

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. TUNAS PERKASA TEKINDO**

Roni Fadli

Staf Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang
email: ronfad8@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui kepemimpinan yang diterapkan pimpinan PT. Tunas Perkasa Tekindo, untuk mengetahui kinerja karyawan di PT. Tunas Perkasa Tekindo, untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Perkasa Tekindo.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik dengan rancangan hipotesis asosiatif yaitu mencari hubungan antara dua variabel atau lebih. Analisis yang digunakan menggunakan analisis regresi linie berganda.

Populasi dalam penelitian sebanyak 50 responden dan sampel menggunakan sampel jenuh, dimana sampel sama dengan populasi. Berdasarkan hasil uji hipotesis dinyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan koefisien determinasi ditemukan bahwa pengaruh kontribusi kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Perkasa Tekindo adalah sebesar 66,1%, sedangkan sisanya $(100\% - 66,1\%) = 33,9\%$ dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata kunci: kepemimpinan, kinerja karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the leadership applied by the leadership of PT. Tunas Perkasa Tekindo, to find out the performance of employees at PT. Tunas Perkasa Tekindo, to find out how much influence leadership has on employee performance at PT. Tunas Perkasa Tekindo. The method used in this study is quantitative research methods because the research data in the form of numbers and analysis using statistics with the design of associative hypotheses that is looking for relationships between two or more variables. The analysis used uses multiple linear regression analysis. The population in the study were 50 respondents and the sample used saturated samples, where the sample was the same as the population. Based on the results of hypothesis testing it is stated that leadership influences employee performance. Based on the coefficient of determination it was found that the influence of leadership contributions on the performance of employees of PT. Tunas Perkasa Tekindo is 66.1%, while the rest $(100\% - 66.1\%) = 33.9\%$ is influenced by other factors.

Keywords: leadership, employee performance.

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kepemimpinan merupakan salah satu topik yang sangat penting untuk di bahas dan diteliti, terutama pengaruhnya

terhadap kinerja karyawan. Apalagi di era globalisasi saat ini, kepemimpinan merupakan hal yang paling berpengaruh dalam jalannya usaha. Maka dari itulah

timbulnya kebutuhan akan memimpin dan kepemimpinan di suatu organisasi.

Kepemimpinan dipahami sebagai suatu kepribadian seseorang pemimpin yang diwujudkan dalam aktivitas kepemimpinannya dalam kaitannya dengan mengelola tugas dan hubungan dengan bawahan/pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam kenyataannya kepemimpinan dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Para pemimpin juga memainkan peranan kritis dalam membentuk kelompok, organisasi, atau masyarakat untuk mencapai tujuan mereka.

Jika seorang pemimpin mampu mengelola perusahaannya dengan kepemimpinan yang sesuai dengan kebutuhan karyawannya, maka akan dapat dipastikan mendorong dan mempercepat tujuan organisasi yang ingin dicapai. Bila seorang pemimpin ramah terhadap bawahannya, maka bawahannya tersebut akan merasa senang, semangat berkerja, merasa dihargai dan pasti akan betah berkerja diperusahaan tersebut.

Dalam aktifitas operasional sebuah institusi, keberhasilan yang didapat tidak akan pernah lepas dari peran serta kepemimpinan dalam memberikan kontribusinya terhadap organisasi akan berbeda, hal ini disebabkan oleh

kemampuan dan kemauan karyawan sebagai pribadi.

Dalam pengaruh diatas pengaruh kepemimpinan sangat perlu dalam suatu organisasi, untuk memberikan kepemimpinan yang tepat agar tidak terjadi penurunan semangat dalam usaha bisnis dan tetap dapat mempertahankan organisasi.

Terdapat beberapa pengertian kepemimpinan menurut beberapa ahli. Diantaranya menurut Veithzal dan Deddy (2009:2), “kepemimpinan juga dikatakan sebagai proses mengarahkan dan memengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok. Tiga implikasi penting yang terkandung dalam hal ini yaitu: (1) kepemimpinan itu melibatkan orang lain baik itu bawahan maupun pengikut, (2) kepemimpinan melibatkan pendistribusian kekuasaan antara pemimpin dan anggota kelompok secara seimbang, karena anggota kelompok bukanlah tanpa daya, (3) adanya kemampuan untuk menggunakan bentuk kekuasaan yang berbeda untuk memengaruhi tingkah laku pengikutnya melalui berbagai cara”.

