa yang telah diperintahkan. Ilmu kepemimpinan juga telah mengalami banyak perkembangan seiring dengan perkembangan hidup manusia. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan satu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah dicanangkan. Maka pemimpin itu harus mahir melaksanakan kepemimpinannya, jika dia ingin sukses dalam melakukan tugas-tugasnya.

Rivai dan Mulyadi mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya [9]. Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat, dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Gaya kepemimpinan yang menunjukkan, secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

2.3 Indikator Gaya Kepemimpinan

Rivai menggambarkan bahwa ada empat tipe atau gaya kepemimpinan [9], yaitu:

1. Mengarahkan, gaya ini sama dengan gaya otokratis, jadi bawahan mengetahui secara persis apa yang diharapkan dari mereka.
2. Mendukung, pemimpin bersifat ramah terhadap bawahan.
3. Berpartisipasi, pemimpin bertanya dan menggunakan saran bawahan.
4. Berorientasi pada tugas, pemimpin menyusun serangkaian tujuan yang menantang untuk bawahan.

2.4 Kinerja Karyawan

Suatu perusahaan dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan secara efektif diperlukan kinerja yang baik. Kinerja merupakan perilakunya yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang terujung dalam perumusan skema strategi (*strategic planning*) suatu organisasi. Menurut Hasibuan dan Hasibuan [11], kinerja (*performance*) adalah tingkat prestasi atau hasil nyata seseorang yang dihitung secara periodik baik kualitas

maupunkuantitas berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya sebagai hasil kewenangan dan tanggung jawab sebuah pekerjaan dalam suatu perusahaan atau organisasi.

2.5 Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan dapat dinilai atau diukur dengan beberapa indikator [10], yaitu:

1. Tujuan
Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai. Pengertian tersebut mengandung makna bahwa tujuan bukanlah merupakan persyaratan, juga bukan merupakan sebuah keinginan. Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah ke mana kinerja harus dilakukan. Atas dasar arah tersebut, dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan, diperlukan kinerja individu, kelompok, dan organisasi. Kinerja individu maupun organisasi berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.
2. Standar
Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai. Standar menjawab pertanyaan tentang kapan kita tahu bahwa kita sukses atau gagal. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.
3. Umpan Balik
Antara tujuan, standar, dan umpan balik bersifat saling terkait. Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar. Umpan balik terutama penting ketika kita mempertimbangkan "real goals" atau tujuan sebenarnya. Tujuan yang dapat diterima oleh pekerja adalah tujuan yang bermakna dan berharga. Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.
4. Alat atau Sarana
Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya. Tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan.
5. Kompetensi
Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Orang harus melakukan lebih dari sekadar belajar tentang sesuatu, orang harus dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.
6. Motif
Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disinsentif.
7. Peluang
Peluang Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasinya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat. Tugas mendapatkan prioritas lebih tinggi, mendapat perhatian lebih banyak, dan mengambil waktu yang tersedia. Jika pekerja dihindari karena supervisor tidak percaya terhadap kualitas atau kepuasan konsumen mereka secara efektif akan dihambat dari kemampuan memenuhi syarat untuk berprestasi.

2.6 Hubungan Variabel

Rivai mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya [9]. Adapun kerangka pikir sederhana yang bisa digambarkan dalam penelitian ini adalah:



Gambar 1. Kerangka Pikir

2.7 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pernyataan [12]. Terdapat dua jenis hipotesis dalam penelitian ini, yaitu:

1. Hipotesis Nol ($H_0 \rightarrow r=0$) menjelaskan bahwa variabel bebas tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Maka, hipotesis nol dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perkantoran Maha Vihara Maitreya Cemara Asri, Deli Serdang.
2. Hipotesis Alternatif ($H_a \rightarrow r \neq 0$) menjelaskan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Maka, hipotesis alternatif dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perkantoran Maha Vihara Maitreya Cemara Asri, Deli Serdang.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan data yang diperoleh dari responden, kemudian dilakukan uji normalitas dan linearitas untuk memastikan terlebih dahulu data berdistribusi normal dan linear. Selanjutnya data ditabulasikan, kemudian dilakukan pengolahan menggunakan perangkat lunak pengolahan data, hasil pengolahan data dapat disajikan pada Tabel 1.

