

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN PROGRAM PONDOK KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Dina Wulansari

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kadiri
dinawulansari.DW@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Program Pondok Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ABA Collection Tulungagung”. Setiap perusahaan membutuhkan sosok seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang bisa mengatur perusahaan dengan tepat. Selain itu, setiap perusahaan memiliki cara tersendiri dalam melatih dan mengembangkan kinerja karyawannya. Tujuan peneliti melakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan program pondok kerja terhadap kinerja karyawan ABA Collection Tulungagung. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Purposive Sampling* (sampel bertujuan). Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis deskriptif dan teknik analisis statistika. Dari analisis korelasi indikator variabel gaya kepemimpinan dan program pondok kerja, hasil koefisien korelasi $r = 0,906$ atau 90,6%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan program pondok kerja mempunyai pengaruh sangat kuat terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Gaya Kepemimpinan, Program Pondok Kerja, Kinerja Karyawan.*

ABSTRACT

This study, entitled “The Influence of Leadership Style and The Cottage Program of Work on Employee Performance in ABA Collection Tulungagung”. Every company needs a leader who has the leadership style that can manage the company appropriately. Moreover, each company has its own way to train and develop the performance of its employees. The purpose of the researchers doing this study is to determine how much the influence of leadership style and the cottage program of work on employee performance in ABA Collection Tulungagung. The sampling technique used purposive sampling. The analysis technique in this research is descriptive and statistical analysis techniques. From the analysis of the correlation indicator variable of leadership style and the cottage program of work, the correlation coefficient $r = 0,906$ or 90,6%. The results of this study indicated that the style of leadership and the cottage program of work had a very strong influence on employee’s performance.

Key Words: *Leadership style, The Cottage Program of Work, Employee’s performance.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Pada saat ini terdapat banyak fenomena perebutan dan bahkan transaksi jual beli kepemimpinan. Hal ini adalah bukti kurangnya kesadaran kita untuk melahirkan pemimpin yang benar-benar menjaga amanah dan berorientasi pada kemaslahatan umat. Kepemimpinan seharusnya tidak diperebutkan, kecuali dalam kondisi tertentu untuk kemaslahatan yang lebih luas.

Gaya kepemimpinan sangat penting untuk berjalannya suatu perusahaan. Masalah kepemimpinan adalah suatu hal yang sangat berpengaruh sekali dalam suatu organisasi, karena kepemimpinan merupakan kekuatan aspirasional, semangat, dan kekuatan moral yang mampu mempengaruhi anggota untuk merubah sikap, tingkah laku kelompok atau organisasi menjadi searah dengan kemauan dan aspirasi pemimpin terhadap karyawannya, Kartono (2010).

Moralitas di tempat kerja berarti mampu berperilaku dan bermoral sesuai standar etika yang dimiliki perusahaan, serta selalu bertindak melalui integritas pribadi yang tinggi untuk menjaga kejujuran yang bermoral di tempat kerja (<http://djajendra-motivator.com/?p=4373>, Djajendra-Pelatihan Etika dan Moralitas, diunduh 17 Februari 2015, pukul 20.45).

ABA Collection merupakan suatu perusahaan produksi pakaian berupa jasket, jaket, seragam olah raga, kaos dan sebagainya. Perusahaan berusaha memberikan produk dengan kualitas terbaik pada

setiap hasil produksinya. Dalam menjalankan kegiatan, perusahaan dituntut untuk memiliki manajemen yang handal, karena manajemen memegang peranan penting dalam suatu perusahaan.

Peningkatan kinerja karyawan pada sebuah perusahaan sangatlah penting, karena akan berdampak positif bagi perusahaan dan mampu meningkatkan keefektifan dan efisiensi perusahaan. Caranya adalah melalui penciptaan gaya kepemimpinan yang efektif dan pelaksanaan program Pondok Kerja. Hubungan yang saling berkaitan ini sangat menarik untuk diteliti lebih dalam. Diharapkan gaya kepemimpinan yang efektif dan program Pondok Kerja memiliki hubungan terhadap kinerja karyawan.

