

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA TOKO INTI SARI PALEMBANG

Aras Tulip, Tutik Pebrianti, Indah Mawarni, Imam Suroso, Vivin Afini
arastulip@unisti.ac.id, tutikpebrianti@yahoo.co.id, indahmawarni@unisti.ac.id,
imam_suroso@unisti.ac.id, vivin@unisti.ac.id

Dosen Tetap Universitas Sjakhyakirti Palembang

ABSTRACT

This study aims to determine whether there is an influence of leadership style on employee performance at Toko Inti Sari Palembang. The sample in this study was 19 respondents of Toko Inti Sari Palembang, data obtained from the distribution of questionnaires. The technique used in this sampling is to use the Proportionate Stratified Random Sampling technique. The analysis method used is quantitative and uses the product moment correlation formula and the coefficient of determination.

The results of this study show that the leadership style variable (X) has a $r_{\text{calculated}}$ (0.489) > r_{table} (0.468) meaning that there is a positive and significant influence between the leadership style variable (X) on employee performance (Y), then H_0 is rejected and H_a is accepted, meaning that leadership style has a positive and significant effect on employee performance at Toko Inti Sari Palembang. The value of the coefficient of determination was 0.239 or 23.9%, the leadership style variable could affect employee performance variables, while the remaining 76.1% was influenced by other factors not discussed in the study.

Keywords: Leadership Style, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dalam upaya menjalankan usaha, setiap perusahaan baik perusahaan yang bergerak dalam sektor jasa maupun industri pasti memiliki tujuan yang harus dicapai dan memberikan arah serta menyatukan unsur-unsur yang terdapat dalam perusahaan agar mampu bertahan. Untuk mencapai tujuan-tujuan diperlukan serangkaian kegiatan yang dikenal sebagai proses manajemen, yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan dan pengendalian melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.

Menurut Suroso (2018: 1) beberapa kegiatan pengelolaan sumber daya manusia misalnya pengadaan, penilaian, perlindungan, memotivasi karyawan, memberdayakan pegawai, peningkatan disiplin, bimbingan dan lain-lain. Pengelolaan dan pengoptimalan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan. Organisasi harus mempunyai karyawan-karyawan yang mempunyai kinerja baik. Dengan kata lain kelangsungan suatu organisasi ditentukan oleh kinerja karyawan.

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam suatu perusahaan, karena sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan perusahaan dimana manusia menjadi perencana, pelaksana, serta penentu terwujudnya tujuan perusahaan. Tindakan-tindakan manajemen tersebut satu sama lain saling berkaitan dan merupakan tugas setiap pemimpin untuk mengatur sumber daya yang ada di dalamnya untuk melaksanakan berbagai pekerjaan dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Seperti halnya diungkap Bangsawan (2017: 1) Sumber Daya Manusia memiliki andil besar dalam menentukan maju atau berkembangnya suatu organisasi.

Toko Inti Sari Palembang merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang penjualan dan sekaligus distributor yang menjual parfum, kosmetik, singlet, pamper dewasa, handuk dan masih banyak yang lainnya. perusahaan tersebut dituntut untuk memiliki

manajemen yang handal, karena manajemen sangat memegang peranan penting di dalam suatu perusahaan.

Kompleksitas masalah yang dihadapi manajemen akan mengakibatkan meningkatnya kebutuhan akan pimpinan yang memiliki kualitas tinggi, yang dapat mengarahkan karyawan-karyawan untuk meningkatkan kinerja dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Kepemimpinan memiliki peranan penting pada peningkatan kinerja karyawan. Tanpa kepemimpinan atau bimbingan, hubungan antara tujuan perorangan dengan tujuan organisasi mungkin menjadi lemah. Kondisi tersebut dapat menimbulkan situasi dimana individu bekerja untuk mencapai tujuan pribadinya, sementara perusahaan menjadi tidak efisien dalam pencapaian yang sudah direncanakan.

Menurut Ghozali (2018: 112) faktor gaya kepemimpinan juga memberikan andil dalam peningkatan kinerja pegawai. Tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat dalam organisasi untuk berkinerja dengan baik. Pernyataan tersebut menyatakan bahwa posisi pimpinan adalah penting dalam suatu organisasi. Oleh karena itu kepemimpinan merupakan masalah pokok dalam kepengurusan perusahaan dan sangat menentukan berhasil tidaknya kegiatan manajemen.

