

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Kota Makassar

Kherayani Nur[✉]

Universitas Muslim Maros

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Kota Makassar. Penentuan sampel penelitian menggunakan probability sampling, dengan sampel berjumlah 67 orang pegawai. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, kuisioner dan dokumentasi terkait dengan masalah yang diteliti. Data dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana, uji t-tes dan koefisien determinasi dengan bantuan program SPSS 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PT. Perkebunan Nusantara XIV Kota Makassar. Kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,572 setiap satuan gaya kepemimpinan bila variabel lain bernilai konstan. Besar pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel kinerja pegawai adalah 32,70%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai PT. Perkebunan Nusantara XIV Kota Makassar tidak dapat sepenuhnya dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan. Masih terdapat 67,30% kinerja pegawai dipengaruhi variabel lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian.

Keywords: *Gaya kepemimpinan, kinerja pegawai.*

Copyright (c) 2022 Kherayani Nur

✉ Corresponding author :

Email Address : kherayani@umma.ac.id

PENDAHULUAN

Manajemen merupakan suatu seni atau ilmu yang didalamnya mempelajari tentang bagaimana mempengaruhi atau menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan. Olehnya itu setiap kegiatan atau usaha yang dilakukan dan membutuhkan bantuan orang lain tentunya diperlukan suatu manajemen tersendiri yang relevan untuk ditetapkan pada kegiatan atau usaha tersebut. Namun dalam menjalankan manajemen ada beberapa fungsi yang perlu diperhatikan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan, yakni: *Pleading, organizing, direction, Coordination, controlling*. Sehingga manakala salah satu atau sebagian diantara fungsi-fungsi manajemen tidak dijalankan atau tidak sempurna pelaksanaannya maka organisasi atau perusahaan tersebut akan sulit untuk mencapai tujuan. Antara manajemen dan kepemimpinan seseorang disamakan pengertiannya walaupun sedikit terdapat perbedaan karena pada dasarnya kepemimpinan mempunyai pengertian yang sangat luas dan bersifat umum.

Wijayanti 2015, manusia merupakan makhluk sosial yang hidup bermasyarakat, sehingga dalam kehidupan sehari-hari tidak pernah lepas dari berbagai masalah, terutama dalam hal berorganisasi. Seperti halnya dalam dunia kerja, setiap individu yang telah memasuki dunia kerja akan berinteraksi dan masuk menjadi bagian dalam organisasi tempatnya bekerja. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan

organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi.

Dalam praktek sehari-hari juga, kita dapat menemukan beberapa istilah yang mengandung pengertian yang sama atau hampir sama dengan manajemen sumber daya manusia, dengan fokus dan penekanan yang berbeda-beda. Dan dalam kehidupan sehari-hari juga manusia tidak lepas dari kehidupan organisasi, hal ini dikarenakan setiap orang cenderung untuk hidup bermasyarakat. Hal ini biasanya terlihat dalam kehidupan keluarga, organisasi, masyarakat, maupun dalam dunia kerjanya. Setiap organisasi ataupun perusahaan tentu saja harus mempunyai tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan tersebut. Pada perkembangan jaman saat ini sumber daya manusia sangat diperhatikan dalam suatu perusahaan demi tercapainya tujuan organisasi. Selain itu juga tentu saja setiap perusahaan menginginkan tenaga kerja yang memiliki kualitas yang baik, maka perusahaan juga harus memperlakukan mereka dengan baik dan memanfaatkan sumber daya dengan sebaik mungkin.

Tujuan tersebut tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif pegawai bagaimanapun canggihnya alat-alat yang dimiliki organisasi tersebut. Alat-alat canggih yang dimiliki tidak ada manfaatnya bagi organisasinya, jika peran aktif pegawai tidak diikutsertakan. Salah satu sasaran penting dalam rangka manajemen sumber daya manusia dalam suatu perusahaan adalah terciptanya kepuasan kerja setiap anggota pegawai yang bersangkutan yang lebih lanjut akan meningkatkan prestasi kerjanya. Dengan mengetahui kinerja perusahaan maka akan lebih mudah untuk mengetahui seberapa efektif dan berhasilnya pengembangan pegawai. Dengan demikian, dapat diketahui faktor-faktor apa yang mempengaruhi kinerja baik ditinjau dari sisi intrinsik maupun ekstrinsik pegawai. Selain itu kinerja dapat diartikan sebagai ukuran keberhasilan dari pegawai. Kinerja dikonsepsikan sebagai perilaku seseorang dalam menetapkan sasaran kerja, pencapaian target sasaran kerja, cara kerja dan sikap pribadi seseorang.

Dalam sebuah organisasi, memiliki seorang pemimpin yang cerdas dan dapat mengerti kondisi bawahannya sangatlah penting. Pemimpin memiliki pengaruh yang sangat besar bagi orang-orang yang dipimpinnya. Seorang pemimpin harus mampu memberikan keputusan yang tepat dalam kondisi apapun. Seorang pemimpin dalam hal ini dituntut untuk mampu menghadapi semua potensi yang memiliki kemampuan untuk memahami permasalahan dari segala aspek. Sebab keputusan yang akan diambil bersifat jangka panjang bahkan dampak baik dan buruknya telah mampu diprediksi. Seorang pemimpin juga harus memiliki kemampuan untuk mengkomunikasikan masalah dengan baik dan tidak menimbulkan kekhawatiran bagi bawahannya. Karna kemampuan seorang pemimpin dapat mempengaruhi moral, etika, keamanan, kepuasan kerja, kualitas kehidupan kerja pegawai, dan terutama tingkat prestasi suatu perusahaan. Kemampuan dan keterampilan seorang pemimpin dalam fungsi pengarahan merupakan faktor yang sangat penting untuk mencapai eektivitas suatu perusahaan. Bila perusahaan dapat mengidentifikasi faktor-faktor yang berhubungan dengan kepemimpinan, maka kemampuan untuk meningkatkan kinerja pegawainya juga tentu akan meningkat.

Keberhasilan seorang pemimpin ditandai keberhasilan karyawannya atau bawahannya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan. Tentunya sebagian besar keinginan untuk berkerja lebih produktif itu terletak dari bawahan itu sendiri. Namun tidak terlepas dari bagaimana pengaruh seorang pemimpin untuk meningkatkan kinerja karyawan, seorang pemimpin harus mengetahui psikologis dari tiap-tiap karyawan sehingga dengan mudah memberikan motivasi, bimbingan, nasehat, bahkan koreksi jika perlu sehingga dengan sendirinya akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

METODOLOGI

Penelitian ini dilaksanakan di kantor PT. Perkebunan Nusantara XIV, penelitian ini dilaksanakan selama satu bulan penuh, mulai bulan Juni sampai Agustus 2021.

Desein penelitian merupakan rancangan bagaimana suatu penelitian akan dilakukan. Dimana rancangan digunakan untuk mendapatkan jawaban mengenai pertanyaan penelitian yang dirumuskan yaitu pertanyaan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada PT Perkebunan Nusantara XIV Makassar.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden bertujuan agar dapat diketahui identitas pegawai PT. Perkebunan Nusantara XIV Kota Makassar yang terlibat sebagai sampel penelitian. Karakteristik responden dianalisis berdasarkan jenis kelamin, usia dan pendidikan terakhir yang dilakukan terhadap 67responden. Selengkapnya dapat diuraikan sebagai berikut.

a. Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 3: Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Responden	
		Jumlah	Persentase
1	Laki-Laki	42	62,7%
2	Perempuan	25	37,3%
Jumlah		67	100%

Sumber: Data Primer Diolah SPSS (2021)

Tabel tersebut memberikan gambaran bahwa keterlibatan responden laki-laki lebih mendominasi dalam berpartisipasi sebagai sampel penelitian di PT Perkebunan Nusantara XIV Kota Makassar, dimana responden laki-laki dengan frekuensi 42 orang atau 62,7% sedangkan responden perempuan dengan frekuensi 25 orang atau 37,3%.

b. Berdasarkan Usia

Tabel 4: Karakteristik Responden Berdasarkan Kelompok Umur

No	Kelompok Umur	Responden	
		Jumlah	Persentase
1	21-29 tahun	26	38,8 %
2	30-38 tahun	12	17,9 %
3	39-47 tahun	22	32,8 %
4	>47tahun	7	10,4 %
Jumlah		67	100 %

Sumber: Data Primer Diolah SPSS (2021)

Tabel tersebut memberikan gambaran bahwa keterlibatan responden dengan kelompok usia 21-29 tahun lebih mendominasi dalam berpartisipasi sebagai sampel penelitian di PT Perkebunan Nusantara XIV Kota Makassar yakni 26 orang atau 38,8%. Selanjutnya adalah kelompok usia 39-38 tahun yakni 32,8%, kelompok usia 30-38 tahun yakni 17,9% dan kelompok usia diatas47 tahun yakni 10,4%. Kondisi ini menunjukkan bahwa sebagian besar dari responden berada pada umur yang dikategorikan umur produktif.

c. Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 5: Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Responden	
		Jumlah	Persentase

1	SMA/Sederajat	32	47,8 %
2	Diploma	6	9,0 %
3	Sarjana	26	38,8 %
4	Magister	3	4,5 %
Jumlah		67	100%

Sumber: Data Primer Diolah SPSS (2021)

Tabel tersebut memberikan gambaran bahwa keterlibatan responden dengan tingkat pendidikan SMA/Sederajat lebih mendominasi dalam berpartisipasi sebagai sampel penelitian di PT Perkebunan Nusantara XIV Kota Makassar yakni 32 orang atau 47,8%. Selanjutnya adalah tingkat pendidikan Saarljana yakni 38,8%, tingkat pendidikan Diploma yakni 9,0% dan tingkat pendidikan Magister yakni 4,5%.

Persepsi responden atau pegawai PT Perkebunan Nusantara XIV Kota Makassar terhadap pernyataan gaya kepemimpinan dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 4,2, sehingga semua item pernyataan dalam tabel tersebut berada pada kriteria Baik. Selengkapnya dapat diuraikan berdasarkan indikator masing-masing.

1) Pengambilan Keputusan (pernyataan 1 s/d 3)

Berdasarkan ketiga pernyataan tersebut menunjukkan bahwa indikator pengambilan keputusan, terdiri atas : keputusan hanya dapat diambil oleh pemimpin, hampir tidak adanya pengarahan pemimpin dan pemimpin menerima ide dan gagasan dari pegawai berada pada kriteria baik karena rata-rata (*mean*) nilai yang diperoleh dari pernyataan tersebut sebesar 3,9. Tidak terdapat seorang pun pegawai yang menentukan pilihan sangat tidak setuju. Mayoritas para pegawai yang berpartisipasi sebagai sampel menentukan pilihan Setuju. Artinya pengambilan keputusan yang dilakukan oleh pemimpin dengan memberi kesempatan kepada para pegawai dalam menyampaikan gagasan dan ide mereka akan memberikan dampak terhadap kinerja para pegawai PT Perkebunan Nusantara XIV Kota Makassar dalam aktivitas kerjanya.

2) Perilaku Pemimpin (pernyataan 4s/d 6)

Berdasarkan ketiga pernyataan tersebut menunjukkan bahwa indikator perilaku pemimpin, terdiri atas : atasan mendengarkan keluhan dan saran dari para pegawai, saling percaya dan menghormati, dan atasan memperhatikan kepentingan perusahaan, berada pada kriteria baik karena rata-rata (*mean*) nilai yang diperoleh dari pernyataan tersebut sebesar 4,2. Tidak terdapat seorang pun pegawai yang menentukan pilihan sangat tidak setuju. Mayoritas para pegawai yang berpartisipasi sebagai sampel menentukan pilihan Setuju. Artinya perilaku pemimpin yang memperhatikan kepentingan karyawan dan perusahaan akan memberikan dampak terhadap kinerja para pegawai PT Perkebunan Nusantara XIV Kota Makassar dalam aktivitas kerjanya.

3) Dimensi (pernyataan 7s/d 9)

Berdasarkan ketiga pernyataan tersebut menunjukkan bahwa indikator dimensi, terdiri atas : atasan memperhatikan tugas dengan rinci, melakukan pengawasan atas orientasi kerja, dan memperhatikan kesejahteraan para pegawai, berada pada kriteria sangat baik karena rata-rata (*mean*) nilai yang diperoleh dari pernyataan tersebut sebesar 4,3. Tidak terdapat seorang pun pegawai yang menentukan pilihan sangat tidak setuju. Mayoritas para pegawai yang berpartisipasi sebagai sampel menentukan pilihan Setuju. Artinya pemimpin yang mengawasi orientasi kerja pegawai atas pekerjaan yang telah diberikan demi memperhatikan kesejahteraan mereka di masa mendatang akan memberikan dampak terhadap kinerja para pegawai PT Perkebunan Nusantara XIV Kota Makassar dalam aktivitas kerjanya.

a. Kinerja Pegawai

Variabel kinerja pegawai dalam penelitian ini terdiri atas 5 indikator yakni kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian. Setiap indikator terdiri atas 2 item pernyataan dimana setiap item diukur berdasarkan skala likert. Kualitas (pernyataan 1 dan 2)

Berdasarkan kedua pernyataan tersebut menunjukkan bahwa indikator kualitas kerja, terdiri atas : memiliki keterampilan yang baik dalam bekerja dan mampu menyelesaikan tugas dengan teliti, berada pada kriteria baik karena rata-rata (*mean*) nilai yang diperoleh dari pernyataan tersebut sebesar 4,0. Tidak terdapat seorang pun pegawai yang menentukan pilihan sangat tidak setuju. Mayoritas para pegawai yang berpartisipasi sebagai sampel menentukan pilihan Setuju. Artinya kualitas kerja yang ditunjukkan dengan keterampilan dan kemampuan para pegawai dalam mengerjakan tugas kerja yang diberikan dapat dilakukan secara teliti dan hati-hati merupakan barometer kinerja para pegawai PT Perkebunan Nusantara XIV Kota Makassar dalam aktivitas kerjanya.

1) Kuantitas (pernyataan 3 dan 4)

Berdasarkan kedua pernyataan tersebut menunjukkan bahwa indikator kuantitas kerja, terdiri atas : mampu mencapai target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan siap bekerja diluar jam kerja, berada pada kriteria baik karena rata-rata (*mean*) nilai yang diperoleh dari pernyataan tersebut sebesar 3,9. Tidak terdapat seorang pun pegawai yang menentukan pilihan sangat tidak setuju. Mayoritas para pegawai yang berpartisipasi sebagai sampel menentukan pilihan Setuju. Artinya kuantitas kerja yang ditunjukkan para pegawai dalam mewujudkan target kerja yang telah ditentukan sebelumnya dan kesediannya bekerja diluar jam kerja bila diperlukan merupakan barometer kinerja para pegawai PT Perkebunan Nusantara XIV Kota Makassar dalam aktivitas kerjanya.

2) Ketepatan Waktu (pernyataan 5 dan 6)

Berdasarkan kedua pernyataan tersebut menunjukkan bahwa indikator ketepatan waktu, terdiri atas : mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan benar dan tepat waktu, dan tidak pernah terlambat datang kerja, berada pada kriteria baik karena rata-rata (*mean*) nilai yang diperoleh dari pernyataan tersebut sebesar 3,5. Tidak terdapat seorang pun pegawai yang menentukan pilihan sangat tidak setuju. Mayoritas para pegawai yang berpartisipasi sebagai sampel menentukan pilihan Setuju. Artinya ketepatan waktu yang ditunjukkan para pegawai dengan tidak pernah datang terlambat dalam bekerja sehingga mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu merupakan barometer kinerja para pegawai PT Perkebunan Nusantara XIV Kota Makassar dalam aktivitas kerjanya.

3) Efektivitas (pernyataan 7 dan 8)

Berdasarkan kedua pernyataan tersebut menunjukkan bahwa indikator ketepatan waktu, terdiri atas : memiliki prestasi yang baik dalam bekerja dan menyelesaikan tugas sesuai standar kualitas dan SOP kantor, berada pada kriteria baik karena rata-rata (*mean*) nilai yang diperoleh dari pernyataan tersebut sebesar 3,7. Tidak terdapat seorang pun pegawai yang menentukan pilihan sangat tidak setuju. Mayoritas para pegawai yang berpartisipasi sebagai sampel menentukan pilihan Setuju. Artinya efektivitas kerja yang ditunjukkan para pegawai dengan adanya *track record* atau prestasi yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai standar kualitas dan SOP kantor merupakan barometer kinerja para pegawai PT Perkebunan Nusantara XIV Kota Makassar dalam aktivitas kerjanya.

4) Kemandirian (pernyataan 9 s/d 11)

Berdasarkan ketiga pernyataan tersebut menunjukkan bahwa indikator kemandirian, terdiri atas : fokus menyelesaikan pekerjaan walaupun atasan sedang tidak dikantor, mengerjakan pekerjaan sendiri tanpa memberatkan rekan kerja dan adanya inisiatif tanpa menunggu perintah dari atasan, berada pada kriteria baik karena rata-rata

(*mean*) nilai yang diperoleh dari pernyataan tersebut sebesar 4,1. Tidak terdapat seorang pun pegawai yang menentukan pilihan sangat tidak setuju. Mayoritas para pegawai yang berpartisipasi sebagai sampel menentukan pilihan Setuju. Artinya kemandirian yang ditunjukkan para pegawai dengan fokus menyelesaikan pekerjaan dengan inisiatif sendiri tanpa memberatkan rekan kerja meskipun atasan tidak berada di kantor merupakan barometer kinerja para pegawai PT Perkebunan Nusantara XIV Kota Makassar dalam aktivitas kerjanya.

2. Uji Keabsahan Data

a. Uji Validitas.

Mengukur tingkat validitas suatu kuesioner dapat menggunakan nilai *PearsonCorrelation*, dimana nilai *PearsonCorrelation* yang dihasilkan diatas nilai r tabel sebesar 0,30 sehingga dapat dinyatakan kuisioner memenuhi unsur validitas. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 8: Uji Validitas Gaya Kepemimpinan

Item	Total PearsonCorrelation	R Tabel	Keterangan
X.1	0,668	0,30	Valid
X.2	0,517	0,30	Valid
X.3	0,793	0,30	Valid
X.4	0,863	0,30	Valid
X.5	0,827	0,30	Valid
X.6	0,845	0,30	Valid
X.7	0,862	0,30	Valid
X.8	0,777	0,30	Valid
X.9	0,834	0,30	Valid

Sumber: Data Primer Diolah SPSS (2021)

Tabel tersebut memberikan gambaran bahwa semua pernyataan variabel gaya kepemimpinan pada PT Perkebunan Nusantara XIV Kota Makassar memenuhi syarat validitas, dimana nilai total *person correlation* terendah terdapat pada pernyataan x.2 yakni 0,517 dan nilai total *person correlation* tertinggi terdapat pada pernyataan x.4 yakni 0,863.

Tabel 9: Uji Validitas Kinerja Pegawai

Item	Total PearsonCorrelation	R Tabel	Keterangan
y.1	0,794	0,30	Valid
y.2	0,803	0,30	Valid
y.3	0,724	0,30	Valid
y.4	0,767	0,30	Valid
y.5	0,811	0,30	Valid

Lanjutan Tabel 9

Item	Total PearsonCorrelation	R Tabel	Keterangan
y.6	0,524	0,30	Valid
y.7	0,625	0,30	Valid
y.8	0,643	0,30	Valid
y.9	0,774	0,30	Valid
y.10	0,707	0,30	Valid
y.11	0,623	0,30	Valid

Sumber: Data Primer Diolah SPSS (2021)

Tabel tersebut memberikan gambaran bahwa semua pernyataan variabel kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Kota Makassar memenuhi syarat

validitas, dimana nilai total *person correlation* terendah terdapat pada pernyataan y.6 yakni 0,524 dan nilai total *person correlation* tertingginya terdapat pada pernyataan y.5 yakni 0,811.

b. Uji Reliabilitas

Instrument penelitian dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* (α) > 0,60. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 10: Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	R tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,901	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,889	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah SPSS (2021)

Tabel tersebut memberikan gambaran bahwa semua pernyataan variabel penelitian yang terdiri atas: gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai PT. Perkebunan Nusantara XIV Kota Makassar memenuhi syarat reliabilitas, dimana nilai *cronbach alpha* gaya kepemimpinan sebesar 0,901 dan nilai *cronbach alpha* kinerja pegawai sebesar 0,889.

3. Analisis Regresi Sederhana

Tabel 11: Analisis Regresi Sederhana

Model	B	t	Sig
Konstan	22,651	6,329	0,000
Gaya Kepemimpinan	0,534	5,616	0,000

Sumber : Data Primer Diolah SPSS (2021)

Hasil tabel tersebut, dapat diuraikan analisis regresi sederhana sebagai berikut.

$$Y = 22,651 + 0,572 X$$

- 1) Nilai konstanta sebesar 22,651, menjelaskan bahwa apabila variabel gaya kepemimpinan bernilai konstan (0), maka kinerja pegawai PT. Perkebunan Nusantara XIV Kota Makassar adalah sebesar 22,651.
- 2) Koefisien regresi gaya kepemimpinan 0,534 menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan memiliki hubungan positif atau searah dengan variabel kinerja pegawai. Artinya, setiap peningkatan nilai gaya kepemimpinan sebesar 1 satuan, akan meningkatkan pula kinerja pegawai PT. Perkebunan Nusantara XIV Kota Makassar sebesar 0,534.

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji Parsial

Kriteria yang digunakan adalah: Jika t hitung > t tabel atau jika $\text{sig} < 0,05$ maka hipotesis diterima (memiliki pengaruh signifikan). Sebaliknya, jika t hitung < t tabel atau jika $\text{sig} > 0,05$ maka hipotesis ditolak (tidak memiliki pengaruh signifikan).

Berdasarkan tabel 4.11, dapat dijelaskan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai t hitung yang diperoleh yakni 5,616 lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel ($5,616 > 1,669$) dengan tingkat sig . 0,000 lebih kecil dari nilai probabilitas signifikansi 0,05 ($0,000 < 0,05$). Artinya gaya kepemimpinan memberikan pengaruh nyata terhadap kinerja pegawai PT. Perkebunan Nusantara XIV Kota Makassar. Dengan demikian, maka penelitian diterima.

b. Uji Determinasi

Pengujian hipotesis secara determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada koefisien *r square*. Semakin mendekati angka 1, berarti variabel bebas memiliki korelasi dan pengaruh kuat terhadap variabel terikatnya.

Tabel 12: Uji Determinasi (Uji R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,572 ^a	,327	,316	3,95028

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

Sumber : Data Primer Diolah SPSS (2021)

Hasil tabel tersebut, dapat dijelaskan bahwa besar pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel kinerja pegawai adalah 0,327 atau 32,70%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai PT. Perkebunan Nusantara XIV Kota Makassar tidak dapat sepenuhnya dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan. Masih terdapat 67,30% kinerja pegawai dipengaruhi variabel lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian.

A. Pembahasan

Kinerja pada dasarnya merupakan tanggungjawab dari setiap individu yang bekerja. Kinerja sangatlah perlu, sebab dengan kinerja akan diketahui seberapa jauh kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja yang baik adalah hasil pekerjaan optimal dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Peningkatan kinerja akan membawa kemajuan bagi organisasi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan yang tidak stabil. Seseorang yang memiliki kinerja tinggi akan selalu sadar secara penuh mengenai tanggung jawabnya masing-masing dan berusaha melaksanakan segala tugas yang diberikan kepadanya dengan baik sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal. Sebaliknya apabila seorang tidak mempunyai kinerja yang optimal hanya akan memberikan dampak negatif bagi dirinya sendiri maupun tempat ia bekerja.

Untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas peningkatan kinerja perlu adanya kepemimpinan yang memperhatikan kepentingan perusahaan dengan tidak melupakan kepentingan pegawai agar bisa bekerja dengan baik dan maksimal. Kepemimpinan merupakan titik sentral dan penentu kebijakan dari kegiatan yang akan dilaksanakan dalam organisasi, karena pada dasarnya kepemimpinan merupakan tingkah laku seorang pemimpin dalam mendorong, mempengaruhi semangat kerja. Interaksi yang dilakukan antara pemimpin dan pegawai menjadikan seorang pemimpin sebagai kunci bagi kelompoknya. Sebagaimana yang diutarakan oleh Hasibuan (2016:170) bahwa gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan yang berjuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karaan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal.

Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan adalah faktor penting dalam organisasi yang merupakan faktor penggerak organisasi melalui penanganan perubahan dan manajemen yang dilakukannya. Seorang pemimpin dalam suatu perusahaan dengan memakai gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja bawahannya sehingga sinergitas dengan tingkat *ocupansy* sesuai harapan serta tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Diperlukan gaya kepemimpinan yang tepat agar organisasi dapat tetap menjalankan tugasnya di tengah perubahan besar yang terjadi dalam manajemen. Salah satu indikator atas keberhasilan pemimpin adalah keberhasilan bawahannya untuk menjalankan tugas. Untuk itu, seorang pemimpin tentunya perlu memiliki kepemimpinan yang kuat dan menempatkan diri sebagai pengayom dan pengarah anggotanya agar perusahaan dapat mencapai tujuan bersama. Variabel gaya kepemimpinan dalam penelitian ini merujuk pada teori Puspita (2018), dimana terdiri atas 3 indikator yakni pengambilan keputusan, perilaku pemimpin dan dimensi.

Berdasarkan analisis deskriptif menunjukkan bahwa rata-rata persepsi responden terhadap pernyataan variabel gaya kepemimpinan berada pada kriteria baik. Tidak terdapat seorang pun pegawai yang menentukan pilihan sangat tidak setuju. Mayoritas para pegawai yang berpartisipasi sebagai sampel menentukan pilihan Setuju. Artinya pengambilan keputusan yang dilakukan oleh pemimpin dengan memberi kesempatan kepada para pegawai dalam menyampaikan gagasan dan ide mereka, perilaku pemimpin yang memperhatikan kepentingan karyawan dan perusahaan dan pemimpin yang mengawasi orientasi kerja pegawai atas pekerjaan yang telah diberikan demi memperhatikan kesejahteraan mereka di masa mendatang akan memberikan dampak terhadap kinerja para pegawai PT Perkebunan Nusantara XIV Kota Makassar dalam aktivitas kerjanya.

Gaya kepemimpinan sangatlah penting untuk meningkatkan kinerja orang lain dalam organisasi. Karena itu, seorang pemimpin harus mampu menjalankan kepemimpinannya dengan efektif agar tujuan kelompoknya tercapai dengan baik. Gaya kepemimpinan secara luas mempengaruhi organisasi dimana seseorang pemimpin mampu menerapkan gaya kepemimpinan dengan melihat atau membaca situasi dan kondisi yang dihadapinya dan secara tepat dapat menyesuaikan gaya kepemimpinannya agar sesuai dengan tuntutan situasi yang dihadapinya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berpengaruh positif karena nilai *standardized coefficient beta* memiliki simbol positif (0,572), sedangkan berpengaruh signifikan karena nilai *t* hitung yang diperoleh yakni 5,616 lebih besar dibandingkan dengan nilai *t* tabel ($5,616 > 1,669$) dengan tingkat sig. 0,000 lebih kecil dari nilai probabilitas signifikansi 0,05 ($0,000 < 0,05$). Artinya gaya kepemimpinan memberikan pengaruh nyata dan kuat terhadap kinerja pegawai PT. Perkebunan Nusantara XIV Kota Makassar sehingga setiap peningkatan nilai gaya kepemimpinan akan meningkatkan pula kinerja pegawai.

Berdasarkan analisis determinasi menunjukkan bahwa besar pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel kinerja pegawai adalah 0,327 atau 32,70%. Gaya kepemimpinan yang baik akan memberikan pengaruh nyata terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai PT. Perkebunan Nusantara XIV Kota Makassar tidak dapat sepenuhnya dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan. Masih terdapat 67,30% kinerja pegawai dipengaruhi variabel lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wibowo (2014), Indrawan (2015), Andiyani (2016) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Apabila gaya kepemimpinan semakin baik, maka kinerja pegawai juga semakin baik.

SIMPULAN

Perkebunan Nusantara XIV kota Makassar. Berdasarkan analisis determinasi menunjukkan bahwa besar pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel kinerja pegawai adalah sebesar 0,327 atau 32,70%. Gaya kepemimpinan yang baik akan memberikan pengaruh nyata terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai tidak sepenuhnya dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan. Masih terdapat 67,30% kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian.

Referensi :

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Penerbit Aswaja Pressindo. Yogyakarta.
- Dessler, G.(2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hasibuan, Malayu Sp. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Edisi Revisi, Cetakan ke Tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kartono dan Kartini. (2014). *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. Prabu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Mulyadi, D. (2015). *Perilaku Organisasi Dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung: Alfabeta.
- Puspitasari, Maria Ofi. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan Hotel Cakra Kembang Yogyakarta)*. Skripsi. Yogyakarta.
- Rivai, Veitzhal. (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Raja Grafindo Persada. Bandung.
- Robbins, Stephen dan Timothy A. Judge. (2015). *Perilaku Organisasi*. Edisi 16.Salemba Empat, Jakarta
- Rustandi, Achmad. (2016). *Gaya Kepemimpinan Pendekatan Bakat Situasional*. Bandung: Armico.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung:PT.Refika Aditama.
- Siswanto, Bejo. (2015). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R.D*. Bandung: Alfabeta
- Sunyoto, Danang. (2015). *Dasar Dasar Manajemen*. Yogyakarta.
- Sutikno. (2014). *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. PT. Holistica, Lombok.
- Suwatno dan Priansa, D. Juni. (2016). *Manajemen SDM dalam OrganisasiPublik dan Bisnis*. Alfabeta, Bandung
- Terry, George R. (2014). *Prinsip Prinsip Manajemen*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Thoha, Miftah. (2013) *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Fisipol UGM. Yogyakarta.
- Umar, Husein. (2013). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*.(Edisi Kedua). Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Widodo, Eko. (2015). *Manajemen Pengembangan Daya Manusia*. Yogyakarta, Jakarta.
- Wijayanti, Y.T. (2015) *Manajemen Konflik Organisasi Dalam Perseptifk Islam*. Profetik, 8(1),43-56.
- Zainal, V. R. (2017) *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi Bisnis*. Jakarta:Raja Grafindo Persada