Dapat disimpulkan bahwa perusahaan konveksi ABA Collection perlu menerapkan suatu gaya kepemimpinan pada pemimpin perusahaan, serta suatu program pengembangan moral dan etika kerja Islam untuk para karyawannya melalui program Pondok Kerja.

Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan ABA Collection Tulungagung.
2. Adakah pengaruh program pondok kerja terhadap kinerja karyawan ABA Collection Tulungagung.
3. Di antara gaya kepemimpinan dan program pondok kerja, manakah yang mempunyai pengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan ABA Collection Tulungagung.
2. Untuk mengetahui pengaruh program pondok kerja terhadap kinerja karyawan ABA Collection Tulungagung.
3. Mengetahui pengaruh yang paling dominan di antara gaya kepemimpinan dan program pondok kerja terhadap kinerja karyawan ABA Collection Tulungagung.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi yang diambil peneliti untuk penelitian ini adalah seluruh anggota di Perusahaan ABA Collection Tulungagung yang berjumlah 133 orang.

Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan di Perusahaan ABA Collection Tulungagung. Dalam penelitian ini, peneliti menentukan sampel penelitian dengan jumlah sampel 60 orang.

Data dan Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi adalah suatu teknik pengamatan dan pencatatan dengan cara terjun langsung ke obyek penelitian.
2. Wawancara yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan penulis untuk mendapatkan informasi melalui tanya jawab atau percakapan langsung dari subyek penelitian.
3. Dokumentasi digunakan untuk memperoleh data tentang gambaran secara umum dari

obyek penelitian sebagai pelengkap dari data-data yang diperoleh.

4. Kuesioner merupakan kumpulan dari pertanyaan-pertanyaan untuk mendapatkan informasi dari para responden yang dilakukan dengan menyebarkan angket.

Teknik yang digunakan adalah skala likert, data yang diperoleh dalam penelitian ini adalah data kualitatif yang kemudian diubah menjadi data kuantitatif dengan skala likert.

Cara pengukurannya adalah dengan menghadapkan responden dengan pertanyaan dan diminta untuk memberikan jawaban. Jawaban responden dibagi menjadi lima bagian yaitu:

- | | |
|------------------------|-----|
| a. Sangat setuju | : 5 |
| b. Setuju | : 4 |
| c. Ragu – ragu | : 3 |
| d. Tidak setuju | : 2 |
| e. Sangat tidak setuju | : 1 |

Identifikasi Variabel

Variabel bebas atau *Independent variable* (X).

1. Variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan (X_1),
2. Variabel bebas yaitu program pondok kerja (X_2).

Variabel Terikat atau *Dependent Variable* (Y)

Adapun yang menjadi variabel Y dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan ABA Collection.

Teknik Analisis Data

Analisis Deskriptif

Metode analisis ini digunakan penulis untuk mendapatkan suatu gambaran yang jelas yang berkaitan dengan pokok permasalahan yang

diteliti yaitu pengaruh gaya kepemimpinan dan program “pondok kerja” terhadap kinerja karyawan ABA Collection Tulungagung.

Analisis Statistik

Uji Validitas

Uji validitas menurut Arikunto (2010) adalah “suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau keaslian suatu instrumen”. Untuk menguji validitas angket maka digunakan rumus korelasi *pearson product moment* sebagai berikut:

$$r = \frac{(n \sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

r : Nilai validitas

n : banyaknya sampel

x : nilai pembanding

y : nilai yang akan dicari validitasnya

Sebuah item pertanyaan dikatakan valid jika nilai korelasinya lebih besar dari nilai korelasi tabel pada tingkat signifikan umumnya 5%.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan suatu pernyataan-pernyataan yang sudah valid untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran ulang pada kelompok yang sama pada waktu yang berbeda.

