

ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Paisal - Email: *paisal.conk@gmail.com*
Politeknik Negeri Sriwijaya

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa sejauh mana gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja dan gaya kepemimpinan yang mana berpengaruh secara dominan terhadap kinerja. Penelitian ini menggunakan gaya kepemimpinan sebagai variabel independen dan kinerja sebagai variabel dependen. Sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan PT Nindya Karya (Persero) Palembang sebanyak 71 responden. Adapun teknik analisis yang digunakan terdiri dari metode kualitatif dan kuantitatif dengan menggunakan program aplikasi pengolahan data SPSS versi 19 for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja sebesar 10,492, dan variabel gaya kepemimpinan yang dominan berpengaruh terhadap kinerja terdapat pada gaya kepemimpinan yang suportif sebesar 3,705, Penulis berkesimpulan bahwa perusahaan sebaiknya tetap mempertahankan gaya kepemimpinan suportif untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kinerja

ABSTRACT

This study aims to analyze the extent to which leadership styles affect the performance and leadership style which dominant influence on performance. This research uses leadership style as independent variable and performance as dependent variable. The sample used is all employees of PT Nindya Karya (Persero) Palembang as much as 71 respondents. The analytical technique used consists of qualitative and quantitative methods by using SPSS data processing application program version 19 for windows. The result of this research show that leadership style have influence to performance equal to 10,492, and dominant leadership style variables influencing to performance exist in supportive style of leadership equal to 3,705, The writer conclude that company should still maintain supportive leadership style to improve employee performance.

Keywords: Leadership Style, Performance

PENDAHULUAN

Manusia merupakan sumber daya yang penting bagi organisasi karena memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Namun, pada dasarnya kemampuan manusia itu terbatas baik dari segi fisik, pengetahuan, waktu ataupun perhatian sedangkan kebutuhannya tidak terbatas. Usaha untuk memenuhi kebutuhan serta terbatasnya kemampuan dalam melakukan pekerjaan mendorong manusia untuk membagi pekerjaan, tugas serta tanggung jawabnya sehingga dapat terbentuklah kerja sama dan keterikatan formal dalam suatu organisasi untuk membantu manusia menyelesaikan pekerjaannya yang berat dan sulit dengan baik serta tujuan perusahaan dapat tercapai.

Sumber Daya Manusia perlu dikelola secara baik dan profesional agar dapat tercipta keseimbangan antara kebutuhan sumber daya manusia (SDM) dengan tuntutan serta kemajuan bisnis perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci sukses utama bagi perusahaan agar dapat berkembang dan tumbuh secara produktif. Untuk mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional, maka peran pemimpin juga sangat diperlukan untuk membentuk sumber daya manusia itu sendiri. Kepemimpinan (*leadership*) dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin (*leader*) dalam mengarahkan, mendorong, dan mengatur semua unsur-unsur didalam suatu organisasi untuk mewujudkan suatu tujuan yang akan dicapai sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal. Menurut Terry (2000:152) mengemukakan bahwa Kepemimpinan adalah kemampuan mengarahkan pengikut-pengikutnya untuk bekerja sama dengan kepercayaan serta tekun mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan mereka. Sedangkan menurut Daft (2001:50) mengemukakan bahwa Kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi orang yang mengarahkan untuk pencapaian tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, harus di upayakan bagaimana cara seorang pemimpin dapat memberikan dorongan semangat kerja kepada

karyawan, agar sasaran maupun tujuan yang di rencanakan secara bersama dapat terwujud.