Menurut Khaerul Umam (2010:286), “terdapat syarat-syarat ideal yang harus dimiliki seorang pimpinan, diantaranya adalah pendidikan umum, pemimpin generasi yang baik juga, kemampuan berkembang secara mental, selalu bersikap ingin tahu, kemampuan analisis, memiliki

daya ingat yang kuat, mempunyai kapasitas integratif, memiliki keterampilan berkomunikasi, personalitas dan objektivitas, mempunyai naluri untuk menentukan prioritas, sederhana, berani dan tegas”.

Peranan seorang pemimpin penting untuk mencapai tujuan organisasi di PT. Tunas Perkasa Tekindo yang diinginkan terutama berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kinerja karyawan merupakan hasil yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. Kinerja berhubungan dengan kepuasan kerja dan tingkat imbalan, namun juga dipengaruhi keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu.

Beberapa pengertian kinerja menurut beberapa para ahli diantaranya menurut Payaman Simanjuntak (2005:1), kinerja adalah “tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu yang tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan”. Suatu perusahaan pada dasarnya harus dapat memberikan kinerja tertentu sesuai dengan tujuannya pada masyarakat umum dan memberikan citra baik di mata para klien dari berbagai industri skala kecil maupun besar dan nasional maupun internasional.

Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tunas Perkasa Tekindo”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas, maka masalah-masalah penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana kepemimpinan pada PT. Tunas Perkasa Tekindo?
2. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. Tunas Perkasa Tekindo?
3. Seberapa besar pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Perkasa Tekindo?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis proses kegiatan yang dilakukan di bengkel Tunas Toyota Ciputat, yaitu :

1. Untuk mengetahui kepemimpinan yang diterapkan pimpinan PT. Tunas Perkasa Tekindo.
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan di PT. Tunas Perkasa Tekindo.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Perkasa Tekindo.

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen

1. Pengertian Manajemen

Menurut Alex S Nitisemito (2002:11) “mendefinisikan manajemen adalah “suatu ilmu dan seni untuk mencapai tujuan melalui kegiatan orang lain. Manajemen dipandang sebagai seni karena dalam mencapai tujuan organisasi, seorang pemimpin sangat tergantung pada kemampuannya untuk mempengaruhi orang-orang yang menjadi bawahannya”.

Sedangkan menurut Soekarno K (2003:20) “menyatakan bahwa manajemen “adalah segenap perbuatan menggerakkan sekelompok orang dan menggerakkan fasilitas dalam suatu usaha kerjasama untuk mencapai tujuan tertentu”. Dari pendapat tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa manajemen dapat dilaksanakan bila pencapaian tujuan tidak hanya dilakukan oleh satu orang melainkan lebih dari satu orang.

Manajemen sebagai ilmu adalah merupakan seni manajemen sumberdaya manusia merupakan cabang dari ilmu manajemen . Hanya perbedaannya terletak pada manajemen menitik beratkan perhatiannya pada soal-soal manusia dalam pengaruh kerja dengan tidak melupakan faktor-faktor produksi lainnya, sedangkan manajemen sumberdaya manusia khusus menitik beratkan perhatiannya kepada faktor produksi tenaga kerja.

Menurut Sadili (2009:16) manajemen pada dasarnya adalah “upaya mengatur supaya upaya untuk

mengatur segala sesuatu (sumberdaya) untuk mencapai tujuan organisasi”. Dalam kegiatan ini kemudian timbul beberapa masalah. Siapa yang mengatur, mengapa harus diatur, dan apa tujuan dari pengaturan tersebut. Dari pertanyaan tersebut maka diperlukan kegiatan mempelajari, mendalami dan mempraktikkan konsep manajemen secara baik sehingga tujuan organisasi dapat dicapai dengan baik. Manajemen selalu memiliki tujuan yang ditetapkan lebih dulu sebelum kegiatan dilakukan.

2. Fungsi Manajemen

Dalam manajemen terdapat fungsi-fungsi manajemen yang terkait erat didalamnya. Menurut GR Terry (2004:54) “ada empat (4) fungsi manajemen yang banyak dikenal masyarakat yaitu: fungsi perencanaan (planning), fungsi pengorganisasian (organizing), fungsi pengarahan (directing), dan fungsi pengendalian (controlling). Untuk fungsi pengorganisasian terdapat pula fungsi staffing (pembentukan staf)”.

Di bawah ini akan dijelaskan arti atau pengertian masing-masing fungsi manajemen POAC (Planning, organizing, actuating, controlling):

a. Fungsi Perencanaan

Planning adalah suatu proses mendefinisikan tujuan organisasi, membuat strategi untuk mencapai

tujuan itu, dan mengembangkan rencana aktivitas kerja organisasi.

b. Fungsi Pengorganisasian

Organizing yaitu mengelompokkan kegiatan yang diperlukan, yakni menetapkan susunan organisasi serta tugas dan fungsi-fungsi dari setiap unit yang ada dalam organisasi, serta menetapkan kedudukan dan sifat hubungan antara masing-masing unit tersebut.

c. Fungsi Pengarahan

Actuating merupakan usaha mnenggerakkan anggota-anggota kelompok sedemikian rupa hingga mereka berkeinginan dan berusaha untuk mencapai sasaran perusahaan dan sasaran anggota-anggota perusahaan tersebut oleh karena para anggota itu ingin mencapai sasaran tersebut.

d. Fungsi Pengendalian

Diartikan sebagai proses penentuan apa yang dicapai, pengukuran dan koreksi terhadap aktivitas pelaksanaan dan bilamana perlu mengambil tindakan korektif sehingga pelaksanaan dapat berjalan menurut rencana.

B. Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut Sadili (2006:22) adalah “Suatu kegiatan pengelolaan yang

meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian dan pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis”.

Selanjutnya pengertian lain dari manajemen sumber daya manusia menurut Hadari (2003:42) adalah “Proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi (perusahaan)”.

Sedangkan Malayu Hasibuan (2009:9) “menyatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat”.

Dari defenisi-defenisi tersebut terlihat adanya suatu pengakuan terhadap pentingnya satuan tenaga kerja bahwa sumber daya manusia merupakan bagian yang vital bagi pencapaian tujuan-tujuan organisasi dan pemanfaatannya pada berbagai fungsi dan kegiatan personalia dan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja yang meliputi penarikan tenaga kerja, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu, masyarakat maupun organisasi.

Para manajer atau pimpinan perusahaan dan departemen sumber daya manusia akan berusaha untuk memenuhi tujuannya, pencapaian tujuan organisasi dan kebutuhan karyawan bukanlah dua kegiatan yang terpisah atau berdiri sendiri melainkan saling menopang satu sama lainnya. Tujuan yang satu tidak dapat diraih dengan mengorbankan tujuan yang lain. Hal yang paling penting dalam manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan dan pendayagunaan secara penuh dan berkesinambungan terhadap sumber daya manusia yang ada sehingga mereka dapat bekerja secara optimal, efektif dan produktif dalam mencapai tujuan organisas.

C. Kepemimpinan

Pemimpin merupakan faktor penentu dalam sukses atau gagalnya suatu organisasi dan usaha. Baik di dunia bisnis maupun di dunia pendidikan, kesehatan, religi, sosial, politik, pemerintahan negara, dan lain-lain. Kualitas pemimpin menentukan keberhasilan lembaga atau organisasinya. Sebab pemimpin dan manajer yang sukses itu mampu mengelola organisasi, bisa mempengaruhi secara konstruktif orang lain, dan menunjukkan jalan serta perilaku benar yang harus dikerjakan bersama – sama atau melakukan kerja sama. (Kartini, 2001:1).

Leadership atau pemimpin adalah inti dari manajemen, dan pemimpin yang memotivasi karyawan dengan baik.

Pemimpin yang baik pasti mampu mengantisipasi perubahan yang tiba-tiba, dapat mengoreksi kelemahan-kelemahan, sanggup membawa organisasi kepada sasaran dalam jangka waktu yang sudah di tetapkan dan pandai menjunjung martabat dan harga dirinya namun dia tidak angkuh-sombong, dan tidak menganggap dirinya paling super dalam segala hal.

Menurut Kartini (2001:33) “pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kepribadian, khususnya kecakapan kelebihan di satu bidang sehingga dia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu, demi pencapaian satu atau beberapa tujuan”.

Jadi, pemimpin itu ialah seorang yang memiliki satu atau beberapa kelebihan sebagai predisposisi (bakat yang dibawa sejak lahir), dan merupakan kebutuhan dari satu situasi atau zaman, sehingga dia mempunyai kekuasaan dan kewibawaan untuk mengarahkan dan membimbing bawahan.

Secara sederhana kepemimpinan dapat diamati dari perilaku ataupun pola seseorang manajer, guru, kepala sekolah, dosen, kepala desa, bupati, dan lain sebagainya. Secara intuitif pola dan gaya kepemimpinan seseorang dengan orang yang lain dapat kita pahami, namun seseorang dengan orang yang lain dapat kita pahami, namun sulit untuk memberi batasan yang tegas tentang makna

kepemimpinan. Secara teoritis telah banyak studi tentang kepemimpinan dan memberi batasan yang relatif beragam tentang definisi kepemimpinan, seperti Veithzal dan Deddy (2003:2) “kepemimpinan secara luas meliputi proses memengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan”. Memengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

Menurut Stephen P. Robbins (2006:432) “bahwa kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran”. Sumber dari pengaruh ini dapat bersifat formal, seperti yang di sajikan oleh kepemilikan peringkat manajerial dalam organisasi. Karena posisi manajemen muncul bersama sejumlah tingkat wewenang yang di rancang secara formal, seseorang dapat menjalankan peran kepemimpinan semata-mata karena kedudukannya dalam organisasi.

D. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan itu mewakili filsafat keterampilan dan sikap pemimpin, gaya tersebut berbeda-beda atas dasar motivasi, kuasa atau orientasi terhadap tugas dan orang. Keith Davis dan Newstrom (1997:164) membagi gaya kepemimpinan menjadi 3 yaitu, sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan autokratik

Para pemimpin autokratik memusatkan kuasa dan pengambilan

keputusan bagi dirinya sendiri, mereka menata situasi kerja yang rumit bagi para pegawai, yang melakukan apa saja yang diperintahkannya. Pemimpin berwenang penuh dan memikul tanggung jawab sepenuhnya. Kepemimpinan autokratik umumnya negatif, yang berdasarkan pada ancaman, tetapi kepemimpinan seperti dapat pula positif, seperti autokrat yang baik hati yang cenderung memberikan imbalan kepada para pegawai.

Beberapa manfaat kepemimpinan autokratik adalah bahwa gaya ini sering memuaskan pemimpin, memungkinkan pengambilan keputusan dengan cepat dan memungkinkan pendayagunaan pegawai yang kurang kompeten, dan menyediakan rasa yang aman dan keteraturan bagi para pegawai.

Kelemahan gaya ini yang paling utama adalah bahwa orang-orang tidak menyukainya, terutama apabila mencapai suatu titik yang dapat menimbulkan rasa takut dan keputusasaan.

2. Gaya kepemimpinan partisipatif

Pemimpin yang partisipatif mendesentralisasikan wewenang. Keputusan partisipatif tidak bersifat sepihak, seperti halnya dengan yang autokratik, karena keputusan itu timbul dari upaya konsultasi dengan para pengikut dan keikutsertaan mereka.

Pemimpin dan kelompok yang bertindak sebagai suatu unit sosial, para pegawai memperoleh informasi dari pemimpin tentang kondisi yang mempengaruhi pekerjaan mereka dan didorong untuk mengungkapkan gagasan dan mengajukan saran.

3. Gaya kepemimpinan bebas kendali

Para pemimpin bebas kendali menghadapi kuasa dan tanggung jawab. Mereka sebagian besar bergantung pada kelompok untuk menetapkan tujuan dan menanggulangi masalahnya sendiri. Pemimpin hanya memainkan peran yang kecil. Kepemimpinan bebas kendali mengabaikan kontribusi pemimpin dengan cara yang kurang lebih sama seperti kepemimpinan autokratik yang mengabaikan kelompok.

Menurut Auren Uris (1978:24) seorang pemimpin dapat menggunakan salah satu di antara tiga gaya ini. Keahlian kepemimpinan juga mencakup sebagian besar pengetahuan tentang kapan saat yang tepat untuk menggunakan gaya tertentu, sesuai dengan perubahan keadaan dan orang yang anda temui dalam pekerjaan anda.

E. Kinerja

Dalam interaksi antara atasan dan bawahan sering terjadi berbagai asumsi dan harapan sehingga perbedaan inilah yang pada akhirnya berpengaruh pada

kualitas kinerja. Pada dasarnya kinerja suatu organisasi merupakan akumulasi dari kinerja individu anggota yang bersangkutan. Oleh karena itu peran dan arti pentingnya evaluasi kinerja pegawai sangat penting bagi individu, kelompok, unit kerja bahkan bagi organisasi itu sendiri. Suasana lingkungan kerja sangat mempengaruhi tingkat atau kualitas kinerja pegawai. Setiap organisasi baik berbentuk perusahaan maupun lainnya akan selalu berupaya agar para anggota atau pegawai yang terlibat dalam kegiatan organisasi dapat memberikan prestasi dalam bentuk kualitas kinerja yang tinggi untuk mewujudkan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental yang mempunyai pandangan tentang adanya perbaikan-perbaikan dan peningkatan-peningkatan dalam masa-masa tertentu. Pentingnya arti kualitas kinerja dalam meningkatkan kesejahteraan telah disadari secara universal. Tidak ada jenis kegiatan manusia yang tidak mendapatkan keuntungan dari kualitas kinerja yang ditingkatkan.

Menurut Hani Handoko (2002) mengistilahkan Kinerja (performance) dengan prestasi kerja yaitu “proses melalui mana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai”. Kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan

tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2005:9)

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2001:34) “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”.

“Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran/kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama” (Rivai dan Basri, 2004:14).

Pengertian Kinerja lainnya yang dikemukakan oleh Ambar Teguh dan Sulistiyani (2003 : 223) adalah “Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Kinerja merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas, fungsi dan tanggungjawab dalam pekerjaannya”.

F. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Seorang pemimpin harus mampu menggiring bawahan untuk bekerja sama secara maksimal demi terwujudnya tujuan organisasi, peran seorang pemimpin untuk memberikan pengarahan dan dukungan yang mungkin mereka lakukan untuk memberikan jaminan bahwa tujuan mereka selaku individu tidak bertentangan

dengan tujuan organisasi dimana mereka, menjadi anggota dan juga tidak bertentangan dengan tujuan organisasi secara keseluruhan. Artinya salah tugas pimpinan ialah mensinkronisasikan tujuan pribadi para anggota organisasi dengan tujuan organisasi sebagai suatu kesatuan yang utuh. Sinkronisasi demikian antara lain berarti bahwa dengan tercapainya tujuan organisasi, tercapai pula tujuan-tujuan yang sifatnya individual.

Manusia yang berkerja dalam perusahaan, menyumbangkan tenaga baik fisik maupun pikiran dan mendapatkan imbalan atau balas jasa sesuai dengan peraturan atau perjanjian disebut sebagai karyawan. Karyawan merupakan asset yang paling penting dalam sebuah perusahaan. Karyawan memiliki akal, perasaan, perasaan, keinginan, kemampuan dan keterampilan, serta dorongan untuk maju yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Peranan atasan atau sering disebut pimpinan sangatlah besar bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. Dari merekalah muncul gagasan-gagasan baru dan inovatif dalam pengembangan perusahaan.

Namun tidak dapat dipungkiri bawahan mereka juga memiliki peranan yang tidak kalah penting, karena bawahan inilah yang akan menjalankan dan melaksanakan gagasan pimpinan yang tertuang dalam setiap keputusan. Baik tidaknya bawahan melaksanakan tugas mereka tergantung dari pemimpin itu sendiri.

Seorang pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang mampu menunjukkan jalan yang dapat ditempuh oleh para bawahannya sehingga gerak maju dari posisi sekarang ke posisi yang diinginkan dimasa yang akan datang dapat berlangsung dengan mulus. Dalam hal ini, seorang pemimpin merumuskan peranan mengenai apa yang diharapkan dengan memberi kejelasan pada karyawannya tentang apa, bagaimana, bilamana dan dimana kegiatan-kegiatan dilaksanakan.

Jika seorang karyawan berprestasi maka seorang pemimpin hendaknya memberikan penghargaan meskipun hanya memuji dan sekedar mengucapkan terimakasih.

G. Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini berkaitan dengan ada atau tidaknya pengaruh yang signifikan dari seperangkat variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikat (*dependent variable*). Adapun hipotesis yang diuji yakni sebagai berikut:

H₀ : kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H_a : kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengambil lokasi diwilayah DKI Jakarta tepatnya pada PT. Tunas Perkasa Tekindo yang beralamat di Jalan Radio Dalam Raya No.48, Kebayoran Baru, Kota Jakarta Selatan, DKI Jakarta 12140, Indonesia.

Penelitian ini dilakukan mulai pada bulan Januari sampai dengan bulan Februari 2015 dengan masa aktif penelitian sekitar 1 bulan dan mengambil data pada tahun 2014 Langkah yang dilakukan penulis dalam penelitian ini adalah melakukan observasi langsung pada perusahaan yang bersangkutan.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Dengan menggunakan metode analisis regresi linier sederhana.

Populasi yang dijadikan objek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Tunas Perkasa Tekindo yang berjumlah 50 orang. Sampel yang digunakan menggunakan sampel jenuh, sampel yang digunakan adalah populasinya, maka sampel yang digunakan sebanyak 50 responden.

Pengumpulan data dilakukan dengan cara dokumentasi, wawancara dan kuesioner.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Objek Penelitian

PT Tunas Perkasa Tekindo atau disingkat TPT adalah perusahaan solusi baja terpadu. Ini pertama kali didirikan pada tahun 2000, dan mulai beroperasi sebagai perusahaan perdagangan baja (distributor baja) pada tahun 2006. Seiring dengan perkembangan ekonomi global, TPT telah ditandai diri dengan kompetensi peningkatan nilai tambah dalam industri

baja (baja Industri) melalui perdagangan, distribusi, biaya penyimpanan persediaan, manajemen risiko, pembiayaan, dan pusat layanan.

