

# **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**Riyanto Efendi,**

[riyanto\\_efendi.2017@student.uny.ac.id](mailto:riyanto_efendi.2017@student.uny.ac.id)

Pascasarjana Pendidikan Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta

## **Abstrak**

Kinerja karyawan merupakan hal yang penting dalam suatu perusahaan, karena memiliki pengaruh yang besar untuk peningkatan kinerja suatu perusahaan. Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dipengaruhi oleh berbagai hal seperti gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Metodologi penelitian ini adalah *ex-post facto* dengan pendekatan kuantitatif. Responden dalam penelitian ini sebesar 100 karyawan koperasi PP Almunawwir Yogyakarta yang diambil dengan teknik total sampling. Metode analisis data dalam penelitian menggunakan regresi sederhana. Hasil penelitian sebagai berikut: 1). Gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 69,4%, Sedangkan sisanya 30,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diprediksi atau di luar model penelitian ini.

**Kata kunci: kinerja karyawan, gaya kepemimpinan**

## **1. Pendahuluan**

Kinerja karyawan adalah hal yang penting untuk sebuah perusahaan, karena dengan kinerja karyawan yang baik akan bisa mencapai target-target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Ardana dkk (2012) karyawan mempunyai tugas yaitu merencanakan, melaksanakan serta menggerakkan berbagai pekerjaan di perusahaan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor salah satunya yaitu gaya kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan fakta sosial yang tidak bisa dihindarkan untuk mengatur hubungan antar individu yang tergabung dalam suatu masyarakat. Kepemimpinan dalam Islam dikenal dengan istilah *khalifah, imamah, Ulil amri dan Ra'in* (Moedjiono, 2002). Menurut Fuchrudi (2004) kepemimpinan berarti kemampuan dan kesiapan yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntut, menggunakan dan kalau perlu memaksa orang lain agar ia menerima pengaruh itu dan selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu pencapaian sesuatu usaha atau tujuan-tujuan tertentu. Kepemimpinan pada hakekatnya merupakan fungsi inti dalam proses manajemen. jasi dalam penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Sehingga nantinya bisa memberikan kontribusi pada pemangku kepentingan demi meningkatkan kinerja karyawan.

## **2. Kajian Pustaka**

## **A. Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang, sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi atau perusahaan (Rivai, 2009). Kinerja menurut Mulyadi dan Setyawan (2009) adalah penentuan secara periodik efektivitas operasional organisasi, bagian organisasi dan karyawannya berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Gibson (2005) kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu: 1. Faktor individual, 2. Faktor psikologis, dan 3. Faktor organisasional. Hasibuan (2005) mengemukakan bahwa aspek-aspek yang dinilai kinerja mencakup Kesetiaan, Hasil kerja, Kejujuran, Kedisiplinan, Kreativitas, Kerjasama, Kepemimpinan, Kepribadian, Prakarsa, Kecakapan, dan Tanggung jawab.

## **B. Gaya Kepemimpinan**

Kepemimpinan merupakan fakta sosial yang tidak bisa dihindarkan untuk mengatur hubungan antar individu yang tergabung dalam suatu masyarakat. Kepemimpinan dalam Islam dikenal dengan istilah *khalifah, imamah, Ulil amri dan Ra'in* (Moedjiono, 2002). Menurut Fuchrudi (2004) kepemimpinan berarti kemampuan dan kesiapan yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntut, menggunakan dan kalau perlu memaksa orang lain agar ia menerima pengaruh itu dan selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu pencapaian sesuatu usaha atau tujuan-tujuan tertentu. Menurut Armstrong (2004) peranan kepemimpinan terbagi 2 yaitu: 1. Fungsi utama dan 2. Fungsi hiasan. Menurut Tyson dan Jackson, (2002) gaya kepemimpinan meliputi: mengarahkan, melatih, mendukung, mendelegasikan. Menurut Haryanto, (2000) Secara teoritis kepemimpinan dibagi menjadi tiga tipe dasar yaitu : 1. Otoriter, 2. Laissez faire, 3). Demokratis.

## **3. Kerangka Pikir dan Hipotesis**

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan**

Rumusan kepemimpinan menurut sejumlah ahli menunjukkan bahwa dalam suatu organisasi terdapat orang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi, mengarahkan, membimbing dan juga sebagian orang yang mempunyai kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar mengikuti apa yang menjadi kehendak dari pada atasan atau pemimpin mereka. Karena itu, kepemimpinan dapat dipahami sebagai kemampuan mempengaruhi bawahan agar terbentuk kerjasama didalam kelompok untuk mencapai tujuan organisasi.

Apabila orang-orang yang menjadi pengikut atau bawahan dapat dipengaruhi oleh kekuatan yang dimiliki oleh atasan maka mereka akan mau mengikuti kehendak pemimpinnya dengan sadar, rela dan sepenuh hati. Berdasarkan telaah pustaka yang telah diuraikan, maka hipotesis yang dikembangkan pada penelitian ini adalah:

H1 : Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan Koperasi PP Al Munawwir Yogyakarta.

Berdasarkan berbagai penjelasan teori dan pengembangan hipotesis mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Maka kerangka penelitian pada (Gambar 1) sebagai berikut:



### Gambar 1. Kerangka Pikir

#### 4. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian *ex-post facto* dengan pendekatan kuantitatif, Menurut Sugiyono (2015), *ex-post facto* merupakan suatu penelitian yang dilakukan untuk meneliti peristiwa yang telah terjadi dan kemudian merunut ke belakang untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat menyebabkan timbulnya kejadian tersebut. Sedangkan pendekatan kuantitatif yaitu data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan (Sugiyono, 2015). Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi sederhana. Populasi dalam penelitian ini yaitu 100 karyawan koperasi PP Almunawwir Yogyakarta. Teknik pengambilan sampel yaitu dengan total sampling.

#### 5. Hasil dan Pembahasan

Tabel 1 berikut ini adalah hasil karakteristik responden dari data penelitian, dengan hasil penelitian sebagai berikut:

Tabel 1. Karakteristik responden

Variabel	Karakteristik	Frekuensi	Persentase (%)
Jeniskelamin	Laki-laki	67	67
	Perempuan	33	33
Umur	15-24tahun	55	55
	25-34 tahun	17	17
	35-44tahun	25	25
	45-54tahun	3	3
Pendidikan	Senior High School	75	75
	Diploma	5	5
	Undergraduate	17	17
	Postgraduate	3	3
MasaKerja	5-9tahun	60	60
	10-14tahun	25	25

15-19tahun	12	12
20-24tahun	3	3
25-17tahun	0	0

Sumber: Data Primer yang diolah

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.**

Dari analisis data didapatkan nilai  $t$  hitung sebesar 2,698 dan signifikansi ( $p$ ) sebesar 0,008 yang kurang dari 0,05 berarti secara signifikan variable kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan atau hipotesis pertama diterima dan terbukti pada sig. 5%. Dengan demikian ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi PP Al Munawwir Yogyakarta. Semakin efektif gaya kepemimpinan dalam arti semakin banyak perhatian pimpinan kepada bawahan akan semakin tinggi kinerja karyawan.

Dengan melibatkan sebanyak 100 pegawai sebagai responden, memberikan informasi mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Pondok Pesantren Al Munawwir Yogyakarta. Berdasarkan hasil pengolahan data dapat diterangkan bahwa angka *Adjusted R Square* sebesar 0,694 menunjukkan bahwa kinerja karyawan berhubungan erat dengan variable gaya kepemimpinan. Angka *Adjusted R square* sebesar 0,694 menunjukkan bahwa 69,4% kinerja karyawan pada Koperasi PP Al Munawwir Yogyakarta dapat dijelaskan oleh ketiga variable tersebut. Sedangkan sisanya 30,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diprediksi atau di luar model penelitian ini.

## **6. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil dan pembahasan dalam penelitian, maka dapat kita simpulkan bahwa; 1). Gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 69,4%, Sedangkan sisanya 30,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diprediksi atau di luar model penelitian ini. Bersama dengan keterbatasan dalam penelitian ini bisa menjadi bahan rujukan untuk penelitian selanjutnya dimasa depan.

## **Daftar Pustaka**

- Ardana., Komang I., Mujiati N. W., & Utama I, W, M., (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Amstrong Michael, 2004, *A Hand Book of Human Resource Manajement*, Edisi Terjemahan Indonesia, PT. Alek Media Komputindo, Kelompok Gramedia, Anggota IKAPI., Jakarta.
- Fuchrudi Indra, Soekonto, 2004, *Pengantar Kepemimpinan Pendidikan*, AIDA, Jakarta

- Gibson, Ivancevich, 2005. Organisasi Perilaku, Struktur, Proses. Jilid 1, Erlangga, Jakarta.
- Haryanto S. ,2000, Human Relation, Bahan Diklat SPAMA, LAN RI, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu., 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta.
- Moedjiono, Imam, 2002, Kepemimpinan & Keorganisasian, UII Press, Yogyakarta.
- Mulyadidan Johny Setyawan, 2009, Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen. Aditya Media, Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal ,2009, Islamic Human Capital ( Dari Teori ke praktik Manajemen Sumber Daya Islami ), Cetakan I, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sugiyono, P. (2015). Metode penelitian kombinasi (mixed methods). *Bandung: Alfabeta*.
- Tyson Shaun dan Tony Jackson, 2002, The Essence of Organizational Behavior; Perilaku Organisasi, Andi, Yogyakarta