

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. TUNAS DWIPA MATRA CABANG NATAR LAMPUNG SELATAN

Mustiana Dewi Puspita⁽¹⁾, Nelson⁽²⁾, Khairul Saleh⁽³⁾

Fakultas Ekonomi Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai

mustiana.dp@gmail.com, nelson@fe.saburai.ac.id, khairul.saleh@fe.saburai.ac.id

Abstrak. Pada dasarnya tujuan perusahaan adalah untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan, kemajuan dan kesejahteraan karyawan serta pemiliknya PT.TunasDwipa Matra merupakan salah satu dealer kendaraan bermotor roda dua merk Honda yang beralamat di jalan raya natar simpang batupuru Natar Lampung Selatan. Perusahaan ini memasarkan berbagai jenis motor Honda seperti : Honda Beat, Honda Scopi, Honda Vario, dan berbagai jenis merk lainnya. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Tunas Dwipa Matra Cabang Natar Lampung Selatan, jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 56 responden. Peneliti menentukan seluruh karyawan menjadi responden dalam penelitian ini. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa produktivitas kerja berpengaruh dengan gaya kepemimpinan dan faktor lain diluar gaya kepemimpinan 37,5%. Hal ini menunjukkan hasil analisis dari t hitung yang diperoleh sebesar 9,494 dengan tingkat signifikan 0,000 sedangkan t_{tabel} dengan $n = 56$ dan $\alpha = 0,05$ diperoleh nilai 1,671 dan Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja karyawan Pada PT.Tunas Dwipa Matra Cabang Natar Lampung Selatan diperoleh hasil perhitungan hipotesis Dimana $variable_{hitung} (9,494) > t_{tabel} (1,671)$ artinya H_a diterima dan H_o ditolak maka kesimpulannya variable gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan Pada Perusahaan Tersebut.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Produktivitas.

PENDAHULUAN

Pembangunan menuju era perekonomian terbuka pada masa sekarang memaksa pihak manajemen perusahaan untuk mempersiapkan segala sesuatunya sehingga mampu bersaing dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan peningkatan kemampuan perusahaan dapat ditempuh dengan terus menerus memperbaiki manajemen perusahaan sesuai dengan kemajuan dunia perekonomian nasional maupun perekonomian internasional. Dalam faktor produksi perlu mendapat perhatian serius dari pihak manajemen perusahaan salah satu faktor produksi tersebut adalah sumber daya manusia atau personalia.

Manusia merupakan sumber daya yang sangat penting dalam organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia ini

menunjang organisasi atau perusahaan dengan bakat, karya, kreativitas, dan dorongan untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Bagaimanapun sempurna aspek teknologi dan ekonomi tetapi tanpa aspek manusia sulit kiranya tujuan-tujuan organisasi atau perusahaan dapat dicapai.

Pada dasarnya tujuan perusahaan adalah untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan, kemajuan dan kesejahteraan karyawan serta pemiliknya. Sedangkan tujuan individu memasuki perusahaan atau organisasi adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Tujuan individu harus diselaraskan dengan tujuan perusahaan melalui kepemimpinan dan bimbingan. Tanpa kepemimpinan dan bimbingan hubungan dan tujuan individu dengan tujuan perusahaan menjadi renggang atau lemah. Keadaan ini

menyebabkan tidak terarahnya tujuan individu dan pencapaian tujuan perusahaan tidak efisien.

Melalui gaya kepemimpinannya seorang pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja dengan memperhatikan dan memenuhi kebutuhan karyawannya. Apabila kebutuhan karyawan telah terpenuhi, maka karyawan akan bekerja semaksimal mungkin menuju peningkatan produktivitas kerja. Pengertian kepemimpinan menurut Wijaya Supardo (2006:4) Menyatakan bahwa : “Gaya kepemimpinan adalah, suatu cara dan proses kompleks dimana seseorang mempengaruhi orang-orang lain untuk mencapai suatu misi, tugas atau suatu sasaran dan mengarahkan organisasi dengan cara yang lebih masuk akal”.

