

PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJAKARYAWAN CV. ZANAF PEKANBARU

Khornelis Dehotman
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau
E-mail: khornelis214@gmail.com

Abstract: *The purpose of this study was to determine how much influence leadership has on the performance of employees CV. Zanafa Pekanbaru. The population in this study were employees at CV. Zanafa Pekanbaru numbered 31 employees. To determine the number of samples, research use the theory in Sugiono's book (2017:146), namely research conducted on populations below 100 should be carried out by census (total sampling) so that the entire populations is sampled. Data analysis used was validity, reliability, simple linear regression and the t test. The test is to find out the relationship between the independent variable and dependent variable. The final conclusion of this study is the correlation coefficient (r^2) obtained 0,252 which shows relationship between leadership influence with employee performance CV. Zanafa Pekanbaru. while the percentage of leadership influence on employee performance CV. Zanafa Pekanbaru by 25,2% with the result of the hypothesis test t count : $3,068 > t$ tabel 2,04. Then H_a is accepted and H_0 is rejected, which means there is a significant relationship between leadership and employee performance CV. Zanafa Pekanbaru. While the result of a simple linear regression equation is $Y = 19,596 + 0,15 X$.*

Keywords: *leadership, employee performance*

A. PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang mempengaruhi dan memotivasi orang lain untuk melakukan sesuatu untuk tujuan bersama. kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Kinerja sumber daya manusia sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Kinerja merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan. Setiap perusahaan akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja

Inti kesuksesan suatu organisasi pada dasarnya terletak pada pemimpinnya. Fungsi kepemimpinan dalam organisasi merupakan elemen yang sangat penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Selain memberikan pengarahan, juga memberikan motivasi dalam upaya peningkatan kinerja karyawan. Untuk mengembangkan kemajuan dan perkembangan kinerja karyawan, sangat tergantung kepada sumber daya manusia sebagai pengelola langsung. Oleh sebab itu kepemimpinan mempunyai peran besar dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Penerapan kepemimpinan yang baik bukan hanya berlaku dalam dunia pendidikan khususnya sekolah, akan tetapi dalam dunia bisnis juga sangat penting diterapkan baik dalam bisnis skala besar ataupun skala kecil. Salah satu contoh bisnis skala kecil adalah CV. Zanafa, walaupun masih beroperasi dalam skala kecil dan menggunakan sistem manajemen demokratis kekeluargaan CV. Zanafa tetap berkontribusi besar bagi masyarakat khususnya mahasiswa dan pelajar dalam penyediaan buku-buku pelajaran sekolah, alat tulis kantor dan buku teks perguruan tinggi. Dengan semakin berkembang dan bertambahnya minat konsumen dalam mencari buku sebagai referensi tentu hal ini harus diimbangi dengan penerapan manajemen yang baik. Disinilah peran pimpinan perusahaan untuk lebih memberikan kontribusinya dalam mengelola SDM yang ada agar dapat bekerja sesuai dengan apa yang menjadi tujuan perusahaan.

Tabel 1. Data Karyawan CV. Zanafa Pekanbaru

No	Bagian	Jumlah Karyawan
1	Pimpinan	1
2	Manajer	1
3	Asisten manajer	1
4	Administrasi	1
5	Asisten Administrasi	1
6	Kasir Utama	2
7	Kasir Pembantu	2
8	Pramuniaga/costumer service	11
9	Staf Keuangan	1
10	Staf IT	2
11	Penginputan Data	4
12	Staf Gudang	4
Total		31

Sumber : CV. Zanafa tahun 2020

Dalam suatu organisasi karyawan merupakan aset perusahaan, yang perlu untuk ditingkatkan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan.

Tabel 2 Jumlah Karyawan Berdasarkan Turnover Pada CV. Zanafa Pekanbaru

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Masuk	Keluar	Total
1	2015	20	8	4	24
2	2016	24	8	5	27
3	2017	27	7	5	29
4	2018	29	4	2	31
5	2019	31	1	1	31

Sumber : CV. Zanafa tahun 2020

Dari tabel diatas dapat dilihat perputaran jumlah karyawan CV Zanafa mengalami peningkatan setiap tahunnya. Yang mana pada tahun 2015 berjumlah 24 orang, tahun 2016 berjumlah 27 orang, tahun 2017 berjumlah 29 orang, tahun 2018 berjumlah 31 orang dan sampai pada awal tahun 2019 masih berjumlah 31 orang.

