

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan
terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Arya Meika Trans**

Eros Rosmiati, Maya Sova, Ignatius Erik Sapta Yanuar,
Yuni Permatasari Br Rajagukguk
Email : eros.rosmiati@urindo.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Arya Meika Trans dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh orang-orang yang disesuaikan dengan tugas tertentu dalam organisasi, yang dikaitkan dengan ukuran Perusahaan yang dinilai dengan seberapa standar nilai atau metrik. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin bertindak dan atau bagaimana dia mempengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan tertentu.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis regresi linear sederhana dan teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Arya Meika Trans yang berjumlah 70 responden dan semua data yang tersedia dianalisis menggunakan program SPSS versi 25.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yakni $2,653 > 1,66792$ dan nilai signifikan $<$ taraf signifikan yakni $1,010 < 0,05$.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan, PT. Arya Meika Trans

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of leadership style and work loyalty on employee performance at PT. Arya Meika Trans by using saturated sample technique. Performance is the result of work achieved by people who are adapted to certain tasks in the organization, which is associated with the size of the company which is assessed by how many standard values or metrics. Factor that can affect employee performance include leadership style. Leadership style is the way a leader acts or how he influences his members to achieve certain goals.

The method used in this study uses a quantitative approach with simple linear regression analysis methods and data collection techniques in this study using a questionnaire. The population in this study were all employees of PT. Arya Meika Trans, totaling 70 respondents and all available data were analyzed using the SPSS version 25 program.

The results showed that leadership style had a positive and significant effect on employee performance as evidenced by the $t_{count} > t_{table}$ value, namely $2.653 > 1.66792$ and a significant value $<$ significant level, namely $1.010 < 0.05$.

Keywords : Leadership Style, Employee Performance, PT. Arya Meika Trans.

PENDAHULUAN

Transportasi memiliki peran penting dalam bisnis perdagangan internasional dengan proses logistik masuk dan keluar untuk mendistribusikan barang atau jasa kepada konsumen akhir. Tantangan transportasi yaitu kemudahan mendapatkan produk kapanpun dan dimanapun jika proses distribusi dilakukan dengan baik. Kemudahan mendapatkan barang ini membawa sebuah *opportunity cost*, yaitu peluang memperoleh bisnis jasa transportasi pengiriman barang.

Seiring dengan perkembangan zaman, alat transportasi yang digunakan masyarakat semakin berkembang. Transportasi merupakan pusat kegiatan operasional suatu perusahaan, dimulai dari pengiriman bahan baku dari pemasok menuju tempat produksi, pemindahan persediaan ke pabrik lain atau pusat distribusi dan pendistribusian produk ke konsumen (Goldsby dan Stank, 2019). Manfaat transportasi yang diharapkan perusahaan adalah dapat mempercepat pengiriman tepat waktu, menjamin keamanan barang dan menggunakan biaya operasional yang relatif menguntungkan. Hal ini kemudian berdampak pada sektor jasa pengangkutan barang dalam bisnis perdagangan dan perekonomian yang semakin meningkat dari tahun ke tahun. Oleh karena itu, perusahaan harus efisien dan efektif dalam memenuhi kebutuhan jasa transportasi

Menurut Mangkunegara (2016) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas, kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan dimensi dan indikator kinerja menurut Moheriono (2014), yaitu efektif,

kualitas, ketepatan waktu dan keselamatan. Nurjaya (2021) menyatakan kinerja adalah tingkat pencapaian hasil tugas tertentu. Kinerja perusahaan merupakan tingkat pencapaian hasil untuk mencapai tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, setiap perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawannya dengan menerapkan kepuasan kerja melalui gaya kepemimpinan dan loyalitas di tempat kerja yang sesuai dengan harapan karyawan.

Seorang pemimpin adalah orang yang tindakannya lebih mempengaruhi orang lain dari pada tindakan orang lain yang mempengaruhi dirinya. Menurut William dan Josep dalam Sutarto Wijono (2018:3) kepemimpinan adalah upaya untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan memadukan kebutuhan para pengikutnya untuk terus tumbuh dan berkembang sesuai dengan tujuan organisasi. Demikian juga Edison, Anwar dan Komariyah (2018:91) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin bertindak dan atau bagaimana dia mempengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan tertentu. Tentunya setiap orang memiliki cara atau strategi yang berbeda untuk menggerakkan organisasi yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan organisasi secara tepat. Gaya kepemimpinan yang tepat seorang pemimpin di perusahaan pasti akan meningkatkan semangat karyawan untuk bekerja dan menjadi motivasi yang kuat untuk meningkatkan hasil kerja.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dirumuskan permasalahan yang akan dibahas adalah

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Arya Meika Trans.

METODOLOGI

Pendekatan yang digunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah penelitian yang memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan analisis regresi sederhana. Tempat penelitian merupakan tempat dimana peneliti melakukan penelitian untuk memperoleh data-data yang diperlukan. Adapun lokasi penelitian ini bertempat di PT. Arya Meika Trans, Jl.Raya Cilangkap, Cipayung-Jakarta Timur 13870. Dalam penelitian ini dengan variabel bebas (*independen*) adalah Gaya Kepemimpinan dan variabel terikat (*dependen*) adalah Kinerja. Sedangkan populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Arya Meika Trans dengan jumlah 70 orang. Metode pengambilan sampel penelitian ini adalah sampling jenuh, yaitu teknik pengambilan sampel dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Karena jumlah populasi yang sedikit dan terbatas sehingga tidak memungkinkan untuk menggunakan sampel, maka diambil jumlah sampel sama dengan jumlah populasi yaitu 70 responden yang merupakan seluruh karyawan PT. Arya Meika Trans.

HASIL

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dalam penelitian ini dihitung berdasarkan item atau variabel dari gaya

kepemimpinan, loyalitas kerja, dan kinerja karyawan. Perhitungan validitas instrument berdasarkan pada perbandingan antara r_{hitung} dan r_{tabel} pada taraf signifikan $\alpha = 5\%$ ($\alpha = 0,05$). Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dikatakan valid dan jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item tersebut dikatakan tidak valid. Dibawah ini adalah hasil dari pengujian validitas instrument penelitian.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Butir Item Variabel Gaya Kepemimpinan (X)

No.	Butir Pernyataan	R _{hitung}	R _{tabel}	Ket
1	Pimpinan bisa menjalin komunikasi yang baik terhadap karyawan	0,752	0,235	Valid
2	Pimpinan selalu memberikan bimbingan, arahan dan dorongan kepada karyawan	0,743	0,235	Valid
3	Pimpinan akan merasa senang apabila memiliki karyawan yang mempunyai kemampuan dan kemauan	0,755	0,235	Valid
4	Kepemimpinan akan efektif bila pegawai memiliki kesiapan kerja yang tinggi	0,730	0,235	Valid
5	Pimpinan mendelegasikan wewenang kepada bawahan	0,674	0,235	Valid

Sumber : Diolah peneliti, 2023

Berdasarkan data diatas dapat dilihat seluruh item pernyataan variabel independen yakni gaya kepemimpinan tersebut terbukti valid.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Butir Item Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Butir Pernyataan	R _{hitung}	R _{table}	Ket
1	Saya selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan	0,800	0,235	Valid
2	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti	0,640	0,235	Valid
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	0,796	0,235	Valid
4	Saya tidak pernah absen saat hari kerja	0,728	0,235	Valid
5	Saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja saya	0,843	0,235	Valid

Sumber : Diolah peneliti, 2023

Berdasarkan data diatas dapat dilihat seluruh item pernyataan variabel dependen yakni kinerja karyawan tersebut terbukti valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner memiliki konsisten jika pengukuran dilakukan secara berulang. Reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini menggunakan rumus koefisien *Cronbach Alpha* dengan *IBM SPSS Statistics 25*, yakni dengan cara membandingkan nilai *Cronbach Alpha* dengan standarnya. Reliabilitas suatu variable dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,6$.

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,776	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,814	Reliabel

Sumber : Diolah peneliti, 2023
 Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel telah reliabel karena memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6 sehingga layak digunakan untuk menjadi alat ukur instrument kuesioner dalam penelitian ini.

2. Metode Analisis Data

a. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah setiap variabel berdistribusi normal atau tidak.

Tabel 4 Hasil Uji Normalitas

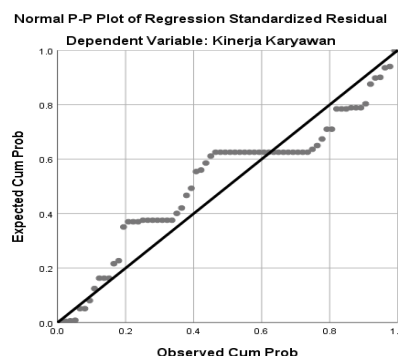
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.51401283
Most Extreme Differences	Absolute	.170
	Positive	.119
	Negative	-.170
Test Statistic		.170
Asymp. Sig. (2-tailed)		.120 ^c

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Diolah peneliti, 2023

Berdasarkan hasil uji normalitas *One-Sampel Kolmogorov Smirnov Test* diatas, diketahui bahwa nilai signifikan variabel uji normalitas *Asymp. Sig. (2-tailed)* ialah sebesar 120. Nilai signifikan tersebut lebih besar dari taraf signifikan 0,05. Maka, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Selain hal tersebut data dinyatakan normal jika titik-titik data searah mengikuti garis diagonal, seperti yang terlihat pada grafik dibawah ini :

Tabel 5 Kurva Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Diolah peneliti, 2023

Berdasarkan kurva normal P-P Plot , titik data tersebar disekitar garis diagonal dan distribusi titik data mengikuti garis diagonal. Dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel bebas model regresi. Untuk melihat adanya multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai *Tolerance*. Jika nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai *Tolerance* lebih dari 0,1 maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas.

Tabel 6 Hasil Uji Multikolinearitas

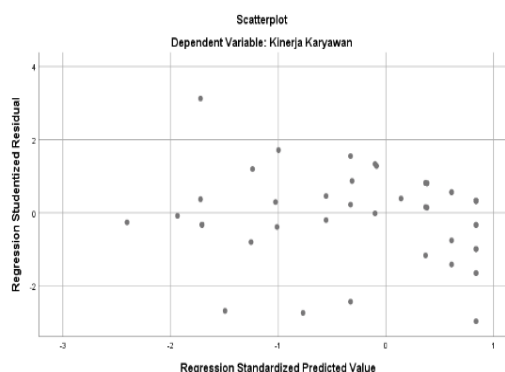
Model	Collinearity Statistics		Ket
	Tolerance	VIF	
1	(Constant)		
	X	0,473	2,114
Tidak terjadi Multikolinearitas			

Sumber : Diolah peneliti, 2023
 Hasil pengujian pada tabel diatas nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) tidak lebih dari 10 dan nilai *Tolerance* lebih dari 0,1 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Pengujian heteroskedastisitas pada penelitian ini dengan melihat penyebaran dari varians pada grafik *scatterplot* pada *output IBM SPSS Statistic 25*. Kriteria keputusan adalah sebagai berikut : (1) jika suatu pola tertentu, misalnya titik-titik yang ada, membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas. (2) jika tidak ada pola yang jelas dan titiknya tersebar diatas dan dibawah nol, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 7 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Diolah peneliti, 2023
 Berdasarkan grafik *Scatterplot* diatas, dimana dari hasil pengujian grafik dapat diketahui bahwa pola penyebaran residual terhadap prediksi Y yang menyebar disekitar garis horizontal (*standard error of estimate, se=0*) tidak membentuk pola tertentu. Titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0, titik data tidak membentuk pola yang bergelombang, atau melebar yang kemudian menyempit dan melebar kembali, hasil tersebut membuktikan tidak terjadi heteroskedastisitas.

b. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Arya Meika Trans.

Tabel 8 Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
1	(Constant)	4.398	2.257		1.948	.056
	Gaya Kepemimpinan	.360	.136	.326	2.653	.010

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Diolah peneliti, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program aplikasi *IBM SPSS Statistics 25* diatas diketahui bahwa nilai konstanta sebesar 4,398, variabel gaya kepemimpinan (X) sebesar 0,360. Adapun rumus persamaan regresi dalam analisis atau penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X + \varepsilon$$

$$Y = 4,398 + 0,360 X + \varepsilon$$

Bentuk persamaan tersebut diartikan sebagai berikut :

B1 = 0,360 menunjukkan gaya kepemimpinan memiliki arah koefisien regresi positif, artinya setiap penambahan 1 satuan gaya kepemimpinan dapat meningkatkan nilai kinerja karyawan sebesar 0,360 satuan.

c. Pengujian Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji apakah variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 9 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.398	2.257		1.948	.056
	Gaya Kepemimpinan	.360	.136	.326	2.653	.010

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Diolah peneliti, 2023

Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel uji t diatas diperoleh nilai koefisien regresi untuk X sebesar 0,360 dan mempunyai t_{hitung} sebesar 2,653 serta nilai signifikansi sebesar 0,010. Dapat disimpulkan perhitungan nilai t_{hitung} variabel X1 sebesar $2,653 > 1,66792$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a

diterima atau variabel X berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis 1 dalam penelitian ini terbukti.

PEMBAHASAN

Hasil pengujian variabel independen terhadap variabel dependen dapat dianalisis bahwa Variabel X berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y. Hal tersebut ditunjukkan dengan koefisien regresi untuk variabel X sebesar 0,360. Variabel X mempunyai t_{hitung} sebesar 2,653 dan nilai signifikansi sebesar 0,010. Nilai signifikansi t variabel X1 $< 0,05$ maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel X berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dari pengujian data pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Arya Meika Trans, dapat ditarik kesimpulan bahwa Variabel X berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y. Hal tersebut dapat diketahui dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yakni $2,653 > 1,66792$, dan nilai signifikan $<$ taraf signifikan yakni $0,010 < 0,05$.

SARAN

Saran yang dapat disampaikan berdasarkan analisis penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang telah dijelaskan antara lain :

1. Saran untuk PT. Arya Meika Trans agar meningkatkan lagi dalam gaya kepemimpinan untuk tercapainya kinerja karyawan yang diharapkan dan memberikan kepuasan dalam perusahaan PT. Arya Meika Trans.
2. Saran untuk peneliti selanjutnya, untuk memperhatikan variabel atau faktor lain yang lebih luas

untuk mendapatkan hasil yang lebih berpengaruh.

DAFTAR PUSTAKA

- Edison, A. K. (2019). Gaya Kepemimpinan dan Motivasi, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Riset Akutansi Dan Bisnis*.
- Goldsby, S (2018). Kegiatan Pengadaan Jasa Pengiriman Transportasi Barang di PT. Dwitama Sarana Lintas. <https://www.google.com/search?q=Transportasi+berperan+sebagai+pusat+kegiatan+operasional+perusahaan+dimulai+dari+melakukan+pengiriman+bahan+baku+dari+pemasok+menuju+tempat+produksi%2C>
- Mangkunegara, A.P, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nurjaya. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. <Http://Repo.Darmajaya.Ac.Id/7668/2/BAB%20II.Pdf>
- Sugiyono, 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- William, J. S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Dan Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*.
- Nohria, N., & Khurana, R. (Eds.). (2010). *Handbook of leadership theory and practice*. US: Harvard Business Press. Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory and practice*. US: Sage publications.
- Siswanto, R. D., & Hamid, D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan divisi Human Resources Management Compensation and Benefits PT Freeport Indonesia). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 42(1), 189-198.
- Stogdill, R. M. (1974). *Handbook of leadership: A survey of theory and research*. Free Press.
- Tampi, B. J. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, tbk (regional sales manado). *Jurnal Acta Diurna*, volume 3(4).