Seorang pemimpin yang baik sangat bergantung pada kemampuan pemimpin tersebut dalam menyesuaikan gaya kepemimpinan pada situasi kerja yang dihadapinya. manajer dapat memelihara keseimbangan yang tinggi, keberhasilan perusahaan pada dasarnya ditopang oleh kepemimpinan yang efektif dimana dengan kepemimpinan dapat mempengaruhi bawahannya untuk membangkitkan motivasi kerja mereka agar berprestasi dalam tujuan bersama.

Peranan faktor manusia senantiasa memperhatikan keinginan dan kemampuan setiap karyawan. setiap karyawan di dalam perusahaan harus senantiasa dipelihara dan dikembangkan kemampuannya untuk menumbuhkan kemauan dan kemampuan kerja karyawan adalah tugas pemimpin dalam mengidentifikasi dan mengaktifkan motivasi karyawan agar dapat berprestasi dengan baik yang akhirnya akan meningkatkan produktivitas perusahaan. Pengertian produktivitas secara umum adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seseorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu

menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat.

Hari kerja yang berlaku pada perusahaan ini adalah hari Senin sampai hari Sabtu. Sedangkan jam kerjanya dimulai dari pukul 08.00 WIB dan berakhir pukul 16.00 WIB dengan dikurangi waktu istirahat selama 1 jam. Indikator yang digunakan untuk mengetahui tingkat produktivitas karyawan adalah melalui penelitian terhadap prestasi kerja, tingkat absensi, dan tingkat perputaran karyawan. Tingkat absensi karyawan merupakan perbandingan antara hari-hari yang hilang dengan keseluruhan hari yang tersedia untuk bekerja.

Tabel Tingkat Absensi Karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Tahun 2017

No	Bulan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Absensi Karyawan	Tingkat Absensi (%)
1.	Januari	25	59	58	3,93
2.	Februari	24	58	57	4,09
3.	Maret	25	60	59	3,93
4.	April	26	60	58	3,71
5.	Mei	24	58	59	4,23
6.	Juni	26	61	60	3,78
7.	Juli	24	59	57	4,02
8.	Agustus	26	60	59	3,78
9.	September	25	59	56	3,79
10	Oktober	26	57	56	3,77
11	November	26	58	57	3,77
12	Desember	26	56	59	4,05
Rata-rata					3,90

Sumber: PT. Tunas Dwipa Matra Lampung Selatan, 2017

Tingkat absensi yang diperlihatkan tabel masih cukup tinggi, karena standar maksimum tingkat absensi yang ditetapkan oleh perusahaan adalah 2%. Semakin tinggi tingkat absensi semakin besar kerugian yang diderita perusahaan. Pada bulan Februari tingkat absensi menunjukkan angka tertinggi, yaitu 4,09%. Apabila hal ini dibiarkan tentu akan mempengaruhi tingkat pencapaian target perusahaan.

Tabel Target pendapatan dan realisasi serta tingkat pencapaian target tahun 2016

No	Bulan	Target Penjualan (Unit)	Realisasi Penjualan (Unit)	Tingkat pencapaian target dan realisasi (%)
1.	Januari	100	36	36
2.	Februari	100	62	62
3.	Maret	100	83	83
4.	April	100	60	60
5.	Mei	100	90	90
6.	Juni	100	50	50
7.	Juli	100	65	65
8.	Agustus	100	57	57
9.	September	100	67	67
10.	Oktober	100	71	71
11.	November	100	50	50
12.	Desember	100	90	90

Sumber: PT. Tunas Dwipa Matra Lampung Selatan, 2016

Target pendapatan dan realisasi pencapaian target yang dicapai PT. Tunas Dwipa Matra dapat dilihat pada tabel, dimana target yang dapat dicapai hanya pada bulan Mei dan bulan Desember. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat produktivitas karyawan masih rendah.

