
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA YAYASAN INSAN MEGA MULIA BREBES

Oleh

Muhamad Agus Teguh Herlambang¹, Haryono²

¹Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Brebes

²Politeknik Mitra Karya Mandiri

Email: ¹teguhherlambang794@gmail.com, ²sonamerona74@gmail.com

Article History:

Received: 02-09-2022

Revised: 11-10-2022

Accepted: 22-10-2022

Keywords:

Motivasi, Kepatuhan, Gaya
Kepemimpinan, Kinerja
Karyawan

Abstract: Penelitian ini bertujuan : (1) Untuk mengetahui deskripsi responden teradap gaya kepemimpinan pada Yayasan Insan Mega Mulia Brebes. (2) Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Insan Mega Mulia Brebes. Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode penelitian survey dan pengumpulan data yang diperoleh dari jawaban responden terhadap kuisisioner (angket) yang di bagikan pada 32 responden. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Validitas dan Reliabilitas dengan menggunakan bantuan hasil SPSS versi 24 adalah valid dan reliabel dan data di analisis menggunakan analisis regresi sederhana, dan pengujian koefisien determinasi menggunakan uji t. Hasil penelitian menunjukkan : (1) gaya kepemimpinan yang saat ini ada di Yayasan Insan Mega Mulia Brebes adalah gaya kepemimpinan Demokratis. (2) gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Insan Mega Mulia Brebes

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset perusahaan yang paling penting di antara aset-aset yang lainnya. Karena Sumber Daya Manusia merupakan penggerak utama organisasi perusahaan. Sumber Daya Manusia harus dikelola secara optimal dan diberi ekstra perhatian serta diharuskan memenuhi hak-hak nya. Selain itu sumber daya manusia adalah partner pengusaha untuk mencapai tujuan organisasi.

Perusahaan diharapkan mampu mengelola sumber daya manusia dengan baik agar dapat diandalkan dalam mencapai visi, misi dan target perusahaan, karena pengelolaan sumber daya manusia yang kurang baik dapat berdampak negatif terhadap terhambatnya tujuan perusahaan. Perusahaan diharapkan mendapatkan karyawan yang memiliki pengetahuan kemampuan serta keterampilan yang tinggi. Akan tetapi, keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak hanya ditentukan oleh kualitas dari karyawan yang dimiliki perusahaan tersebut. Perusahaan diharapkan pula memiliki pemimpin yang

mampu mendorong motivasi para karyawannya untuk dapat bekerja dengan baik dan optimal.

Selain perusahaan, Sumber Daya Manusia juga harus meningkatkan kompetensinya seiring dengan

Perkembangan era globalisasi. Dengan adanya Sumber Daya Manusia yang baik maka diharapkan perusahaan mampu mengoptimalkan dan meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang sesuai dengan tugas dan perannya sesuai dengan tujuan organisasi yang dihubungkan dengan standar kinerja tertentu dari perusahaan dimana individu itu bekerja. Untuk mencapai kinerja atau prestasi kerja karyawan yang maksimal, penggunaan gaya kepemimpinan yang tepat dari atasan, merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin para pengikutnya. Perilaku pemimpin tersebut disebut dengan gaya kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian. Seorang pemimpin merupakan seorang yang memiliki suatu program dan yang berperilaku secara bersama-sama dengan anggota-anggota kelompok dengan mempergunakan cara atau gaya tertentu. Sehingga gaya kepemimpinan mempunyai peranan sebagai kekuatan dinamik yang mendorong, memotivasi, dan mengkoordinasi perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Gaya kepemimpinan dapat dikatakan sebagai cara dalam mengarahkan, mendorong, dan mengatur seluruh unsur-unsur didalam kelompok atau organisasi untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja karyawan yang lebih produktif dan memenuhi target. Dengan gaya kepemimpinan yang bijaksana seorang pemimpin dipastikan mau menghormati ide dan pendapat para karyawan. Yang akan berdampak positif memberikan kebebasan memunculkan daya kreatifitas dan inisiatif para karyawan dalam usaha menyelesaikan dan meningkatkan pekerjaan yang diberikan.

Dengan demikian berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti mengangkat judul "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA YAYASAN INSAN MEGA MULIA BREBES".

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif dengan pendekatan survey, yaitu penelitian dengan menganalisis angka-angka yang diperoleh dari hasil survey dalam bentuk kuisioner yang akan dibagikan kepada sampel (responden) penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di Yayasan Insan Mega Mulia Brebes, maka hasil penelitiannya adalah sebagai berikut :

Deskripsi responden terhadap gaya kepemimpinan pada Yayasan Insan Mega Mulia Brebes

Gaya kepemimpinan yang terdapat pada Yayasan Insan Mega Mulia Brebes merupakan gaya kepemimpinan Demokratis. Hal demikian dapat diperhatikan dari adanya suatu struktur yang dalam pengembangannya

menggunakan pendekatan pengambilan keputusan yang kooperatif. Sehingga karyawan menunjukkan moral yang tinggi dalam kaitannya dengan loyalitas dan tanggung jawab, bekerja sama, lebih mengutamakan kualitas kerja dan dapat mengarahkan diri sendiri.