Ketangguhan suatu perusahaan baik itu pemerintah, bisnis maupun masyarakat tergantung pada kepemimpinan yang mampu memberikan motivasi yang benar dan menarik dalam keikutsertaan manajer dan karyawan dalam pengambilan keputusan. Sehingga mereka memiliki pondasi yang kuat dalam perusahaan seperti rasa ikut memiliki, rasa ikut bertanggung jawab, dan untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaannya. Dibalik pondasi tersebut tertanam unsur nilai-nilai luhur mengenai persepsi SDM terhadap kerja antara lain bahwa: kerja itu ibadah, kerja itu baik, kerja itu kepuasan, kerja itu menyenangkan, dan kerja itu kebutuhan hidup. Sehingga dalam bekerja karyawan akan menyadari bahwa ia berhubungan dengan lingkungan tempat kerjanya sehingga harus menjaga sikap saling menghormati, menyayangi dan sekaligus bersaing secara sehat. Seperti yang dikemukakan Mawarni (2017: 45) Suatu organisasi sangat berpengaruh terhadap masalah sumber daya manusia dalam kenyamanan dan kelangsungan hidup suatu organisasi termasuk juga gaya kepemimpinan seorang pemimpin dalam memimpin suatu organisasi.

Dalam melaksanakan fungsi kepemimpinannya, Seorang pemimpin perlu memperhatikan gaya kepemimpinannya karena gaya kepemimpinan mempunyai peran yang penting dalam mempengaruhi cara kerja pegawai, penampilan gaya kepemimpinan akan memberikan dampak positif maupun negatif terhadap kinerja pegawai yang dipimpinnya. Karena kepemimpinan merupakan kekuatan aspirasional, kekuatan semangat, dan kekuatan moral yang kreatif, yang mampu mempengaruhi para anggota untuk mengubah sikap, sehingga mereka dapat bekerja sesuai dengan keinginan pemimpin. Seperti yang dikemukakan Afini (2018: 81) Gaya kepemimpinan yang baik sangat diperlukan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi dan mengarahkan bawahan sehingga karyawan menjadi nyaman dalam bekerja dan kinerja mereka menjadi meningkat sehingga tercapai tujuan organisasi.

Seorang pemimpin juga harus dapat mempelajari karakter pegawainya sehingga dapat mengevaluasi dirinya dan mengetahui apakah gaya kepemimpinannya telah sesuai dengan kemauan, kemampuan maupun harapan pegawai. Karena gaya kepemimpinan yang sesuai dengan harapan pegawai akan memberikan peran besar dalam kemajuan suatu organisasi. Jadi gaya kepemimpinan merupakan salah satu cara bagi seorang pemimpin untuk menggerakkan bawahannya dalam menjalankan segala aktivitas perusahaan agar karyawan dapat bekerja dengan baik. Melalui gaya kepemimpinan, dapat diketahui potensi seorang pemimpin dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai seseorang yang diteladani dan dipatuhi.

Toko Inti Sari Palembang memperhatikan keinginan dan tuntutan ke depan, maka kepemimpinan dan pengalaman kerja yang mampu meningkatkan kinerja dari karyawan diperlukan dalam setiap usaha kerja sama karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Deni (2018: 53) Setiap perusahaan harus mampu mengembangkan dan meningkatkan kinerja perusahaan dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program dan meningkatkan kinerja para karyawan. Banyak faktor yang terkait dalam perbaikan kinerja perusahaan. Salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam mencapai tujuannya adalah faktor sumber daya manusia. Tujuan perusahaan adalah untuk dapat memperoleh keuntungan yang maksimal dan mempertahankan perusahaan agar tetap berproduksi, terlebih pada masa krisis ekonomi seperti sekarang ini yang menuntut perusahaan agar berusaha mengatasi kesulitan tersebut. Untuk mencapai tujuan perusahaan sangat dibutuhkan kinerja karyawan yang baik, dalam hal ini kinerja karyawan Toko Inti Sari Palembang dalam mencapai target perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, maka jelas bahwa dengan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi karyawan dan pengalaman kerja karyawan yang lama dapat meningkatkan kinerja karyawan, maka penulis terdorong untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Toko Inti Sari Palembang.

Perumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan diatas, maka masalah yang akan dibahas adalah Bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Toko Inti Sari Palembang?

2. TELAAH TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengertian Gaya Kepemimpinan

Hasibuan (2016: 170) menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal.

