

## **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BIMA BANGUN SENTANA**

**Bachtiar Arifudin Husain**

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang

Email: dosen01773@unpam.ac.id

### **ABSTRAK**

Penelitian ini untuk mengetahui gaya kepemimpinan pada PT. Bima Bangun Sentana, dan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bima Bangun Sentana.

Penelitian ini menggunakan metode asosiatif kuantitatif dengan instrumen berupa kuesioner. Sumber data pada PT. Bima Bangun Sentana sebanyak 60 orang. Melihat besarnya populasi kurang dari 100. Uji analisa data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linier sederhana, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, dan uji hipotesis (Uji t).

Hasil penelitian ini gaya kepemimpinan mendapat respon sangat baik, sebesar 278 interval 4,48 masuk pada interval (4,20 – 5,00) atau dengan interpretasi sangat baik dan kinerja karyawan pun sama mendapatkan respon sangat tinggi dilihat dari kuesioner yang menjawab sangat tinggi sebanyak 264 dengan skor skala interval 4,51 dengan interpretasi sangat tinggi. Dilihat perhitungan regresi di peroleh  $Y = 1,897 + 0,944X$ . Hasil koefisien korelasi diperoleh  $R^2$  sebesar 0,724, koefisien determinasi 0,524, bahwa adanya hubungan yang kuat yaitu sebesar 52,4% sedangkan sisanya 47,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Dari perhitungan uji hipotesis (uji t) dapat diketahui bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $7,983 > 2,542$ ).

### **ABSTRACT**

*This research is to find out the leadership style at PT. Bima Bangun Sentana, and to find out the influence of leadership style on employee performance at PT. Bima Bangun Sentana.*

*This study uses a quantitative associative method with an instrument in the form of a questionnaire. Data source at PT. Bima Bangun Sentana as many as 60 people. Seeing the size of the population less than 100. The data analysis test used is the validity test, reliability test, simple linear regression test, the correlation coefficient test, the coefficient of determination test, and the hypothesis test (t test).*

*The results of this study the leadership style got a very good response, amounting to 278 interval scale scores 4.48 entered at intervals (4.20 - 5.00) or with very good interpretation and the performance of employees was the same as getting very high responses seen from the questionnaire that answered very 264 high with an interval scale score of 4.51 with a very high interpretation. Judging from the regression calculations,  $Y = 1,897 + 0,944X$ . The results of the correlation coefficient obtained  $R^2$  of 0.724, the coefficient of determination that 0.524,*

*that there is a strong relationship that is equal to 52.4% while the remaining 47.6% is influenced by other factors. From the calculation of the hypothesis test (t test) it can be seen that  $t_{arithmetic} > t_{table}$  ( $7.983 > 2.542$ ),).*

**Keywords:** Leadership Style; Employee Performance

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Menurut Hasibuan (2017:1) Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. .

Tingkat keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya, dengan demikian perusahaan akan mengupayakan untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya. “Kepemimpinan adalah gaya seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif sesuai dengan perintahnya”. Kepemimpinan dalam suatu organisasi sangatlah penting, kepemimpinan merupakan salah satu faktor pemicu keberhasilan organisasi tersebut.

Jika seorang pimpinan mampu mengelola perusahaannya dengan kepemimpinan sesuai dengan kebutuhan karyawannya, maka akan dapat mendorong dan mempercepat tujuan organisasi yang akan di capai.

Gaya kepemimpinan PT. Bima Bangun Sentana adalah perusahaan yang bergerak dalam jasa keamanan (security), didirikan pada 28 September tahun 2002 oleh Bapak Imam Fatoni. Dikarenakan PT. Bima Bangun Sentana bergerak dibidang jasa penyedia keamanan, maka aspek sumber daya manusianya harus sangat diperhatikan, karena itu sangat menentukan tingkat kepuasan dari para konsumen.

