

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT. BUMIRAYA INVESTINDO MILL SEBANTI KOTABARU)

Siti Nur Aisah

Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Nahdlatul Ulama Kalimantan Selatan,
Banjarmasin (70652), Kalimantan Selatan, Indonesia

Surel: sitinuraisah@yahoo.co.id

Abstrak

Fungsi dari sebuah manajemen organisasi berkaitan dengan masalah kepemimpinan, dimana seseorang yang telah ditunjuk sebagai pemimpin harus mampu memimpin bawahannya. Memimpin berarti memiliki kemampuan untuk mempengaruhi prestasi kerja karyawan, yang mana agar dapat bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Maka dari itu pemimpin harus mampu menjalankan fungsi organisasi untuk menentukan berhasil tidaknya suatu perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Metode analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah regresi linear dengan populasi penelitian karyawan tetap yang ada pada bagian pabrik pembuatan minyak kelapa sawit di PT. Bumiraya Investindo Mill Sebanti Kotabaru dengan jumlah 50 karyawan. Berdasarkan hasil pengujian koefisien regresi linear dengan menggunakan pengujian statistik nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,841 yang mana gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan PT. Bumiraya Investindo Mill sebesar 84,1%, sehingga dapat disimpulkan bahwa dengan gaya kepemimpinan yang baik maka akan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan PT. Bumiraya Investindo Mill Sebanti Kotabaru.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan dan Prestasi Kerja Karyawan

I. PENDAHULUAN

Kepemimpinan bijak menunjukkan bahwa pengelolaan suatu organisasi atau perusahaan berhasil dilaksanakan dengan baik. Dimana kemampuan memimpin harus melekat erat pada diri seorang pemimpin dikarenakan tanpa adanya kemampuan memimpin terlebih dalam hal mengelola sumber daya manusia, maka seorang pemimpin bisa dikatakan tidak mungkin berhasil dengan baik dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Fahmi, (2012:60) kepemimpinan merupakan proses mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan

tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Ciri-ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran tercapai atau gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin, (Nadira Kartika, 2014:55).

Sekumpulan ciri yang digunakan oleh pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin (Alimudin, A., & Sukoco, 2017:362). Dimana hal itu bisa meningkatkan prestasi kerja karyawan, sehingga tujuan organisasi tercapai yang mana gaya kepemimpinan sangat diperlukan. Prestasi kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya (Sastrohadiwiryo, 2013 : 243).

Berdasarkan uraian latar belakang dan perumusan masalah yang sebelumnya. Maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk: Menguji dan menjelaskan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan. Sehingga bisa menjelaskan seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan dalam kategori penelitian deskriptif kuantitatif. Dimana menganalisis dan menjelaskan pengaruh Gaya Kepemimpinan (X) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y). Penelitian ini dilakukan di PT. Bumiraya Investindo Sebanti Kotabaru berada di Kecamatan Pulau Laut Barat, Kabupaten Kotabaru sekitar 100 km kearah timur Kotabaru. Populasi penelitian ini adalah karyawan tetap yang ada di PT. Bumiraya Investindo Sebanti Kotabaru di bagian pabrik pembuatan minyak kelapa sawit dengan jumlah 50 karyawan. Sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Analisis ini menggunakan analisis regresi linear.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Statistik Deskriptif

Hasil dari analisis deskriptif akan digambarkan dalam bentuk frekuensi, persentase, dan mean dari setiap item, indikator dan variabel. Deskripsi juga akan memberikan gambaran berapa besar persepsi dari responden terhadap penilaian kedua variabel penelitian. Variabel yang digambarkan dalam penelitian ini, meliputi: variabel Gaya Kepemimpinan (X) dan Prestasi Kerja Karyawan (Y).

Tanggapan Responden Terhadap Gaya Kepemimpinan (X)

Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap gaya kepemimpinan dapat dilihat pada tabel 1, di bawah ini:

Tabel 1
Distribusi Frekuensi Variabel Gaya Kepemimpinan (X)

Indikator	Item	Alternatif Jawaban										N	Mean
		1		2		3		4		5			
		f	%	F	%	F	%	f	%	f	%		
X ₁	X _{1.1}	0	0	5	10	20	40	15	30	10	20	50	3,8
	X _{1.2}	0	0	6	12	10	20	14	28	20	40	50	3,9
		Mean Indikator Pengambilam Keputusan (X ₁)										50	3,85
X ₂	X _{2.1}	0	0	8	16	20	40	12	24	10	20	50	4.03
	X _{2.2}	0	0	7	14	20	40	13	26	10	20	50	3.80
	X _{2.3}	0	0	0	0	20	40	15	30	15	30	50	4.09
	X _{2.4}	0	0	10	20	10	20	15	30	15	30	50	3.83
		Mean Indikator Perilaku Pemimpin (X ₂)										50	3.94
X ₃	X _{3.1}	0	0	5	10	20	40	17	34	8	16	50	3.90
	X _{3.2}	0	0	8	16	19	38	14	28	9	18	50	3.84
		Mean Indikator Orientasi Kepemimpinan (X ₃)											3.87
		Mean Variabel Gaya Kepemimpinan (X)											3.89

Sumber Data : Data Primer yang Diolah (2021)

Keterangan :

- X_{1.1} = Keputusan diambil sendiri oleh pemimpin
- X_{1.2} = Keputusan diambil secara bersama-sama
- X_{2.1} = Memperhatikan kepentingan karyawan juga kepentingan perusahaan
- X_{2.2} = Perhatian yang lebih kepada karyawan
- X_{2.3} = Memberikan imbalan jasa sesuai dengan prestasi kerja karyawannya
- X_{2.4} = Memberikan saran yang baik dalam menyelesaikan tugas
- X_{3.1} = Berorientasi pada tugas
- X_{3.2} = Berorientasi pada hubungan karyawan dengan rekan kerja

Berdasarkan pada tabel 1 digambarkan bahwa pada item keputusan diambil sendiri oleh pemimpin (X_{1.1}) memiliki mean sebesar 3,80 terletak pada interval kelas > 3,4 – 4,2 dan tergolong pada kategori baik. Item keputusan diambil secara bersama-sama (X_{1.2}) memiliki mean sebesar 3,90 terletak pada interval kelas > 3,4 – 4,2 dan tergolong pada kategori sangat baik.

Item memperhatikan kepentingan karyawan juga kepentingan perusahaan (X_{2.1}) memiliki mean sebesar 4.09 terletak pada interval kelas > 3,4 – 4,2 dan tergolong pada kategori baik. Item perhatian yang lebih kepada karyawan (X_{2.2}) memiliki mean sebesar 3.80 terletak pada interval

kelas > 3,4 – 4,2 dan tergolong pada kategori baik. Item memberikan imbalan jasa sesuai dengan prestasi kerjanya ($X_{2,3}$) memiliki mean sebesar 4.03 terletak pada interval kelas > 3,4 – 4,2 dan tergolong pada kategori baik. Item memberikan saran yang baik dalam menyelesaikan tugas, ($X_{2,4}$) memiliki mean sebesar 3.83 terletak pada interval kelas > 3,4 – 4,2 dan tergolong pada kategori baik.

Item berorientasi pada tugas ($X_{3,1}$) memiliki mean sebesar 3.90 terletak pada interval kelas > 3,4 – 4,2 dan tergolong pada kategori baik. Item berorientasi pada hubungan karyawan dengan rekan kerja ($X_{3,2}$) memiliki mean sebesar 3.84 terletak pada interval kelas > 3,4 – 4,2 dan tergolong pada kategori baik.

Berdasarkan tabel 1 juga dapat diketahui bahwa indikator memberikan imbalan jasa sesuai dengan prestasi kerja karyawannya ($_{2,3}$) memiliki mean yang paling tinggi yaitu 4,09 dan tergolong pada kategori sangat baik. Artinya memberikan imbalan jasa sesuai dengan prestasi kerja karyawannya dapat meningkatkan kinerja karyawan karena merasa dihargai kinerjanya. Selanjutnya variabel gaya kepemimpinan (X) memiliki mean sebesar 3,89 dan tergolong pada kategori baik.