Berdasarkan uraian-uraian yang telah dikemukakan sebelumnya maka peneliti tertarik untuk menulis penelitian ini dengan judul: **"Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Tunas Dwipa Matra Cabang Natar Lampung Selatan"**

KAJIAN TEORI

Pengertian Manajemen

Perusahaan atau organisasi dapat maju dan berkembang bila mampu menjalankan kegiatan dengan manajemen yang baik. Peran manajemen sangat menentukan karena tidak hanya memperlihatkan satu faktor saja, tetapi seluruh faktor yang terdapat dalam perusahaan.

Menurut George R. Terry yang dikutip oleh Onong Uchana Effendi definisi manajemen adalah :

"Manajemen merupakan sebuah proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan : Perencanaan, pengorganisasian, penggiatan, pengawasan, yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran – sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya."

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat dikatakan bahwa manajemen adalah seni, ilmu, dan proses untuk mencapai tujuan melalui kegiatan orang lain yang memerlukan tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggiatan dan pengawasan agar mencapai sasaran yang telah ditentukan.

Pengertian Manajemen Personalia

Manajemen personalia merupakan salah satu cabang ilmu dari manajemen yang secara khusus menitik beratkan perhatian pada faktor produksi tenaga kerja, yaitu bagaimana melakukan perencanaan, pengorganisasian, penggiatan dan pengawasan tenaga kerja, sehingga dapat berdaya guna dan berhasil sesuai dengan harapan. Untuk memperjelas fungsi dari manajemen personalia, maka berikut ini uraian beberapa definisi yaitu:

1. Menurut Melayu P. Hasibuan, "Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya kesejahteraan perusahaan, individu karyawan, dan masyarakat".
2. Menurut Dharma Agus, "Manajemen personalia adalah suatu seni dan ilmu memperoleh, memajukan dan

memanfaatkan tenaga kerja sehingga tujuan organisasi dapat direalisasikan secara daya guna sekaligus ada kegairahan kerja dari para pekerja”.

Manajemen personalia mempunyai dua sifat yaitu :

1. Fungsi garis adalah fungsi yang sangat penting dan menyumbangkan secara langsung pencapaian tujuan organisasi yang utama. dalam perusahaan industri, fungsi-fungsi yang biasa disebut dengan fungsi garis yaitu: produksi, pemasaran, dan keuangan.
2. Fungsi staf adalah fungsi yang tidak menyumbangkan secara langsung pencapaian tugas dasar, tetapi melakukan secara tidak langsung dengan membantu dan memberikan fasilitas kepada pelaksanaan fungsi garis.

METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Dalam penulisan ini yang menjadi objek penelitian adalah karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Cabang Natar yang beralamat di jalan Raya Natar Simpang Batupuru Natar, Lampung Selatan. Penelitian ini dilakukan pada bulan Juni 2017 sampai Agustus 2017.

Metode dan Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan dan mengumpulkan data yang sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini, maka metode pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Data Primer yaitu data yang diolah oleh peneliti yang diperoleh dengan cara melakukan survey penelitian dengan menggunakan populasi

2. Data Sekunder yaitu data yang diperoleh dari Dinas/Instansi/Perusahaan, sehingga data tersebut tidak perlu diolah oleh peneliti karena data sudah siap dipakai untuk proses penelitian.

Langkah-langkah pengumpulan data yang penulis lakukan dengan mengadakan penelitian lapangan, adapun teknik yang digunakan dalam pengumpulan data adalah dengan :

1. Observasi, yaitu mengadakan survey atau pengamatan langsung ke lokasi penelitian.
2. Interview atau wawancara, yaitu mengadakan tanya jawab langsung dengan pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Lampung Barat.
3. Dokumentasi, yaitu mengumpulkan dan mencatat dokumentasi yang relevan.
4. *Quisioner*, yaitu membuat pertanyaan yang berhubungan dengan variabel penelitian.