Dasar pengambilan keputusan apakah suatu variabel reliabel atau tidak adalah α lebih dari atau sama dengan 0,6 ($\alpha \geq 0,6$). Rumus yang digunakan untuk mencari nilai *reliabilitas instrument* adalah rumus *Cronbach's Alpha*:

$$\alpha = \left(\frac{K}{K-1} \right) \left(\frac{S_r^2 - \sum S_t^2}{S_x^2} \right)$$

Keterangan:

α = koefisien reliabilitas

K = banyaknya pertanyaan

$\sum S_t^2$ = jumlah varians skor item

S_x^2 = varians skor-skor tes

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara beberapa variabel X (gaya kepemimpinan dan program pondok kerja) terhadap variabel Y (kinerja karyawan) yang dinyatakan dengan rumus regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

a = konstanta

b = koefisien

X = variabel bebas

Y = variabel terikat

Analisis Uji F

Uji ini dilakukan dengan maksud untuk menguji pengaruh secara simultan variable independen terhadap variable dependen. Rumus yang digunakan adalah:

$$F = \frac{R^2 / K}{(1 - R^2) / (n - K - 1)}$$

Keterangan :

R^2 : koefisien korelasi ganda

K : Jumlah variable independen

n : Jumlah anggota sampel

Bila F-hitung > F-tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan sebaliknya bila F-hitung < F-tabel H_0 diterima dan H_a ditolak.

- a) $H_0, Y = 0$ artinya tidak ada pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya.
- b) $H_a, Y > 0$ artinya ada pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
- a) Menolak H_0 , bila t hitung $> t$ tabel
- b) Menerima H_0 , bila t hitung $< t$ tabel
- c) Hasil r signifikan, bila t hitung $> t$ tabel
- d) Hasil r tidak signifikan bila t hitung $< t$ tabel

Rangkaian analisis data statistik di atas dilakukan melalui program *software SPSS for Windows versi 16.0* yang membantu menyelesaikan formulasi yang telah dijelaskan sebelumnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1)

Analisis Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara parsial atau individu terhadap variabel terikat. Kriteria pengujian: Pengujian integrasi dilakukan dengan uji t dengan tingkat kepercayaan 5% atau $\alpha=0,05$ adalah:

Tabel 1
Uji Validitas dan Reliabilitas
Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1)

Variabel	Item Pertanyaan	Validitas		Koefisien Alpha
		Korelasi (r)	Sig	
Gaya Kepemimpinan (X_1)	G1	0,489	0,000	0,648
	G2	0,548	0,000	
	G3	0,623	0,000	
	G4	0,824	0,000	
	G5	0,549	0,000	
	G6	0,530	0,000	

(Sumber: Data primer diolah)

Berdasarkan tabel menunjukkan semua item pertanyaan untuk variabel kepuasan mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari 0,3 dan mempunyai koefisien $\alpha > 0,6$ yaitu

0,648. Dengan demikian berarti bahwa item pertanyaan variabel gaya kepemimpinan valid dan reliable untuk pengujian selanjutnya.

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Program Pondok Kerja (X₂)

Tabel 2
Uji Validitas dan Reliabilitas
Variabel Program Pondok Kerja (X₂)

Variabel	Item Pertanyaan	Validitas		Koefisien Alpha
		Korelasi (r)	Sig	
Program Pondok Kerja (X ₂)	P1	0,480	0,000	0,618
	P2	0,559	0,000	
	P3	0,603	0,000	
	P4	0,531	0,000	
	P5	0,606	0,000	
	P6	0,757	0,000	

(Sumber: Data primer diolah)

Berdasarkan tabel menunjukkan semua item pertanyaan untuk variabel kepuasan mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari 0,3 dan mempunyai koefisien $\alpha > 0,6$ yaitu 0,618. Dengan demikian berarti

bahwa item pertanyaan variabel Program Pondok Kerja valid dan reliable untuk pengujian selanjutnya.