Tanggapan Responden Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Tanggapan responden terhadap prestasi kerja karyawan dapat dilihat pada tabel 2 di bawah ini:

Tabel 1.2
Distribusi Frekuensi Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Indikator	Item	Alternatif Jawaban										N	Mean
		1		2		3		4		5			
		F	%	F	%	F	%	F	%	f	%		
Y ₁	Y _{1,1}	0	0	6	12	15	30	19	38	10	20	50	3.70
	Y _{1,2}	0	0	5	10	10	20	15	30	20	40	50	3.89
Mean Indikator Kualitas (Y1)													3.80
Y ₂	Y _{2,1}	0	0	10	20	20	40	10	20	10	20	50	3.88
	Y _{2,2}	0	0	0	0	0	0	20	40	30	60	50	4.09
Mean Indikator Kuantitas (Y2)													3.99
Y ₃	Y _{3,1}	0	0	0	0	20	40	15	30	15	30	50	3.40
	Y _{3,2}	0	0	0	0	15	30	15	30	20	40	50	3.80
Mean Indikator Ketetapan Waktu (Y3)													3.60
Y ₄	Y _{4,1}	0	0	8	16	10	20	12	24	20	40	50	4.08
	Y _{4,2}	0	0	5	10	17	34	20	40	8	16	50	3.54
Mean Indikator Efektivitas (Y4)													3.81
Y ₅	Y _{5,1}	0	0	6	12	9	18	17	34	18	36	50	4.00
	Y _{5,2}	0	0	7	14	11	22	22	44	10	20	50	3.84
Mean Indikator Kemandirian (Y5)													3.92
Mean Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y)													3.82

Sumber Data : Data Primer yang Diolah (2021)

Keterangan :

- $Y_{1.1}$ = Bekerja sesuai dengan standar mutu
- $Y_{1.2}$ = Ketelitian kerja
- $Y_{2.1}$ = penyelesaian tugas tanpa bantuan orang lain
- $Y_{2.2}$ = Penyelesaian tugas sesuai dengan target yang ditentukan
- $Y_{3.1}$ = Hadir tepat waktu
- $Y_{3.2}$ = Penyelesaian tugas tepat waktu
- $Y_{4.1}$ = Prestasi kerja
- $Y_{4.2}$ = Kepuasan kerja
- $Y_{5.1}$ = Tanggung jawab kepada tugas
- $Y_{5.2}$ = Komitmen kerja dengan insting

Berdasarkan pada tabel 2 digambarkan bahwa pada item bekerja sesuai dengan standar mutu ($Y_{1.1}$) memiliki mean sebesar 3.70 terletak pada interval kelas $> 3,4 - 4,2$ dan tergolong pada kategori baik. Item ketelitian kerja ($Y_{1.2}$) memiliki mean sebesar 3.89 terletak pada interval kelas $> 3,4 - 4,2$ dan tergolong pada kategori baik.

Item penyelesaian tugas tanpa bantuan orang lain ($Y_{2.1}$) memiliki mean sebesar 3.88 terletak pada interval kelas $> 3,4 - 4,2$ dan tergolong pada kategori baik. Item penyelesaian tugas sesuai target yang ditentukan ($Y_{2.2}$) memiliki mean sebesar 3.12 terletak pada interval kelas $> 3,4 - 4,2$ dan tergolong pada kategori baik.

Item hadir tepat waktu ($Y_{3.1}$) memiliki mean sebesar 3.40 terletak pada interval kelas $> 3,4 - 4,2$ dan tergolong pada kategori baik. Item penyelesaian tugas tepat waktu ($Y_{3.2}$) memiliki mean sebesar 3.80 terletak pada interval kelas $> 3,4 - 4,2$ dan tergolong pada kategori baik.

Item prestasi kerja ($Y_{4.1}$) memiliki mean sebesar 4.08 terletak pada interval kelas $> 3,4 - 4,2$ dan tergolong pada kategori baik. Item kepuasan kerja ($Y_{4.2}$) memiliki mean sebesar 3.54 terletak pada interval kelas $> 3,4 - 4,2$ dan tergolong pada kategori baik.

Item tanggung jawab kepada tugas ($Y_{5.1}$) memiliki mean sebesar 4.00 terletak pada interval kelas $> 3,4 - 4,2$ dan tergolong pada kategori baik. Item komitmen kerja dengan insting ($Y_{5.2}$) memiliki mean sebesar 3.84 terletak pada interval kelas $> 3,4 - 4,2$ dan tergolong pada kategori baik.

