

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT Mustam Karya Mandiri

Alifia Firdausa^{*}, Yuni Rosdiana

Prodi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

Popolpoli2@gmail.com, yunisfajar95@gmail.com

Abstract. The leadership style applied in an organization or company will have an impact on its progress. Leadership style refers to the approach used by a leader to guide an organization toward achieving its goals. A leader must pay attention to their leadership style, as it plays a crucial role in influencing employee performance. This study aims to identify the type of leadership style implemented, assess employee performance, and examine the effect of leadership style on employee performance at PT Mustam Karya Mandiri. The research employs a quantitative method with a verification approach. The study population consists of 196 employees of PT Mustam Karya Mandiri, with a sample of 60 respondents. Data collection is conducted through questionnaires distributed via Google Forms. The data analysis techniques used include validity and reliability tests, utilizing SPSS Version 23.0 software for Windows. The results indicate that the leadership style at PT Mustam Karya Mandiri is well-rated. However, employee performance remains suboptimal. The study also finds that leadership style positively influences employee performance, meaning that better implementation of leadership style leads to improved employee performance at PT Mustam Karya Mandiri.

Keywords: *Leadership Style, Employee Performance, PT. Mustam Karya Mandiri.*

Abstrak. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap karyawan akan berdampak bagi kemajuan suatu organisasi atau perusahaan. Gaya kepemimpinan merupakan gaya yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk memimpin organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan. Seorang pemimpin perlu memperhatikan gaya kepemimpinannya dikarenakan gaya kepemimpinan memiliki peranan yang penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gaya kepemimpinan seperti apa yang diterapkan, kinerja karyawannya, dan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Mustam Karya Mandiri. terhadap kinerja karyawan PT Mustam Karya Mandiri. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Kuantitatif dengan pendekatan verifikatif. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT Mustam Karya Mandiri yang berjumlah 196 orang dan diambil sample sebanyak 60 orang. Teknik pengumpulan data dengan melakukan penyebaran kuisioner dalam bentuk google form, teknik analisis data yang digunakan adalah validitas dan reliabilitas dengan menggunakan alat bantu software SPSS Versi 23.0 for windows. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan pada PT Mustam karya mandiri menunjukkan penilaian yang baik, untuk kinerjanya karyawannya masih belum maksimal, dan untuk pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawannya menunjukkan hasil yang positif yang artinya apabila semakin baik penerapan gaya kepemimpinan maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada karyawan di PTMustam Karya Mandiri.

Kata Kunci: *Gaya Kepemimpinan, Kinerja Kaywan, PT Mustam Karya Mandiri.*

A. Pendahuluan

Di era globalisasi saat ini, bisnis dari seluruh dunia berlomba-lomba untuk memanfaatkan peluang yang ada dalam ekonomi global yang semakin terbuka. Persaingan antar perusahaan semakin ketat, menuntut mereka untuk terus berinovasi dan meningkatkan efisiensi di berbagai sektor, mulai dari keuangan, teknologi, sumber daya manusia, hingga sektor-sektor lainnya. Dalam menghadapi tantangan ini, peran karyawan menjadi sangat penting, karena mereka adalah aset utama yang mendukung keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Karyawan yang berkinerja tinggi dapat berkontribusi signifikan dalam mendorong perusahaan menuju kesuksesan, sedangkan kinerja yang kurang optimal dapat menjadi hambatan yang merugikan bagi pertumbuhan perusahaan. Saat ini, bisnis dari seluruh dunia bersaing satu sama lain dalam ekonomi global. Akibatnya, perusahaan harus meningkatkan kinerja mereka di semua bidang, seperti keuangan, sumber daya manusia, teknologi, dan pertanian. Oleh karena itu karyawan memainkan peran penting dalam menentukan kemajuan atau kemunduran suatu perusahaan. Semua bisnis akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya untuk mencapai tujuan perusahaan. [1].

Keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuan jangka panjangnya tidak hanya ditentukan oleh kualitas karyawan yang dimiliki, tetapi juga oleh faktor-faktor lain yang saling berkaitan. Meskipun kualitas sumber daya manusia menjadi elemen vital dalam kinerja perusahaan, peran kepemimpinan juga memiliki pengaruh yang sangat signifikan. Seorang pimpinan yang visioner dan mampu menginspirasi karyawan untuk bekerja dengan semangat, dedikasi, dan efisiensi dapat menjadi kunci dalam mencapai hasil yang optimal. Kepemimpinan yang efektif tidak hanya memastikan tercapainya tujuan perusahaan, tetapi juga dapat memotivasi tim untuk mengatasi tantangan yang ada dan meraih potensi terbaik mereka. [2].

Keberhasilan sebuah organisasi dalam menjalankan tugas dan fungsinya sangat bergantung pada integritas dan kinerja setiap anggotanya. Hal ini terbukti dalam pernyataan tegas Budi Waseso, Direktur Utama Perum Bulog, yang mengancam untuk memecat lebih dari 100 pegawai Bulog karena dugaan keterlibatan dalam praktik tidak terpuji dalam distribusi beras. Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa kinerja buruk dan potensi penyalahgunaan wewenang dalam organisasi dapat memengaruhi reputasi dan efisiensi operasional, terlebih pada perusahaan yang berhubungan langsung dengan kepentingan publik, seperti Bulog. Seperti yang terjadi di bulog. Sebagai lembaga yang memiliki peran penting dalam menjaga kestabilan harga pangan, terutama beras, Bulog dituntut untuk memiliki sistem pengelolaan yang transparan dan akuntabel. Kinerja yang buruk, baik dalam hal distribusi maupun pengelolaan sumber daya, dapat merugikan tidak hanya organisasi itu sendiri, tetapi juga masyarakat yang bergantung pada produk yang disalurkan. Dalam konteks ini, pernyataan Budi Waseso menegaskan pentingnya pengawasan yang ketat terhadap setiap aspek operasional dan kebutuhan akan pemimpin yang tegas dalam menjaga integritas perusahaan. [3].

Maka dari itu agar dapat meredakan konflik antara tingkat atas dan bawah, pengelolaan sumber daya manusia harus memiliki gaya kepemimpinan yang tepat, karena gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan, diharapkan ada keharmonisan antara pimpinan dan karyawan, atau antara karyawan dan karyawan lainnya, untuk meningkatkan kinerja. Gaya kepemimpinan memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis. Pemimpin yang mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan kebutuhan organisasi dan individu di dalamnya diharapkan dapat menjembatani kesenjangan antara tingkat atas dan bawah. Keharmonisan yang terbangun melalui kepemimpinan yang efektif tidak hanya berdampak pada hubungan antar individu, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. [4].

Dalam sebuah organisasi, gaya kepemimpinan menjadi salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan. Kepemimpinan yang efektif tidak hanya membantu organisasi mencapai tujuannya, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan produktif. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin berperan penting dalam memberikan arahan, motivasi, dan dukungan kepada karyawan, sehingga mereka dapat bekerja dengan optimal. Kinerja karyawan merupakan indikator keberhasilan organisasi yang sangat bergantung pada cara pemimpin mengelola, memotivasi, dan berkomunikasi dengan bawahannya. Gaya kepemimpinan yang sesuai mampu meningkatkan semangat kerja, loyalitas, dan rasa memiliki terhadap organisasi. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang kurang efektif dapat menurunkan motivasi dan kinerja karyawan, bahkan menimbulkan konflik dalam tim. [5].

Menurut informasi latar belakang yang diberikan, pernyataan masalah berikut telah dikembangkan untuk riset ini: “Bagaimana Gaya Kepemimpinan PT Mustam Karya Mandiri?”, “Bagaimana Kinerja Karyawan PT Mustam Karya Mandiri?” dan “Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan ?” Selain itu, tujuan dari riset ini dikemukakan pada bagian – bagian berikut ini.

1. Untuk mengetahui Gaya Kepemimpinan di PT Mustam Karya Mandiri
2. Untuk mengetahui Kinerja Karyawan PT Mustam Karya Mandiri
3. Untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT Mustam
4. Karya Mandiri

B. Metode

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan verifikatif. Pendekatan ini digunakan untuk menguji hubungan antara variabel gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan secara empiris berdasarkan data yang dikumpulkan di lapangan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Mustam Karya Mandiri yang berjumlah 196 orang. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel non-probability sampling, dengan metode convenience sampling. Metode ini dipilih karena memberikan kemudahan dalam mengakses responden yang bersedia dan tersedia untuk berpartisipasi dalam penelitian. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 60 karyawan, yang dianggap representatif untuk menggambarkan populasi penelitian. Untuk mengumpulkan data penelitian, penulis menggunakan metode kuesioner atau angket. Instrumen kuesioner dirancang dengan pertanyaan-pertanyaan yang telah disusun secara sistematis, mencakup indikator-indikator gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan. Kuesioner ini didistribusikan kepada para responden untuk memperoleh data primer. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan teknik statistik untuk menguji hipotesis penelitian dan mendapatkan kesimpulan yang valid dan reliabel. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang mendalam mengenai hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan, serta memberikan rekomendasi strategis bagi organisasi dalam mengelola sumber daya manusia.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Proses selanjutnya yang harus dilakukan setelah data terkumpul dengan penyebaran kuesioner yang disebar pada 60 Karyawan PT Mustam Karyawan Mandiri, yaitu melakukan pengolahan data menggunakan software SPSS versi 26 dengan menggunakan teknik analisis statistik. Berdasarkan pengujian didapatkan hasil:

Uji Normalitas

Tabel 1. Hasil Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{ab}	Mean	-.2997612
	Std. Deviation	3.16997829
Most Extreme Differences	Absolute	.122
	Positive	.067
	Negative	-.122
Test Statistic		.122
Asymp. Sig. (2-tailed)		.091 ^e

Sumber : Data diolah Penulis (2023)

Berdasarkan hasil pengujian dalam tabel di atas, nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,091. Nilai ini lebih besar dari batas signifikansi yang disyaratkan pada One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test, yaitu 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini mengikuti distribusi normal. Distribusi normal merupakan salah satu asumsi penting dalam analisis regresi, karena memastikan bahwa hasil analisis statistik yang dilakukan, seperti pengujian hipotesis dan estimasi parameter, dapat dipercaya dan valid. Dengan memenuhi asumsi normalitas, model regresi yang digunakan dianggap memiliki validitas yang cukup untuk melanjutkan ke tahap pengujian statistik selanjutnya, seperti uji signifikansi variabel independen terhadap variabel dependen. Maka dari itu distribusi dari model regresi adalah normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik.

Analisis Regresi Sederhana

Berdasarkan perhitungan regresi linear sederhana antara pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mustam Karya Mandiri menggunakan tabel SPSS, didapatkan hasil penelitian sebagai berikut :

Tabel 2. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	14.898	4.662		3.196	.002
	Gaya Kepemimpinan	.521	.100	.567	5.236	.000

Sumber: Data Diolah Penulis (2023)

Berdasarkan *output* hasil perhitungan SPSS di atas, maka dapat dibuat persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut :

$$Y = 14.808 + 0.521x + \varepsilon$$

Dari hasil persamaan regresi linear berganda tersebut, masing-masing variabel dapat diartikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 14,808 menunjukkan bahwa jika variabel independen, yaitu Gaya Kepemimpinan, dianggap konstan atau tidak memiliki pengaruh, maka nilai dasar dari variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan, adalah sebesar 14,808. Dengan kata lain, nilai ini mencerminkan tingkat kinerja karyawan yang tetap ada tanpa adanya pengaruh dari gaya kepemimpinan.

Koefisien regresi untuk variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 0,521 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada Gaya Kepemimpinan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,521 satuan, dengan asumsi variabel lain dianggap konstan. Hal ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Uji t

Tabel 3. Hasil Uji

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.898	4.662		3.196	.002
Gaya Kepemimpinan	.521	.100	.567	5.236	.000

Sumber: Data DiolahPenulis (2023)

Berdasarkan hasil dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Gaya Kepemimpinan (X) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung sebesar 5,236, yang jauh lebih besar dibandingkan dengan nilai t-tabel sebesar 0,2801. Selisih ini menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan dalam model regresi yang diuji. Selain itu, tingkat signifikansi sebesar 0,002, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan (0,05), semakin memperkuat kesimpulan bahwa hubungan antara Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan bersifat signifikan secara statistik. Dengan kata lain, hasil pengujian ini mendukung hipotesis alternatif (Ha) yang menyatakan adanya pengaruh antara Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan, sekaligus menolak hipotesis nol (H0) yang menyatakan tidak adanya pengaruh. Hasil ini juga memberikan gambaran bahwa penerapan Gaya Kepemimpinan yang efektif dapat memberikan dampak positif terhadap peningkatan Kinerja Karyawan. Pemimpin yang mampu mengadopsi gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan, seperti memberikan dukungan, arahan yang jelas, dan penghargaan terhadap pencapaian, dapat meningkatkan motivasi, loyalitas, dan produktivitas karyawan.

Koefisien Determinasi

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.567 ^a	.321	.309	3.09881

Sumber:Data DiolahPenulis (2023)

Berdasarkan hasil dari tabel di atas, diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Gaya Kepemimpinan (X) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai t-hitung sebesar 5,236, yang jauh lebih besar dibandingkan dengan nilai t-tabel sebesar 0,2801. Perbandingan ini mengindikasikan bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh nyata terhadap Kinerja Karyawan dalam model yang diuji. Selain itu, tingkat signifikansi sebesar 0,002, yang lebih rendah dari batas signifikansi 0,05, semakin memperkuat kesimpulan bahwa hubungan antara Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan bersifat signifikan secara statistik. Dengan kata lain, terdapat bukti yang cukup untuk menerima hipotesis alternatif (Ha) yang menyatakan adanya pengaruh antara variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan, dan menolak hipotesis nol (H0) yang menyatakan tidak ada pengaruh. Hasil ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan dalam penerapan Gaya Kepemimpinan yang efektif akan memberikan kontribusi yang positif terhadap peningkatan Kinerja Karyawan. Pemimpin yang mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai, seperti memberikan arahan yang jelas, mendukung pengembangan karyawan, dan menciptakan lingkungan

kerja yang harmonis, dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan secara signifikan.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah diteliti oleh peneliti mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mustam Karya Mandiri di Kota Bekasi, maka dapat ditarik kesimpulan:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Gaya Kepemimpinan pada PT Mustam Karya Mandiri di Kota Bekasi, menunjukkan adanya penilaian yang baik.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Kinerja Karyawan pada PT Mustam Karya Mandiri di Kota Bekasi, menunjukkan adanya penilaian yang baik.
3. Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mustam Karya Mandiri

Ucapan Terimakasih

Penulis mengucapkan terimakasih kepada suami saya Fatih Aam Burhanuddin dan keluarga yang selalu memberi dukungan dan do'a yang tak pernah putus untuk segera menyelesaikan pendidikan sarjana (SI). Penulis mengucapkan terimakasih juga kepada Hj. Yuni Rosdiana, S.E.,M.,Si., AK., CA yang sudah meluangkan waktu dan tenaga untuk selalu memberi arahan dan saran serta memotivasi penulis.

Daftar Pustaka

- Sariadi, S. (2013). Gaya kepemimpinan. Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada bagian sekretariat TNI AL lantamal VIII di Manado.
- Riyadi, S. (2011). Gaya Kepemimpinan. Pengaruh Kompensasi Finansial, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di Jawa Timur.
- Arif Rahman Hakim, M. Y. (2014). Ciri-ciri gaya kepemimpinan laissez faire. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru.
- Afandi, R. (2013). Ciri kepemimpinan laissez faire. kepemimpinan dalam pendidikan Islam.
- Apriani, F. (2009). Kepemimpinan. Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Kepemimpinan terhadap Efektivitas Kerja.
- Noor, Juliansyah. 2012. Metodologi Penelitian. Kencana Prenada Media Group. Jakarta
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.
- Pratama HN, Fitriah E. Penerapan Kinerja Lingkungan terhadap Kinerja Perusahaan di PT XYZ Tbk. Jurnal Riset Akuntansi [Internet]. 2024 Jul 16;4(1):37–42. Available from: <https://journals.unisba.ac.id/index.php/JRA/article/view/3809>

Dhinny Maulani Agustin, Yuni Rosdiana. Pengungkapan Corporate Social Responsibility (CSR) dan Kinerja Lingkungan terhadap Kinerja Keuangan. *Jurnal Riset Akuntansi*. 2022;2(2):83–90.

Nurrohmat A, Lestari R. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Akuntansi*. 2021 Dec 23;1(2):82–5.