Rivai (2009) menerangkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin dalam rangka mencapai sasaran organisasi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yaitu pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan pemimpin, dengan menyatukan tujuan organisasi dengan tujuan individu atau pegawai, dalam rangka mencapai tujuan atau sasaran yang telah menjadi komitmen bersama.

Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono (2008), gaya kepemimpinan seseorang dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator sebagai berikut:

1. Kemampuan Mengambil Keputusan.

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

2. Kemampuan Memotivasi.

Kemampuan Memotivasi adalah Daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

3. Kemampuan Komunikasi.

Kemampuan Komunikasi Adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan.

Seorang Pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk di dalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.

5. Tanggung Jawab.

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

6. Kemampuan Mengendalikan Emosional.

Kemampuan Mengendalikan Emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai, 2004: 309). Menurut Simamora (2004: 338), kinerja adalah hasil kerja karyawan terhadap kontribusinya kepada organisasi selama periode waktu tertentu. Menurut Sutrisno (2010: 151), kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2009: 67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kinerja seseorang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan karyawan, inisiatif, pengalaman kerja dan motivasi. Hasil kerja seseorang akan memberikan umpan balik bagi orang itu sendiri untuk selalu aktif melakukan kerjasamanya secara baik.

Kinerja diharapkan menghasilkan mutu pekerjaan yang baik serta jumlah pekerjaan yang sesuai dengan standar. Tingkat pendidikan karyawan sangatlah mempengaruhi kinerjanya, karena dengan pendidikan orang lebih mempunyai wawasan yang lebih luas dan umumnya tingkat pergaulannya juga lebih luas. Selain itu kemampuan seseorang untuk berinisiatif dan berinovasi sangat berpengaruh terhadap kinerjanya (Simamora, 2004: 338). Sedangkan menurut Sutandi (2018: 60) Rendahnya kinerja dapat ditunjukan dari lemahnya pegawai dalam penyelesaian suatu pekerjaan. Selain itu kondisi yang ada juga menunjukan bahwa motivasi yang ada relatif rendah yang tergambar dari kinerja yang rendah pula.

Indikator Kinerja Karyawan

Adapun indikator dari kinerja karyawan menurut Robbins (2011: 77) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Kuantitas adalah segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan jumlah hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka atau yang dapat dipadankan dengan angka, kuantitas

merupakan jumlah dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, siklus aktivitas yang diselesaikan dalam menyelesaikan tugas dan kepercayaan.

3. Ketepatan Waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut kordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektifitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi, tenaga, uang, teknologi, bahan baku, dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya, komitmen kerja.

