

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Delfi Ramadhany¹

*Program Studi Psikologi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Mulawarman Samarinda*

ABSTRACT. *The purpose of this study was to determine the effect of leadership style on the performance of the employees of the PDAM Water Treatment Plant in Samarinda City. Data were collected using a questionnaire method and analyzed using linear regression analysis to determine how much influence the predictions of independent variables had on the dependent variable. The population in this study were all employees of the PDAM Water Treatment Plant. The number of samples in this study were 83 people. The sample used in the study used purposive sampling design. The data analysis technique used SPSS version 21.0 for Windows 8. The results showed that the leadership style had a very significant influence on employee performance with $F = 35,738$ (F Count $< F$ Table), $R^2 = 0.306$, Adjusted $R^2 = 0.298$ and $p = 0.000$ ($p < 0.050$).*

Keywords: *employee performance, leadership style.*

ABSTRAK. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Instalasi Pengolahan Air PDAM di Kota Samarinda. Data dikumpulkan dengan metode angket dan di analisis menggunakan analisis regresi linier untuk mengetahui seberapa besar pengaruh prediksi variabel bebas terhadap variabel terikat. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Instalansi Pengolahan Air PDAM. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 83 orang. Sampel yang dipakai dalam penelitian menggunakan rancangan sampel Purposive Sampling. Teknik analisis data menggunakan SPSS versi 21.0 for Windows 8. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan yang dengan $F = 35.738$ (F Hitung $< F$ Tabel), $R^2 = 0.306$, Adjusted $R^2 = 0.298$ dan $p = 0.000$ ($p < 0.050$).

Kata kunci: kinerja karyawan, gaya kepemimpinan.

¹ Email: de_eralwaysss@yahoo.co.id

PENDAHULUAN

Karyawan merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai (Hasibuan, 2013).

Dalam suatu organisasi kinerja perorangan sangat mempengaruhi kinerja organisasi, baik itu organisasi pemerintahan maupun swasta dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui kegiatan-kegiatan yang digerakkan oleh orang atau sekelompok orang yang bekerja sama yang berperan aktif sebagai pelaku dalam menghasilkan kinerja organisasi yang baik. Dengan kata lain, tercapainya tujuan organisasi dikarenakan adanya upaya yang dilakukan oleh orang-orang dalam organisasi tersebut. Kinerja organisasi sangat ditentukan oleh unsur karyawannya, karena itu dalam mengukur kinerja organisasi biasanya diukur dari tampilan kerja karyawannya. Kinerja karyawan yang baik akan berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan,

yang pada akhirnya dapat terlihat dari pencapaian organisasi.

Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin perusahaan. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja (Robbins, 2006).

Seperti fenomena yang terjadi pada PDAM Tirta Kencana Kota Samarinda, dimana diantara 13 instalasi pengolahan air terdapat beberapa instalasi yang memiliki keterbatasan antara atasan dan bawahan yang berpengaruh kepada kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan adanya penurunan kinerja pada karyawan terlihat dari meningkatnya keterlambatan masuk kerja pada karyawan. Seperti yang terlihat pada rekapitulasi keterlambatan jam kerja karyawan PDAM Tirta Kencana Samarinda:

Rekapitulasi Jam Kerja Karyawan

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja Karyawan	Keterlambatan Kehadiran
2013	68	312	61,45%
2014	75	312	64,70%
2015	83	312	70,60%

Sumber: PDAM Tirta Kencana Samarinda. 2016

Tabel tersebut menunjukkan bahwa persentase keterlambatan karyawan mengalami peningkatan, dapat terlihat sampai tahun 2016 meningkat hingga 70,60%. Tingginya tingkat keterlambatan akan mengurangi jumlah jam kerja yang dapat digunakan untuk menyelesaikan program-program kerja dan kegiatan perusahaan. Penurunan yang terjadi rupanya berasal dari beberapa faktor.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada subjek PN pada tanggal 1 Juli 2016 pukul 12.02 WITA mengaku beberapa karyawan termasuk subjek sendiri merasa malas untuk tepat waktu masuk kerja, hal ini dikarenakan atasan subjek

dirasa sangat tidak komunikatif terhadap bawahan. Atasan subjek sering tidak masuk kerja dan kurang bekerja sama terhadap para karyawannya. Selain itu subjek juga merasa setiap pendapat karyawan tidak pernah didengarkan oleh atasan mereka. Hal ini menyebabkan subjek PN cenderung malas untuk bekerja dengan baik di perusahaan.

Perkembangan mental karyawan akan mempengaruhi sikap dan semangat mereka dalam bekerja. Pada umumnya setiap perusahaan menginginkan perkembangan mental yang dapat mendukung perbaikan kinerja perusahaan. Ini semua demi terwujudnya apa yang perusahaan ingin capai.

