

**KORELASI KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT. PRATAMA ABADI INDUSTRI  
TANGERANG SELATAN**

Uswatun Chassanah  
Universitas Pamulang  
Email : uswatunc@unpam.ac.id

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara parsial maupun simultan Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pratama Abadi Industri Tangerang Selatan. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif, pengambilan sampel menggunakan sampel random sampling, dimana diambil secara acak tanpa memperhatikan tingkat yang ada dalam populasi, sampel berjumlah 187 orang karyawan PT. Pratama Abadi Industri Tangerang – Selatan. Pengumpulan data menggunakan data primer dan sekunder.

Berdasarkan hasil penelitian didapat nilai regresi linear berganda yang bernilai positif yaitu  $Y = 11,017 + 0,159.X1 + 0,358.X2 + e$  untuk variabel gaya kepemimpinan (X) terhadap kinerja (Y) dengan tingkat signifikan sebesar  $(0,000 < 0,05)$ , dan nilai thitung  $>$  ttabel  $(4,027 > 1,972)$  dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kinerja, Karyawan

***ABSTRACT***

*This study aims to determine partially or simultaneously the influence of leadership style on employee performance at PT. Pratama Abadi Industri South Tangerang. The method used is a quantitative approach, sampling using random sampling, which is taken randomly without regard to the existing level in the population, a sample of 187 employees of PT. Pratama Abadi Industri Tangerang – South. Data collection uses primary and secondary data.*

*Based on the results of the study, it was found that the multiple linear regression values were positive, namely  $Y = 11.017 + 0.159.X1 + 0.358.X2 + e$  for the variable leadership style (X) on performance (Y) with a significant level of  $(0.000 < 0.05)$ , and  $t_{count} > t_{table}$   $(4.027 > 1.972)$  it can be concluded that the leadership style variable has a positive and significant influence on performance.*

*Keywords: Leadership Style, Performance, Employees*

## PENDAHULUAN

Kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja karyawan selama periode tertentu. Pemikiran tersebut di bandingkan dengan target atau sasaran yang telah di sepakati bersama. Tentunya dalam penilaian tetap mempertimbangkan berbagai keadaan dan pertimbangan yang mempengaruhi kinerja tersebut kinerja memiliki andil besar pada kemajuan perusahaan. Menurut Mangkunegara (2013:67) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Gaya Kepemimpinan merupakan pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin baik yang tampak maupun tidak tampak oleh bawahannya. Gaya Kepemimpinan menggambarkan dari falsafah yang konsisten, keterampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Gaya kepemimpinan akan menunjukkan langsung tentang keyakinan seseorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Gaya kepemimpinan itu sendiri merupakan suatu pola perilaku yang ditampilkan sebagai pemimpin ketika mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Oleh karena perilaku yang diperlihatkan oleh bawahan pada dasarnya adalah respon bawahan terhadap gaya kepemimpinan yang dilakukan pada mereka Menurut 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.”

## Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang maka didapatkan rumusan masalah, Bagaimanakah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pratama Abadi Industri Tangerang Selatan?

## Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka didapatkan tujuan penelitian, Untuk mengetahui gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pratama Abadi Industri Tangerang Selatan.

## Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan peneliti adalah sebagai berikut :

1. Sebagai alat untuk mempraktikkan teori-teori yang telah diperoleh selama perkuliahan sehingga penulis dapat menambah pengetahuan secara praktis mengenai masalah-masalah yang dihadapi perusahaan dan organisasi.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi instansi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawannya.

## TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Kartono dalam Kumala & Agustina (2018:27), menyatakan bahwa “Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil

kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya". Menurut pendapat Thoha dalam Retnowulan (2017:101) Gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba memengaruhi perilaku orang lain untuk mencapai tujuannya.

### **Gaya Kepemimpinan**

Indikator Gaya Kepemimpinan Menurut Kartono dalam Lisa Paramita (2017:13) menjelaskan mengenai indikator yang dimiliki dalam gaya kepemimpinan sebagai berikut:

a. 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.

b. 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.

c. 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.

d. Kemampuan Mengendalikan Bawahan Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau jabatan secara efektif dan pada tempatnya.

e. 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.

f. 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.

### **Hipotesis**

H<sub>0</sub>: Tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pratama Abadi Industri Tangerang Selatan.

H<sub>a</sub>: Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pratama Abadi Industri Tangerang Selatan.

### **METODOLOGI**

#### **Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Pratama Abadi Industri Tangerang yang beralamat Jl. Raya Serpong No.KM, RW.7, Pakualam, Kec. Serpong Utara, Kota Tangerang Selatan, Banten 15310.

#### **Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Pratama Abadi Industri Tangerang Selatan waktu penelitian terhitung 5 Bulan dari bulan September 2021 sampai dengan Januari 2022.

#### **Populasi**

Menurut Sugiyono (2015: 61) mendefinisikan "Populasi adalah jumlah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya". Adapun populasi dalam penelitian adalah karyawan departement phylon pada PT. Pratama Abadi Industri Tangerang - Selatan yang berjumlah 350 karyawan.

#### **Sampel**

Untuk menghitung penentuan jumlah sampel dari populasi tertentu yang dikembangkan, maka digunakan rumus Slovin sebagai berikut:  $n = \frac{N}{1 + (N \times e^2)}$

Dimana:

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Presentasi kelonggaran karena kesalahan ketidak terikatan karena kesalahan pengambilan sampel yang masih diinginkan.

Berdasarkan rumusan diatas, populasi responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Pratama Abadi Industri Tangerang Selatan  
 $n = \frac{350}{1 + (350 \times 0.052)}$   
 $n = 350$   
 $= 187$  Karyawan 1.875 .

Jadi sampel penelitian dari populasi 350 orang karyawan adalah 187 orang karyawan PT. Pratama Abadi Industri Tangerang Selatan.

#### **Jenis dan Sumber Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui pengamatan langsung ke tempat penelitian. Selain itu, data primer berupa wawancara dapat dilakukan apabila diperlukan untuk melengkapi informasi tentang objek penelitian. Data sekunder diperoleh dari instansi pemerintah yang terkait.

#### **Analisis Data**

##### **Analisis Koefisien Korelasi (R)**

Menurut Sugiyono (2016:274) Analisis koefisien korelasi untuk mengetahui tingkatan hubungan atau pengaruh atara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsialmaupun simultan. Persamaan Korelasi Pearson dinyatakan dalam rumus:

a. Korelasi Product Moment dengan simpangan rxy

Sumber: Sugiyono (2016:274) keterangan:

rxy : Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

$\sum xy$  : Jumlah perkalian X dengan Y

$X^2$  : Kuadrat dari X  $Y^2$  : Kuadrat dari Y

b. Korelasi Product Moment dengan Angka Kasar Sumber: Sugiyono (2016:183)

Keterangan: rxy : Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

$\sum xy$  : Jumlah perkalian X dengan Y

$\sum x^2$  : Jumlah dari kuadrat dari X 44

$\sum y^2$  : Jumlah dari Kuadrat dari Y

$(\sum x)^2$  : Jumlah nilai X kemudian dikuadratkan  $(\sum y)^2$  : Jumlah nilai Y kemudian dikuadratkan Untuk

menginterpretasikan hasil analisis koefisien korelasi dapat berpedoman pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 1. Interpretasi koefisien Korelasi**

Tabel 3.6  
Interpretasi Koefis

Interval Koefisien	
0,000 – 0,199	
0,200 – 0,399	

Hubungan variabel independen secara parsial dengan variabel dependen, akan diuji dengan uji t (menguji signifikan korelasi *product moment*) dengan membandingkan *t tabel* dengan *t hitung*. Menurut Sugiyono (2016: 276) rumus yang digunakan dalam menguji hipotesis (Uji t) penelitian ini adalah:

$$t_1 = \frac{R\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-R^2}}$$

Keterangan:

t = probabilitas

r = koefisien korelasi

n = jumlah sampel

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat hubungan atau pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan.

Adapun hasil analisis sebagai berikut: Gaya kepemimpinan (X) terhadap Kinerja (Y)

**Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Korelasi Gaya Kepemimpinan (X) terhadap Kinerja (Y)**

1. Gaya kepemimpinan (X) terhadap kinerja (Y)

Tabel 4.17  
Hasil Uji Koefisien Korelasi Gaya Kepemimpinan (X) terhadap Kinerja (Y)  
Correlations

	Pearson Correlation
Gaya_Kepemimpinan	Sig. (2-tailed)
	N

Berdasarkan tabel 4.17 diatas, diperoleh nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,440 korelasi nilai berada pada rentang (0,40-0,599) yang berarti tingkat hubungan gaya kepemimpinan terhadap kinerja termasuk pada ingkat hubungan sedang.

### Uji t

**Tabel 3. Uji t**

Tabel 4.23  
Hasil Uji T Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Std. Error
	B	Std. Error	
(Constant)	11,017	2,085	

Pada tabel 3 diatas, dapat dilihat bahwa t hitung tiap variabel gaya kepemimpinan (4,027) dan disiplin kerja (8,926) untuk sedangkan t tabel diperoleh melalui tabel t tabel = t (α/2 ; n-k)

$$\begin{aligned}\alpha &= 5\% = t(0,05/2 ; 187-3) \\ &= 0,025 ; 185 \\ &= 1,972\end{aligned}$$

## Kesimpulan dan Saran

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut: Gaya kepemimpinan (X) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja (Y) hal ini dibuktikan dengan persamaan regresi yang bernilai positif  $Y = 11,017 + 0,159.X1 + 0,358.X2 + e$  dan diperoleh nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,440 berada pada rentang (0,40-0,599) yang berarti tingkat hubungan sedang, dan nilai uji hipotesis yang diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,027 > 1,972$ ) dan dengan nilai signifikan ( $0,000 < 0,05$ )  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pratama Abadi Industri Tangerang – Selatan.

### Saran

Perlunya gaya kepemimpinan dalam mengefisienkan karyawan dalam kegiatan sehari-hari agar meningkatkan kinerja karyawan tentunya akan meningkatkan profit perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

Hasibuan, Malayu S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

\_\_\_\_\_(2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Penerbit PT. Bumi Aksara.

Kaswan. (2012). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. \_\_\_\_ (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

\_\_\_\_ (2015). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rfika Aditama, Bandung.

\_\_\_\_ (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

\_\_\_\_ (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.

\_\_\_\_ (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS*. Edisi 7. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.