Tabel 3 Target dan Realisasi Penjualan Pada CV. Zanafa Pekanbaru

Tahun	Jumlah Karyawan	Target Penjualan	Realisasi Penjualan	Persentase (%)
2015	24	1.100.000.000	1.267.780.698	13,23
2016	27	1.150.000.000	1.347.505.609	14,65
2017	29	1.200.000.000	1.498.473.688	19,91
2018	31	1.250.000.000	1.457.439.304	14,24
2019	31	1.300.000.000	2.683.830.852	51,56

Sumber : CV. Zanafa tahun 2020

Penjualan CV. Zanafa dari tahun ke tahun mengalami peningkatan, pada tahun 2015 mengalami kenaikan sebesar 13,23% dari target penjualan yang ditetapkan perusahaan. Pada tahun berikutnya terus mengalami kenaikan. Pada tahun 2016 sebesar 14,65%, pada tahun 2017 sebesar

19,91%, pada tahun 2018 mengalami penurunan sebesar 14,24%. dan pada tahun 2019 mengalami kenaikan lagi sebesar 51,56%. Untuk membantu dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka perusahaan harus mempunyai tenaga kerja yang sesuai. Perusahaan harus memperhatikan tingkat perkembangan karyawan yang dimilikinya

Kepemimpinan

Kepemimpinan berasal dari kata pemimpin yang artinya seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya, mengarahkan bawahan untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dalam mencapai tujuan organisasi. Jadi kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi Hasibuan dalam Ananto (2014:16). Kepemimpinan yang ditetapkan oleh seorang manajer dalam organisasi dapat menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong gairah kerja karyawan untuk mencapai sasaran yang maksimal Ananto (2014:16).

Menurut Suwatno (2016:156) Menjelaskan berbagai macam jenis kepemimpinan:

1. Kepemimpinan Transaksional
Kepemimpinan ini berfokus pada transaksi antar pribadi, antara manajemen dan karyawan
2. Kepemimpinan Kharismatik
Kepemimpinan ini menekankan perilaku pemimpin yang simbolis, pesan-pesan mengenai visi dan memberikan inspirasi, komunikasi nonverbal, daya tarik terhadap nilai-nilai ideologis, stimulasi intelektual terhadap para pengikut oleh pemimpin, penampilan kepercayaan diri dan untuk kinerja yang melampaui panggilan tugas.
3. Kepemimpinan Visioner
Kepemimpinan ini merupakan kemampuan untuk menciptakan dan mengartikulasikan suatu visi yang realistis, dapat dipercaya, atraktif dengan masa depan bagi suatu organisasi atau unit organisasi yang terus tumbuh dan meningkat.
4. Kepemimpinan Tim

Menjadi pemimpin efektif harus mempelajari keterampilan seperti kesabaran, untuk membagi informasi, percaya kepada orang lain, menghentikan otoritas, dan memahami kapan harus melakukan intervensi.

Indikator kepemimpinan menurut Kartini Kartono (2010:135) menyatakan sebagai berikut :

1. Pembimbing : Seorang pemimpin harus mampu membimbing bawahannya agar mau bekerja serta membawa bawahannya kepada sasaran atau tujuan yang sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan.
2. Komunikatif : Pemimpin harus mampu berkomunikasi dengan semua pihak, baik melalui hubungan formal maupun informal. suksesnya pelaksanaan tugas pemimpin itu sebagian besar ditentukan oleh kemahirannya menjalin komunikasi yang tepat dengan semua pihak, secara horizontal maupun secara vertikal keatas dan kebawah.
3. Demokratis : Kepemimpinan demokratis berorientasi kepada manusia, dan memberikan bimbingan secara efisien kepada para pengikutnya. Terdapat koordinasi pekerjaan pada semua bawahan, dengan penekanan rasa tanggung jawab internal dan tanggung jawab yang baik. Pemimpin yang demokratis menghargai potensi setiap individu, mau mendengarkan nasehat dan sugesti bawahan.

Setiap pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya mempunyai cara dan gaya. Pemimpin itu mempunyai sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian sendiri yang khas, sehingga tingkah laku dan gayanya yang membedakan dirinya dengan orang lain. Gaya hidupnya pasti akan mewarnai perilaku dan gaya kepemimpinannya. Ada pemimpin yang keras dan represif, tidak persuasif, sehingga karyawan bekerja disertai rasa ketakutan, ada pula pemimpin yang bergaya lemah lembut dan biasanya disenangi oleh para karyawannya. Kegagalan atau keberhasilan yang dipimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya menunjukkan kegagalannya atau keberhasilan pemimpin itu sendiri

KINERJA

Menurut Sudarmanto dalam khornelis (2016:227) Upaya untuk mengadakan penilaian terhadap kinerja di suatu organisasi dan karyawan merupakan hal penting bagi perusahaan. Terkait dengan konsep kinerja dapat dikemukakan bahwa kinerja ada tiga level, yaitu:

- 1) Kinerja organisasi merupakan hasil (*outcome*) pada level atau unit analisis organisasi. Kinerja pada level ini terkait dengan tujuan organisasi, rancangan organisasi, dan manajemen organisasi.
- 2) Kinerja proses: merupakan kinerja pada proses tahapan dalam menghasilkan produk atau pelayanan. Pada level ini kinerja dipengaruhi oleh tujuan proses, rancangan proses, dan manajemen proses.
- 3) Kinerja Individu/pekerjaan: merupakan pencapaian atau efektivitas pada tingkat pegawai atau pekerjaan. Kinerja ini dipengaruhi oleh tujuan pekerjaan, rancangan pekerjaan dan manajemen pekerjaan serta karakteristik individu.

