

Terbit : 03 November 2023

# Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dua Kuda Indonesia Jakarta

Rahmat Saiful Akbar<sup>1</sup>, Pristanto Ria Irawan<sup>2</sup>, Erik Rahman<sup>3</sup>, Taryanto<sup>4</sup>, Fa'uzobihi<sup>5</sup>

<sup>1, 2, 3, 4, 5</sup>Universitas Pertiwi, Indonesia

<sup>1</sup>[19120016@pertiwi.ac.id](mailto:19120016@pertiwi.ac.id), <sup>2</sup>[pristanto.irawan@pertiwi.ac.id](mailto:pristanto.irawan@pertiwi.ac.id),

<sup>3</sup>[erik.rahman@pertiwi.ac.id](mailto:erik.rahman@pertiwi.ac.id), <sup>4</sup>[taryanto@pertiwi.ac.id](mailto:taryanto@pertiwi.ac.id), <sup>5</sup>[fauzobihi@pertiwi.ac.id](mailto:fauzobihi@pertiwi.ac.id)

## ABSTRAK

Gaya kepemimpinan yang efektif banyak diterapkan di beberapa organisasi atau perusahaan yang menentukan arah serta kebijakan tujuan perusahaan itu sendiri, ada beberapa gaya kepemimpinan yang ada, salah satu kelebihan gaya kepemimpinan situasional menitikberatkan pada kondisi bawahan, kapan saat moderat dan memberikan kebebasan, hal ini diterapkan di PT. Dua Kuda Indonesia. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan situasional terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada PT. Dua Kuda Indonesia Jakarta). Penelitian ini menggunakan metode dekriptif kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner, dan data pustaka. Dalam penelitian ini menggunakan metode *sampling jenuh* yang digunakan berjumlah 40 karyawan PT. Dua Kuda Jakarta, dengan menggunakan teknik analisis data regresi linear sederhana. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan situasional terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada PT. Dua Kuda Indonesia Jakarta). berpengaruh positif **sedang** dan memiliki kontribusi pengaruh sebesar **19,7%** terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi untuk penelitian selanjutnya.

**Kata Kunci:** gaya kepemimpinan situasional, kinerja karyawan.

## PENDAHULUAN

PT. Dua Kuda Indonesia, terletak di Kawasan Berikat Jakarta, didirikan pada tahun 2006 atas persetujuan Kementerian Perdagangan Tiongkok, dengan total investasi \$27,8 juta dan luas 10 hektar. Pada akhir tahun 2007, perusahaan meluncurkan produksi percontohan dan semua produk minyak sawit terhidrogenasi memenuhi standar internasional. Produksi tahunan Asam Stearat dan Minyak Hidrogenasi saat ini adalah 700.000 ton. Perusahaan di mana memiliki pelanggan di seluruh dunia, merupakan Perusahaan yang memproduksi *stearic acid, hydrogenated RBD palm stearin, glycerin, Palm fatty acid oil, palmitic acid 1680/1685, crude glycerin, glycerol monostearate, dimer acid*. (sumber : (PT DUA KUDA INDONESIA, 2023))

Perusahaan dengan skala internasional tentunya dibutuhkan pemimpin yang memiliki kapasitas yang mumpuni, tegas, cepat dalam mengambil keputusan, disiplin akan tetapi dapat mempertimbangkan kemampuan bawahan yang ada dalam suatu perusahaannya. Tentunya perusahaan dengan kompleksitas yang sangat tinggi dibutuhkan pemimpin dengan gaya kepemimpinan situasional.

Beberapa organisasi atau Perusahaan, banyak para leadernya menerapkan dengan gaya kepemimpinan situasional, di mana dalam penerapannya memperhatikan kondisi bawahan, kapan saat moderat dan kapan saat memberikan kebebasan. Kepemimpinan situasional merupakan gaya

kepemimpinan yang ideal, karena sifatnya yang tegas dan disiplin namun tetap memperhatikan dan mempertimbangkan kemampuan bawahan sebagai orang yang dipimpin. Gaya kepemimpinan situasional dimana pemimpin lebih memperhatikan situasi. Kapan harus memaksa dan kapan harus moderat, dan dalam situasi apa pemimpin harus memberikan kebebasan kepada bawahan. Dengan demikian, maka gaya kepemimpinan situasional dinilai sangat efektif untuk berkomunikasi di dalam lembaga masyarakatan. (Ricky Vinosef Tarigan, 2022)

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan hasil bahwa pengaruh gaya kepemimpinan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini sesuai dengan hasil penelitian (Ni Luh Komang Sri Noviani & Ni Luh Sari Widhiyani, 2018) hasil analisis dan pengujian hipotesis gaya kepemimpinan situasional berpengaruh positif pada kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif pada kinerja karyawan dan pelatihan berpengaruh positif pada kinerja karyawan. Pengaruh positif dari variabel gaya kepemimpinan situasional, motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan, telah membuktikan teori yang digunakan yaitu teori perilaku organisasi.

Hasil penelitian sebelumnya dari peneliti yang lain menurut (Solihin Mattalatta, 2019) kepemimpinan situasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh *organizational citizenship behavior*. Lebih lanjut menguatkan dari hasil penelitian lain (P Hellen Wijaya et al., 2018) menunjukkan gaya kepemimpinan situasional memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, peneliti tertarik untuk meneliti dengan variabel yang berbeda dengan penelitian sebelumnya yaitu gaya kepemimpinan situasional dan kinerja karyawan dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan situasional terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada PT. Dua Kuda Indonesia Jakarta).

## TINJAUAN PUSTAKA

### **Kepemimpinan Situasional**

Robbins & Judge dalam (Ahmad Rivai, 2020) menyatakan kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan.

Menurut Harsey Blanchard dalam (Wa Ode Zusnita Muizu et al., 2019), perilaku pemimpin yang efektif bergantung pada tingkat kesiapan dari pengikut pemimpin, yang didefinisikan sebagai tingkat di mana para pengikut memiliki kemampuan dan kemauan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Teori ini menjelaskan empat perilaku pemimpin yang spesifik yaitu *Telling, Selling, Participating, Delegating*.

gaya kepemimpinan situasional tersebut harus disesuaikan dengan tingkat kematangan seseorang sesuai dengan pendapat Wirjana dan Supardo dalam (Dicki Jhosep Sinaga & Mitro Subroto, 2023) Stoner dalam (Wa Ode Zusnita Muizu et al., 2019) kinerja adalah prestasi yang ditunjukkan oleh karyawan. Ini merupakan hasil yang dicapai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu yang tersedia.

### **Kinerja Karyawan**

Mangkunegara dalam (Lysta Lestary & Harmon, 2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan

Bangun dalam (Debby Endayani Safitri, 2019) menyatakan, "Kinerja (performance) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (job requirement)." Indikator kinerja meliputi quantity (jumlah pekerjaan), quality (kualitas pekerjaan), precision time (ketepatan waktu), attendance (kehadiran), team work (kemampuan kerjasama).

Menurut Mathis & Jackson dalam (Ahmad Rivai, 2020) berpendapat bahwa Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk: (1) kuantitas output, (2) kualitas output, (3) jangka waktu output, (4) kehadiran di tempat kerja, dan (5) sikap kooperatif.

## METODE PENELITIAN

### Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Penelitian ini merupakan deskriptif kuantitatif, dengan tujuan mendapatkan gambaran mengenai bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan situasional terhadap terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada PT. Dua Kuda Indonesia Jakarta). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Dua Kuda Indonesia Jakarta yang berjumlah **94** karyawan tetap.

#### 2. Sampel

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Dua Kuda Jakarta berjumlah 40 karyawan. Menurut (Lijan Sinambela, 2021) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.. Untuk menentukan sample dalam penelitian ini dari jumlah karyawan PT. Dua Kuda Indonesia yang berjumlah 94, diambil 40 karyawan tetap di **Divisi produksi**.

### Hipotesis

Adapun dalam penelitian ini dapat dijelaskan rumusan uji hipotesis sebagai berikut

$H_1: \rho = 0$  Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan situasional secara signifikan terhadap kinerja Karyawan

$H_0: \rho \neq 0$  Tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan situasional terhadap kinerja karyawan

### Teknik Model Analisis

Dalam penelitian ini digunakan teknik analisis regresi linier sederhana (*simple linear regression*). Menurut (Lysta Lestary & Harmon, 2017) dalam persamaan regresi yaitu formula yang mencari nilai variabel dependen dari nilai variabel independen yang diketahui, koefisien regresi merupakan nilai yang mengukur besarnya pengaruh X terhadap Y jika X dinaikan atau diturunkan. Lebih lanjut menurut Trianggana (Almumtazah et al., 2021) Analisis regresi merupakan perhitungan statistik untuk menguji seberapa erat hubungan antar variabel. Analisis regresi yang paling sederhana dan sering digunakan adalah regresi linier sederhana. Dalam analisis regresi terdapat satu variabel terikat yang biasa ditulis dengan simbol Y dan satu variabel bebas atau lebih yang biasa ditulis dengan simbol X.

Definisi operasional variable gaya kepemimpinan situasional; 1) *telling*, 2) *selling*, 3) *participating*, 4) *delegating*, Sedangkan definisi operasional variabel kinerja karyawan, 1) kualitas kerja, 2) kuantitas kerja, 3) keandalan, 4) sikap.

Desain penelitian dapat dijelaskan melalui gambar di bawah ini, pengaruh gaya kepemimpinan situasional sebagai variable X, dan kinerja karyawan sebagai variable Y. Independent variables (variabel bebas) adalah; X= gaya kepemimpinan situasional, sedangkan dependent variable (variabel terikat) adalah; Y = **kinerja karyawan**.



**Gambar 1 Desain Penelitian**

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Pengujian valid atau kesahihan butir-butir pernyataan instrumen dalam penelitian ini menggunakan rumus *Pearson Product Moment (Bivariate Pearson)*. Kriteria pengujian untuk menyatakan suatu item dinyatakan valid adalah, jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

Uji validitas terhadap instrumen variabel gaya kepemimpinan situasioanl (X) diperoleh kesimpulan bahwa dari 11 item butir instrumen yang dinyatakan valid 11 item, sedangkan variabel **kinerja karyawan** (Y) ada 16 dinyatakan valid dari 16 butir item. Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$  dengan  $n = 10$  maka diperoleh  $r_{tabel} = 0,632$ . Kriteria pengujian untuk menyatakan suatu item dinyatakan valid adalah  $r_{hitung} > r_{tabel}$  Uji validitas ini dilakukan terhadap 10 responden nonsampel.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mendapatkan tingkat ketepatan (keterandalan) alat pengumpul data (instrumen) yang digunakan. Uji reliabilitas instrumen dilakukan dengan rumus *Alpha Cronbach's* dengan menggunakan bantuan program SPSS. Kriteria pengujian untuk menyatakan suatu item dinyatakan reliabel adalah  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh kesimpulan bahwa dari masing-masing item yang telah dinyatakan valid adalah reliabel dengan taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$  dan derajat kebebasan  $dk = n-1 = 10-1 = 9$ , signifikansi 5%, maka diperoleh  $r_{tabel} = 0,666$ . Pada variabel pembelajaran gaya kepemimpinan situasional (X)  $r_{hitung} = 0,947$  lebih besar  $r_{tabel} = 0,666$  maka reliabel, dan variabel kinerja karyawan (Y)  $r_{hitung} = 0,911$  lebih besar  $r_{tabel} = 0,666$  maka reliabel

### Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Berikut ini hasil perhitungan analisis regresi sederhana yang telah dilakukan dengan menggunakan bantuan software SPSS, dapat dijelaskan pada tabel 1 sebagai berikut;

**Tabel 1**  
**Tabel Analisis Regresi Sederhana**

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	81.563	5.064		16.105	.000
	X	-.373	.122	-.443	-3.049	.004

a. Dependent Variable: y

Sumber: Data diolah dari SPSS

Berdasarkan perhitungan di atas maka diperoleh persamaan regresi yang dapat digunakan untuk memprediksi variabel melalui variabel gaya kepemimpinan situasional yaitu;  $Y' = 81.563 - 0,373x$

Dari hasil perhitungan pada tabel 2 koefisien determinasi perhitungan di atas maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan situasional memiliki kontribusi sebesar 19,7% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 80,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang belum diteliti.

**Tabel 2**  
**Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.443 <sup>a</sup>	.197	.175	6.065

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Situasional  
Sumber: Data diolah dari SPSS

**Tabel 3**  
**Anova**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	341.949	1	341.949	9.297	.004 <sup>b</sup>
	Residual	1397.651	38	36.780		
	Total	1739.600	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Situasional  
Sumber: Data diolah dari SPSS

## Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan gaya kepemimpinan situasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini memberikan gambaran bahwa gaya kepemimpinan di suatu organisasi atau perusahaan sangat ditentukan oleh gaya para pemimpin yang menerapkan pola kepemimpinannya dengan menggunakan gaya-gaya diantaranya gaya kepemimpinan otoriter, demokratis, partisipatif, transformasional, transaksional dan gaya kepemimpinan situasional yang menitik beratkan pada kondisi bawahan, faktor lingkungan serta kondisi.

Gaya kepemimpinan situasional bertumpu pada kemampuan seorang pemimpin dalam memahami situasi atau kondisi yang dapat dilihat dari beberapa faktor seperti kemampuan bawahan, karakteristik bawahan, kondisi lingkungan perusahaan, tugas, dan beberapa variabel lainnya sehingga dengan penerapan gaya kepemimpinan situasional secara efektif dapat memberikan kontribusi kepada suatu organisasi atau perusahaan.

Lebih lanjut organisasi atau perusahaan dengan kompleksitas dan formalitas yang tinggi perilaku yang harus dilakukan pemimpin adalah bersifat situasional dan mendasarkan pada aspek tingkat kedewasaan pengikutnya, memahami kemampuan secara individu serta kelompok (divisi) dengan tujuan perusahaan yang lebih tinggi.

## KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil pengujian serta analisis hubungan antar variabel X dengan variabel Y mengenai pengaruh gaya kepemimpinan situasional terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada PT. Dua Kuda Indonesia Jakarta) bahwa terdapat pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan situasional terhadap variabel kinerja karyawan karena nilai *sig* di bawah 0,005. Kemudian variabel gaya kepemimpinan situasional memiliki pengaruh positif **sedang** nilai *r* sebesar **0,443** (terletak pada interval koefisien korelasi 0,40-0,599) serta memiliki kontribusi pengaruh sebesar **19,7%**

terhadap variabel **kinerja karyawan**, sedangkan sisanya yang sebesar **80,3%** dipengaruhi oleh faktor lainnya. Lebih lanjut dapat diketahui persamaan regresi yang dapat digunakan untuk memprediksi yaitu  $Y' = 81.563 - 0,373x$

#### REFERENSI

- Ahmad Rivai. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja karyawan. *Maneggio- Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2).
- Almumtazah, N., N.Azizah, Y.L Putri, & Dian C.R Novitasari. (2021). Prediksi JUmlah Mahasiswa Baru Menggunakan Metode Regresi Linear Sederhana. *Jurnal Ilmiah Matematika Dan Terapan*, 18(1).
- Debby Endayani Safitri. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 8(2).
- Dicki Jhosep Sinaga, & Mitro Subroto. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Petugas. *Jurnal Komunikasi Hukum*, 9(1).
- Lijan Sinambela. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif: Teoritik dan praktik*. PT.Refika Aditama.
- Lysta Lestary, & Harmon. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2).
- Ni Luh Komang Sri Noviani, & Ni Luh Sari Widhiyani. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional< Motivasi dan Pelatihan Pada Kinerja Karyawan di Koperasi Pasar Srinadi Klungkung. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 25(3).
- P Hellen Wijaya, Christina Catur Widayati, & Chichi Rahmayanti. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi E-Je*, 23(3).
- PT DUA KUDA INDONESIA. (2023). *Company Profile*. [duakuda.com/abaout.html](http://duakuda.com/abaout.html)
- RickyVinoesef Tarigan. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional dalam Komunikasi Petugas dengan Warga Binaan Pemasayarakatan di Lembaga Pemasayarakatn. *Jurnal Justitia*, 9(6).
- Solihin Mattalatta. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Situasional Terhadap Kepuasan Kerja, Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Karyawan. *Mandar (Management Development and Applied Research Journal)*, 1(2).
- Wa Ode Zusnita Muizu, Umi Kaltum, & Ernie T.Sule. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia*, 2(1).