Perkembangan mental dan semangat karyawan yang cenderung menurun akan mengakibatkan penurunan kinerja karyawan. Besarnya dampak yang ditimbulkan oleh penurunan kinerja karyawan menjadi tantangan tersendiri bagi seorang manajer atau pimpinan untuk mengatasi permasalahan tersebut.

Dalam hal ini, faktor kepemimpinan dalam organisasi memegang peranan penting, karena bawahan bekerja tergantung dari kemampuan pimpinannya. Pemimpin yang efektif akan mampu menularkan optimisme dan pengetahuan yang dimilikinya dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Robbins (2006) kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya suatu tujuan.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan pada masa pra penelitian, beberapa karyawan menyatakan memiliki masalah yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan atasannya. Beberapa karyawan menyatakan mengeluh atas sikap atasannya, sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan merasa terbebani oleh atasan. Ada kalanya atasan membiarkan karyawan bekerja tanpa pengawasan langsung, dan kadang atasan menerima masukan dari karyawan. Namun, ada kalanya karyawan juga mendapatkan perintah yang bersifat memaksa dan tegas dari atasan. Dari pengamatan tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat ciri-ciri gaya kepemimpinan otoriter, kepemimpinan partisipatif, dan kepemimpinan delegatif pada Instalansi PDAM Kota Samarinda. Berdasarkan pengamatan ini juga, ada kemungkinan pengaruh antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan pada perusahaan Instalansi PDAM Kota Samarinda.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu pada pekerjaannya (Robbins, 2001). Sementara itu Sugiono (2009) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Menurut Bernardin (2006) aspek dari kinerja adalah menetapkan, merumuskan, mengukur, mengevaluasi kinerja, kualitas, kuantitas, waktu (*timeliness*), *cost-effectiveness*, *need for supervision*, dan *interpersonal impact*. Menurut Sjahfri (2007) faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor intrinsik yang meliputi personal individu dan faktor ekstrinsik yaitu kepemimpinan, sistem, tim, situasional dan konflik.

Gaya Kepemimpinan

Hasibuan (2013) mendefinisikan kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. Kepemimpinan di terjemahkan kedalam istilah sifat- sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola- pola, interaksi, hubungan kerja sama antarperan, kedudukan dari satu jabatan administratif, dan persuasif.

Menurut Rivai (2004), kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh kepada pengikut-pengikutnya lewat proses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Menurut Suyuti (2001) yang dimaksud dengan kepemimpinan adalah proses mengarahkan, membimbing dan mempengaruhi pikiran, perasaan, tindakan dan tingkah laku orang lain untuk digerakkan ke arah tujuan tertentu. Menurut Hasibuan (2013) tipe gaya kepemimpinan ada empat yaitu, tipe gaya kepemimpinan otoriter, tipe gaya kepemimpinan partisipatif dan tipe gaya kepemimpinan delegatif.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Sampel yang dipakai dalam penelitian ini adalah 83 sampel dari seluruh karyawan Instalasi Pengolahan Air PDAM Kota Samarinda. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan *random sampling*. Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan model analisa regresi linier dengan program SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) versi 22.0.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada hasil uji normalitas, nilai yang didapatkan pada variabel kinerja karyawan yaitu nilai $p = 0.077$ yang berarti bahwa data tersebut memiliki sebaran yang normal ($p > 0,050$). Kemudian pada variabel gaya kepemimpinan memiliki sebaran data normal sebesar $p =$

0.200 ($p > 0.050$). Hasil uji asumsi linearitas menunjukkan pada variabel gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan mendapatkan hasil *linearity* $F = 1.233$ ($F_{\text{Hitung}} < F_{\text{Tabel}}$) dan $p = 0.254 > 0.050$.

Uji hipotesis dalam penelitian adalah untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Instalansi Pengolahan Air PDAM Kota Samarinda. Hasil uji asumsi linearitas menunjukkan pada variabel gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan mendapatkan hasil *linearity* $F = 1.233$ ($F_{\text{Hitung}} < F_{\text{Tabel}}$) dan $p = 0.254 > 0.050$. Hasil penelitian ini berdasarkan hasil uji regresi linear dengan hasil $F = 35.738$, *adjusted R2* = 0.298 dan $p = 0.000$ yang menunjukkan hubungan signifikan karena $p < 0.05$ ($0.000 < 0.050$). Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian diterima yaitu terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Instalansi Pengolahan Air PDAM Kota Samarinda yang berpengaruh sebesar