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 3
Uji Validitas dan Reliabilitas
Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Item Pertanyaan	Validitas		Koefisien Alpha
		Korelasi (r)	Sig	
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,418	0,001	0,609
	Y2	0,592	0,000	
	Y3	0,601	0,000	
	Y4	0,655	0,000	
	Y5	0,716	0,000	
	Y6	0,520	0,000	

(Sumber: Data primer diolah)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan semua item pertanyaan untuk variabel kepuasan mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari 0,3 dan mempunyai koefisien $\alpha > 0,6$ yaitu 0,609. Dengan demikian berarti bahwa item pertanyaan variabel Kinerja Karyawan valid dan reliable untuk pengujian selanjutnya.

ditunjukkan oleh tabel sebagai berikut:

Tabel 4
Identitas Responden
Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	(%)
1	Laki-laki	29	48,3
2	Perempuan	31	51,7
	Jumlah	60	100

(Sumber: Data primer diolah)

Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin Responden

Data mengenai jumlah responden berdasarkan jenis kelamin

2. Pendidikan Terakhir Responden

Dari hasil perhitungan karakteristik responden berdasarkan

pendidikan terakhir ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 5
Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	(%)
1.	Mahasiswa Aktif	9	15
2.	SMA	29	48,33
3.	SMP	19	31,67
4.	SD	3	5
Jumlah		60	100

(Sumber: Data primer diolah)

3. Usia Responden

Data tentang umur responden yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6
Identitas Responden Berdasarkan Usia

No.	Rentang Umur	Frekuensi	(%)
1.	17-20 tahun	27	45
2.	21-25 tahun	32	53,33
3.	26-30 tahun	1	1,67
4.	31-35 tahun	-	-
Jumlah		60	100

(Sumber: Data primer diolah)

4. Bagian Pekerjaan Responden

Data tentang bagian pekerjaan responden dalam perusahaan yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7
Identitas Responden Berdasarkan Bagian Kerja

No.	Bagian pekerjaan	Frekuensi	(%)
1.	<i>Design Grafis</i>	3	5
2.	Sablon/Bordir	9	15
3.	Produksi (jahitan)	15	25
4.	Potong	8	13,33
5.	<i>Packing</i>	25	41,67
Jumlah		60	100

(Sumber: Data primer diolah)

Analisis Korelasi

Analisa ini digunakan untuk mengetahui adakah hubungan antara variabel bebas (X_1 , X_2) dengan variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

Tabel 8
Hasil Uji Korelasi Berganda

Variabel	R	Sig	Keterangan
X_1	0,833	0,000	Signifikan
X_2	0,685	0,000	Signifikan

Sumber: Output SPSS

Variabel X_1 dengan nilai korelasi (r) 0,833 yang berarti mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan dan variabel X_2 dengan nilai korelasi (r) 0,685 yang berarti mempunyai hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisa regresi berganda *multiple regression analys* dilakukan dengan bantuan software secara ringkas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 9
Koefisien Korelasi Berganda Model Summary

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.906 ^a	.821	.814

Predictors: (Constant), X2, X1

(Sumber: Data primer diolah)

Dari uraian di atas maka dapat dibuktikan dengan hasil koefisien korelasi sebesar $r = 0,906$ atau 90,6%. Besarnya koefisien korelasi menunjukkan hubungan antara gaya kepemimpinan dan program pondok kerja pada ABA Collection adalah sangat kuat karena berkisar pada angka 0,80 sampai angka 1 pada skala interval. Sedangkan nilai

koefisien korelasi determinan (R Square) = 0,821 yang berarti 82,1% faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan dan program pondok kerja.

Uji F

Dari tabel anova menunjukkan bahwa uji F hitung untuk variabel X_1 dan X_2 sebesar 130,508 dengan probabilitasnya sebesar 0,000

signifikan atau lebih kecil dari pada alpha 0,05 yang berarti pengaruh ke dua variabel terhadap simultan terhadap kinerja karyawan adalah signifikan. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a yang menyatakan bahwa secara simultan gaya kepemimpinan (X_1) dan program pondok kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan ABA Collection Tulungagung.