Dalam tuntutan yang tinggi dari baja (baja) untuk semua jenis industri, Kemal Masduki bersama Hermawanti Kemal dan Gemma Adhitama Kemal, mendirikan Tunas Perkasa Tekindo tepatnya pada bulan April tahun 2000. Kemal Masduki tidak pendatang baru, Ia telah memperoleh pengetahuannya ketika ia bekerja untuk negara sendiri perusahaan pembuat baja. Pada tahun 2006, TPT didirikan bekerja sama dengan salah satu perusahaan perdagangan yang berbasis HK dan memulai bisnisnya sebagai pedagang baja (distributor baja). Sebagai proyek tumbuh lebih besar dan pasar yang lebih luas mendapat, TPT telah mulai terlibat dengan berbagai pabrik baja di wilayah tersebut. Kemitraan yang kuat membantu TPT untuk menjadi baja dan besi stockholding perusahaan pada tahun 2008 yang menyediakan baja kualitas yang sangat baik.

Pada tahun 2012, TPT membangun pusat pelayanan baja di Cikarang dan Surabaya sebagai kebijakan perusahaan untuk memberikan nilai tambah kepada pelanggan. Dalam fasilitas ini, manufaktur dan pabrikasi baja termasuk pengolahan baja dikembangkan. Tujuan perusahaan adalah untuk menyediakan produk

disesuaikan yang sesuai dengan kebutuhan klien.

Dalam rangka untuk terus meningkatkan kualitas kami dalam pelayanan, dalam periode yang sama, TPT telah mendirikan perusahaan grup baru, Mulya Bahtera Marina Industri (MBMI) dan Bahtera Tunas Perkasa (BTP), di mana MBMI difokuskan untuk memenuhi kebutuhan untuk pabrikasi berat dan konstruksi seperti pembuatan kapal dan perbaikan, bejana tekan, jembatan, struktur, perlengkapan, serta rumah dan arsitektur. Sementara BTP melayani dalam pembuatan kebutuhan industri kecil, seperti komponen otomotif, Peralatan Rumah Tangga, dan Produk Pembentukan lainnya.

Kami juga berkomitmen untuk selalu berusaha dalam meningkatkan kompetensi kami. Tim kami memiliki kemampuan tinggi dalam manajemen proyek, termasuk perencanaan keuangan dan manajemen risiko. Selain itu, memiliki fasilitas kami sendiri membuat kita lebih dapat diandalkan dalam mendistribusikan dan penanganan logistik. Setelah perjalanan yang memuaskan bahwa TPT telah melalui, kami akhirnya mencapai kesempurnaan dalam kapasitas memberikan Total Service Solution yang membantu klien kami dalam menyelesaikan proyek dan kebutuhan mereka. Pada tingkat yang saat ini, TPT tidak hanya akan memberikan sekitar baja

dari pabrik ke tempat Anda, kami membantu kebutuhan Anda dalam proses sebagai solusi lengkap untuk proyek-proyek Anda.

B. Penemuan dan Pembahasan

1. Analisis Jawaban Responden

a. Kepemimpinan

Disimpulkan bahwa persentase jawaban sangat setuju (SS) 21,40%, setuju (S) 55,60%, kurang setuju (KS) 14,80%, tidak setuju (TS) 5% dan sangat tidak setuju (STS) 3,20% sehingga jawaban responden variabel (X) kepemimpinan dapat dikatakan baik.

b. Kinerja Karyawan

Disimpulkan bahwa persentase jawaban sangat setuju (SS) 15,60%, setuju (S) 54,20%, kurang setuju (KS) 23,20%, tidak setuju (TS) 6,40% dan sangat tidak setuju (STS) 0,60% sehingga jawaban responden variabel (Y) kinerja karyawan dapat dikatakan baik.

2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Kepemimpinan

Berdasarkan hasil uji validitas dinyatakan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel kepemimpinan dinyatakan valid, dan pada variabel kepemimpinan juga dinyatakan reliabel.

b. Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji validitas dinyatakan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel kinerja karyawan dinyatakan valid, dan pada variabel kinerja karyawan juga dinyatakan reliabel.

3. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Perkasa Tekindo

Berdasarkan perhitungan, angka koefisien korelasi adalah sebesar 0,813. Seperti yang telah tertera pada interval nilai korelasi r, jika $r > 0$ dan apabila interval koefisien korelasi antara 0.80 – 1.00 Maka hal itu memberikan indikasi bahwa antara pengaruh kepemimpinan (X) dengan kinerja karyawan (Y) pada PT. Tunas Perkasa Tekindo terdapat hubungan sangat kuat.

4. Hasil Koefisien Determinasi

Kemudian untuk mengetahui besar kecilnya kontribusi variabel X terhadap variabel Y, digunakan koefisien determinasi (R) dengan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} R &= r^2 \times 100\% \\ &= (0,813)^2 \times 100\% \\ &= 0,661 \times 100\% \\ R &= 66,1\% \end{aligned}$$

Dari perhitungan koefisien determinasi (R) diatas perolehan nilai sebesar 66,1%. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh kontribusi kepemimpinan terhadap kinerja

karyawan PT. Tunas Perkasa Tekindo adalah sebesar 66,1%, sedangkan sisanya (100% - 66,1%) = 33,9% dipengaruhi oleh faktor lain.

5. Pengujian Hipotesis

Selanjutnya untuk mengetahui apakah kepemimpinan memiliki keberartian dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Tunas Perkasa Tekindo perlu dilakukan uji signifikansi korelasi dengan menggunakan uji t sebagai berikut:

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

Dimana :

t : Nilai t_{hitung}

r : Nilai koefisien

n : Jumlah Data Pengamat

Maka proses perhitungannya adalah :

$$t = \frac{0,813\sqrt{50-2}}{\sqrt{1-0,813^2}}$$

$$t = \frac{0,813\sqrt{48}}{\sqrt{1-0,661}}$$

$$t = \frac{0,813.6,928}{\sqrt{0,339}}$$

$$t = \frac{5,632}{0,582} = 9,677$$

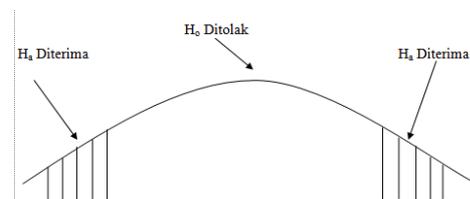
Dari perhitungan diatas dapat dilihat bahwa $t_{hitung} = 9,677$ lebih besar dari $t_{tabel} 1,676$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$), maka H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

6. Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil uji korelasi, determinasi dan hipotesa dapat disimpulkan bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Perkasa Tekindo adalah sangat sempurna kaitannya dengan nilai koefisien korelasi 0,813, untuk besar kontribusinya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan mempunyai pengaruh besar 66,1% dan sisanya dipengaruhi faktor lainnya.

Dan kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 9,677 berdasarkan uji hipotesa diatas, hal tersebut menunjukkan $H_a =$ Ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, yang berarti **DITERIMA**.



Gambar 1
Hasil Uji Signifikan

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang dilakukan dalam

penelitian ini mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Perkasa Tekindo, maka penulis dapat menyimpulkan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan pada PT. Tunas Perkasa Tekindo dianggap masih sedikit ada kekurangan, pemimpin dianggap masih belum mendidik karyawannya dalam menjalankan tugasnya. Sehingga karyawan terkadang belum mengetahui bagaimana cara melakukan suatu pekerjaan atau tugas apabila tidak diberi didikan dan arahan terlebih dahulu. Hal ini terbukti dari jawaban kuesioner yang terlampir bahwa indikator pendidikan mendapatkan respon yang paling rendah. Sedangkan untuk indikator kemampuan analisis, keterampilan , komunikasi, berani, dan tegas sudah sangat baik dilakukan oleh pimpinan PT. Tunas Perkasa Tekindo.

2. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan pada PT. Tunas Perkasa Tekindo dianggap masih perlu ditingkatkan lagi dalam hal efektivitas karyawan, karena hasil dari kuesioner kinerja karyawan, karyawan terkadang tidak memilih tujuan-tujuan yang tepat dari seperangkat alternatif atau pilihan cara dan tidak menentukan suatu pilihan dari beberapa pilihan lainnya, sehingga indikator efektivitas karyawan mendapatkan respon yang

paling terendah. Hal ini dikarenakan pimpinan tidak memberi suatu keputusan tentang alternatif mana atau cara apa yang akan digunakan di perusahaan tersebut, sehingga karyawan menjadi bingung dan langsung memilih alternatif cara yang terbaik yang menurut karyawan itu benar untuk perusahaannya. Sedangkan untuk indikator efisiensi, produktivitas , kemampuan analisis, dan suasana akademik sudah dijalankan dengan baik oleh setiap karyawan PT. Tunas Perkasa Tekindo.

3. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Perkasa Tekindo

Berdasarkan hasil yang telah dihitung, angka koefisien korelasi adalah sebesar 0,813 berarti kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Perkasa Tekindo sangat kuat kaitannya, hal ini mengacu interval nilai korelasi r , jika $r > 0$ dan apabila interval koefisien korelasi antara 0.80 – 1.00 Maka hal itu memberikan indikasi bahwa antara pengaruh kepemimpinan (X) dengan kinerja karyawan (Y) pada PT. Tunas Perkasa Tekindo terdapat hubungan sangat kuat.

Dari perhitungan koefisien determinasi (R) diatas perolehan nilai sebesar 66,1%. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya kontribusi

kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Perkasa Tekindo adalah sebesar 66,1%, sedangkan sisanya (100% - 66,1%) = 33,9% dipengaruhi oleh faktor lain.

Dari perhitungan diatas dapat dilihat bahwa $t_{hitung} = 9,677 > t_{tabel} = 1,676$, hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Perkasa Tekindo.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan penelitian yang penulis lakukan, maka penulis memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Kepemimpinan seharusnya sering melakukan komunikasi mendidik dan mengarahkan caranya melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang baik dan benar agar tujuan perusahaan tercapai sesuai dengan yang diharapkan.
2. Kinerja karyawan bisa meningkat ketika pimpinan harus memperjelas dan menonjolkan lagi alternatif dan cara yang ditempuh dalam menjalankan aktivitas perusahaannya sehingga karyawan tidak berbeda dalam hal memilih dan menentukan alternatif dan cara yang ada didalam perusahaan.
3. Kepemimpinan adalah salah satu faktor sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, ada baiknya pemimpin perlu dengan bijak memperbaiki kepemimpinannya agar kinerja

karyawan lebih ditingkatkan sehingga tercapai tujuan perusahaan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman, Ali, Sambas dan Somantri Ating, "Dasar-Dasar Metode Statistika", Cetakan pertama. Bandung : CV. Pustaka Setia, 2011.
- Dessler, Gary. *Sumber Daya Manusia*, Penerjemah Eli Tanya Jakarta: (2004) PT. Indeks. Judul asli *Human Resource Management* (2003) prentice-Hall, inc, Upper Saddle River. New Jersey.
- Hadari Nawawi, "Perencanaan Sumber Daya Manusia untuk Organisasi Profit yang kompetitif", Gajah Mada University Press, 2005
- Hasibuan, Malayu SP, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Edisi revisi, Cetakan ke 6, PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2008
- Hasibuan, H. Malayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*", CV. Haji Mas Agung, Jakarta, 2002.
- Mu'min abdullah, "Pengembangan Sumber Daya Manusia berwawasan Keislaman". Cetakan pertama, Yogyakarta: Grafindo Litera Media
- Nawawi, Hadari. *Manajemen Sumber Daya Manusia*: Yogyakarta: (2005) Gadjah Mada University Press
- Nawawi, Ismail. 21010. *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta: PT Interpretama Mandiri
- Nitisemito, Alex S. *Manajemen Personalialia*. Penerbit Ghalia Indonesia Jakarta, 2006
- Prabu Mangkunegara, Anwar, "Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan", Cetakan ke Delapan, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2000
- Robert L. Mathis dan John H. Jackson, *Human Resources Management*, Edisi Kesepuluh, Salemba Empat, Jakarta, 2006
- R. Wayne Mondy, *Manajemen SDM* Jilid 1 Edisi 10, Erlangga PT. Gelora Aksara Pratama, 2000

- Sadili, Samsudin. "Manajemen Sumber Daya Manusia" Edisi kedua, CV, Pustaka Setia, Bandung, 2006
- Sedarmayanti, Apu. "*Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*". Cetakan ketiga. Bandung: CV. Mandar Maju, 2009
- Sondang, P. Siagian, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Cetakan ke 15, edisi 1, Bumi Aksara, Jakarta, 2008
- Sugiyono, *Metodologi Penelitian Bisnis*, Cetakan Pertama, Penerbit CV.AlphaBeta, Bandung, 1995
- T. Hani Handoko, *Manajemen*, Edisi Kedua, BPFY Yogyakarta, 2000
- Universitas Pamulang, "Pedoman Penulisan Skripsi", Tangerang, 2012
- Veithzal Rivai " *Manajemen Sumber Daya Manusia Islami*", PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2005.
- Wibowo, *Manajemen Kinerja*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2007