29,8% terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan berarti kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau sekelompok orang untuk tujuan tertentu. Dalam upaya mempengaruhi tersebut seorang pemimpin menerapkan gaya yang berbeda-beda dalam setiap situasi. Kepemimpinan yang diperankan dengan baik oleh seorang pemimpin mampu memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik, hal ini akan membuat karyawan lebih hati-hati dalam berusaha mencapai target yang diharapkan perusahaan, hal tersebut berdampak pada kinerjanya.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Tintin (2010) yang menyebutkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada SBU POS Prima Direktorat Operasi PT. Pos Indonesia. Hal ini dikarenakan pengawasan lebih dapat mempengaruhi kinerja karyawan daripada gaya kepemimpinan. Pengawasan itu sendiri merupakan hal yang dapat melihat langsung bagaimana kinerja karyawan dapat berlangsung secara baik maupun tidak (Manullang & Marihot, 2002).

Sejalan pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Waliningsuci (2011) yang menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan sebesar $r = 0.765$. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Warni (2014) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada

Sekretariat Daerah kab. Temanggung didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 84%.

Hanggraeni (2011), menyatakan bahwa pendiri organisasi (pemimpin) mempunyai pengaruh besar dalam proses penciptaan kultur organisasi. Schein mengobservasikan bahwa budaya organisasi dan kepemimpinan adalah saling berhubungan. Hanggraeni mengilustrasikan interkoneksi ini dengan melihat hubungan antara kepemimpinan dan budaya dalam konteks siklus kehidupan organisasi.

Sejalan pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Tampi (2014) mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia. Tbk. Penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh sebesar 63,7% antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Untuk mencapai tujuan organisasi, tentunya karyawan dituntut untuk memaksimalkan kinerja yang dia miliki. Kinerja karyawan adalah hal yang penting untuk diperhatikan organisasi, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan organisasi dalam suatu persaingan global yang sering berubah.

Widodo (2006) mengemukakan kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang di harapkan. Kinerja yang baik dapat dilihat dari hasil yang di dapat, sesuai dengan standar organisasi. Terdapat faktor-faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Dalam hal tersebut peran seorang pemimpin menjadi juru kunci dalam membangun semangat bawahannya bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Semua itu merupakan beberapa sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja.

Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan hanya memberikan pengaruh sebesar 29,8% terhadap variabel kinerja karyawan. Dapat diketahui bahwa 70,2% tingkat kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lain. Hal ini diperkuat dengan adanya penelitian yang dilakukan oleh Fauzi (2014) yang menyebutkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.

Trakindo Utama Samarinda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh 64.5% antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan. Sejalan pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Surjosuseno (2015) mengenai pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian Produksi Pabrik Ada Plastik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh sebesar 55,5% antara variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada karyawan Instalasi PDAM Kota Samarinda.

Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dan hasil yang diperoleh, peneliti menyarankan beberapa hal yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Subjek Penelitian
 - a. Dalam meningkatkan gaya kepemimpinan yang baik pada atasan, disarankan adanya kerjasama antara pimpinan dan karyawan untuk saling mendukung agar terciptanya kinerja karyawan yang baik. Sehingga hal ini dapat berdampak yang positif bagi memajukan dan mengembangkan perusahaan agar lebih baik lagi.
 - b. Diharapkan subjek yang memiliki kinerja yang cenderung rendah dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman dan kondusif sehingga akan meningkatkan kinerja itu sendiri seperti hasil wawancara akhir yang dilakukan pada salah satu subjek penelitian.

- c. Bagi pemimpin diharapkan untuk tetap mempertahankan gaya kepemimpinannya sesuai dengan harapan karyawan, sehingga terdapat hubungan yang baik antara pemimpin dan karyawan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, yang berminat melakukan penelitian yang sejenis maupun pokok bahasan yang sama disarankan dapat memperdalam penelitian ini dan dapat mempertimbangkan untuk meneliti hasil kinerja karyawan melalui variabel lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Bernardin, T. (2006). *Human Resource Management (An Experimental Approach International Edition)*. Singapore: Mc. Graw-Hill Inc.
- Fauzi, U. (2014). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trakindo Utama Samarinda. Jurnal. Samarinda: Universitas Mulawarman.*
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, P. S. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prenhalindo.
- Surjosuseno, D. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Pabrik Ada Plastic*. Volume 3 No. 2 Tahun 2015. Surabaya: Universitas Kristen Petra. Diakses pada tanggal 14 April 2017.
- Suyuti. (2010). *Kepemimpinan Organisasi*. Jakarta: Penebit Grafika
- Tampi, B. J. (2014). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, TBK (Regional States Manado)*. *Journal "Acta Diurna"*. Volume III No. 4 Tahun 2014.