Tabel 10
Hasil Uji F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	93.075	2	46.537	130.508	.000 ^a
	Residual	20.325	57	.357		
	Total	113.400	59			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y
(Sumber: Data primer diolah)

Uji t dan Regresi Berganda

Tabel 11
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.705	1.254		6.943	.000
	X1	.479	.045	.660	10.579	.000
	X2	.258	.041	.396	6.342	.000

a. Dependent Variable: Y
(Sumber: Data primer diolah)

Dari tabel di atas dapat diketahui secara parsial variabel gaya kepemimpinan (X_1) mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y), hal ini dapat dilihat dengan analisa uji t

hitung sebesar 10,579 pada probabilitas 0,000 yang lebih kecil dari pada 0,05 yang berarti signifikan. Pada variabel program pondok kerja (X_2), dari hasil analisa

regresi di atas diperoleh nilai t hitung sebesar 6,342 pada probabilitas 0,000, angka tersebut sudah signifikan. Sedangkan formulasi analisis bergandanya yaitu:

$$Y = 8,705 + 0,479X_1 + 0,258X_2$$

Dari rumus regresi berganda di atas, dapat diketahui misalkan tidak adanya gaya kepemimpinan (X_1) dan program pondok kerja (X_2) maka tidak terjadi peningkatan kinerja karyawan yaitu tetap pada angka 8,705. Sedangkan apabila terjadi peningkatan sebesar 1 angka akan menambah kinerja karyawan (volume produksi) sebesar 0,479, dan apabila program pondok kerja (X_2) ditingkatkan 1 angka maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan (volume produksi) sebesar 0,258.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Hasil koefisien korelasi $r = 0,906$ atau 90,6%. Sedangkan nilai koefisien korelasi determinan (R Square) = 0,821 yang berarti 82,1% faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan dan Program Pondok Kerja.
2. Uji F hitung untuk variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan Program Pondok Kerja (X_2) sebesar 130,508 dengan probabilitasnya sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti pengaruh ke dua variabel terhadap simultan kinerja karyawan adalah signifikan.
3. Analisa uji t hitung pada variabel (X_1) sebesar 10,579, variabel (X_2) t hitung sebesar 6,342. Sedangkan formulasi analisis bergandanya yaitu: $Y = 8,705 + 0,479X_1 + 0,258X_2$. Dapat diketahui apabila

terjadi peningkatan pada variabel gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 1 angka maka akan menambah kinerja karyawan sebesar 0,479, dan apabila Program Pondok Kerja (X_2) ditingkatkan 1 angka maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,258.

Saran

Berdasarkan kesimpulan peneliti mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Program Pondok Kerja Terhadap Kinerja ABA Collection, maka saran yang bisa diberikan sebagai berikut:

1. Pimpinan perusahaan ABA Collection diharapkan lebih meningkatkan kualitas dalam penerapan gaya kepemimpinan di perusahaan, dengan menunjukkan ketegasan dalam menjalankan kebijakan perusahaan agar karyawan lebih disiplin.
2. Karyawan pondok kerja ABA Collection yang juga berstatus mahasiswa diharapkan bisa lebih meningkatkan kinerjanya.
3. Diharapkan untuk penulis yang akan datang dapat melengkapi kekurangan penulis pada penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arep, Ishak, 2004, *Manajemen Motivasi*, Penerbit PT Grasindo, Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi, (2010), *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Baihaqi, Fauzan, (2010), *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening*,

- Semarang: Universitas
Diponegoro Semarang.
- Jamil, Alwiyah, (2007), *Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Sikap-sikap pada Perubahan Organisasi*, Semarang: Universitas Diponegoro Semarang.
- Kartono, Kartini. 2005. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Siagian, Sondang P, (2003), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, cet. Ke-X, h.188.
- Sugiyono, (2013), *Cara Mudah Menyusun Skripsi, Tesis, dan Disertasi (STD)*, Bandung: Alfabeta, cet. Ke-1.
- Suharto, Achmad, (2010), *Pengantar Manajemen*, Kediri: Universitas Islam Kediri.
- Wahyudi, Arip, (2012), *Pengaruh Program Berbagi Rejeki terhadap Persepsi Anggota dan Calon Anggota pada KOPSYAH BTM Surya Madinah*, Kediri: Universitas Islam Kediri.
- <http://djajendra-motivator.com/?p=4373>. [17 Februari 2015].