Setiap pimpinan pada dasarnya memiliki perilaku atau gaya memimpin yang berbeda dalam memberikan dorongan semangat kerja karyawan karena gaya kepemimpinan banyak mempengaruhi keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahannya dan kepemimpinan dalam suatu organisasi juga merupakan suatu faktor yang menentukan atas berhasil tidaknya suatu organisasi atau usaha. Untuk mencapai keberhasilan tersebut, pemimpin harus dapat melakukan suatu upaya untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja di dalam suatu organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik dari unsur pimpinan maupun pekerja. Setiap pekerja mempunyai kemampuan berdasarkan pada pengetahuan dan keterampilan, kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya. Namun, pekerja juga mempunyai kepribadian, sikap, dan perilaku yang dapat memengaruhi kinerjanya. Menurut Menurut Mangkunegara (2009:9) Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh sumber daya manusia dengan ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Adapun salah satu usaha pemimpin untuk meningkatkan kinerja karyawannya dapat dilakukan dengan cara mengetahui adanya kekurangan dalam kinerja, dimana pemimpin dapat mengidentifikasi masalah melalui data dan informasi yang dikumpulkan mengenai hasil kinerjanya terhadap tugas yang diberikan, mengidentifikasi masalah penurunan kinerjanya melalui karyawan lain, serta pemimpin harus dapat mengidentifikasikan masalah pribadi yang dialami oleh karyawan yang menyebabkan penurunan kinerjanya sehingga diperlukan tindak lanjut mengenai hal-hal apa saja yang menyebabkan penurunan kinerja tersebut.

PT Nindya Karya (Persero) merupakan perusahaan BUMN yang bergerak di bidang Jasa Konstruksi yang memiliki sejarah dan pengalaman panjang pada jalur bisnis utamanya di bidang jasa konstruksi. PT Nindya Karya (Persero) saat ini beroperasi diseluruh wilayah Republik Indonesia yang terbagi kedalam lima unit bisnis yang terdiri dari lima kantor divisi meliputi Aceh, Sumatera Utara, Sumatera Barat, Riau, Sumatera Selatan, Bengkulu, Lampung, Jambi, Kepulauan Riau, Seluruh Kalimantan, Jawa Tengah, Jawa Timur, Bali, NTB dan NTT.

Saat ini PT Nindya Karya berkomitmen untuk meningkatkan kinerja perusahaan dengan melakukan restrukturisasi perusahaan secara menyeluruh baik logo perusahaan, visi, misi, nilai-nilai dasar, budaya, bidang keuangan, organisasi, SDM dan Sistem, guna menjadi perusahaan yang cerdas berbasis pada pengetahuan dan teknologi. Komitmen ini dibangun dengan semangat tinggi untuk fokus pada pelanggan serta keinginan yang kuat untuk menghasilkan produk yang berkualitas. Untuk membangun Komitmen tersebut, Perusahaan menyadari bahwa peranan Sumber Daya Manusia untuk menjadikan karyawan lebih unggul dan tangguh serta profesional pada bidangnya sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, seorang pemimpin juga harus dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai untuk mempengaruhi karyawannya sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan perusahaan tersebut.

KAJIAN PUSTAKA

Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku seseorang pemimpin untuk memimpin bawahan, mengatur dan merumuskan, menerapkan suatu pekerjaan dan tugas yang dilaksanakan oleh masing-masing bawahan. Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain. Dari gaya inilah dapat diambil manfaatnya untuk dipergunakan sebagai pemimpin dalam memimpin bawahan atau para karyawannya. Setiap orang dalam organisasi mempunyai peran kepemimpinan yang harus dijalankan. Kita dapat mengelompokkan

kepemimpinan seseorang dalam tipe-tipe kepemimpinan tertentu yang masing-masing memiliki ciri-ciri tersendiri. Menurut Bangun (2012:352), ada empat gaya kepemimpinan berdasarkan model jalur-sasaran yang terdiri dari:

- a. Kepemimpinan Direktif (*directive leadership*), bawahan mengetahui apa yang diharapkan dari mereka, dan pemimpin memberi pengarahan yang spesifik dalam menyelesaikan tugas.
- b. Kepemimpinan Suportif (*Supportive leadership*), pemimpin dengan sikap ramah, dan menunjukkan perhatian besar kepada para bawahannya.
- c. Kepemimpinan Partisipatif (*participative leadership*), pemimpin berkonsultasi dan menggunakan saran dari bawahan sebelum mengambil keputusan.
- d. Kepemimpinan berorientasi pada prestasi (*the achievement-oriented leadership*), pemimpin menetapkan serangkaian sasaran yang menantang dan mengharapkan mereka bisa mengerjakan dengan hasil yang baik.

Kinerja sumber daya manusia merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang).