Berdasarkan tabel 2 juga dapat diketahui bahwa indikator penyelesaian tugas sesuai dengan target yang ditentukan ($Y_{2.2}$) memiliki mean tertinggi yaitu 4.09 dan tergolong pada kategori sangat baik. Artinya, penyelesaian tugas sangat diperlukan apa lagi dalam kegiatan perkebunan. Selanjutnya variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki mean sebesar 3.82 dan tergolong pada kategori baik.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Hasil analisis regresi linear sederhana dapat dilihat pada tabel 3 dibawah ini:

Tabel 3
Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	35.856	11.541		3.568	.003
PK	1.873	1.132	.372	2.715	.003
PrK	.572	.602	.143	.820	.004
OK	.442	1.129	.108	.750	.004

Sumber Data : Data Primer yang Diolah (2021)

Berdasarkan tabel 3 diatas, pada kolom B tercantum nilai konstanta dan nilai koefesien regresi sederhana untuk variabel bebas. Dari nilai tersebut maka dapat ditentukan nilai regresi sederhana dinyatakan dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = 35.856 + 1.873X_1 + 0.572X_2 + 0.442X_3 + e$$

Nilai konstanta menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X) diasumsikan tetap, maka prestasi kerja karyawan akan meningkat sebesar 35.856. Nilai koefesien regresi untuk variabel gaya kepemimpinan pada indikator PK (Pengambilan Keputusan) sebesar 1.873. Koefesien bernilai positif artinya variabel gaya kepemimpinan pada pengambilan keputusan meningkat maka prestasi kerja karyawan akan semakin meningkat. Nilai koefesien regresi untuk variabel gaya kepemimpinan pada indikator PrK (Perilaku Kepemimpinan) sebesar 0.572. koefesien bernilai positif artinya variabel gaya kepemimpinan pada perilaku kepemimpinan meningkat maka prestasi kerja karyawan akan semakin meningkat. Nilai koefesien regresi untuk variabel gaya kepemimpinan pada indikator OK (Orientasi Kepemimpinan) sebesar 0.442. Koefesien bernilai positif artinya variabel gaya kepemimpinan pada orientasi kepemimpinan meningkat maka prestasi kerja karyawan akan semakin meningkat dan sebaliknya apabila variabel gaya kepemimpinan pada indikator OK menurun maka prestasi kerja karyawan akan menurun. Berdasarkan hasil pengujian koefisien regresi linear sederhana diperoleh kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan pada indikator PK (Pengambilan Keputusan) sebesar 1.873, PrK (Perilaku Kepemimpinan) sebesar 0.572 dan OK (Orientasi Kepemimpinan) sebesar 0.442 berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan.

Koefisien Determinasi R²

Hasil pengujian koefisien determinasi pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4 di bawah ini :

**Tabel 4 Koefisien Determinasi
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.841 ^a	.824	.823	.430

Predictors : (Constant), Gaya_Kepemimpinan

Sumber Data : Data Primer yang Diolah (2021)

Diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,841, artinya variabel gaya kepemimpinan mempengaruhi prestasi kerja karyawan PT. Bumiraya Investindo Sebanti Kotabaru sebesar 84,1 %. Sedangkan sisanya sebesar 15,9% dipengaruhi oleh variabel lain.

IV KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data pengujian koefisien regresi linear sederhana, gaya kepemimpinan pada indikator PK (Pengambilan Keputusan) sebesar 1.873, PrK (Perilaku Kepemimpinan) sebesar 0.572 dan OK (Orientasi Kepemimpinan) sebesar 0. 442 berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan. Sedangkan nilai R Square sebesar 0,841, artinya variabel gaya kepemimpinan mempengaruhi prestasi kerja karyawan PT. Bumiraya Investindo Mill Sebanti Kotabaru sebesar 84,1%. Sedangkan sisanya sebesar 15,9% dipengaruhi oleh variabel lain. Berdasarkan hasil penelitian maka dapat ditarik kesimpulan dimana pentingnya gaya kepemimpinan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, maka pihak perusahaan wajib meningkatkan cara memimpin sehingga tujuan untuk pencapaian tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Alimudin, A., & Sukoco, A. 2017. The Leadership Style Model That Builds Work Behavior Through Organizational Culture. JURNAL LENTERA: Kajian Keagamaan, Keilmuan Dan Teknologi, 3(2), 362–375.
- Fahmi, Irham. 2012. Manajemen Kepemimpinan, Teori dan Aplikasi. Penerbit Albeta. Bandung
- K. Nadira. 2014. Pengertian Tipe-tipe Gaya Kepemimpinan dan Teori yang mendasari Kepemimpinan, PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta
- Sastrohadiwiryo. 2013. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, edisi. 2, Bumi Aksara. Jakarta.