Melalui penerapan gaya kepemimpinan yang cocok kepada para karyawannya dimana dengan penerapan gaya kepemimpinan yang cocok dari atasnya, diharapkan mampu meningkatkan kinerja para karyawan yang berpengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja dan produktivitas.

Pengertian Kinerja karyawan menurut Widodo (2015:131) adalah prestasi kerja sesungguhnya yang didapat oleh individu yaitu pegawai dalam mengerjakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang telah diberikan. Menurut Mangkunegara (2015:67) hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Faktor lain yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan adalah lingkungan kerja karyawannya yang kurang mendukung, kurangnya fasilitas yang kurang memadai. Beberapa karyawan juga menyebutkan menurunnya kinerja karyawan karena minimnya penghargaan yang diberikan atas prestasi kerja yang dicapai, sehingga karyawan enggan untuk melakukan prestasi yang lebih baik lagi.

Maka penulis melakukan penelitian berjudul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BIMA BANGUN SENTANA”**.

### **B. Identifikasi**

Berdasarkan pada uraian di atas, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Pemimpin masih kurang mampu dalam memberi pengarahan, dan motivasi untuk disiplin.
2. Gaya kepemimpinan yang diterapkan tidak efektif.
3. Kinerja karyawan kurang maksimal.
4. Karyawan kurang mendapat apresiasi dalam bekerja sehingga prestasi menjadi kurang baik.

### **C. Perumusan Masalah**

Dalam penelitian ini rumusan masalahnya adalah :

1. Bagaimana gaya kepemimpinan pada PT. Bima Bangun Sentana?
2. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. Bima Bangun Sentana?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Bima Bangun Sentana?

### **D. Tujuan Penelitian**

dilakukan dengan tujuan :

1. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan pada PT. Bima Bangun Sentana.
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada PT. Bima Bangun Sentana.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **A. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari manajemen. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting di dalam suatu perusahaan. Karena pentingnya faktor ini maka diperlukan suatu peraturan yang sangat baik. Dari sinilah muncul apa itu yang disebut dengan Manajemen Sumber Daya Manusia.

### **B. Gaya Kepemimpinan**

Tindakan seorang pemimpin baik yang tampak maupun yang menggambarkan dari falsafah yang konsisten, keterampilan, sifat dan sikap mendasari perilaku seseorang. Dalam menyukseskan kepemimpinan yang akan diterapkan kepada pegawainya.

Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan organisasi dalam mencapai tujuan dan tugas sekaligus. merupakan tugas yang tidak. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien. Dengan kata lain, bahwa sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan.

### C. Kinerja Karyawan

Dalam interaksi sehari-hari antara atasan dan bawahan sering muncul berbagai asumsi dan harapan lain. Ketika atasan dan bawahan membentuk serangkaian asumsi dan harapan mereka sendiri yang sering agak berbeda, maka perbedaan ini yang akhirnya berpengaruh pada tingkat kinerja.

## METODOLOGI PENELITIAN

### 1. Metode Penentuan Sampel

#### Populasi

Sugiyono (2014:119) “Populasi adalah jumlah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Arikunto (2013: 173) populasi adalah individu yang memiliki sifat yang sama walaupun prosentase kesamaan itu sedikit, atau dengan kata lain seluruh individu yang akan dijadikan sebagai obyek penelitian. Populasi merupakan keseluruhan (*universum*) dari obyek penelitian, Bungin (2013:101).

#### Sampel

Sugiyono (2014:120) “Sampel adalah jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Sugiyono (2014:189). Sehingga sampel yang digunakan adalah 60 orang Responden

#### a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2016: 121). Untuk menguji setiap instrumen rumus yang dipakai adalah person product

#### b. Uji Reliabilitas

“Sesuatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data kerana instrument tersebut sudah baik”.

### 2. Analisis (KD)

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel ( $x$ ) dan variabel ( $y$ ).