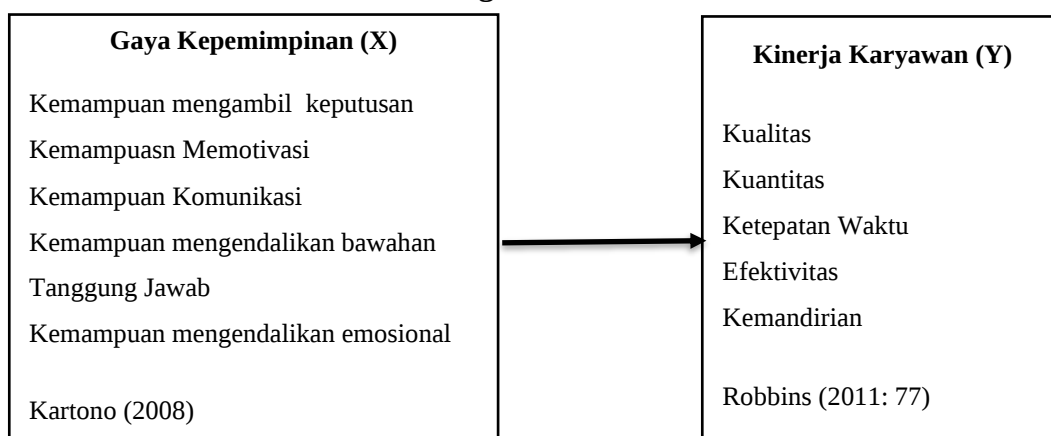
Penelitian Terdahulu

1. Zein Ghozali (2018) melakukan penelitian berjudul pengaruh disiplin kerja dan gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja pegawai pada UPBJJ-UT Palembang, dengan variabel bebas disiplin dan gaya kepemimpinan partisipatif, serta kinerja pegawai sebagai variabel terikat. Menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dan hasil menunjukkan bahwa secara parsial variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Dan secara simultan, disiplin dan gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Sandra Febrycco Darmawan (2015), melakukan penelitian berjudul pengaruh kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap disiplin kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan perum perhutani devisi regional jawa tengah, variabel bebas kepemimpinan dan komitmen organisasi serta yang dijadikan variabel terikatnya adalah disiplin kerja, teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dan hasil pada penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan dan komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.
3. Manda Lintang Havany (2016), melakukan penelitian berjudul pengaruh gaya kepemimpinan dan pengawasan terhadap disiplin kerja SPG pamela supermarket Yogyakarta cabang satu dan tiga”, dengan variabel bebas gaya kepemimpinan dan pengawasan sedangkan yang dijadikan variabel terikatnya adalah disiplin kerja, teknik analisis menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, dan hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja SPG pamela supermarket Yogyakarta cabang satu dan tiga.

Kerangka Pemikiran

Untuk memperjelas arah penelitian ini dan mempermudah alur berfikir, maka dapat digambarkan suatu model kerangka pemikiran ini sebagai berikut:

Gambar 1
Kerangka Pemikiran



Hipotesis

Menurut Sugiyono (2010: 206), Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H_0 : Diduga tidak adanya pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Toko Inti Sari Palembang.

H_a : Diduga adanya pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Toko Inti Sari Palembang.

3. METODE PENELITIAN

Jenis dan Ruang Lingkup Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif dengan ruang lingkup penelitian membahas Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Toko Inti Sari Palembang.

Operasional Variabel

Menurut Tulip (2019: 27) Operasional Variabel adalah proses menjelesakan variabel dengan tegas, sehingga menjadi faktor-faktor yang dapat diukur. Operasional variabel berisi uraian singkat dari masing-masing variabel yang diteliti atau yang terdapat pada desain penelitian. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu Gaya Kepemimpinan. Variable terikat dalam penelitian ini yaitu Kinerja Karyawan.

Tabel 1
Overasional Variabel

Variabel	Indikator	Skala
Gaya Kepemimpinan (X) Sumber: Kartono (2008)	Kemampuan mengambil keputusan Kemampuan Memotivasi Kemampuan Komunikasi Kemampuan mengendalikan bawahan Tanggung Jawab Kemampuan mengendalikan emosional	Likert
Kinerja Karyawan (Y) Sumber: Robbins (2011)	Kualitas Kuantitas Ketepatan Waktu Efektifitas Kemandirian	Likert

Populasi

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan Toko Inti Sari Palembang yaitu berjumlah 20 orang.

Tabel 2
Data Karyawan Toko Inti Sari Palembang

No.	Bagian/ Bidang Pekerjaan	Jumlah Karyawan
1.	Bagian Kasir	1
2.	Bagian Administrasi	1
3.	Bagian Tulis Nota	2
4.	Bagian Gudang	2
5.	Bagian Pak Barang	2
6.	Bagian Ambil Barang	3
7.	Bagian Sales	4
8.	Bagian Kuli Antar Barang	5
	Total	20

Sampel

Menurut Sugiyono (2014: 116) definisi sampel yaitu sebagai berikut: Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Tabel 3
Sampel Penelitian

No.	Bagian/ Bidang Pekerjaan	Populasi	Sampel
1.	Bagian Kasir	1	1
2.	Bagian Administrasi	1	1
3.	Bagian Tulis Nota	2	2
4.	Bagian Gudang	2	2
5.	Bagian Pak Barang	2	3
6.	Bagian Ambil Barang	3	3
7.	Bagian Sales	4	4
8.	Bagian Kuli Antar Barang	5	4
	Total	20	19

Teknik Sampling yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *Proportionate Stratified Random Sampling*, Menurut Sugiyono (2008) teknik *Proportionate Stratified Random Sampling* adalah teknik pengambilan jumlah sampel karena populasi mempunyai anggota yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus Isaac dan Michael.

$$s = \frac{\lambda^2 \cdot N \cdot P \cdot Q}{d^2 (N - 1) + \lambda^2 \cdot P \cdot Q}$$

dimana:

s = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

λ^2 = Chi Kuadrat, dengan dk = 1, taraf kesalahan 1%, 5% dan 10%

d = 0,05

P = Q = 0,5

Rumus Isaac dan Michael ini telah diberikan hasil perhitungan yang berguna untuk menentukan jumlah sampel berdasarkan tingkat kesalahan 1%, 5%, dan 10%. Pada penelitian ini tingkat kesalahan atau *sampling error* dalam menentukan jumlah sampel yaitu pada tingkat kesalahan 1%. Jadi, sampel dalam penelitian ini berjumlah 19 orang karyawan pada Toko Inti Sari Palembang.

