

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DIREKTUR UTAMA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT MITRA RITELINDO LESTARI
PONTIANAK**

Ariani

Email: Ariani.arya21@gmail.com

Program Studi Manajemen STIE Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara Gaya kepemimpinan Direktur Utama terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Ritelindo Lestari Pontianak. Metode yang digunakan adalah kuesioner dengan teknik pengumpulan data menggunakan studi dokumenter, wawancara, dan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Mitra Ritelindo Lestari Pontianak. Teknik analisis data kuantitatif. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 68 responden adalah simple random sampling. Hasil dari kuesioner dikelompokkan menurut kriteria yang telah ditentukan, diolah dengan cara memberikan bobot penilaian berdasarkan *skala likert*, dijumlahkan dan ditentukan persentasenya. Data yang diperoleh juga diolah dengan menggunakan *software* SPSS versi 22 dan analisis menggunakan Analisis Regresi Berganda. Kesimpulan dari hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan oleh peneliti adalah Gaya Kepemimpinan Direktur Utama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Ritelindo Lestari. Adapun saran dari penulis yang diberikan yaitu hendaknya Pimpinan PT Mitra Ritelindo Lestari dapat mempertahankan gaya kepemimpinan yang sudah dimilikinya dan menciptakan suasana yang harmonis serta memperhatikan dan membimbing karyawan agar lebih termotivasi lagi dalam bekerja.

KATA KUNCI: Gaya kepemimpinan dan Kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Semakin banyaknya pesaing yang ada membuat semua perusahaan berusaha meningkatkan produktivitas yang dimiliki. Peranan Sumber daya manusia sangat menentukan faktor keberhasilan didalam perusahaan. Perusahaan membutuhkan adanya faktor manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya agar dapat mencapai tujuan yang diharapkan. Selain itu, perusahaan harus memiliki karyawan yang terampil dan handal dibidangnya agar tercapai sesuai waktu yang telah ditentukan.

Keberhasilan diperusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai. Kinerja karyawan diperusahaan dapat dilihat dari prestasi kerja. Kinerja yang dihasilkan oleh karyawan sangat berbeda karena setiap karyawan memiliki kemampuan dan keahlian yang berbeda.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan bisnis yang tidak stabil. Semakin meningkatnya kinerja karyawan akan berdampak positif terhadap perusahaan. Perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawannya dengan cara mewujudkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan harapan karyawan

KAJIAN TEORITIS

Sumber daya manusia dalam perusahaan memiliki peran yang penting untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Manajemen akan mencari karyawan yang berpotensi agar tujuan dari perusahaan dapat tercapai.

Menurut Suparyadi (2015: 2): “Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu sistem yang bertujuan untuk memengaruhi sikap, perilaku, dan kinerja karyawan agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam rangka mencapai sasaran-sasaran perusahaan”

Menurut Mondy (2008: 8):

“Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Konsekuensinya, para manajer di setiap tingkat harus melibatkan diri mereka dengan MSDM. Pada dasarnya, semua manajer membuat segala sesuatu terselesaikan melalui upaya-upaya orang lain ini memerlukan MSDM yang efektif”.

Didalam organisasi pastinya memerlukan pemimpin yang mampu membina karyawannya. Keberhasilan dan kegagalan yang diperoleh perusahaan terletak pada kepemimpinan yang dikelolanya.

Menurut Griffin (2004: 10): “Kepemimpinan adalah penggunaan pengaruh tanpa paksaan untuk membentuk tujuan-tujuan group atau organisasi, memotivasi perilaku ke arah pencapaian tujuan-tujuan tersebut, dan membantu mendefinisikan kultur group atau organisasi”.

Menurut Arifin dan Muhammad (2016: 118): “Kepemimpinan adalah hubungan dimana seorang pemimpin mempengaruhi pihak lain untuk bekerja sama secara sukarela dalam usaha mengerjakan tugas-tugas yang berhubungan untuk mencapai hal yang diinginkan oleh pemimpin tersebut.”

Menurut Matondang (2008: 6) : Ada 3 Teori lahirnya pemimpin yang banyak dibicarakan antara lain:

1. Teori Genetis (Heredity Theory) mengatakan bahwa pemimpin lahir karena mewarisi bakat yang diturunkan oleh tua dan atau leluhur.
2. Teori sosial, yang mengatakan bahwa pemimpin bukan diwariskan tetapi diciptakan (*the leader is made*), pemimpin bukan warisan, tetapi di bentuk.
3. Teori Ekologi, pemimpin diciptakan oleh lingkungan.

Menurut Siagian (2002: 75): “Kepemimpinan adalah kemampuan seorang untuk mempengaruhi orang lain dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya”. Adapun 5 tipe Gaya kepemimpinan antara lain:

a. Tipe Otoriter

Seorang pemimpin yang tergolong sebagai seorang yang otoriter yang memiliki ciri-ciri yang pada umumnya negatif. Karena itu tipe ini bukanlah merupakan tipe yang diandalkan, terutama apabila dikaitkan dengan upaya meningkatkan produktivitas kerja. Ciri-Ciri yang menonjol pada tipe ini adalah

- 1) Penonjolan diri yang berlebihan sebagai simbol keberadaan organisasi, hingga bersikap bahwa dirinya dan organisasi adalah identik.
- 2) Ciri pertama tadi sering diikuti oleh ciri kedua yaitu kegemarannya menonjolkan diri sebagai “penguasa tunggal” dalam organisasi.
- 3) Pemimpin yang otoriter biasanya dihinggapi “penyakit” megalomaniac, dalam arti “gila kehormatan” dan menggemari berbagai upacara atau seremoni yang menggambarkan “kehebatan” pada waktu ia mengenakan “pakaian kebesaran” dengan berbagai atribut simbol-simbol keberhasilannya.
- 4) Tujuan pribadinya identik dengan tujuan organisasi.
- 5) Karena pengabdian para karyawan diinterpretasikan sebagai pengabdian yang bersifat pribadi, loyalitas para bawahan merupakan tuntutan yang sangat kuat.
- 6) Pemimpin yang otoriter menentukan dan menerapkan disiplin organisasi yang “keras” dan menjalankannya dengan sikap yang kaku.
- 7) Seorang Pemimpin yang otoriter biasanya menyadari bahwa gaya kepemimpinannya yang otoriter itu hanya efektif jika yang bersangkutan menerapkan pengendalian atau pengawasan yang ketat.

b. Tipe Paternalistik

Pengalaman para praktisi dan penelitian para ahli menunjukkan bahwa banyak pejabat pemimpin dalam berbagai jenis organisasi termasuk organisasi bisnis tergolong pada tipe ini; terutama dalam organisasi yang dikelola dengan menggunakan norma-norma “tradisional”. Berbagai ciri-cirinya sebagai berikut:

- 1) Penonjolan keberadaannya sebagai simbol organisasi. Seorang pemimpin yang paternalistik senang menonjolkan diri sebagai “figurehead”.
- 2) Sering menonjolkan sikap “paling mengetahui”.

- 3) Memperlakukan para bawahan sebagai orang-orang yang belum dewasa, bahkan seolah-olah mereka masih anak-anak.
 - 4) Sifat melindungi.
 - 5) Sentralisasi pengambilan keputusan. Artinya, pemimpinlah yang menjadi pusat pengambilan keputusan.
 - 6) Melakukan pengawasan yang ketat. Ciri ini merupakan produk ciri-ciri yang telah disinggung di muka.
- c. Tipe Laissez Faire
- Tipe ini ditandai oleh ciri-ciri yang mungkin dapat dikatakan aneh dan sulit membayangkan situasi organisasional di mana tipe ini dapat digunakan secara efektif. Ciri-ciri yang menonjol ialah:
- 1) Gaya santai yang bersangkutan dari pandangan bahwa organisasi tidak menghadapi masalah yang serius dan walaupun ada, selalu dapat ditemukan
 - 2) Pemimpin tidak senang mengambil risiko dan lebih cenderung pada upaya mempertahankan status quo
 - 3) Tipe ini gemar melimpahkan wewenang kepada para bawahannya dan lebih menyenangi situasi bahwa para bawahanlah yang mengambil keputusan keberadaannya dalam organisasi lebih bersifat suportif.
 - 4) Enggan mengenakan sanksi apabila yang keras terhadap bawahan yang menampilkan perilaku disfungsional atau menyimpang, tetapi sebaliknya, senang mengobrol pujian
 - 5) Memperlakukan bawahan sebagai rekan dan karena itu hubungan yang bersifat hierarkis tidak disenanginya.
 - 6) Keserasian dalam interaksi organisasional dipandang sebagai etos yang perlu dipertahankan
- d. Tipe Demokratik
- Tidak sedikit orang yang mendambakan atasan yang tergolong sebagai pemimpin yang demokratik. Ciri-ciri pokoknya antara lain:
- 1) Mengakui harkat dan martabat manusia
 - 2) Menerima pendapat yang mengatakan sumber daya manusia merupakan unsur yang paling strategis dalam organisasi meskipun sumber daya dan dana lainnya tetap diakui sebagai sumber yang penting.
 - 3) Para bawahannya adalah insan dengan jati diri yang khas dan karena itu harus diperlakukan dengan mempertimbangkan kekhasannya itu.
 - 4) Pemimpin yang demokratik tangguh membaca situasi yang dihadapi dan dapat menyelesaikan gaya kepemimpinannya dengan situasi tersebut.
 - 5) Mendorong para bawahan mengembangkan kreativitasnya untuk diterapkan secara inovatif dalam pelaksanaan berkarya berupa ide
 - 6) Tidak ragu-ragu membiarkan para bawahan mengambil risiko dengan catatan bahwa faktor-faktor yang berpengaruh telah diperhitungkan dengan matang
 - 7) Pemimpin yang demokratik bersifat mendidik dan membina
- e. Tipe Kharismatik
- Mempunyai daya tarik kuat bagi orang lain sehingga orang lain itu bersedia mengikutinya tanpa selalu bisa menjelaskan penyebab kesediaan itu. Ciri-ciri tipe Kharismatik antara lain:
- 1) Percaya diri yang besar

- 2) Mempunyai visi
- 3) Kemampuan untuk mengaktualisasikan visi.
- 4) Keyakinan yang kuat tentang tepatnya visi yang dinyatakannya kepada bawahannya.
- 5) Perilaku yang tidak mengikuti perilaku stereotip. Artinya perilaku yang lain dari yang biasa ditampilkan oleh para pemimpin tipe lainnya.

Menurut Mangkunegara (2005: 67): “Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Mangkunegara (2005: 16) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

1. Faktor Individu
Secara psikologi, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah).
2. Faktor Lingkungan
Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai kinerja. Faktor lingkungan organisasi yang menantang, pola komunikasi yang efektif, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang respek dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Menurut Wibowo (2014: 7):

“Manajemen kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Manajemen kinerja memfokuskan pada apa yang diperlukan oleh organisasi, manajer, dan pekerja untuk berhasil. Manajemen kinerja adalah tentang bagaimana kinerja dikelola untuk memperoleh sukses”.

Menurut Allen dalam wibowo (2014: 192): Proses penilaian kinerja berhasil terletak pada beberapa dasar utama, yaitu: *timing*, *clarity*, dan *consistency*.

1. *Timing*. Penilaian kinerja harus diatur oleh kalender, bukan jam.
2. *Clarity*. Kita tidak dapat menilai seberapa baik pekerja melakukan pekerjaan sampai jelas tentang apa sebenarnya pekerjaan itu.
3. *Consistency*. Proses penilaian efektif mengikat langsung dengan *mission statement* dan nilai-nilai organisasi.

HIPOTESIS

Berdasarkan pada perumusan masalah dan landasan teori yang diajukan, maka hipotesis yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah “Ada pengaruh yang signifikan

antara gaya kepemimpinan Direktur utama terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Ritelindo Lestari Pontianak”.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, penelitian menggunakan metode penelitian Klausal. Dalam hal ini, kelompok yang diteliti oleh penulis adalah karyawan PT Mitra Ritelindo Lestari Pontianak, kemudian dianalisis dan ditarik kesimpulan. Pengumpulan data dengan mengumpulkan, mengajukan pertanyaan dan melakukan wawancara agar memperoleh informasi dari narasumber.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Mitra Ritelindo Lestari Pontianak yang berjumlah 295 orang. Sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 68 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan simple random sampling. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif dengan menggunakan skala likert, uji asumsi dasar, uji asumsi klasik dan regresi serta uji goodness of fit.

PEMBAHASAN

1. Rekapitulasi Jawaban Responden

Berikut data Rekapitulasi Jawaban Responden pada PT Mitra Ritelindo Lestari Pontianak dapat dilihat pada tabel berikut ini.

TABEL 1
REKAPITULASI RATA-RATA JAWABAN RESPONDEN

Nomor Pernyataan dalam kuesioner	Rata-rata Jawaban Responden
Gaya Kepemimpinan Otoriter	2,75
Gaya Kepemimpinan Demokratik	4,44
Gaya Kepemimpinan Laisses Faire	3,43
Gaya Kepemimpinan Paternalistik	3,48
Gaya Kepemimpinan Kharismatik	3,53
Timing	3,25
Clarity	3,16
Consistency	3,30

Sumber: Data Olahan, 2017

2. Uji Asumsi Dasar

Dalam penelitian ini pengujian validitas bertujuan untuk menguji ketepatan suatu

instrument dalam mengukur apa yang seharusnya diukur. Sedangkan Pengujian reliabilitas bertujuan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, yaitu apakah alat ukur yang digunakan tetap konsistensi apabila pengujian diulang. Setelah dilakukan uji ternyata didapatkan hasil bahwa variabel dalam penelitian ini telah lolos dari uji validitas dan uji reabilitas.

3. Uji Asumsi klasik

Pengujian asumsi klasik yang digunakan yaitu uji normalitas residual, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas. Setelah dilakukan pengujian tersebut didapatkan hasil bahwa variabel yang terdapat dalam penelitian ini telah lolos uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas.

4. Uji F

Dalam pengujian ini uji F dimaksudkan untuk mengukur sampai sejauh mana model regresi yang dibangun oleh peneliti adalah model regresi yang baik Secara simultan Gaya Kepemimpinan Direktur Utama berpengaruh secara signifikansi terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Ritelindo Lestari Pontianak.

5. Uji Regresi Berganda

Berikut adalah Tabel yang menunjukkan uji regresi berganda pada variabel gaya kepemimpinan dan variabel kinerja karyawan berikut ini:

TABEL 2
PT MITRA RITELINDO LESTARI PONTIANAK
HASIL KOEFISIEN REGRESI DAN UJI T
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-5,063	7,048		-,718	,475
X1_total	1,021	,256	,365	3,984	,000
X2_total	,557	,190	,273	2,931	,005
X3_total	,568	,202	,271	2,810	,007
X4_total	,492	,159	,284	3,104	,003
X5_total	,511	,202	,238	2,531	,014

Sumber: Data Olahan, 2017

Berdasarkan hasil pengujian koefisien regresi pada Tabel 2 di atas, model regresi berganda adalah:

$$Y = 0,365 X_1 + 0,273 X_2 + 0,271 X_3 + 0,284 X_4 + 0,238 X_5$$

6. Uji T

Berdasarkan data Tabel 2 yang menunjukkan uji T pada variabel gaya kepemimpinan dan variabel kinerja karyawan berikut ini:

Dapat diketahui bahwa secara parsial gaya kepemimpinan otoriter sebagai variabel X_1 berpengaruh secara signifikansi terhadap kinerja karyawan sebagai variabel Y karena menunjukkan tingkat signifikansi kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) artinya H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Variabel kedua yaitu gaya kepemimpinan Demokratik sebagai variabel X_2 berpengaruh secara signifikansi terhadap kinerja karyawan sebagai variabel Y karena menunjukkan tingkat signifikansi kurang dari 0,05 ($0,005 < 0,05$) artinya H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Variabel ketiga yaitu gaya kepemimpinan Laisses Faire sebagai variabel X_3 berpengaruh secara signifikansi terhadap kinerja karyawan sebagai variabel Y karena menunjukkan tingkat signifikansi kurang dari 0,05 ($0,007 < 0,05$) artinya H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Variabel keempat yaitu gaya kepemimpinan Paternalistik sebagai variabel X_4 berpengaruh secara signifikansi terhadap kinerja karyawan sebagai variabel Y karena menunjukkan tingkat signifikansi kurang dari 0,05 ($0,003 < 0,05$) artinya H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Selanjutnya untuk variabel kelima yaitu gaya kepemimpinan kharismatik sebagai variabel X_5 berpengaruh secara signifikansi terhadap kinerja karyawan sebagai variabel Y karena menunjukkan tingkat signifikansi kurang dari 0,05 ($0,014 < 0,05$) artinya H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima.

7. Uji Koefisien Determinasi

Berikut adalah Tabel yang menunjukkan pengujian koefisien determinasi pada variabel gaya kepemimpinan dan variabel kinerja karyawan berikut ini:

TABEL 3
PT MITRA RITELINDO LESTARI PONTIANAK
HASIL PENGUJIAN KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,704 ^a	,495	,455	4,185

a. Predictors: (Constant), Otoriter, Demokratik, Laissez Faire, Paternalistik, Kharismatik

Sumber: Data Olahan, 2017

Berdasarkan Tabel 3 di atas dapat diketahui nilai R menunjukkan angka 0,704 yang berarti bahwa hubungan antara gaya kepemimpinan yang terdiri dari otoriter, demokratik, laissez faire, paternalistik, dan kharismatik dengan kinerja karyawan adalah kuat. Nilai *Adjusted R Square* yang ditunjukkan pada tabel di atas menunjukkan angka 0,455 atau 45,5%.

PENUTUP

a. Kesimpulan

Dari hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan oleh peneliti maka, kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Secara Partial Gaya kepemimpinan yang berupa Gaya Kepemimpinan Otoriter, Gaya Kepemimpinan Demokratik, Gaya Kepemimpinan Laissez Faire, Gaya Kepemimpinan Paternalistik dan Gaya kepemimpinan Kharismatik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mitra Ritelindo Lestari Pontianak.
2. Secara Simultan Gaya kepemimpinan yang berupa Gaya Kepemimpinan Otoriter, Gaya Kepemimpinan Demokratik, Gaya Kepemimpinan Laissez Faire, Gaya Kepemimpinan Paternalistik dan Gaya kepemimpinan Kharismatik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mitra Ritelindo Lestari Pontianak

b. Saran-Saran

Setelah melakukan penelitian dan memberikan kesimpulan atau hasil penelitian, maka saran yang dapat disampaikan adalah Pimpinan perlu mempertahankan gaya kepemimpinan yang sudah dimilikinya, selalu memperhatikan dan membimbing karyawan agar semua karyawan lebih

termotivasi lagi untuk bekerja lebih giat. Selain itu, Pimpinan dapat menciptakan suasana yang harmonis kepada semua karyawan tanpa membandingkan karyawan yang lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Matondang, 2008. *Kepemimpinan budaya organisasi dan Manajemen Strategik*: Bogor: Erlangga.
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi sepuluh. Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama.
- Ricky W, Griffin . 2004. *Manajemen*, edisi ketujuh. Jakarta: Erlangga.
- Rois, Arifin dan Muhammad, Helmi. 2016. *Pengantar Manajemen*. Malang: KDT.
- Siagian, Sondang P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*, edisi keempat. Jakarta: Rajawali Pers.