Sampel dan Populasi

Teknik Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Tunas Dwipa Matra yaitu sebanyak 56 karyawan. Menurut Sugiyono populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek/objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang dapat ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan menurut Dr. Suhersimi Arikunto apabila dalam suatu penelitian terhadap subjek kurang dari 100, maka diambil semua (populasi) sedangkan apabila subjek lebih dari 100 maka sampel yang diambil antara 10%-15% atau 20%-25% atau lebih, dari seluruh populasi yang ada. Jadi penelitian ini adalah teknik populasi karena jumlah subjek dalam penelitian ini yang

diambil penulis yaitu 56 orang dari keseluruhan jumlah karyawan.

Metode Analisis Data

Analisis kualitatif dilakukan dengan cara menganalisis data hasil penelitian berdasarkan konsep dan teori yang berhubungan dengan pembahasan dalam skripsi ini. Analisis ini digunakan dengan menjelaskan atau mendeskripsikan hasil perhitungan yang dilakukan dengan berdasar pada teori atau konsep yang digunakan.

Analisis kuantitatif dalam penelitian dilakukan dengan statistik menggunakan rumus regresi linier sederhana:

$$Y = a + bx$$

Untuk mengukur pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap produktivitas kerja karyawan, keterangan rumus diatas adalah:

Y = Produktivitas kerja karyawan

a = Intercept constant

b = Koefisien regresi yang berhubungan dengan variable X

x = Gaya kepemimpinan partisipatif

Uji Hipotesis, Untuk menguji hipotesis, terlebih dahulu dicari nilai t_{hitung} (*Student Test*), dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n} - 2}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Pengujian hipotesis penelitian ini dilakukan dengan membandingkan dengan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} pada taraf signifikan 95%. Ketentuan yang dipakai dalam pengujian hipotesis ini terdiri dari:

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada taraf signifikan 95% maka H_0 ditolak, H_1 diterima. Berarti ada pengaruh signifikan

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada taraf signifikan 95% maka H_0 diterima, H_1 ditolak. Berarti tidak ada pengaruh signifikan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Berdasarkan uji coba dari 10 quisioner gaya kepemimpinan dan 10 quisioner produktivitas, yang diuji cobakan diperoleh hasil validitas yang menyatakan 56 responden valid. Jumlah responden yang valid dipakai semua dengan memperhatikan kualitas dan isi instrument ada yang diperhatikan perbaikan tersebut dapat mempengaruhi.

Hasil uji validitas Quisioner variable X

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Deleted	Scale Variance if Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Deleted
X1	34.2500	24.773	.266	.753
X2	34.2857	23.553	.444	.729
X3	34.4107	23.628	.362	.740
X4	34.1250	23.530	.375	.738
X5	33.8571	23.616	.514	.723
X6	34.3393	22.410	.502	.720
X7	34.2679	21.509	.544	.712
X8	34.5179	24.327	.238	.761
X9	34.6607	23.101	.451	.727
X10	34.0893	22.665	.503	.720

Tabel reliability

Reliability statistic	
Cronbach's alpha	N of items
.753	10

Sumber: Hasil olah data SPSS 16

Berdasarkan hasil uji reliabilitas instrumen dengan 56 item diperoleh

Reliability Analysis Scale (alpha) dengan *Cronbach Alpha* sebesar 0,753 > t_{tabel} 0,265 dinyatakan valid.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	32.8393	28.465	.630	.745
Y2	32.8214	29.786	.351	.777
Y3	33.3750	29.220	.309	.787
Y4	33.2321	29.200	.373	.775
Y5	33.3214	29.422	.359	.777
Y6	33.0714	29.813	.343	.778
Y7	32.6429	29.616	.443	.765
Y8	32.8929	27.152	.731	.731
Y9	32.8929	27.770	.659	.740
Y10	32.6964	29.888	.496	.761

Hasil uji validitas Quisioner variable Y

Tabel Reabilitas

Cronbach's alpha	N of items
.753	10

Sumber: Hasil olah data SPSS 16

Berdasarkan hasil uji reliabilitas instrumen dengan 56 item diperoleh *Reliability Analysis scale (alpha)* dengan cronbach Alpha sebesar $0,782 > r_{\text{tabel}} 0,265$ yang dipergunakan dalam penelitian ini telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas yang baik..

Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan cara menguji apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja dengan menggunakan rumus.

Tabel uji T

Model	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	T	Sig.
	B	Std. error	Beta		
Constant	2.974	3.580		.831	.410
x	.884	.093	.791	9.484	.00

					0
--	--	--	--	--	---

Sumber : Pengolahan Data SPSS 16

Berdasarkan hasil output dengan membaca tabel hipotesis yang akan diangkat adalah :

Ho : Tidak ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Tunas Dwipa Matra Cabang Natar Lampung Selatan

Ha : Ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Tunas Dwipa Matra Cabang Natar Lampung Selatan.

Kriteria pengujian hipotesis adalah menolak Ho jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ dan sebaliknya. Untuk distribusi t yang digunakan mempunyai $dk = (n-2)$ dan $\alpha = 0,05$. Berdasarkan analisis data diperoleh $t_{\text{hitung}} = 9,494$ sedangkan t_{tabel} dengan $n = 56$ dan $\alpha = 0,05$ diperoleh nilai 1,671 Hasil tersebut berarti $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ yaitu $3,773 > 1,697$, dengan demikian maka Ho ditolak dan Ha , sehingga ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Tunas Dwipa Matra Cabang Natar Lampung Selatan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan, maka penulis menyimpulkan sebagai berikut :

Hasil penelitian menunjukan bahwa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja karyawan Pada PT.Tunas Dwipa Matra Cabang Natar Lampung Selatan diperoleh hasil perhitungan hipotesis Dimana $t_{\text{hitung}} (9,494) > t_{\text{tabel}} (1,671)$ artinya Ha diterima dan Ho ditolak maka kesimpulannya variable gaya

kepemimpinan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan Pada Perusahaan Tersebut.

Pengaruh antara Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja karyawan Pada PT. Tunas Dwipa Matra Cabang Natar Lampung Selatan sebesar 0,791, sedangkan berdasarkan nilai R Square sebesar 0,625 menunjukkan bahwa secara statistik besarnya pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja memberikan kontribusi sebesar 65,5% sedangkan lainnya 37,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

Adapun saran-saran yang dapat penulis sampaikan sebagai berikut :

1. Hendaknya perusahaan mampu memberikan gaya kepemimpinan yang lebih baik lagi kepada karyawannya, sehingga karyawan merasa puas dan akan tetap loyalitas terhadap perusahaan dan semangat dalam bekerja.
2. Hendaknya perusahaan juga menyediakan jaminan ketenagakerjaan bagi seluruh karyawan tanpa terkecuali .

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Chester I Bernard . 2010. *The communication perspective (terjemahan)*. Jakarta: Elek Media Komputindo.
- Edward H. Schein. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Kompetitif*. Yogyakarta: Gajahmada University Press.
- Handoko, T. Hani. 2017. *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hicks dan gullet, 2016. *Managing Cultural Differences*. (terjemahan). Jakarta: Elek Media Komputindo.
- Kurnianti, tjahjono, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nawawi, Hadari. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Kompetitif*. Yogyakarta: Gajahmada University Press.
- Nitiatmodjo, 2017. 2016. *Organisasi*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Poster. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gajahmada University Press.
- Robbins, Stephen P. 2011. *Prilaku Organisasi Jilid I*. Alih bahasa oleh Drs. Hadyana Pujuutmaka dan Drs. Benyamin Molan. Jakarta: Penerbit Prenhallindo.
- Siagian. 2016. *Dasar dasar Manajemen*. Jakarta: Gramedia.
- Sudjana. 2017. *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito.
- Simamora. 2015. *Efektifitas kerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- S.Schuler & E. Jakson. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad Ke-21*. Jakarta: Erlangga.
- Stogdill dan Coons. 2017. *Improving Organizational*. Jakarta: Gramedia.
- Sugiyono. 2008. *Penelitian dan Statistik*. Yogyakarta: Penerbit BPFE. UGM.

Mustiana Dewi Puspita: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt.
Tunas Dwipa Matra Cabang Natar Lampung Selatan