### 3. Pengujian Hipotesis

#### a. Uji Signifikansi / Uji t

Untuk dapat mengetahui pengaruh yang signifikansi antara variabel bebas ( $x$ ) dengan variabel terikat ( $y$ ) maka perlu dilakukan uji signifikansi korelasi dengan menggunakan uji- $t$  dengan rumus:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

$t$  = Nilai t hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$

$r$  = Nilai koefisien korelasi

$n$  = Jumlah sampel (responden)

Tingkat signifikansi

$$\alpha = 5\%$$

$$t_{\text{tabel}} (df = n - 2)$$

Kaidah Pengujian:

- a. Jika  $t_{\text{hitung}} >$  dari  $t_{\text{tabel}}$ , maka signifikan ( $H_0$  ditolak,  $H_a$  di terima)
- b. Jika  $t_{\text{hitung}} <$  dari  $t_{\text{tabel}}$ , maka signifikansi ( $H_0$  diterima,  $H_a$  di tolak)

## G. Operasional Variabel Penelitian

### 1. (Variabel Bebas)

diartikan sebagai variable dapat mempengaruhi perubahannya variabel *dependen* (terikat). variabel bebasnya adalah Gaya Kepemimpinan.

### 2. (Variabel Terikat)

merupakan variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel bebas. variable terikatnya adalah Kinerja Karyawan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Hasil Pengolahan Data

Pengujian Validitas variabel Kinerja Karyawan (Y)

#### Uji Reliabilitas

Suatu pertanyaan dapat dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Sugiyono, 2014:183).

No	Variabel	r hitung	r table	Kesimpulan
1	Gaya Kepemimpinan (X)	0,621	0,254	Reliabel
2	Kinerja Karyawan (Y)	0,738	0,254	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah.

#### Model Summary

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.724 <sup>a</sup>	.524	.515	2.67478

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

Sumber : Data Primer diolah

### 3. Pengujian Hipotesis

#### a. Uji Hipotesis (t hitung)

Gaya Kepemimpinan (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat dilakukan dengan uji statistik t (uji secara simultan).

Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) dengan membandingkan  $t_{\text{hitung}}$  dengan  $t_{\text{tabel}}$  yaitu sebagai berikut :

- 1) Jika  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$  : berarti  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak ( $\alpha = 5\%$ )
- 2) Jika  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  : berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima ( $\alpha = 5\%$ )

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.897	5.217		.364	.718
Gaya Kepemimpinan	.944	.118	.724	7.983	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer diolah

Dari tabel diatas diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $7,983 > 2,542$ ).

## 2. Pembahasan Hasil Penelitian

Gaya kepemimpinan menggambarkan dari falsafah yang konsisten, keterampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Dalam menyukkseskan kepemimpinan dalam organisasi, pemimpin perlu memikirkan dan memperlihatkan gaya kepemimpinan yang akan diterapkan pegawainya.

Gaya Kepemimpinan pada PT. Bima Bangun Sentana sudah sangat baik. Dilihat berdasarkan hasil kuesioner menjawab sangat baik sebesar 278 interpretasi sangat baik. Namun tetap pemimpin harus memberikan masukan-masukan yang membangun, sebagai acuan kemajuan kerja pada karyawan di perusahaan.

Kinerja Karyawan pada PT. Bima Bangun Sentana juga sudah sangat baik. Dilihat dari kuesioner yang menjawab sangat tinggi sebanyak 264 dengan rata-rata skor skala interval 4,51 dengan interpretasi sangat tinggi. Namun harus tetap memperhatikan masalah penilaian kualitas kerja karyawan agar bisa menilai secara baik, juga terkait dengan absensi karyawan perlu juga ditingkatkan lagi.

Berdasarkan hasil, dengan persamaan regresi  $Y = 1,897 + 0,944X$ . Hasil regresi menghasilkan koefisien gaya kepemimpinan sebesar 0,944 bertanda positif dan kinerja karyawan sebesar 1,897. Semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan.

Berdasarkan hasil statistik dapat diketahui bahwa (X) terhadap (Y) adalah 0,524 atau sebesar 52,4% sedangkan sisanya 47,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Kepemimpinan yang baik akan meningkatkan Kinerja Karyawan. Koefisien korelasi diperoleh R Square sebesar 0,724, ( $7,983 > 2,542$ ) terdapat pengaruh yang saling berhubungan.

Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Agus Jamaludin (Jurnal Bisnis Terapan dan Ekonomi, Vol.3 No. 3 (Maret 2017) 161-169) yang meneliti tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kaho Indahcitra Garment Jakarta.”. Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan, dan ini sesuai dengan pendapat Thoha (2013:49) berpendapat “Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seseorang pada

saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat”.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan di dukung dengan teori-teori yang dijadikan landasan berpikir dalam permasalahan disertai pemaparan pada pembahasan yang telah dilakukan maka kesimpulan yang dapat diambil sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan pada PT. Bima Bangun Sentana sudah sangat baik. Dilihat berdasarkan hasil kuesioner menjawab sangat baik sebesar 278 dengan rata-rata skor skala interval 4,48 masuk pada interval (4,20 – 5,00) atau dengan interpretasi sangat baik. Dalam indikator nilai soal nomor 2 dengan pernyataan “Atasan memimpin perusahaan dengan wawasan yang luas untuk diterapkan kepada karyawan diperusahaan”.
2. Kinerja Karyawan pada PT. Bima Bangun Sentana juga sudah sangat baik. Dilihat dari kuesioner yang menjawab sangat tinggi sebanyak 264 dengan rata-rata skor skala interval 4,51 dengan interpretasi sangat tinggi. Dalam indikator nilai soal nomor 2 dengan pernyataan “Dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan selalu bekerja secara maksimal”.
3. Dilihat perhitungan regresi.,linier sederhana.,di peroleh  $Y = 1,897 + 0,944X$ . Hasil diperoleh  $R\ Square$  sebesar 0,724, koefisien determinasi yaitu sebesar 0,524, karyawan yaitu 52,4% sedangkan sisanya 47,6%. Dari perhitungan uji hipotesis (uji  $t$ ) dapat diketahui bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (7,983 > 2,542).

### **Saran**

1. Sebaiknya gaya kepemimpinan di PT. Bima Bangun Sentana yang sudah ada dipertahankan, karena kinerja karyawan pada PT. Bima Bangun Sentana banyak dipengaruhi oleh pimpinan saat ini.
2. Diharapkan seorang pemimpin harus melakukan pengawasan, memberikan masukan atau saran yang membangun, walaupun sudah sangat baik, tapi hal itu perlu dilakukan demi kemajuan perusahaan pada PT. Bima Bangun Sentana.
3. Disiplin dalam kinerja karyawan sudah tinggi, namun harus lebih ditingkatkan terkait absensi karyawan, supaya waktu dapat digunakan secara efisien, serta memberi sikap tegas bagi karyawan yang jarang hadir, agar karyawan dapat memberikan kemajuan pada PT. Bima Bangun Sentana jika kinerja karyawan dapat maksimal.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Amirullah. 2015. *Kepemimpinan dan Kerja Sama Tim*. Jakarta: Mitra Wacana.
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Bungin, Burhan. 2013. *Metode Penelitian Sosial & Ekonomi: Format-Format Kuantitatif dan Kualitatif untuk Studi Sosiologi, Kebijakan, Publik, Komunikasi, Manajemen, dan Pemasaran*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Fahmi, Irham. 2015. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Prestasi Pustaka.

- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan Kedelapan Belas. Jakarta: Remaja Rosdakarya.
- Kasmir, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi ke 6. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sadili, Samsudin. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R &D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumarsan, Thomas. 2013. *Sistem Pengendalian Manajemen*. Edisi 1. Jakarta: Indeks.
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana.
- \_\_\_\_\_. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Kencana.
- Thoha, Miftah. 2017. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- \_\_\_\_\_. 2013. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar Dan Implikasinya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Widodo, Eko Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Widodo, Sri. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Manggu Media.