Menurut Kasmir (2016:182) pengertian kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya Emron (2016:190).

Kinerja merupakan performance atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja Suwatno (2016:196).

Berdasarkan beberapa teori di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Menurut Emron dkk (2016,195), indikator kinerja dideskripsikan menjadi :

1. **Target.** Target merupakan indikator terhadap pemenuhan barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.
2. **Kualitas.** Kualitas adalah elemen penting, karena kualitas yang dihasilkan menjadi kekuatan dalam mempertahankan loyalitas pelanggan.
3. **Waktu Penyelesaian.** Penyelesaian yang tepat waktu membuat kepastian distribusi dan penyerahan pekerjaan menjadi pasti, ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan.
4. **Taat asas.** Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggungjawabkan.

Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam menilai kinerja para karyawan. Menurut Mangkunegara dalam khornelis (2020:144) yaitu :

- a. **Kualitas Kerja**
Mencerminkan peningkatan mutu dan standart kerja yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan kemampuan dan nilai ekonomis.
- b. **Kuantitas Output**
Mencerminkan peningkatan volume atau jumlah dari suatu unit kegiatan yang menghasilkan barang dari segi jumlah. Kuantitas kerja dapat diukur melalui penambahan nilai fisik dan barang dari hasil sebelumnya.
- c. **Dapat tidaknya diandalkan**
Mencerminkan bagaimana seseorang itu menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan padanya dengan tingkat ketelitian, kemauan serta semangat tinggi.
- d. **Sikap kooperatif**
Mencerminkan sikap yang menunjukkan tinggi kerja sama di antara sesama dan sikap terhadap atasan, juga terhadap karyawan dari perusahaan lain.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Kartono dalam Suwatno 2016:140, menyatakan kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan satu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

METODE

Populasi untuk penelitian ini berjumlah 31 orang, maka sampel penelitian menjadi 30 orang dikarenakan populasi kurang dari 100.

Untuk memperoleh data dalam penelitian ini dipergunakan teknik pengumpulan data yaitu :

- a. **Teknik pengumpulan data kepustakaan.** Teknik ini digunakan untuk mengumpulkan data mengenai teori-teori, konsep-konsep yang berhubungan dengan variabel penelitian dari buku-buku dan literature yang relevan.
- b. **Teknik Pengumpulan Data Lapangan.** Teknik ini digunakan untuk menemukan data empirik dengan menggunakan angket/ kuesioner dengan Skala Likert. Menurut Kinnear (1988) yang dikutip dalam buku Metodologi Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis (Husein Umar, 2008:70-71), Skala Likert ini berhubungan dengan pernyataan tentang sikap seseorang terhadap sesuatu. Responden diminta mengisi pernyataan dalam skala ordinal. Skala pengukuran adalah Skala Likert yang dibagi kedalam lima, pengukuran, dimana skala pengukurannya menggunakan skala 1 sampai dengan 5 (skala likert). Dimana angka 1 mewakili Sangat Tidak Setuju (STS) sampai dengan angka mewakili Sangat Setuju (SS).

Pada penelitian ini metode yang digunakan adalah dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana dengan pengolahan data dibantu software SPSS. Adapun rumus regresi linier berganda:

$$Y = \alpha + \beta X + \varepsilon$$

Keterangan :

Y : Kinerja karyawan

X : Kepemimpinan

α : Konstanta Regresi Sederhana

β : Koefisien Regresi

ε : Epsilon

HASIL

Setelah data kuesioner terkumpul, maka dilakukan pengolahan data dengan rekapitulasi data dan didapat outputnya sebagai berikut:

Tabel : Rekapitulasi Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan CV. Zanafa Pekanbaru

VARIABEL	Kategori					Rata-rata
	SS	S	CS	TS	STS	
Kepemimpinan	67	191	42	0	0	4,15
Kinerja	60	194	46	0	0	4,04

Sumber : Data Olahan 2020

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa analisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan memperoleh tanggapan positif dengan rata-rata sebesar 4,15 berarti kepemimpinan mampu meningkatkan kinerja karyawan pada CV. Zahara di Pekanbaru.

Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Persamaan regresi linier sederhana dapat dilihat adalah :

$$Y = 19,596 + 0.512 X$$

Dari persamaan regresi tersebut, dapat diartikan sebagai berikut:

Persamaan regresi diatas dapat digunakan untuk melakukan prediksi pengaruh Variabel independen (X) yaitu kepemimpinan terhadap perubahan variabel dependen (Y) yaitu kinerja karyawan. Dari hasil perhitungan tersebut diperoleh nilai a = 19,596 yang menunjukkan bahwa apabila nilai kepemimpinan adalah konstan maka tingkat kinerja karyawan sama dengan 19,596 satuan. Sedangkan jika nilai untuk

koefisien dari variabel kepemimpinan (X) adalah 0.512 berarti menunjukkan bahwa jika kepemimpinan meningkat satu satuan maka Kinerja (Y) akan naik sebesar 0.512.

Uji t (Parsial)

Selanjutnya untuk menguji signifikan (keberartian) koefisien regresi dari variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, maka dilakukan uji t sebagai berikut :

$$t_h = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r)^2}}$$

$$t_h = \frac{0.502\sqrt{30-2}}{\sqrt{1-(0.502)^2}}$$

$$t_h = \frac{0.502\sqrt{28}}{\sqrt{1-0,252}}$$

$$t_h = \frac{0.502 \times 5,29}{\sqrt{0.748}}$$

$$t_h = \frac{2,65}{0.86}$$

$$t_h = 3,068$$

Sumber : Data primer, Olahan 2020

Berdasarkan hasil perhitungan dan data olahan SPSS di atas, diperoleh nilai *t hitung* sebesar 3,068 (SPSS = 3,068). sedangkan nilai *t tabel* untuk $\alpha = 0.05$ (5%) dengan derajat kebebasan 28 ($n - 2 = 30 - 2$) diperoleh 2.04. Ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.068 > 2.04$) maka dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa terdapatnya pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R²)

Dari hasil olahan data diperoleh nilai *r* (koefisien korelasi) sebesar 0,502 yang menunjukkan adanya hubungan antara Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan CV. Zanafa Pekanbaru. Arah hubungan adalah positif pada angka 0,502 yang menunjukkan bahwa semakin besar nilai Kepemimpinan maka akan meningkatkan Kinerja karyawan yang semakin baik, demikian pula sebaliknya.

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, maka digunakan koefisien determinasi (R^2), menurut Sugiyono (2005:216) diartikan pengaruh variabel X terhadap variabel Y, berikut perhitungannya :

$$\begin{aligned} (R^2) &= (r)^2 \times 100\% \\ &= (0,502)^2 \times 100\% \\ &= 0,252 \times 100\% \\ &= 25,2 \end{aligned}$$

Perhitungan di atas menunjukkan nilai R^2 (koefisien determinasi) atau R Square sebesar 0.252 atau 25,2%. Dengan demikian dapat ditegaskan nilai koefisien determinasi = 0.252 yang berarti besarnya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah 25,2 % dan selebihnya 74,8% (100%-25,2%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas di dalam penelitian ini.

SIMPULAN

1. Hasil dari penghitungan koefisien determinasi (R^2) diperoleh 0,252 yg menunjukkan adanya hubungan antara pengaruh kepemimpinan dengan kinerja karyawan CV. Zanafa pekanbaru, sedangkan persentase pengaruh kepemimpinan dengan kinerja karyawan CV. Zanafa pekanbaru sebesar 25,2%.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpin terhadap kinerja karyawan CV. Zanafa Pekanbaru dibuktikan dengan hasil uji hipotesis $t_{hitung} = 3,068 > t_{tabel} = 2,04$ pada tingkat keyakinan 95 %.

DAFTAR RUJUKAN

- Edison, Emron Dkk, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Alfabeta
- Dehotman, khornelis 2016. Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan *Baitul Maal Wat Tamwil* Provinsi Riau". Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam. Vol 1 No 2.
- Dehotman, khornelis 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Enggal Laras Langgeng Di Pekanbaru. Jurnal

Ekobis:Ekonomi dan Bisnis. Vol 11 No 2 2020.

- Gede, I komang, 2018. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPR se-kecamatan sukawati gianyar, Bali: Universitas Udayana.
- Husna Asmara, 2017. *Kepemimpinan Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- <http://ojs.unud.ac.id>, Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada BPR se-kecamatan sukawati gianyar, Diakses tanggal 30 Juni 2020.
- Kasmir, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Martono, Nanang, 2012. *Bobot dan Penilaian Skala Likert dalam Skala Interval*, Bandung: Accounting Publishing House.
- Nurmansyah, 2018. Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia, Pekanbaru: Unilak press.
- Riduwan, 2010. *Analisis Regresi Linier Sederhana*, Bandung: Alfabeta.
- Sudarmanto, 2018. *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiono, 2017. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Suryadana, Liga, 2015. Pengelolaan SDM Berbasis Kinerja. Bandung: Alfabeta.
- Suwatno, Juni Priansa, Doni, 2016. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta