

PENGARUH MODEL KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI LEMBAGA BIMBINGAN BELAJAR SSC (SONY SUGEMA COLLEGE) BUDURAN SIDOARJO

Zulifah Chikmawati*

Program Studi Manajemen, Universitas Nahdlatul Ulama Sidoarjo

*e-mail: zulifahhikmaawati@yahoo.com

Abstract

This research was conducted at the study institute of Sony Sugema College (SSC), Buduran Sidoarjo. The research has a purpose to find out how much influence the Leadership Style has on Employee Performance at Sony Sugema College (SSC), Buduran Sidoarjo. This research uses quantitative research methods and data processing is done by SPSS software. In this case, Employee Performance is the dependent variable, while the Leadership Style is an independent variable. This study uses regression analysis with 30 respondents. The results of data processing obtained beta values of Leadership Style of 0.101 with a sig value. amounting to 0.003 or 0.3%. Sig value $0.003 < 0.05$ indicates that the Leadership Style has a significant effect on the performance of employees at the Sony Sugema College (SSC) tutoring institution, Buduran Sidoarjo.

Keywords: Employee Performance, Regression, SSC.

Abstrak

Penelitian ini dilakukan di lembaga bimbingan belajar Sony Sugema College (SSC), Buduran Sidoarjo. Penelitian memiliki tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Model Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di Sony Sugema College (SSC), Buduran Sidoarjo. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dan pengolahan data dilakukan dengan software SPSS. Dalam hal ini, Kinerja Karyawan merupakan variabel dependen, sedangkan Model Kepemimpinan merupakan variabel independen. Penelitian ini menggunakan analisis regresi dengan 30 responden. Hasil pengolahan data diperoleh nilai beta Model Kepemimpinan sebesar 0,101 dengan nilai sig. sebesar 0,003 atau 0,3%. Nilai sig. $0,003 < 0,05$ menunjukkan bahwa Model Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di lembaga bimbingan belajar Sony Sugema College (SSC), Buduran Sidoarjo.

Kata kunci: Kinerja Karyawan, Regresi, SSC.

1. PENDAHULUAN

Di Indonesia, sebagian besar aktivitas perusahaan dijalankan melalui manusia sebagai sumber daya perusahaan. Sebagai

sumberdaya perusahaan yang memiliki kemampuan untuk terus berkembang, maka manusia ini memerlukan perhatian dan pengarahan yang benar. Maka Potensi

yang ada di dalam diri manusia harus terus dikembangkan sehingga kemampuannya akan terus meningkat, produktifitas dan tujuan perusahaan akan tercapai.

Berbagai usaha dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan di lembaga bimbingan belajar Sony Sugema College (SSC), Buduran Sidoarjo. Di antara usaha-usaha tersebut adalah melalui pendidikan dan pelatihan (diklat), fee yang layak dan menarik, berbagai macam bonus, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, dan motivasi kinerja karyawan. Dengan demikian, semua karyawan lembaga bimbingan belajar Sony Sugema College (SSC) diharapkan dapat memaksimalkan potensi dan tanggung jawab atas pekerjaan yang menjadi tanggungjawab mereka. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan harus mampu membentuk kondisi lingkungan kerja yang baik supaya para karyawan dapat mencurahkan segala kemampuan dan kreatifitas mereka untuk menyelesaikan pekerjaan.

Kinerja karyawan dapat dilihat dari tiga hal, yaitu: kemampuan individu, keinginan, dan lingkungan kerja. Supaya karyawan memiliki kinerja yang baik, seorang harus memiliki keinginan yang kuat serta mengerti apa yang harus dilakukan dalam pekerjaannya. Dengan memahami dan melaksanakan tiga hal tersebut, kinerja karyawan dapat berjalan optimal. Dengan kata lain, kinerja seorang karyawan dapat meningkat apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan. Guna mendorong kinerja seorang karyawan, terutama kinerja baik yang berkelanjutan, maka sangat penting bagi seorang pemimpin untuk melakukan tiga berikut ini: (1) Menyediakan jumlah

bonus yang benar-benar dihargai karyawan, (2) waktu yang tepat, (3) dan dengan cara yang fair adil dan tulus (Kaswan, 2012).

Ada berbagai faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja di antaranya adalah motivasi untuk meningkatkan prestasi kerja hanya akan dapat dicapai jika diawali dengan suatu tindakan yaitu dengan menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik dan tepat waktu. Selain itu, perusahaan dapat memberikan perhatian terkait kebutuhan para karyawan terutama adalah gaji, sehingga para karyawan akan lebih termotivasi untuk melakukan tanggungjawab atas pekerjaan yang mereka terima.

“SSC Buduran” adalah suatu tempat bimbingan belajar yang terletak di Sidoarjo yang berlokasi di jalan Jawa 11, Banar Melati, Desa Wadungasih Buduran, Jawa Timur 61252. Agar bisa bersaing di dunia pendidikan dan bisnis saat ini, maka bimbingan belajar SSC Buduran Sidoarjo perlu meningkatkan kinerja karyawannya karena dari kinerja yang baik dapat menjalankan dan mengelola lembaga bimbingan belajar dengan baik juga. Dengan demikian, peningkatan kinerja karyawan dapat memudahkan lembaga bimbingan belajar dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja seorang karyawan adalah kehadiran seorang pemimpin yang mampu mengontrol, mengarahkan, dan membimbing para karyawan yang bekerja di SSC Buduran Sidoarjo. Model kepemimpinan yang dijalankan seorang pimpinan akan menentukan dan mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan operasional lembaga bimbingan belajar. Di sisi lain,

permasalahan yang terjadi pada lembaga bimbingan belajar SSC yaitu tetap buka atau melayani bimbingan belajar pada hari minggu hingga sore hari, sehingga perlu diteliti terkait pengaruh model kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di lembaga bimbingan belajar SSC Buduran Sidoarjo.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan jenis penelitian kuantitatif, yaitu penelitian dengan menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel (Sugiyono, 2011). Informasi yang akan digunakan sebagai sumber data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada responden.

Metode kuantitatif ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang cukup jelas atas masalah yang diteliti. Dalam penelitian ini dapat diperoleh data dengan menggunakan kuesioner tertutup yang telah diberi skor, yang dimana data kuesioner tersebut akan dihitung secara statistik. Penelitian ini dilaksanakan di bimbingan belajar *Sony Sugema College* (SSC) Buduran, Desa Wadumgasih Kabupaten Sidoarjo Jawa Timur. Selama kurang lebih 4 (empat) bulan.

Dalam menentukan sampel peneliti menggunakan teknik *accidental sampling convenience sampling* yaitu peneliti memilih responden yang bersedia dan mau dijadikan objek yang diteliti. Pada kasus ini, peneliti memiliki batasan bahwa responden tersebut mewakili populasi akan tetapi, sampelnya dapat memberikan informasi yang berguna untuk menjawab pertanyaan dan hipotesis penelitian. Arikunto (2010) menyebutkan bahwa sampel merupakan bagian dari

populasi yang dapat menjadi wakil dari populasi tersebut. Oleh karena itu, dalam penelitian ini diambil sampel sebanyak 30 orang.

Jenis data yang ada dalam penelitian ini yaitu jenis data kuantitatif. Jenis data kuantitatif merupakan data yang dapat diukur dalam skala angka dan diolah dengan menggunakan rumus-rumus statistik dan software (Ghozali, 2011). Selain itu, terdapat dua jenis data dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh dari sumber pertama dalam hal ini berupa hasil dari pengisian kuesioner.

2. Data Sekunder

Data sekunder digunakan untuk melengkapi data yang dibutuhkan. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa struktur organisasi di bawah lembaga bimbingan belajar SSC (*Sony Sugema College*) Buduran Sidoarjo.

Variabel bebas pada penelitian ini yaitu Model Kepemimpinan (X1), sedangkan variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). Indikator dari variabel-variabel tersebut adalah :

1. Indikator Model Kepemimpinan

- Keteladanan
- Kecakapan
- Koordinasi dengan bawahan
- Pengambilan keputusan
- Selalu terbuka dengan karyawan.

2. Indikator Kinerja Karyawan

- Kualitas kerja
- Kuantitas kerja
- Tanggung Jawab terhadap pekerjaan

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan

menggunakan metode *survey* melalui penyebaran kuesioner yang bertujuan untuk mendapatkan data primer dari narasumber. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah:

1. Angket (kuesioner)

Teknik angket dipilih dalam penelitian ini supaya dapat memperoleh data yang akurat secara langsung dari orang-orang yang akan dimintai data atau narasumber.

2. Dokumentasi

Teknik dokumentasi berguna memperoleh data tentang SSC (*Sony Sugema College*) Buduran Sidoarjo dan data-data lain yang mendukung.

3. Observasi

Pengamatan langsung yang dilakukan terhadap objek penelitian di lapangan dalam hal ini adalah lembaga bimbingan belajar SSC Buduran, Sidoarjo.

Sedangkan teknik pembuatan skala dalam penelitian ini mengikuti Ghazali (2011) menggunakan skala Likert yaitu skala yang terbentuk dari pernyataan tentang sikap seseorang terhadap sesuatu, yang terdiri dari 5 tingkatan yaitu:

| Skor | Pernyataan |
|------|---------------------------|
| 1 | Sangat Tidak Setuju (STS) |
| 2 | Tidak Setuju (TS) |
| 3 | Kurang Setuju (KS) |
| 4 | Setuju (S) |
| 5 | Sangat Setuju (SS) |

3. HASIL DAN DISKUSI

Hasil kuisisioner kemudian dianalisis melalui pengujian instrumen yaitu uji validitas dan uji realibilitas. Kemudian dilanjutkan dengan uji asumsi klasik berupa uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolineritas, uji auto korelasi, dan regresi linear.

Sedangkan software yang digunakan oleh peneliti adalah *microsoft excel* dan SPSS 21. Pengumpulan data primer dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 responden yaitu karyawan SSC (*sony sugema college*). Klasifikasi responden yang ditanyakan pada kuesioner ini antara lain jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir. Deskripsi berdasarkan jenis kelamin responden dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

| Jenis Kelamin | Jumlah | Presentase (%) |
|---------------|--------|----------------|
| Laki-laki | 18 | 60 |
| Perempuan | 12 | 40 |
| Jumlah | 30 | 100 |

Sumber: data primer yang diolah 2019

Berdasarkan hasil tabel 1 dapat diketahui bahwa responden laki-laki sebesar 60% atau sebanyak 18 orang. Sedangkan responden perempuan sebesar 40% atau sebanyak 12. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas Karyawan SSC (*Sony Sugema College*) yang menjadi responden berjenis kelamin laki-laki (60%) atau sebanyak 18 karyawan. Sedangkan deskripsi responden berdasarkan usia dapat dilihat di tabel 2.

Tabel 2. Karakteristik responden berdasarkan usia

| Usia | Jumlah | Presentase (%) |
|---------------|--------|----------------|
| 20 – 30 tahun | 22 | 73 |
| 31 – 40 tahun | 8 | 27 |
| Jumlah | 30 | 100 |

Sumber: data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan hasil tabel 2 dapat diketahui bahwa hasil para responden yang berusia antara 20-30 tahun sebesar 73% atau sebanyak 22 orang dan responden yang berusia 31-40 tahun sebesar 27% atau sebanyak 8 orang. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden

atau karyawan SSC (*Sony Sugema College*) Buduran Sidoarjo memiliki usia dengan rentang 20- 30 tahun yakni sebesar (73%) atau 22 orang karyawan SSC (*Sony Sugema College*) Buduran. Deskripsi responden berdasarkan jenjang pendidikan dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan

| Pendidikan | Sampel | Presentase (%) |
|---------------|--------|----------------|
| SMP | 0 | 0 |
| SMA | 0 | 0 |
| Sarjana /S1 | 27 | 90 |
| Magister / S2 | 3 | 10 |
| Jumlah | 30 | 100 |

Sumber: data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan bahwa dari 30 responden karyawan SSC (*Sony Sugema College*) Buduran, tidak ada yang memiliki tingkat pendidikan SMP dan SMA, terdapat 90% atau sebanyak 27 responden memiliki pendidikan terakhir Sarjana/Diploma dan terdapat 20% atau 3 responden dengan pendidikan terakhir Magister/S2. Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah responden atau karyawan SSC (*Sony Sugema College*) dengan pendidikan terakhir Sarjana / Diploma. Deskripsi kategori variabel menggambarkan penilaian responden terhadap variabel model kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4. Statistik Penelitian

| Descriptive Statistics | | | | | |
|------------------------|----|---------|---------|-------|----------------|
| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
| TOTAL X1 | 30 | 15 | 25 | 23,13 | 2,097 |
| TOTAL Y | 30 | 12 | 15 | 14,70 | ,915 |
| Valid N (listwise) | 30 | | | | |

Sumber: data primer yang diolah, 2019

Dari 30 data penelitian, X1 dengan tingkat minimum 15 jawaban responden

no 18 yang memberi respon negatif dengan tingkat maksimum 25 jawaban responden No 1 yang memberikan respon positif terkait Model Kepemimpinan.

Tabel 5. Model Kepemimpinan (X1)

| No. | Pernyataan | r hitung | r tabel | Kesimpulan |
|-----|------------|----------|---------|------------|
| 1 | X1.1 | 0,694 | 0,361 | Valid |
| 2 | X1.2 | 0,687 | 0,361 | Valid |
| 3 | X1.3 | 0,822 | 0,361 | Valid |
| 4 | X1.4 | 0,748 | 0,361 | Valid |
| 5 | X1.5 | 0,822 | 0,361 | Valid |

Sumber: data primer yang diolah, 2019

Dari tabel di atas, validitas dari indikator dianalisis dengan menggunakan df atau *degree of freedom* dengan rumus $df = n - 2$. Dimana n = jumlah sampel, k = jumlah variabel independen, dan 1 adalah rumus. Jadi df yang digunakan adalah $30 - 2 = 28$ dengan alpha sebesar 5%, maka menghasilkan nilai r tabel dua sisi sebesar 0,361. Berdasarkan nilai r hitung pada setiap butir dapat dilihat pada kolom *corrected item* dan *total correlation* lebih besar dari r tabel dan nilai r positif, maka butir pernyataan dikatakan valid. Maka dari hasil uji validitas variabel model kepemimpinan (X1) di atas dikatakan valid karena semua ítem pertanyaan menghasilkan r hasil > r tabel.

Kemudian dilanjutkan dengan uji F. Uji F merupakan suatu uji pengaruh simultan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen seperti pada tabel 6.

Tabel 6. Uji F

| ANOVA ^a | | | | | |
|--------------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 Regressio | 3,486 | 2 | 1,621 | 4,962 | ,003 ^b |
| n | | | | | |
| Resi dual | 20,616 | 27 | ,764 | | |
| Total | 24,300 | 29 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Model Kepemimpinan
Sumber: data primer yang diolah, 2019

Pada hasil uji F menunjukkan bahwa F hitung sebesar 4,962. Hasil F hitung tersebut menunjukkan bahwa nilai F hitung > F tabel yaitu sebesar 3,32 dengan df2 sebesar 2 (jumlah variabel independent) dan df1 sebesar 30 (total responden). Hasil tersebut diperkuat dengan nilai signifikan sebesar $0,03 < 0,05$ yang berarti bahwa model kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji t merupakan suatu pengujian data untuk mengetahui tingkat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Tingkat signifikan variabel terhadap variabel dependen sebesar 5% atau 0,05. Sehingga, suatu variabel dikatakan mempengaruhi variabel dependen apabila nilai signifikan < 0,05.

Tabel 7. Uji t

| Coefficients ^a | | | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | 10,510 | 1,991 | | 5,278 | ,000 | | |
| Model kepemimpinan | ,101 | ,079 | ,232 | 1,273 | ,003 | ,950 | 1,053 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil penelitian tersebut sesuai dengan teori yang disampaikan oleh Saefullah (2007) bahwa model kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang-orang, supaya dengan penuh perhatian dan perasaan ikhlas mengikuti dirinya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu, hasil penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Mochamad Risqon & Didik Purwadi (2012).

Berdasarkan hasil regresi, diperoleh nilai konstanta sebesar 10,510. Nilai tersebut menunjukkan bahwa jika kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh variabel independen yaitu model kepemimpinan, maka akan memiliki nilai sebesar 10,510. Berdasarkan tabel 7 pada hasil regresi diperoleh beta X₁ (Model Kepemimpinan) sebesar 0,101 dengan nilai sig. Sebesar 0,003 atau 0,03%. Nilai sig. $0,003 < 0,05$ menunjukkan bahwa model kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sehingga, dapat disimpulkan bahwa H₁ diterima. Berdasarkan hasil pembahasan di atas, model kepemimpinan memiliki nilai sig. $0,003 < 0,05$ yang memiliki arti bahwa model kepemimpinan sebagai variabel independen dalam penelitian ini berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di *Sony Sugema College* (SSC).

4. KESIMPULAN

Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa dari pengolahan data diperoleh nilai beta X₁ (Model Kepemimpinan) sebesar 0,101 dengan nilai sig. sebesar 0,003 atau 0,3%. Nilai sig. $0,003 < 0,05$ menunjukkan bahwa model kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ketujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Kaswan, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Saefullah, A. Djadja. 2007 *Pemikiran Kontemporer Administrasi Publik: Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Era Desentralisasi*. Bandung: LP3AN Fisip UNPAD.
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono, 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Jakarta: Alfabeta.
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D)*. Jakarta: Alfabeta.