Tabel 2. Hasil Pengolahan

Jenis Uji	Hasil Penelitian
R / R-Square	0,400 / 0,160
Regresi Linear Sederhana	$Y = \alpha + bX + \varepsilon$ $B = 37,093 \quad 0,604$
Z_{hitung}	4,026

Berdasarkan Tabel 1, dapat dijelaskan bahwa hasil pengolahan memberikan pengertian sebagai berikut:

1. Nilai korelasi (R) 0,400 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki tingkat hubungan yang cukup dan positif dengan kinerja karyawan.
2. Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat diketahui dari nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,160 yang menunjukkan bahwa 16% kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, sementara sisanya sebesar 0,840 atau 84% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Pada persamaan regresi, nilai konstanta sebesar 37,093 artinya jika variabel independen gaya kepemimpinan mengalami peningkatan sebesar 1 skala, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 37,093 skala.
4. Gaya kepemimpinan memiliki koefisien regresi sebesar 0,604 dan memiliki arah positif, ini berarti bahwa apabila variabel gaya kepemimpinan meningkat sebesar 1 skala dalam jawaban responden, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,604 skala.
5. Pada uji hipotesis diketahui bahwa $Z_{hitung} 4,026 < Z_{tabel} 1,096$, dengan demikian hipotesis alternatif diterima, yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4. KESIMPULAN

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Perkantoran Maha Vihara Maitreya, Deli Serdang. Dari hasil pembahasan diketahui bahwa nilai korelasi (R) 0,400 yang artinya adalah gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan yang cukup dan positif. Koefisien determinasi menunjukkan hasil 0,160 yang berarti gaya kepemimpinan berpengaruh sebesar 16% terhadap kinerja karyawan sementara sisanya 0,840 atau 84% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Hasil dari regresi linear sederhana diketahui bahwa nilai $a = 37,093$ dan nilai $b = 0,604$, dimana $Y = 37,093 + 0,604X + \varepsilon$, menunjukkan jika gaya kepemimpinan (X) mengalami kenaikan satuan (1), maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,604 kali. Pada hasil pengujian uji hipotesis, diketahui bahwa $Z_{hitung} > Z_{tabel}$ ($4,026 > 1,96$), sehingga membuktikan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

REFERENCES

- [1] Y. Yuliana, L. Lisa, N. Nancy, W. Chandra, and W. Aigan, "Analisis Penerapan Promosi Pada PT. Adam Dani Lestari Medan," in *Seminar Nasional Teknologi Komputer & Sains (SAINTEKS)*, 2019, vol. 1, no. 1.
- [2] A. AKBAR and M. JACKSON, "PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PT. BANK CENTRAL ASIA CABANG GOLDEN TRADE MEDAN," *J. Ilm. SIMANTEK*, vol. 3, no. 1, 2019.
- [3] A. Arwin, Y. Yuliana, and E. Erika, "Dampak Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Teguh Jaya Mandiri): Impact of Leadership and Work Environment on Employee Performance (Case Study at PT Teguh Jaya Mandiri)," *BISMA Cendekia*, vol. 1, no. 2, pp. 60–66, 2021.
- [4] Y. Yuliana, A. Arwin, and J. D. Pratiwi, "Dampak Gaji dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Cipta Mandiri Agung Jaya)," *BISMA Cendekia*, vol. 1, no. 1, pp. 1–6, 2020.
- [5] W. LIUS, S. MEDIYANTI, R. F. B. R. SIAHAAN, and T. UTAMA, "Analisis Penyusunan Anggaran Pada CV. Buana Raya Medan," *J. Ilm. Simantek*, vol. 3, no. 1, 2019.
- [6] N. NUGROHO, E. CHUA, and W. P. HAN, "Analisis Motivasi Kerja Karyawan Bagian Pemasaran PT. Global Mitra Prima," *J. Ilm. Kohesi*, vol. 3, no. 3, 2019.
- [7] A. Arwin, E. S. Ciamas, R. F. B. Siahaan, W. Vincent, and R. Rudy, "Analisis Stress Kerja Pada PT. Gunung Permata Valasindo Medan," in *Seminar Nasional Teknologi Komputer & Sains (SAINTEKS)*, 2019, vol. 1, no. 1.
- [8] Y. Yuliana, A. Arwin, D. A. Supriyanto Supriyanto, and E. Siemin, "A Study on the Challenges of Organisational Learning in Perguruan Tinggi Cendana, Medan-Indonesia," in *ICASI 2020: Proceedings of the 3rd International Conference on Advance &*



- Scientific Innovation, ICASI 2020, 20 June 2020, Medan, Indonesia, 2020, p. 129.*
- [9] V. Rivai and D. Mulyadi, “Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi edisi ketiga,” *Jakarta PT. Rajagrafindo Persada*, 2012.
 - [10] M. K. Wibowo, “edisi ke 3, Jakarta: PT,” *Raja Graf.*, 2016.
 - [11] M. S. P. Hasibuan and H. M. S. P. Hasibuan, *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara, 2016.
 - [12] P. D. Sugiyono, “Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D,” *Penerbit CV. Alf. Bandung*, 2017.
 - [13] S. Siregar, “Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual dan SPP Versi 17,” *Jakarta Kencana Persada Media Gr.*, 2014.