Menurut Mangkunegara (2009:9), “Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh sumber daya manusia dengan ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Adapun beberapa faktor yang perlu diperhatikan untuk organisasi agar mempunyai kinerja yang baik adalah sebagai berikut (Wibowo, 2013:81):

A. Pernyataan tentang maksud dan nilai

Pernyataan tentang maksud mendefinisikan tentang apa yang harus dicapai, sedangkan sistem nilai mendefinisikan tentang perilaku yang diharapkan dalam mencapai maksud tersebut.

Keduanya mencakup aspek berlangsungnya kerja sama, berorientasi pada kualitas, memberi perhatian pada pelanggan, dan bersifat menghargai kepada individu.

B. Manajemen strategis

Manajemen strategis merupakan serangkaian keputusan dan tindakan yang dapat berakibat dalam formulasi dan implementasi dari strategi yang dirancang untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen strategis mengandung pokok pikiran dalam garis besar tentang apa dan bagaimana tujuan yang hendak dicapai organisasi di masa

depan. Dengan manajemen strategis, dirumuskan berbagai variabel yang harus dikendalikan untuk mencapai tujuan organisasi.

- C. Manajemen sumber daya manusia
Manajemen sumber daya manusia dilakukan melalui berbagai kriteria dan persyaratan bagi semua staf, menggunakan tes psikologi dalam seleksi staf, menggunakan tes psikologi dalam seleksi staf, sistem formal dan mengomunikasikan nilai-nilai kepada staf, merancang pekerjaan untuk menggunakan sepenuhnya keterampilan dan kemampuan, menggunakan survei sikap secara teratur, penilaian formal terhadap seluruh staf paling tidak sekali dalam setahun dan staf juga mendapatkan informasi tentang kinerjanya sehingga dapat meningkatkan lagi kinerjanya untuk organisasi.
- D. Pengembangan organisasi
Pengembangan organisasi berkepentingan dengan perancangan dan implementasi program yang dirancang untuk memperbaiki efektivitas organisasi dan kinerja karyawan sendiri.
- E. Konteks organisasi
Dalam hubungannya dengan organisasi, kinerja atau proses pelaksanaan kerja dan hasil kerja suatu organisasi dipengaruhi secara langsung oleh rencana dan tindakan seorang pemimpin, struktur organisasi dan kondisi lingkungan eksternal dan internal juga mempengaruhi kinerja.
- F. Desain kerja
Desain kerja merupakan spesifikasi dari isi, metode, dan hubungan pekerjaan dengan maksud agar tercapainya tujuan organisasi. Desain kerja bagi karyawan dimaksudkan untuk:
 1. Memperinci konteks pekerjaan, harapan akan peran, dan hubungan dalam organisasi.
 2. Memenuhi persyaratan organisasi atas produktivitas, efisiensi operasional dan kualitas produk dan jasa.
 3. Memuaskan kebutuhan individual atas kepentingan, tantangan, dan penyelesaian suatu pekerjaan.
- G. Kerja sama
Dalam suatu organisasi yang berbasis tim, pencapaian kinerja organisasi sangat ditentukan oleh kinerja tim yang terdiri dari sekelompok orang dengan latar belakang budaya berbeda dan kompetensinya bervariasi. Keberhasilan tim sangat ditentukan oleh kemampuannya bekerja sama.

Menurut Mangkunegara (2009:16-17), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Faktor Individu
Secara psikologis, individu memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka

individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

b. Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai kinerja yang maksimal. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang dinamis, peluang karir dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Adapun indikator kinerja karyawan menurut Bangun (2012:233) sebagai berikut:

a. Kualitas

Di ukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b. Kuantitas

Merupakan jumlah pekerjaan yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan waktu

Tingkat aktivitas diselesaikan pada waktu yang telah ditentukan, dapat dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

e. Kemampuan bekerja sama

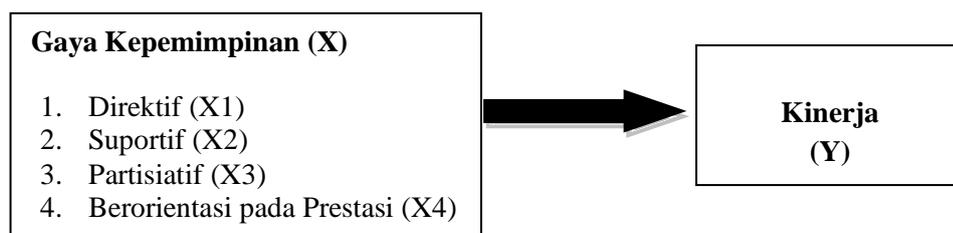
Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

Hubungan Variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja

Gaya kepemimpinan dalam organisasi sangat berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Bagaimana pemimpin menjalin hubungan dengan pekerja, bagaimana mereka memberi penghargaan kepada pekerja yang berprestasi, bagaimana mereka mengembangkan dan memberdayakan pekerjaannya sangat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia yang menjadi bawahannya (Wibowo, 2013:80).

Penelitian dari Baihaqi (2010) mengenai “Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening” membuktikan bahwa secara empiris gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh yang positif ini menunjukkan adanya pengaruh yang searah antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan, atau dengan kata lain dengan gaya kepemimpinan baik maka kinerja karyawan tinggi.

Kerangka Pemikiran



METODE PENELITIAN

Penelitian mengambil objek pada PT Nindya Karya Palembang bertempat di Jl. Kol. H. Berlian Km. 9 nomor 8 Palembang (30152). Pada penelitian ini peneliti ingin mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.

Jenis dan sumber data yang digunakan adalah data Primer dan data Sekunder. Data Primer merupakan data yang dikumpulkan dengan cara melakukan wawancara langsung pada pengemudi dengan menggunakan daftar pertanyaan atau juga penyebaran angket kuesioner. Sedangkan Data Sekunder merupakan data yang diperoleh dari PT. Nindya Karya.

Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. Nindya Karya berjumlah 71 orang. Pengambilan sampel dengan menggunakan metode Sampel Jenuh, dimana semua populasi diambil sebagai sampel untuk diteliti sebanyak 71 orang.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui wawancara dan kuesioner. Wawancara dilakukan dengan menggunakan daftar pertanyaan yang berisikan pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan data

yang diperlukan untuk mencapai tujuan penelitian. Kuesioner dilakukan dengan cara menyebarkan angket yang berisi pertanyaan-pertanyaan kepada karyawan PT. Nindya Karya Palembang.

Untuk menganalisa hasil penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dan pendekatan kuantitatif. Dalam menganalisa data menggunakan analisa tabulasi silang, regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS 19.

Untuk melihat pengaruh antara variabel X terhadap Y maka dipakai satu rumus regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Pemimpin Direktif

X₂ = Pemimpin Suportif

X₃ = Pemimpin Partisipatif

X₄ = Pemimpin Berorientasi pada Prestasi

a = Konstanta

b = Koefisien

ANALISA

Pada bab ini penulis akan menganalisa mengenai pengaruh gaya kepemimpinan sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Data ini diperoleh dari hasil kuesioner yang telah dibagikan kepada 71 karyawan pada PT Nindya Karya (persero) Palembang, kemudian data tersebut dianalisis dan diolah dengan menggunakan program SPSS (*Statistik Product and Service Solution*) versi 19 for windows untuk mempermudah pengolahan dan perhitungan data serta untuk mendapatkan hasil yang akurat.

Sebelum dilakukan pembahasan, penulis melakukan pengujian terlebih dahulu yaitu uji validitas dan uji reliabilitas untuk melihat apakah kuesioner sudah valid dan reliabel atau tidak. Adapun variabel yang akan diuji yaitu

variabel bebas (*independent variable*) berupa variabel gaya kepemimpinan, variabel terikat (*dependent variable*) berupa kinerja karyawan pada PT Nindya Karya (persero) Palembang.

Analisis Regresi Berganda Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil analisis model diperoleh hasil regresi berganda antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:

Tabel 1. Estimasi Model Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Variabel	B	SE	Beta	T	Sig
C	18,443	3,682	-	5,009	0,000
Direktif	-0257	0,134	-0,210	-1,920	0,059
Supportif	0,640	0,173	0,474	3,709	0,000
Partisipatif	0,260	0,224	0,223	2,520	0,021
Berorientasi pada prestasi	0,362	0,172	0,225	2,104	0,025

R = 0,683
R square = 0,495
Adj. R square = 0,483
SE Estimation= 0,3489
F = 10,492 (0,000)

Dependen variabel: Kinerja

Sumber: Data primer diolah (2016)

Dari hasil regresi yang telah di dapat maka dapat dibuat persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 18,443 - 0,210 X_1 + 0,474 X_2 + 0,223 X_3 + 0,225 X_4$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan bahwa pengaruh variabel independent (gaya kepemimpinan) terhadap variabel dependent (kinerja) adalah positif dengan konstanta sebesar 18,443 yang menyatakan bahwa jika tidak ada variabel gaya kepemimpinan maka kinerja karyawan adalah 18,443.

Koefisien regresi dari gaya kepemimpinan Direktif (X_1) sebesar -0,210 menyatakan bahwa jika ada variabel independen lainnya tetap dan mengalami kenaikan, maka kinerja (Y) akan mengalami penurunan sebesar -0,210. Koefisien bernilai negatif artinya terjadi hubungan negatif atau tidak searah antara gaya kepemimpinan Direktif dengan Kinerja, semakin naik gaya kepemimpinan direktif maka semakin turun kinerja karyawan.

Koefisien Gaya Kepemimpinan Suportif (X_2) yang bernilai positif sebesar 0,474 yang menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda +) satu variabel gaya kepemimpinan suportif maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,474. Dengan kata lain apabila gaya kepemimpinan suportif dapat diterapkan dengan baik, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Koefisien Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X_3) yang bernilai positif sebesar 0,223 yang menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda +) satu variabel gaya kepemimpinan partisipatif maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,223. Dengan kata lain apabila gaya kepemimpinan partisipatif juga dapat diterapkan dengan baik, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Koefisien Gaya Kepemimpinan yang Berorientasi pada Prestasi (X_4) yang bernilai positif sebesar 0,225 yang menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda +) satu variabel gaya kepemimpinan yang berorientasi pada prestasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,225. Dengan kata lain apabila gaya kepemimpinan yang berorientasi pada prestasi juga dapat diterapkan dengan baik, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Uji-T ini digunakan untuk membuktikan pengaruh yang signifikan antara variabel dependen terhadap variabel independen, dimana apabila nilai t hitung lebih besar dari t tabel menunjukkan pengaruh dan signifikan variabel. Nilai T hitung dapat dilihat pada hasil regresi dari nilai T dengan tingkat signifikan (α) = 0,05 dengan $df = n - k$.

Adapun kriteria uji koefisien regresi dari variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut:

Ha: Gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Ho: Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Karyawan

1. Uji T - Gaya Kepemimpinan Direktif terhadap Kinerja Karyawan

Nilai T hitung gaya kepemimpinan direktif terhadap kinerja karyawan adalah -1,920, sementara untuk t tabel dengan sig. $\alpha = 0,05$ dan $df = n - k$ yaitu $71 - 5 = 66$, maka di dapat t tabel adalah sebesar 1,996. Berdasarkan perhitungan tersebut diperoleh bahwa t_{hitung} sebesar $-1,920 < t_{tabel}$ sebesar 1,996, hal ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan direktif terhadap kinerja karyawan karena nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai probabilitas 0,05 lebih kecil dari sig. 0,059 atau sig. $0,05 < 0,059$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang artinya koefisien regresi adalah tidak signifikan.

2. Uji T - Gaya Kepemimpinan Suportif terhadap Kinerja Karyawan

Nilai T hitung gaya kepemimpinan Suportif terhadap kinerja karyawan adalah 3,709, sementara untuk t tabel dengan sig. $\alpha = 0,05$ dan $df = n - k$ yaitu $71 - 5 = 66$, maka di dapat t tabel adalah sebesar 1,996. Berdasarkan perhitungan tersebut diperoleh bahwa t_{hitung} sebesar $3,709 > t_{tabel}$ sebesar 1,996, hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan suportif terhadap kinerja karyawan karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai probabilitas 0,05 lebih besar dari sig. 0,000 atau sig. $0,05 > 0,000$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak yang artinya koefisien regresi adalah signifikan.

3. Uji T - Gaya Kepemimpinan Partisipatif terhadap Kinerja Karyawan

Nilai T hitung gaya kepemimpinan Partisipatif terhadap kinerja karyawan adalah 2,520, sementara untuk t tabel dengan sig. $\alpha = 0,05$ dan $df = n - k$ yaitu $71 - 5 = 66$, maka di dapat t tabel adalah sebesar 1,996. Berdasarkan perhitungan tersebut diperoleh bahwa t_{hitung} sebesar $2,104 > t_{tabel}$ sebesar 1,996, hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan berorientasi pada prestasi terhadap kinerja karyawan karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai probabilitas 0,05 lebih besar dari sig. 0,025 atau sig. $0,05 > 0,025$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak yang artinya koefisien regresi adalah signifikan.

4. Uji T - Gaya Kepemimpinan Berorientasi pada Prestasi terhadap Kinerja Karyawan

Nilai T hitung gaya kepemimpinan Berorientasi pada Prestasi terhadap kinerja karyawan adalah 2,520, sementara untuk t tabel dengan sig. $\alpha = 0,05$ dan $df = n - k$ yaitu $71 - 5 = 66$, maka di dapat t tabel adalah sebesar 1,996. Berdasarkan perhitungan tersebut diperoleh bahwa t_{hitung} sebesar $2,520 > t_{tabel}$ sebesar 1,996, hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja karyawan karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai probabilitas 0,05 lebih besar dari sig. 0,021 atau sig. $0,05 > 0,021$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak yang artinya koefisien regresi adalah signifikan.

Uji F digunakan untuk melihat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan atau bersama-sama, dimana apabila nilai F hitung lebih besar dibanding F tabel maka model yang digunakan fit atau baik. Nilai F hitung dapat dilihat pada hasil regresi dari nilai F dengan tingkat signifikan (α) = 0,05 dengan $df_1 = k$ dan $df_2 = n - k$.

Nilai F hitung Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 10,492, sementara untuk F tabel sig. $\alpha = 0,05$ dengan $df_1 = 4$ dan $df_2 = 71 - 4 - 1 = 66$, maka di dapat F tabel adalah sebesar 2,510. Berdasarkan perhitungan tersebut diperoleh bahwa F_{hitung} sebesar 10,492 > F_{tabel} sebesar 2,510, dengan demikian model regresi antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dinyatakan fit atau baik. Selain itu, terlihat pada kolom Sig. (signifikan) pada tabel 4.6 Anova(b) Nilai Sig. 0,000 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau sig. $0,05 > 0,000$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak yang artinya koefisien regresi berganda adalah signifikan. Jadi, Gaya Kepemimpinan Direktif, Suportif, Partisipatif, dan Berorientasi pada Prestasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat kemampuan variabel independen dalam menerangkan variabel dependen, dimana nilai Adjusted R Square yang mendekati satu maka variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Berdasarkan tabel Summary, angka R sebesar 0,683 menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara variabel gaya kepemimpinan yang merupakan variabel independen dengan kinerja karyawan atau variabel dependen adalah kuat. Dan berdasarkan tabel diatas dapat diperoleh angka (Adjusted R Square) adalah sebesar 0,483 yang berarti 48,3% variabel kinerja dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan dan sisanya ($100\% - 48,3\% = 51,7\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis.

Gaya Kepemimpinan yang Memiliki Kecenderungan Paling Tinggi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji Parsial (t) pada pengolahan SPSS yang bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel gaya kepemimpinan secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap variabel kinerja karyawan. Diperoleh hasil bahwa tidak semua variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja, hal ini dapat dilihat dari adanya variabel gaya kepemimpinan yang tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja yaitu variabel gaya kepemimpinan direktif dimana variabel tersebut memiliki nilai t_{hitung} sebesar -1,920, sementara untuk t_{tabel} adalah sebesar 1,996. Berdasarkan hal tersebut dapat dikatakan bahwa t_{hitung} sebesar $-1,920 < t_{tabel}$ sebesar 1,996 dan nilai probabilitas 0,05 lebih kecil dari sig. 0,059 atau sig. $0,05 < 0,059$, hal ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan direktif terhadap kinerja karyawan.

Untuk variabel gaya kepemimpinan suportif terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana nilai t_{hitung} gaya kepemimpinan Suportif terhadap kinerja karyawan adalah 3,709 sedangkan nilai t_{tabel} adalah sebesar 1,996. Berdasarkan perhitungan tersebut diperoleh bahwa t_{hitung} sebesar $3,709 > t_{tabel}$ sebesar 1,996 dengan nilai probabilitas 0,05 lebih besar dari sig. 0,000 atau sig. $0,05 > 0,000$. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan Suportif terhadap kinerja karyawan.

Pada variabel gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja karyawan juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana nilai t_{hitung} gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja karyawan adalah 2,250 sedangkan nilai t_{tabel} adalah sebesar 1,996. Berdasarkan perhitungan tersebut diperoleh bahwa t_{hitung} sebesar $2,250 > t_{tabel}$ sebesar 1,996 dengan nilai probabilitas 0,05 lebih besar dari sig. 0,021 atau sig. $0,05 > 0,021$. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan pada gaya kepemimpinan yang berorientasi pada prestasi terhadap kinerja karyawan juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana nilai t_{hitung} gaya kepemimpinan yang berorientasi pada prestasi terhadap kinerja karyawan

adalah 2,104 sedangkan nilai t_{tabel} adalah sebesar 1,996. Berdasarkan perhitungan tersebut diperoleh bahwa t_{hitung} sebesar $2,204 > t_{tabel}$ sebesar 1,996 dengan nilai probabilitas 0,05 lebih besar dari sig. 0,025 atau sig. $0,05 > 0,025$. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan yang berorientasi pada prestasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat diketahui bahwa pengaruh yang paling besar terhadap kinerja terdapat pada variabel gaya kepemimpinan suportif sebesar 3,709. Dimana gaya kepemimpinan suportif itu sendiri merupakan pemimpin dengan sikap yang ramah terhadap karyawannya dan menunjukkan perhatian yang besar kepada para bawahannya. Karena pada dasarnya seorang karyawan tidak hanya membutuhkan materi atau kompensasi semata, tetapi juga membutuhkan penghargaan hasil kerjanya dan perhatian atas dirinya.

Sedangkan variabel gaya kepemimpinan yang tidak berpengaruh terhadap kinerja adalah variabel gaya kepemimpinan direktif sebesar -1,920. Gaya kepemimpinan direktif itu sendiri merupakan gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin hanya memberikan pengarahan/instruksi yang spesifik dalam menyelesaikan tugas tanpa memberikan perhatian atau memantau hasil kerja yang telah karyawan selesaikan sehingga karyawan hanya mengetahui tugas yang diberikan kepadanya tanpa ada kemauan untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji Simultan (f) pada pengolahan SPSS yang bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel gaya kepemimpinan secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan. Didapat hasil bahwa nilai F hitung Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 10,492 untuk F tabel adalah sebesar 2,510. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diperoleh bahwa F_{hitung} sebesar $10,492 > F_{tabel}$ sebesar 2,510 dan nilai Sig. 0,000 lebih kecil dari nilai

probabilitas 0,05 atau $\text{sig. } 0,05 > 0,000$, dengan demikian model regresi antara gaya kepemimpinan direktif, suportif, partisipatif, dan berorientasi pada prestasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Dengan adanya hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa apabila variabel gaya kepemimpinan direktif, suportif, partisipatif serta pemimpin yang berorientasi pada prestasi diuji secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan, maka hasil dari pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan itu sendiri cenderung lebih tinggi di bandingkan hanya menerapkan satu gaya kepemimpinan saja yang telah diuji secara parsial dimana gaya kepemimpinan cenderung tinggi terdapat pada variabel gaya kepemimpinan suportif sebesar 3,709.

Dengan adanya hal tersebut, Pemimpin dari PT Nindya Karya (persero) dapat mempertahankan gaya kepemimpinan yang suportif tersebut karena berdasarkan hasil pengolahan bahwa kinerja karyawan dari PT Nindya Karya (Persero) Palembang lebih besar dipengaruhi gaya kepemimpinan yang suportif. Namun, PT Nindya Karya (persero) Palembang juga dapat menerapkan seluruh gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi yang dihadapi oleh seorang pemimpin, karena pada dasarnya gaya setiap pemimpin tentunya berbeda-beda, demikian juga dengan para karyawannya. Ini merupakan cara lain untuk mengatakan bahwa situasi-situasi tertentu menuntut seorang pemimpin untuk menerapkan satu gaya kepemimpinan tertentu, sedangkan situasi lainnya menuntut gaya kepemimpinan yang lain pula. Maka seorang pemimpin haruslah dapat menyesuaikan gaya kepemimpinan seperti apa yang tepat digunakan pada situasi tertentu.

Penerapan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan kepada karyawan PT Nindya Karya Palembang bahwa pemimpin bersikap ramah terhadap karyawannya, memberi perhatian terhadap pekerjaan karyawannya serta terbuka terhadap karyawannya yang dapat menciptakan keharmonisan antara

hubungan pimpinan dan karyawan. Sedangkan berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan terhadap pimpinan dari PT Nindya Karya Palembang sendiri bahwa informasi secara umum dari karyawannya tersebut mengenai gaya kepemimpinan yang diterapkannya kurang lebih seperti itu, karena pimpinan berusaha bersikap baik dengan memperhatikan pekerjaan yang dilakukan karyawannya, namun pimpinan tetap memiliki komitmen tersendiri secara tegas bahwa setiap karyawan harus dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu apapun alasannya. Jadi, hasil dari wawancara dengan pimpinan dan karyawan tersebut memiliki kesamaan terhadap penerapan gaya kepemimpinan yang dilakukannya, dimana penerapan mengenai gaya kepemimpinan dari pimpinan PT Nindya Karya merupakan ciri-ciri gaya kepemimpinan yang suportif. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa yang memberikan pengaruh terhadap kinerja paling besar adalah kepemimpinan suportif sebesar 3,709. Pemimpin dari PT Nindya Karya (persero) Palembang sebaiknya tetap mempertahankan kepemimpinan yang suportif, karena telah diketahui bahwa pemimpin suportif memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka penulis membuat kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Berdasarkan Uji Parsial (uji T) bahwa pengaruh gaya kepemimpinan suportif mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan sebesar 3,709.
2. Berdasarkan uji yang dilakukan secara Bersama-sama (uji F) bahwa variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 10,492.

Saran

Berdasarkan pembahasan yang telah dibahas mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Nindya Karya (persero) Palembang, maka terdapat beberapa saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, bahwa pemimpin dari PT Nindya Karya (persero) Palembang sebaiknya tetap mempertahankan kepemimpinan yang suportif, karena telah diketahui bahwa pemimpin suportif memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan.
2. Sebaiknya perusahaan menyediakan suatu wadah yang dapat berupa kotak saran sehingga karyawan dapat menyampaikan keluhan atau masalah yang dihadapinya. Dengan adanya hal tersebut, maka pemimpin dapat membantu menyelesaikan permasalahan yang dihadapi karyawan serta pemimpin dapat selalu memperbaiki sikap kepemimpinannya terhadap para karyawannya agar kinerja karyawan tetap stabil dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Daft. Richard L., 2001. *Manajemen Edisi kelima*. Jakarta: Erlangga.
- Danim, Sudarwan. 2004. *Motivasi, Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Ghozali. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Edisi 3*. Semarang: Badan Penerbit Univeristas Diponegoro.
- Griffin. 2003. *Manajemen Jilid 2 Edisi Ketujuh*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, Tani. 2003. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFYogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2011. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kuncoro, Mudrajad. 2003. *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.

- Marpaung, Marudut. 2014. Pengaruh Kepemimpinan dan Team Work terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Sekjen Kemdikbud Senayan Jakarta. *Jurnal Ilmiah Widya Vol.2, No.1. Hal: 35-36*. Jakarta: STIE Dharma Bumiputra Jakarta.
- Muizu, Wa Ode Zusnita. 2014. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *Pekbis Jurnal Vol.6, No.1. Hal: 6*. Bandung: Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Padjadjaran.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Riduwan. 2012. *Cara Menggunakan dan Memakai Path Analysis (Analisis Jalur)*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari teori ke Praktik*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Ruzid. 2012. *Easy & Fun Belajar Statistik SPSS*. Palembang: Palcomtech Publisher.
- Sastrohadiwiryono, Siswanto B., 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Administrasi*. Cetakan Ketujuh Belas. Bandung: Alfabeta.
- Terry, George R., 2000. *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Wirjana, Bernardine dan Susilo Supardo. 2005. *Kepemimpinan*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Yusi, Syahirman dan Umiyati Idris. 2009. *Metodologi Penelitian Ilmu Sosial Pendekatan Kuantitatif*. Palembang: Citrabooks Indonesia.