Unit Analisis

Menurut Tulip (2019: 10) Unit analisis suatu penelitian dapat berupa individu, kelompok, organisasi, benda, wilayah dan waktu tertentu sesuai dengan fokus permasalahannya. Pada bagian ini diuraikan lokasi instansi yang menjadi objek penelitian. Dalam penelitian ini, unit analisisnya adalah karyawan pada Toko Inti Sari Palembang.

Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penyusunan penelitian ini adalah jenis data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dalam hal ini dengan survey lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data original lewat kuisioner pada pegawai di PT. Bank Sumsel Babel Cabang Sekayu.

Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Toko Inti Sari Palembang yang beralamat di Jalan Purban No.733, 16 Ilir Kec. Ilir Timur I Palembang.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang penulis gunakan adalah analisis data kuantitatif, yaitu metode analisis yang menggunakan perhitungan angka - angka untuk mengambil keputusan. Dalam

penelitian ini juga menggunakan rumus korelasi *product moment*. Korelasi *product moment* merupakan alat uji statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis asosiatif (uji hubungan) dua variabel bila datanya berskala interval atau rasio.

Adapun rumus untuk menentukan nilai korelasi *product moment* adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Banyaknya pasangan data X dan Y

$\sum X$ = Total jumlah dari variabel X

$\sum Y$ = Total jumlah dari Variabel Y

$\sum X^2$ = Kuadrat dari total jumlah variabel X

$\sum Y^2$ = Kuadrat dari total jumlah variabel Y

$\sum XY$ = Hasil perkalian dari total jumlah variabel X dan Variabel Y

Rancangan Uji Hipotesis

Hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan yang mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dengan Hipotesis nol (H_0) dan Hipotesis (H_a) yaitu:

$H_0 : \rho = 0$, tidak terdapat hubungan.

$H_a : \rho \neq 0$, terdapat hubungan

$H_0 : \rho = 0$: Berarti Gaya Kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Toko Inti Sari Palembang.

$H_a : \rho \neq 0$: Berarti Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Toko Inti Sari Palembang.

Untuk memenuhi apakah hipotesis diterima atau ditolak, maka menggunakan uji r dengan kriteria sebagai berikut:

Bila $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima

Bila $r_{hitung} < r_{tabel}$, berarti H_0 diterima dan H_a ditolak

Untuk menghitung adanya hubungan atau tinggi rendahnya tingkat hubungan kedua variabel berdasarkan nilai koefisien korelasi, digunakan penafsiran atau interpretasi dilihat dari angka - angka dan Sugiyono (2016: 149) menyatakan sebagai berikut:

Tabel 4

Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Kriteria Hubungan
0 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2014:250)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh Gaya Kepemimpinan (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y), maka rumus untuk menentukan koefisien determinasi adalah, Sebagai berikut:

$$R = r_{xy}^2 \times 100\%$$

Keterangan:

R = Koefisien Determinasi

r_{xy}^2 = Pangkat dua korelasi X dan Y

100% = Untuk menunjukkan satuan variable

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah Karyawan Toko Inti Sari Palembang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pembelajaran gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Toko Inti Sari Palembang. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah dengan metode *Random Sampling*.

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada 19 responden, semua responden telah mengisi kuesioner dengan benar. Berikut ini adalah karakteristik responden dalam penelitian berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lamanya masa bekerja.

Tabel 5
Karakteristik Responden

No.	Karakteristik Responden	Jumlah	Persentase
A	Jenis Kelamin		
	1. Laki – laki	11	57,89
	2. Perempuan	8	42,11
	Total	19	100
B	Usia		
	1. < 30 Tahun	2	10,53
	2. 30 - 35 Tahun	6	31,58
	3. > 35 Tahun	11	57,89
	Total	19	100
C	Pendidikan Terakhir		
	1. SD	1	5,26
	2. SMP	4	21,05
	3. SMA/SMK	12	63,16
	4. D3	1	5,26
	5. S1	1	5,26
	Total	19	100
D	Lamanya Masa Kerja		
	1. < 10 Tahun	7	36,84
	2. 10 - 20 Tahun	8	42,11
	3. > 20 Tahun	4	21,05
	Total	19	100

Sumber: Data diolah

Analisis Deskriptif

Tabel 6
Distribusi Frekuensi dan Persentase
Berdasarkan Indikator Gaya Kepemimpinan (X)

No.	Indikator	Pernyataan	SS		S		R		TS		STS	
			F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Kemampuan mengambil keputusan	1	7	36,84	9	46,36	3	15,79	0	0	0	0
2.		2	10	52,63	6	31,57	2	10,53	1	5,26	0	0
3.	Kemampuan memotivasi	3	10	52,63	6	31,57	2	15,79	1	5,26	0	0
4.	Kemampuan komunikasi	4	10	52,63	6	31,57	3	5,26	0	0	0	0
5.	Kemampuan mengendalikan bawahan	5	9	47,36	8	42,10	1	0	1	5,26	0	0
6.	Tanggung Jawab	6	10	52,53	8	42,10	1	15,79	0	0	0	0
7.	Kemampuan mengendalikan emosional	7	10	52,63	7	36,84	1	10,53	1	5,26	0	0
Rata – rata			9	49,61	7	37,44	2	10,53	1	3,01	0	0

Sumber: Data diolah

Tabel 7
Distribusi Frekuensi dan Persentase
Berdasarkan Indikator Kinerja Karyawan (Y)

No.	Indikator	Pernyataan	SS		S		R		TS		STS	
			F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Kualitas	8	11	57,89	6	31,57	1	5,26	1	5,26	0	0
2.	Kuantitas	9	12	63,16	5	26,31	2	10,53	0	0	0	0
3.	Ketepatan Waktu	10	13	68,42	5	26,31	0	0	1	5,26	0	0
4.		11	9	47,36	5	26,31	4	21,05	1	5,26	0	0
5.	Efektifitas	12	10	52,63	6	31,57	2	10,53	1	5,26	0	0
6.		13	6	31,57	7	36,84	4	21,05	2	10,53	0	0
7.	Kemandirian	14	8	42,1	6	31,57	2	10,53	1	5,26	2	10,53
Rata – rata			10	51,88	5	30,07	2	11,28	1	5,26	1	1,50

Sumber: Data diolah

Pengujian Hipotesis

Analisis Korelasi Sederhana

Penelitian ini menggunakan analisis Korelasi *Product Moment Pearson* untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan variabel Gaya Kepemimpinan (X) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y). Nilai r yang diperoleh kemudian dikonsultasikan dengan nilai r_{tabel} , maka kedua variabel memiliki hubungan yang positif dan signifikan. Begitu sebaliknya, apabila r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} , maka tidak terdapat hubungan positif dan signifikan.

Adapun perhitungan variabel Gaya Kepemimpinan (X) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan menggunakan rumus korelasi *product moment pearson* sebagai berikut.

$$\Sigma x = 577$$

$$\Sigma y = 566$$

$$\Sigma x^2 = 70,44$$

$$\Sigma y^2 = 97,16$$

$$\Sigma xy = 40,48$$

$$r_{xy} = \frac{\Sigma xy}{\sqrt{(\Sigma x^2)(\Sigma y^2)}}$$

$$r_{xy} = \frac{40,48}{(70,44)(97,16)}$$

$$r_{xy} = \frac{40,48}{\sqrt{6843,95}}$$

$$r_{xy} = \frac{40,48}{82,72}$$

$$r_{xy} = 0,489$$

Dari data hasil perhitungan nilai korelasi (r) antara Gaya Kepemimpinan (X) dengan Kinerja Karyawan (Y) Sebesar 0,489. Berdasarkan tabel 4 Interpretasi Koefisien Korelasi diatas, hal ini menunjukkan adanya hubungan sedang antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan.

Untuk mengetahui tingkat signifikan Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan, maka perlu dibandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk taraf kesalahan 5% antara taraf kepercayaan 95% dan $n-2 = 20-2 = 18$.

Berdasarkan perhitungan diperoleh $r_{hitung} = 0,489$ dan $r_{tabel} = 0,468$. Ternyata r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($0,489 > 0,468$). Dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya adanya pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Toko Inti Sari Palembang.

Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan secara persentase dapat digunakan koefisien determinasi dengan cara sebagai berikut.

$$R = r_{xy}^2 \times 100\%$$

Dimana diketahui $r_{xy} = 0,489$

Maka $R = 0,489^2 \times 100\%$

Hasil $R = 0,239 \times 100\% = 23,9\%$

Hal ini berarti Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 23,9% dan sisanya 76,1% dipengaruhi oleh faktor lain diantaranya: faktor personal, faktor team dan faktor sistem.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian, maka pada bagian ini dibahas dari hasil penelitian dari masing - masing indikator variabel gaya kepemimpinan terhadap indikator variabel kinerja karyawan. Indikator Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin dalam rangka mencapai sasaran organisasi. Hal - hal yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan adalah Kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan, tanggung jawab dan kemampuan mengendalikan emosional.

Indikator Kinerja Karyawan menurut Robbins (2011: 77) dijelaskan yang menjadi indikator kinerja karyawan adalah Kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas dan kemandirian. Penelitian ini menganalisis bahwa pengaruh gaya kepemimpinan sedang dan positif. Berarti apabila gaya kepemimpinan meningkat maka kinerja karyawan meningkat dan sebaliknya. Bentuk pengaruh gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan adalah sebab dan akibat. Sebab gaya kepemimpinan yang baik akibatnya kinerja karyawan menjadi baik dan sebaliknya. Penjelasan secara rinci mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan indikator gaya kepemimpinan rata-rata dari 7 pernyataan menjawab Sangat Setuju (SS) 9 orang atau 49,61%, jawaban Setuju (S) 7 orang atau 37,59%, jawaban Ragu-ragu (R) 2 orang atau 10,53%, jawaban Tidak Setuju (TS) 1 orang atau 3,01 dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 0. pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan mayoritas rata - rata menjawab Sangat Setuju dengan frekuensi 9 orang atau 47,37%.

Berdasarkan indikator kinerja karyawan rata - rata dari 7 pernyataan menjawab Sangat Setuju (SS) 10 orang atau 51,87%, jawaban Setuju (S) 5 orang atau 30,07%, jawaban Ragu - ragu (R) 2 orang atau 11,28%, jawaban Tidak Setuju (TS) 1 orang atau 9,02% dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 1 orang atau 1,5%. pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan indikator kinerja karyawan mayoritas rata - rata menjawab Sangat Setuju (SS) dengan frekuensi 10 orang atau 51,87%.

Pembahasan Analisis Hipotesis

Data hasil perhitungan yang didasarkan kepada data sampel ini dapat digeneralisasi dengan data populasi yang sama, artinya apa yang berlaku di data sampel akan berlaku juga di data populasi.

Berdasarkan penelitian terdahulu, salah satunya penelitian dari Ghazali (2018), Hasil penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan dan disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di UPBJJ-UT, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di UPBJJ-UT. Pemimpin harus lebih memperhatikan tentang pengawasan terhadap pegawai, meningkatkan komunikasi antara atasan dan bawahan dan kerjasama dalam kelompok. Disiplin kerja yang sudah baik perlu

dipertahankan dan tingkatkan agar hasil kerja yang optimal dapat diperoleh. Penelitian ini dilakukan di UPBJJ-UT dengan menyebarkan kuesioner kepada 61 pegawai.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan, berkaitan dengan seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Toko Inti Sari Palembang, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian koefisien korelasi *product moment* hasilnya sebesar 0,489. Artinya variabel gaya kepemimpinan (X) berpengaruh sedang terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
2. Pada uji hipotesis diperoleh $r_{hitung} = 0,489$ dan $r_{tabel} = 0,468$ dengan kata lain $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka korelasi dari kedua variabel didapat hasil yang positif, artinya hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak.
3. Berdasarkan hasil koefisien determinasi diperoleh hasil 23,9%. Hal ini berarti gaya kepemimpinan hanya mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 23,9% dan sisanya 76,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

5.2. Saran

Bagi Toko Inti Sari diharapkan dapat menjadi masukan dan referensi mengenai gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Dan diharapkan pula penelitian ini digunakan sebagai bahan pertimbangan gaya kepemimpinan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Toko Inti Sari Palembang antara lain.

1. Memotivasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan
2. Membangun komunikasi yang baik dengan karyawan
3. Bertanggung jawab terhadap kelangsungan kinerja karyawan
4. Mengendalikan emosional terhadap karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Afini, Vivin. et. al. (2018) *Pengaruh Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bidang Parkir PT. Adhi Pratama Perkasa Palembang*. Jurnal EKOBIS: Kajian Ekonomi dan Bisnis, Vol. 2 No. 1, hal. 80 – 95.
<http://jurnal.unisti.ac.id/ekobis/article/view/18/18>
- Bangsawan, Arubina. et al. *Pengaruh Pelatihan Dan Sikap Individu Terhadap Motivasi Kerja Peserta Pendidikan Vokasi Lembaga Pendidikan Dan Pengembangan Profesi Indonesia (LP3I) Cabang Palembang*. Jurnal EKOBIS: Kajian Ekonomi dan Bisnis, Vol. 1 No. 1, hal. 32. <http://jurnal.unisti.ac.id/ekobis/article/view/7/7>
- Deni, Muhammad. et al. 2018. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Departemen Mutu Checker dry PT. Aneka Bumi Pratama (ABP) Palembang*. Jurnal EKOBIS: Kajian Ekonomi dan Bisnis, Vol. 2 No. 1, hal. 53 - 66.
<http://jurnal.unisti.ac.id/ekobis/article/view/20/20>
- Ghozali, Zein. et al. 2018. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPBJJ-UT Palembang*. Jurnal EKOBIS: Kajian Ekonomi dan Bisnis. Vol. 2 No. 1, hal. 111 - 127.
<http://jurnal.unisti.ac.id/ekobis/article/view/81/82>
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.

- Hasibuan, Malayu. S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- _____. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hendrich, Mahdi. et al. 2019. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Logistik CV. Sinar Laut Palembang*. Jurnal EKOBIS: Kajian Ekonomi dan Bisnis. Vol. 2 No. 2, hal. 28 - 47. <http://jurnal.unisti.ac.id/ekobis/article/view/24/24>
- Husein, Umar. 2011. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis* Edisi 11. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Kartono, Kartini. 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Mawarni, Indah. et. al. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Pegawai (Studi Pada Universitas Sjakhyakirti Palembang)*. Jurnal EKOBIS: Kajian Ekonomi dan Bisnis. Vol. 1 No. 1, hal. 45 – 55. <http://jurnal.unisti.ac.id/ekobis/article/view/5/5>
- Pebrianti. Tutik. et al. 2019. *Pengaruh Budaya Kaizen Terhadap Kinerja Karyawan PT MPM Insurance Cabang Palembang*. Jurnal EKOBIS: Kajian Ekonomi dan Bisnis. Vol. 2 No. 2, hal. 59 - 75. <http://jurnal.unisti.ac.id/ekobis/article/view/26/26>
- Rivai. 2004. *Penilaian Prestasi Kerja Teori dan Praktek*. Jakarta. PT. Ganudra Pustaka Utama.
- Rivai, Veithzal dan Mulyadi, Deddy. (2009). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Robbins, P. Stephen. (2011). *Behaviour in Organization*. Saddle River. NJ: Prentice-Hall.
- Simamora, Henry. 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi III, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sudarna. et al. 2018. *Hasil Kinerja Karyawan Berpengaruh Terhadap Komitmen Dan Sikap Kerja Karyawan (Study Kasus Di PT Metriko Palembang)*. Jurnal EKOBIS: Kajian Ekonomi dan Bisnis, Vol. 1 No. 2, hal. 74 - 83. <http://jurnal.unisti.ac.id/ekobis/article/view/11/11>
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi dengan Metode R&D*. Bandung Alfabeta.
- _____. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Suroso, Imam. et al. 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit Export Final Product Pada PT. Aneka Bumi Pratama Palembang*. Jurnal EKOBIS: Kajian Ekonomi dan Bisnis, Vol. 2 No. 1. Hal. 1-23. <http://jurnal.unisti.ac.id/ekobis/article/view/23/23>
- Sutandi, Sri. et. al. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertambangan Dan Energi Oku Timur*. Jurnal EKOBIS: Kajian Ekonomi dan Bisnis, Vol. 1 No. 2, hal. 59–73. <http://jurnal.unisti.ac.id/ekobis/article/view/12/12>
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta: Penerbit Kencana
- Tulip, H. Aras dan Zein Ghazali, 2019, *Pedoman Penulisan Proposal Dan Skripsi*, Cetakan Pertama, ISBN: 9786025326158. Palembang: Aksara Pena.
- Veithzal Rivai Zainal, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi ke-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO