

ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA SPG PD. SUMBER JAYA

Teguh Sriwidadi¹; Oey Charlie²

^{1,2}Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Nusantara
Jln. K.H. Syahdan No. 9, Palmerah, Jakarta Barat 11480

ABSTRACT

PD Sumber Jaya is a company engaged in the leather goods and accessories retailer that sells Braun Buffel brand which has several stores in Jakarta, Surabaya, and also a number of outlets throughout Indonesia. In each outlet is guarded by several Sales Promotion Girls (SPG). The purpose of this study is to analyze the influence of leadership style on the performance of SPG PD. Sumber Jaya. The method of analysis used in this study is Test Validity, Test Reliability, Mean, Pearson Correlation, and Regression . Data obtained from SPG assessment of managers by filling out the questionnaire that has been provided by using a Likert scale. The results achieved in this research is the leadership style which is run by managers PD. Sumber Jaya is a type of democratic and individual leadership styles have a strong influence of (0.195) or 19.50% and the direction (+) on the performance of SPG PD. Sumber Jaya. Leadership style has a fairly strong relationship ($r_{yx1} = 0.442$) on the performance of SPG.

Keywords: leadership style, SPG performance

ABSTRAK

PD Sumber Jaya merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang retail leather goods and accessories yang menjual merk dagang Braun Buffel yang memiliki beberapa toko di Jakarta, Surabaya, dan juga sejumlah outlet di seluruh Indonesia. Di setiap outlet itu dijaga oleh beberapa Sales Promotion Girls (SPG). Tujuan penelitian ini adalah menganalisa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja SPG PD. Sumber Jaya. Metode analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Validitas, Uji Reabilitas, Mean, Korelasi Pearson, dan Regresi Sederhana. Data diperoleh dari penilaian SPG terhadap manajer dengan mengisi kuesioner yang telah disediakan dengan menggunakan skala likert. Hasil yang dicapai dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan yang dijalankan oleh manajer PD. Sumber Jaya adalah tipe demokratis dan secara individu gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang cukup kuat sebesar (0.195) atau 19.50% dan searah (+) terhadap kinerja SPG PD. Sumber Jaya. Gaya Kepemimpinan memiliki hubungan yang cukup kuat ($r_{yx1} = 0.442$) terhadap kinerja SPG.

Kata kunci: gaya kepemimpinan, kinerja SPG

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh peran pemimpinnya. Pemimpin merupakan motor penggerak bagi organisasi untuk dapat menjalankan setiap aktivitas organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi. Seorang pemimpin harus mampu memberikan suatu arahan terhadap para karyawan agar kinerja karyawan baik. Peran dari motivasi kerja pun sangat mendukung kinerja karyawan. Jadi, seorang pemimpin pun harus dapat memperhatikan hal-hal apa yang dapat memberikan motivasi kerja terhadap bawahan agar kinerja bawahan dapat menjadi lebih baik.

PD Sumber Jaya adalah perusahaan yang bergerak di bidang *retail leather goods and accessories*. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 1988 dengan menjual merk dagang *Braun Buffel* dan *Renoma*. Kompetitor utama perusahaan ini adalah *Pierre Cardin*, *Picard*, *Mont Blanc* dan *Bonia*. Perusahaan ini memiliki 5 (lima) buah toko di Jakarta, 1 (satu) buah toko di Surabaya, dan juga memiliki 49 *outlet* di seluruh Indonesia. Di setiap *outlet* itu dijaga oleh beberapa SPG. Peneliti melakukan wawancara dengan pimpinan perusahaan, untuk mengetahui kinerja para SPG yang ada di seluruh Jakarta, dan untuk mengetahui kepemimpinan manajer *supervisor* dan apakah gaya kepemimpinan memengaruhi kinerja SPG.

Perumusan Masalah

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh manajer PD. Sumber Rizki Jaya, kinerja SPG, serta pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja SPG.

Landasan Teori

Pengertian Kepemimpinan dan Pemimpin

Definisi kepemimpinan menurut Robbins & Judge (2008) menyebutkan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan untuk memengaruhi suatu kelompok guna mencapai sebuah visi atau serangkaian tujuan yang ditetapkan. Menurut Rivai dan Mulyadi (2009), kepemimpinan adalah sebagai proses mengarahkan dan memengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok. Tiga implikasi penting yang terkandung dalam hal ini yaitu: (1) kepemimpinan melibatkan orang lain baik itu bawahan maupun pengikut; (2) kepemimpinan melibatkan pendistribusian kekuasaan antara pemimpin dan anggota kelompok secara seimbang, karena anggota kelompok bukanlah tanpa daya; (3) adanya kemampuan untuk menggunakan bentuk kekuasaan yang berbeda untuk memengaruhi tingkah laku pengikutnya melalui berbagai cara. Dari pengertian kepemimpinan tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan lebih yang dimiliki oleh seseorang untuk memengaruhi dan membujuk orang-orang yang ada dalam lingkungannya, agar mereka bersedia bekerja untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Menurut Kartono (2006) pemimpin mempunyai bermacam-macam pengertian. Beberapa definisi tersebut, yaitu (1) pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya di satu bidang, sehingga mampu memengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu, demi pencapaian satu atau beberapa tujuan; (2) menurut Fairchild, yang dikutip oleh Kartono (2006), pemimpin dalam arti luas ialah seorang yang memimpin dengan jalan memprakarsai tingkah laku sosial dengan mengatur, mengarahkan, mengorganisasikan atau mengontrol usaha/upaya orang lain atau melalui *prestige*, kekuasaan atau posisi. Dalam arti sempit, pemimpin ialah seorang yang membimbing, memimpin dengan bantuan kualitas persuasifnya, dan

akseptansi/penerimaan secara sukarela oleh para pengikutnya; (3) menurut Allee, yang dikutip oleh Kartono (2006), *leader ... a guide; a conductor; a commander* (pemimpin itu ialah pemandu, penunjuk, penuntun, komandan).

Jenis-Jenis Pemimpin

Jenis pemimpin terbagi menjadi dua, yaitu pemimpin formal dan pemimpin informal. Pemimpin formal adalah orang yang oleh organisasi/lembaga tertentu ditunjuk sebagai pemimpin, berdasarkan keputusan dan pengangkatan resmi untuk memegang suatu jabatan dalam struktur organisasi, dengan segala hak dan kewajiban yang berkaitan dengannya, untuk mencapai sasaran organisasi. Sementara itu, pemimpin informal adalah orang yang tidak mendapatkan pengangkatan formal sebagai pemimpin, namun karena memiliki sejumlah kualitas maka mencapai kedudukan sebagai orang yang mampu memengaruhi kondisi psikis dan perilaku suatu kelompok atau masyarakat.

Sifat-Sifat Pemimpin

Menurut Tead, dalam tulisannya yang dikutip oleh Kartono (2006), terdapat 10 sifat pemimpin, yaitu: (1) energi jasmaniah dan mental (*physical and nervous energy*); (2) kesadaran akan tujuan dan arah (*a sense of purpose and direction*); (3) antusiasme (*enthusiasm*; semangat, kegairahan, kegembiraan yang besar); (4) keramahan dan kecintaan (*friendliness and affection*); (5) integritas (*integrity*, keutuhan, kejujuran, ketulusan hati); (6) penguasaan teknis (*technical mastery*); (7) ketegasan dalam mengambil keputusan (*decisiveness*); (8) kecerdasan (*intelligence*); (9) keterampilan mengajar (*teaching skill*); (10) kepercayaan (*faith*).

Sedangkan menurut Terry, yang dikutip oleh Kartono (2006), terdapat 10 sifat pemimpin yang unggul, yaitu kekuatan, kekuatan badaniah dan rohani, stabilitas emosi, pengetahuan tentang relasi insani, kejujuran, objektif, dorongan pribadi, keterampilan berkomunikasi, kemampuan mengajar, keterampilan sosial, dan kecakapan teknis atau kecakapan manajerial.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan menurut Thoha (2007) adalah cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam memengaruhi bawahan agar mau melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai dengan yang diharapkan agar tercapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Tabel 1 Empat Gaya Dasar Kepemimpinan

Tinggi Perhatian dan Rendah Pengarahan (G3)	Tinggi Pengarahan dan Tinggi Perhatian(G2)
Rendah pengarahan dan Rendah Perhatian (G4)	Tinggi Pengarahan dan Rendah Perhatian (G1)

Sumber: Miftah Thoha, kepemimpinan dalam manajemen (2007, p27)

Berdasarkan Tabel 1, G1 adalah pemimpin yang banyak memberikan pengarahan namun sedikit dukungan.; G2 adalah pemimpin yang banyak mengarahkan dan banyak memberikan dukungan; G3 adalah pemimpin ini banyak memberikan dukungan namun sedikit pengarahan; G4 adalah pemimpin yang memberikan sedikit dukungan dan sedikit pengarahan. Menurut Kartono (2006), gaya kepemimpinan sebagai suatu pola perilaku manajemen profesional yang dirancang untuk memadukan minat dan usaha pribadi serta organisasi untuk mencapai tujuan.

Ada 3 macam kepemimpinan, yaitu: (1) kepemimpinan *authoritarian (authoritative)*, pemimpin mengutamakan kekuatan dari posisi formalnya: kurang memerhatikan kebutuhan bawahan, lebih menciptakan penyelesaian tugas, semua aktivitas ditentukan oleh atasan, komunikasi hanya satu arah → ke bawah saja; (2) kepemimpinan *partisipatif (demokratis)*, melibatkan bawahan dalam perencanaan/ pengambilan keputusan, lebih memerhatikan kepada bawahan → mencapai tujuan organisasi, menekankan 2 hal → bawahan dan tugas; (3) kepemimpinan *laissez-faire*, pemimpin membiarkan bawahannya untuk mengatur dirinya sendiri, manajer hanya menentukan kebijaksanaan dan tujuan umum, bawahan dapat mengambil keputusan yang relevan dan mencapai tujuan dalam segala hal yang mereka anggap cocok.

Pengertian Kinerja

Pengertian kinerja atau prestasi kerja diberi batasan oleh Maier sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Lebih tegas lagi Lawler & Porter (1967) menyatakan bahwa kinerja adalah *successful role achievement* yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya. Dari batasan tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Sedang Suprihanto menyatakan bahwa kinerja atau prestasi kerja seseorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target atau sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Prestasi kerja atau kinerja berasal dari kata *job performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang pernah dicapai seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor-faktor yang memengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Davis & Newstrom (1985), yang memutuskan bahwa: *human performance = ability + performance; motivation = attitude + situation; ability = knowledge + skill*. Berdasarkan pendapat Vroom dalam Luthans (2006) tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut *level of performance*. Biasanya orang yang *level of performance*-nya tinggi disebut sebagai orang yang produktif, dan sebaliknya orang yang levelnya tidak mencapai standar dikatakan sebagai tidak produktif atau berperforma rendah.

Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja, yaitu: (1) variabel individual: kemampuan dan keterampilan: mental dan fisik; latar belakang: keluarga, tingkat sosial, penggajian; demografis: umur, asal-usul, jenis kelamin. (2) Variabel organisasional: sumberdaya, kepemimpinan, imbalan, struktur, dan desain pekerjaan. (3) Variabel psikologis, terdiri dari: persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi.

Uji Validitas

Uji validitas yaitu untuk menguji seberapa baik suatu instrumen yang dibuat mengukur konsep tertentu yang ingin diukur (Sekaran, 2006).

Uji Reliabilitas

Reliabilitas (keandalan) suatu pengukuran merupakan indikasi mengenai stabilitas dan konsistensi di mana instrument mengukur konsep dan membantu menilai ketepatan sebuah pengukuran (Sekaran, 2006).

Regresi Sederhana

Regresi sederhana digunakan untuk mengetahui keadaan (naik turunnya) variabel terikat (*dependent variable*) dengan naik turunnya variabel bebas (*independent variable*).

Persamaan regresi sederhana

$$Y = a + bX$$

Di mana:

Y = variabel terikat

X = variabel bebas

a dan b = koefisien regresi

METODOLOGI PENELITIAN

Tabel 2 Desain Penelitian

Tujuan	Jenis dan metode penelitian	Unit Analisis	Time Horizon
T-1 : gaya kepemimpinan	Deskriptif – Survei	Individu → SPG	Cross-sectional
T2 : kinerja SPG	Deskriptif – Survei	Individu → SPG	Cross-sectional
T3: gaya kepemimpinan terhadap kinerja SPG	Asosiatif – Survei	Individu → SPG	Cross-sectional

Jenis dan Sumber Data Penelitian

Jenis data untuk semua variabel adalah data kuantitatif. Sumber data adalah primer (dari kuesioner).

Teknik Pengumpulan Data

Sumber data primer yaitu wawancara dan kuesioner. Sementara itu, data-data sekunder diperoleh melalui studi literatur dengan cara melihat, membaca, dan mencatat buku-buku, tesis, internet dan jurnal.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang diterapkan dalam penelitian ini adalah *probability sampling*, dan *simple random sampling*.

Metode Analisis

T1 dan T2, jenis penelitian deskriptif, teknik analisis yaitu *mean* dan diagram histogram. T3 jenis asosiatif, teknik analisis yaitu regresi sederhana.

Skala Interval

Bentuk pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner adalah *structured non disguised* yaitu bentuk pertanyaan merupakan kombinasi pilihan ganda yang berpedoman pada Skala Likert yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi bagi seorang responden. Bentuk penilaian jawaban kuesioner menggunakan pembobotan dengan 5 buah skala, yaitu *sangat tidak setuju*: bobot nilai 1; *tidak setuju*: bobot nilai 2; *ragu-ragu*: 3; *setuju*: bobot nilai 4; *sangat setuju*: bobot nilai 5.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas untuk tiap instrumen dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi *pearson product moment* dengan mengkorelasikan skor tiap butir pernyataan (sebagai variabel X) dengan skor total (variabel Y). Dasar pengambilan keputusan pada uji validitas ini adalah: (1) jika r hasil $> 0,19$, maka butir atau pernyataan tersebut valid; (2) jika r hasil $< 0,19$, maka butir atau pernyataan tersebut tidak valid. Nilai r hasil didapat dari hasil perhitungan korelasi *Pearson Product Moment* antara skor tiap butir pernyataan dengan skor total.

Tabel 3 Uji Validitas Gaya Kepemimpinan Tipe Birokrat

	Koefisien Korelasi	Keterangan
P1	0.348	Valid
P2	0.367	Valid
P3	0.351	Valid
P4	0.188	Tidak Valid
P5	0.389	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2010

Tabel 4 Uji Validitas Gaya Kepemimpinan Tipe Otoriter

	Koefisien Korelasi	Keterangan
P1	0.395	Valid
P2	0.507	Valid
P3	0.462	Valid
P4	0.342	Valid
P5	0.405	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2010

Tabel 5 Uji Validitas Gaya Kepemimpinan Tipe Demokratis

	Koefisien Korelasi	Keterangan
P1	0.421	Valid
P2	0.542	Valid
P3	0.330	Valid
P4	0.329	Valid
P5	0.409	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2010

Hasil uji di atas menyatakan bahwa pernyataan yang terdapat pada kuesioner yang menilai ke 3 dimensi atau sub variabel yang mewakili gaya kepemimpinan terdapat 1 pertanyaan yang tidak valid yaitu 1 pernyataan pada gaya kepemimpinan birokrat, dikarenakan nilai r hasil pernyataan lebih kecil dari r tabel yaitu 0.19 dan sisanya sebanyak 14 pernyataan yang valid, karena nilai r hasil pernyataan bernilai lebih besar dari r tabel yaitu 0.19. Dengan adanya pernyataan yang tidak valid, maka pernyataan yang tidak valid tersebut dibuang sehingga pernyataan yang ada dalam kuesioner dapat digunakan untuk mengumpulkan data yang sebenarnya.

Tabel 6 Uji Validitas Kinerja SPG PD. Sumber Jaya

	Koefisien Korelasi	Keterangan
P1	0.573	Valid
P2	0.349	Valid
P3	0.666	Valid
P4	0.495	Valid
P5	0.352	Valid
P6	0.348	Valid
P7	0.532	Valid
P8	0.645	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2010

Berdasarkan hasil uji di atas maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang terdapat pada pernyataan kuesioner yang menilai kinerja SPG PD. Sumber Jaya merupakan pernyataan yang valid diperlihatkan dengan r hasil seluruh pertanyaan lebih besar daripada r tabel. Dengan validnya seluruh pertanyaan, maka seluruh pertanyaan ini dapat digunakan dalam kuesioner untuk mengumpulkan data yang sebenarnya.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas diperlukan untuk mengukur tingkat keandalan kuesioner. Untuk itu, dilakukan uji reliabilitas internal pada instrumen penelitian dengan menggunakan teknik reliabilitas dengan metode Alpha. Uji reliabilitas menggunakan metode Alpha dilakukan pada instrumen pertanyaan yang menggunakan kategorisasi jawaban dengan skala bukan 0 dan 1, seperti skala 1 sampai 5, 1 sampai 7 atau -3 sampai 3. teknik alpha dilakukan dengan memperhitungkan varians butir pertanyaan.

Dasar pengambilan keputusan pada uji reliabilitas ini yaitu: (1) bila Cronbach's Alpha > 0.600 maka kuesioner yang diuji reliabel; (2) bila Cronbach's Alpha < 0.600 maka kuesioner yang diuji tidak reliabel. Pada teknik Alpha, r hasil didapatkan dengan memperhitungkan varians yang kemudian dimasukkan pada rumus Alpha. Sedangkan nilai r tabel didapat secara teoritis di mana nilai r tabel sebesar 0.600.

Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan manajer PD. Sumber Jaya yang ditunjukkan melalui Tabel 7 berikut.

Tabel 7 Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan

Croncbach's Alpha	N of items
0.770	15

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2010

Kuesioner variable gaya kepemimpinan yang mewakili 3 dimensi dan 15 pertanyaan dapat dinyatakan sebagai kuesioner yang reliabel atau handal, ditunjukkan dengan r hasil sebesar 0.769.

Kinerja SPG

PD Sumber Jaya yang ditunjukkan melalui Tabel 8 berikut.

Tabel 8 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja SPG

Cronbach's Alpha	N of items
0.761	8

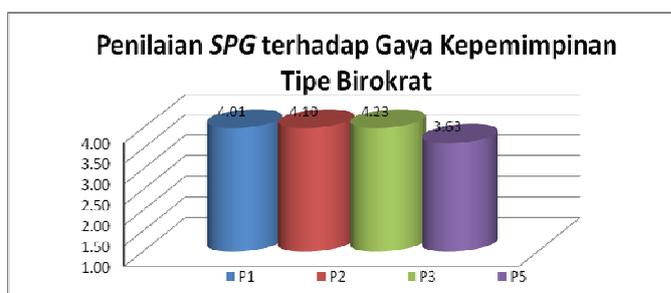
Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2010

Kuesioner Kinerja *SPG* yang mewakili 8 pertanyaan dapat dinyatakan sebagai kuesioner yang reliabel atau handal, ditunjukkan dengan r hasil sebesar 0.783

Analisis Gaya Kepemimpinan PD Sumber Jaya

Gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh manajer PD Sumber Jaya dapat dianalisa dengan melihat penilaian *SPG* terhadap atasannya dari ke 3 indikator yaitu tipe birokrat, tipe otoriter dan tipe demokratis.

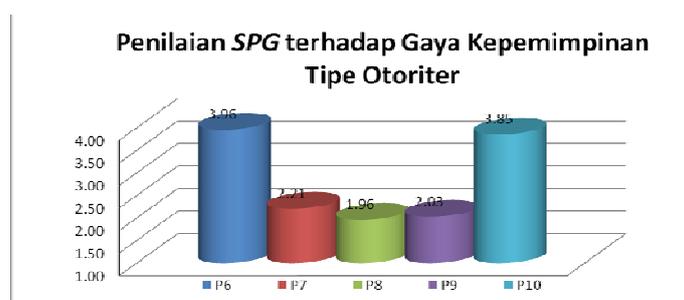
Analisis Gaya Kepemimpinan Dengan Tipe Birokrat



Gambar 1 Gaya Kepemimpinan Dengan Tipe Birokrat

P1 berarti berdasarkan gambar 1, *SPG* PD. Sumber Jaya menilai setuju (4.01) bahwa pemimpinnya mendorong mereka agar pekerjaan dijalankan sesuai jadwal. Dalam P2, berdasarkan gambar 1, *SPG* PD. Sumber Jaya menilai setuju (4.10) bahwa pimpinan mendorong mereka agar mematuhi standar prosedur yang ada. P3 berarti berdasarkan gambar 1, *SPG* menilai sangat setuju (4.23) bahwa pemimpinnya meminta untuk mematuhi norma dan aturan yang ada di perusahaan. P5 berarti berdasarkan gambar 1, *SPG* menilai setuju (3.63) bahwa mereka merasa sulit menjalankan pekerjaan karena aturan-aturan yang ada. Secara umum, dari penilaian *SPG* PD. Sumber Jaya terhadap gaya kepemimpinan dengan tipe birokrat pada manajer PD. Sumber Jaya adalah *setuju* (3.99), bahwa gaya kepemimpinan dari manajer PD. Sumber Jaya adalah dengan tipe birokrat.

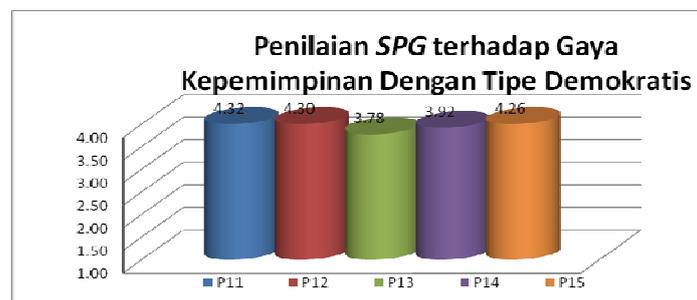
Analisis Gaya Kepemimpinan dengan Tipe Otoriter



Gambar 2 Gaya Kepemimpinan dengan Tipe Otorier

P6 berarti berdasarkan Gambar 2, SPG menilai setuju (3,96) pimpinan mereka memutuskan apa yang harus mereka lakukan dan bagaimana menjalankannya. P7 berarti berdasarkan gambar 2, SPG menilai tidak setuju (2,21) pimpinan mereka mengambil keputusan yang membuat pekerjaan mereka tidak menyenangkan. Sementara itu, P8 berarti berdasarkan gambar 2, SPG menilai tidak setuju (1,96) pimpinan mereka bertindak tanpa memerhatikan kondisi mereka. P9 berarti berdasarkan gambar 2, SPG menilai tidak setuju (2,03) pimpinan mereka tidak mendengarkan saran bawahan. P10 berarti berdasarkan gambar 2, SPG menilai setuju (3,85) keputusan pimpinan harus diterima dan dijalankan oleh bawahan. Secara umum, dari penilaian SPG terhadap gaya kepemimpinan dengan tipe otoriter pada manajer PD. Sumber Jaya adalah *ragu-ragu* (2.80), bahwa gaya kepemimpinan dari manajer PD. Sumber Jaya adalah dengan tipe otoriter.

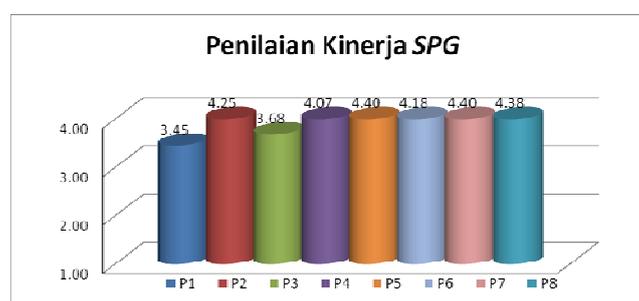
Analisa Gaya Kepemimpinan dengan Tipe Demokratis



Gambar 3 Gaya Kepemimpinan dengan Tipe Demokratis

P11 berarti berdasarkan Gambar 3, SPG menilai sangat setuju (4,32) pimpinan mereka menghargai pendapat mereka. Dalam P12, berdasarkan Gambar 3, SPG menilai sangat setuju (4,30) pimpinan mereka dapat menjaga hubungan kerja yang ramah dengan mereka. P13 berarti berdasarkan Gambar 3, SPG menilai setuju (3,78) pimpinan mereka bertindak dengan cara mempertimbangkan kepentingan mereka secara pribadi. P14 pada Gambar 3, SPG menilai setuju (3,92) pimpinan mereka mudah diajak bernegosiasi. P15 pada gambar 3, SPG menilai sangat setuju (4,26) pemimpin mereka memberikan kebebasan dalam memberikan ide-ide.

Analisa Kinerja SPG PD Sumber Jaya



Gambar 4 Kinerja SPG PD Sumber Jaya

P1 pada Gambar 4 berarti SPG menilai setuju (3,45) mereka dapat mencapai target sesuai dengan yang diinginkan oleh pimpinan mereka. P2 berarti berdasarkan Gambar 4, SPG menilai sangat setuju (4,25) mereka dapat menyelesaikan semua pekerjaan sebaik mungkin untuk memperoleh hasil yang maksimal. P3 pada Gambar 4, SPG menilai setuju (3,68) mereka dapat menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang sesuai dengan keinginan atasan. P4 pada Gambar 4, SPG menilai sangat setuju

(4,07) pekerjaan dapat mereka selesaikan dengan tuntas dengan kualitas yang baik. P5 berarti berdasarkan Gambar 4, SPG menilai sangat setuju (4,40) mereka berusaha hadir ke-*counter* tepat waktu setiap hari. P6 pada Gambar 4, SPG menilai sangat setuju (4,18) mereka berusaha agar tidak ada absen dalam pekerjaan mereka. P7 pada Gambar 4, SPG menilai sangat setuju (4,40) mereka tidak suka menunda-nunda pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan dengan cepat. P8 berarti berdasarkan Gambar 4, SPG menilai sangat setuju (4,38) mereka berusaha dengan serius dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dengan cepat dan tepat sampai tuntas.

Analisis Korelasi Antara Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja SPG

Tabel 9 Korelasi Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja SPG
Correlations

		Gaya Kepemimpinan	Kinerja SPG
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.442
	Sig. (2-tailed)		.032
	N	73	73
Kinerja SPG	Pearson Correlation	.442	1
	Sig. (2-tailed)	.032	
	N	73	73

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2010

Berdasarkan Tabel 9, bahwa besarnya hubungan gaya kepemimpinan (X) terhadap kinerja SPG (Y) yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0.442 atau ($r_{YX} = 0.442$). Hal ini menunjukkan hubungan yang cukup kuat antara gaya kepemimpinan dengan kinerja SPG. Koefisien korelasi bertanda (+), artinya hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja SPG searah, sehingga jika gaya kepemimpinan naik maka kinerja SPG juga ikut naik. Sumbangan gaya kepemimpinan terhadap kinerja SPG adalah sebesar $KP = r^2 \times 100\% = 0.442^2 \times 100\% = 19.50\%$. Artinya sumbangan 19.50 % variabel kinerja SPG ini dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan manajer dan sisanya 80.50 % ditentukan oleh variabel lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian ini.

Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja SPG PD Sumber Jaya

Tabel 10 Koefisien Regresi Sederhana Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja SPG

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31.916	3.003		8.975	.000
	Gaya Kepemimpinan	.328	.277	.442	1.855	.032

- a. Dependent Variable: Kinerja SPG
Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2010

Hasil pengolahan data yang diperoleh dalam Tabel 10 di atas dapat ditulis dengan suatu persamaan regresi dengan model taksiran sebagai berikut:

$$Y = 31.916 + 0.328 X$$

Dari persamaan di atas dapat dijelaskan beberapa hal yakni: (1) dari persamaan linear sederhana di atas dapat dilihat besarnya konstanta adalah 31.916, berarti peningkatan kinerja SPG, saat gaya kepemimpinan tidak ada (nol), maka besarnya adalah 31.916; (2) variabel gaya kepemimpinan (X) bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara gaya kepemimpinan (X) dengan kinerja SPG (Y). Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan sebesar 0.328. Artinya semakin tinggi gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh manajer PD. Sumber Jaya, maka kinerja SPG berkecenderungan akan meningkat.

PENUTUP

Simpulan

Dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan manajer PD Sumber Jaya adalah tipe demokratis. Secara individual, gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang cukup kuat yaitu sebesar 0.442 terhadap kinerja SPG PD Sumber Jaya. Dan memiliki pengaruh yang signifikan yaitu sebesar 0.195 atau sebesar 19.50% terhadap kinerja SPG PD. Sumber Jaya. Artinya, gaya kepemimpinan di PD. Sumber Jaya berpengaruh terhadap kinerja SPG.

Saran

Manajer PD Sumber Jaya sebaiknya mempertahankan gaya kepemimpinan yang dijalankannya yaitu gaya kepemimpinan serta meningkatkan kinerja kepemimpinannya untuk lebih baik lagi. Dan Manajer PD. Sumber Jaya pun harus dapat menumbuhkan hubungan kerja yang lebih bersahabat dengan SPG. Karena hubungan yang baik antara manajer dengan SPG sangat penting didalam menunjang kinerja SPG. Manajer PD Sumber Jaya sebaiknya mencari faktor-faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja SPG selain dari gaya kepemimpinan dan motivasi agar dapat meningkatkan kinerja SPG dan berdampak pada meningkatnya penjualan dan kinerja perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Davis, K. and Newstrom, J. W. (1985), *Perilaku dalam Organisasi*, Jakarta: Erlangga
- Kartono, K. (2006). *Pemimpin dan kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku organisasi* (10th ed.). Yogyakarta: Andi.
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2009). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi* (2nd ed.). Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Organizational Behaviour* (13th ed.). Prentice Hall.

- Sekaran, U. (2006). *Metodologi penelitian untuk bisnis, Jilid 1* (4th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, U. (2006). *Metodologi penelitian untuk bisnis, Jilid 2* (4th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Thoha, M. (2007). *Kepemimpinan dalam manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.