Gaya kepemimpinan Demokratis yang terdapat di Yayasan Insan Mega Mulia Brebes, dapat dinilai dari :

1. Menjaga hubungan baik dengan karyawan untuk menciptakan iklim kerja yang nyaman.
2. Memiliki wawasan pengetahuan yang cukup luas, sehingga dapat dijadikan panutan oleh karyawan.
3. Memiliki kecakapan dalam berkomunikasi untuk mempermudah dalam menjalin hubungan dengan karyawan.
4. Selalu memberikan penjelasan atas ketidak tahuan karyawan atas perihal pekerjaan.
5. Memiliki kecakapan dalam menganalisis, merencanakan, mengorganisasi, memberi tanggung jawab dan mengambil keputusan di perusahaan.

Deskripsi Responden Penelitian Jenis Kelamin

Dari hasil pengumpulan data dengan kuisioner dari beberapa responden, maka dapat diperoleh karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang dapat dilihat melalui tabel berikut :

Jenis Kelamin Responden Penelitian

Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	23	72
Perempuan	9	28
Jumlah	32	100

Sumber : Yayasan Insan Mega Mulia Brebes

SMA/SMK/MA yang berjumlah 26 orang atau sebesar 81%, dan sebagian kecil berpendidikan D IV berjumlah 1 orang atau 3%.

Lama Bekerja

Dari hasil pengumpulan data dengan kuisioner dari beberapa responden, maka dapat diperoleh karakteristik responden berdasarkan lama bekerja yang dapat dilihat melalui tabel berikut : Berdasarkan pada data diatas diketahui bahwa responden yang menjadi sampel penelitian sebagian besar berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah 23 orang atau 72%, dan sebagian kecil berjenis kelamin perempuan dengan jumlah 9 orang atau 28 %.

Usia

Dari hasil pengumpulan data dengan kuisioner dari beberapa responden, maka dapat diperoleh karakteristik responden berdasarkan usia yang dapat dilihat melalui tabel berikut:

Usia Responden Penelitian

Rentang umur	Frekuensi	Persen tase (%)
Di bawah 20 tahun	2	6
Antara 20 – 25 tahun	26	81
Diatas 25 tahun	4	13
Jumlah	32	100

Sumber : Yayasan Insan Mega Mulia Brebes

Berdasarkan pada data diatas diketahui bahwa responden penelitian sebagian besar berpendidikan

Lama Bekerja Responden Penelitian

Sumber : Yayasan Insan Mega Mulia Brebes

Berdasarkan data diatas diketahui bahwa lama bekerja responden penelitian sebagian besar adalah ≤ 1 tahun yaitu sebanyak 17 responden atau sebesar 53% dan sebagian kecil ≥ 2 tahun yaitu sebanyak 15 responden atau sebesar 47%.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Untuk mengetahui butir pernyataan yang digunakan dalam kuisisioner mampu dipakai sebagai alat penggal data penelitian, maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuisisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut.

Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Uji reabilitas menunjukkan akurasi, ketepatan dan konsistensi kuisisioner dalam mengukur variabel. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Pengujian reliabilitas dilakukan hanya pada indikator-indikator konstruk yang telah melalui pengujian validitas dan dinyatakan valid. Program IBM SPSS memberikan fasilitas untuk menguji reliabilitas yaitu dengan menggunakan uji statistik *cronbach alpha*. Suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika menghasilkan *cronbach alpha* $> 0,70$, walaupun nilai $0,60 - 0,70$ masih dapat diterima.

Variabel gaya kepemimpinan (X)

1. Variabel gaya kepemimpinan dalam penelitian ini diwakili dengan 12 butir pernyataan selanjutnya dilakukan uji validitas dan reliabilitas instrumen yang di uji menggunakan aplikasi SPSS didapatkan hasil sebagai berikut:

Berdasarkan pada tabel diatas diketahui bahwa seluruh butir/item pernyataan valid

karena memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel yaitu diatas 0,361. Jika dilihat dari reliabilitas data seluruhnya reliabel dikarenakan memiliki nilai α di atas 0,6.

Berdasarkan pada tabel diatas seluruh butir pernyataan dinyatakan valid dan reliabel, selanjutnya dapat digunakan untuk melakukan perhitungan regresi linier sederhana.

2. Variabel kinerja karyawan (Y)

Variabel gaya kepemimpinan dalam penelitian ini diwakili dengan 12 butir pernyataan selanjutnya dilakukan uji validitas dan reliabilitas instrumen yang di uji menggunakan aplikasi SPSS didapatkan hasil sebagai berikut :

Berdasarkan pada tabel diatas diketahui bahwa seluruh butir/item pernyataan valid karena memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel yaitu diatas 0,349. Jika dilihat dari reliabilitas data seluruhnya reliabel dikarenakan memiliki nilai α di atas 0,70.

Berdasarkan pada tabel diatas seluruh butir pernyataan dinyatakan valid dan reliabel, selanjutnya dapat digunakan untuk melakukan perhitungan regresi linier sederhana.

Pembahasan Hipotesis Analisis regresi sederhana

Analisis regresi sederhana bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Yayasan Insan Mega Mulia Brebes. Perhitungan statistik analisis regresi sederhana yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan dari program komputer *SPSS for windows versi 24*. Dari tabel tersebut pada kolom B, tercantum nilai konstanta dan nilai koefisien regresi sederhana untuk variabel bebas. Berdasarkan nilai tersebut maka dapat ditentukan nilai regresi sederhana dinyatakan dalam persamaan berikut :

$$Y = 13,857 + 0,532X$$

Dari persamaan tersebut, hasil persamaan regresi sederhana berarti bahwa:

1. Konstanta sebesar 13,857 jika variabel gaya kepemimpinan diasumsikan tetap, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 13,857.
Nilai koefisien regresi untuk variabel gaya kepemimpinan (X) pada persamaan regresi menunjukkan nilai positif 0,532, dapat diartikan bahwa jika variabel gaya kepemimpinan meningkat 1%, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 53,2%.
2. Dari hasil pengujian koefisien regresi koefisien regresi diperoleh kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dengan menggunakan uji t. uji ini digunakan untuk mengetahui apakah model regresi pada gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berikut akan dijelaskan pengujian variabel. Perhitungan statistik dalam uji t secara parsial yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer analisis dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan yang saat ini ada pada Yayasan Insan Mega Mulia Brebes adalah gaya kepemimpinan Demokratis, yaitu : selalu memperhatikan kebutuhan karyawan, melakukan musyawarah untuk hasil yang terbaik bagi perusahaan dan karyawan, memberikan hak kepada karyawan untuk pengambilan kebijaksanaan atas pengambilan keputusan dalam kaitan penyelesaian pekerjaan yang sedang

- dilaksanakan, memberikan motivasi kepada karyawan dalam hal kinerja sebesar 3,36 > t tabel 2,042 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan
2. (Y). dari tabel diatas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a . dengan demikian berarti hipotesis “ gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Panen Embun Kemakmuran di kabupatentananah laut” diterima.
 3. Besarnya pengaruh yang timbul oleh gaya kepemimpinan sebesar 27,4%.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Edy, Sutrisno. 2016 . Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Madia Group, Jakarta.
- [2] Eko, Widodo Suparno. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- [3] Fahmi, Irham. 2016. Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- [4] Fajrin, I. Q., & Susilo, H. 2018. PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL
- [5] INTERVENING (Studi pada karyawan pabrik gula kebon agung malang). Jurnal Administrasi Bisnis.
- [6] Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 24. Badan Penerbit Universitas Diponegoro : Semarang.
- [7] Hamali, A. Y. 2018. Pemahaman Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- [8] Hasibuan, Malayu S.P. 2012 . Manajemen Sumber Daya, Jakarta: Bumi Aksara.
- [9] Hasibuan, malayu. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- [10] Herlambang, Susatyo, 2013. Pengantar Manajemen. Cara mudah Memahami Ilmu Manajemen. Gosyen Publishing. Yogyakarta.
- [11] Kartono, Kartini. 2016. Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta: Rajawali Pers.
- [12] Kasmir. 2016 . Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rajawali pers.
- [13] Miftah thohah. 2013 . Kepemimpinan dalam manajemen, jakarta:Raja Grafindo Persada.
- [14] Novira E. Lengkong.2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Sukses Perkasa(club) cabang Airmadidi.<http://repository.polimdo.ac.id>.
- [15] Purwanto. 2012. Meelogi penelitian Pendekatan kuantitatif untuk Psikologi dan Pendidikan. Yogyakarta:pustaka pelajar offset.
- [16] Rivai, veithzal, dkk. 2014 . Pemimpin dan kepemimpinanDalam Organisasi. Jakarta:Rajawali pers
- [17] Robbins (2016) dalam Bintoro dan Darmayanto (2017) Manajemen penilaian Kinerja Karyawan. Penerbit Gaya Media.
- [18] Sedermayanti. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Reflika Aditam.
- [19] Sugiyono. 2017. Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Penerbit

- Alfabeta,Bandung.
- [20] Sugiyono. 2018. Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Penerbit Alfabeta,Bandung.
- [21] Sugiyono. 2019. Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Penerbit Alfabeta,Bandung
- [22] Sunardi. 2012. Pengantar Bisnis:Konsep,Strategi, Dan kasus. Yogyakarta : CAPS.
- [23] Torang, Syamsir. 2013. Organisasi dan Manajemen. Cetakan ke satu. Bandung:CV alfabeta.
- [24] Wahyudi. 2017. Manajemen Konflik dan Stres dalam Organisasi pedoman praktis Bagi pemimpin Visioner(H. akdon Ed.). Bandung:Alfabeta.
- [25] Wibowo. 2014 . Manajemen Kinerja.
- [26] Jakarta : Rajawali Pers.
- [27] Wibowo. 2017. Manajemen Kinerja. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN