



THE INFLUENCE OF PRICE, PRODUCT QUALITY, HALAL LABEL, ON MUSLIM CONSUMERS' PURCHASE DECISIONS

PENGARUH STRATEGI TERHADAP PERANAN GAYA KEPEMIMPINAN DALAM PENINGKATAN KINERJA ORGANISASI PADA PT PELABUHAN INDONESIA (PERSERO) REGIONAL 2 TELUK BAYUR

Elsa Meirina¹, Windi Gusmelianti²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP

E-mail: elsameirina@akbpstie.ac.id¹

Diterima tanggal 01 Mei 2022, disetujui tanggal 12 Juni 2022

ARTICLE INFO

Correspondent

Elsa Meirina

elsameirina@akbpstie.ac.id

Key words

**Leadership Style,
Strategy, Organizational
Performance**

Website:

<http://idm.or.id/JSER>

page: 54 – 67

ABSTRACT

The purpose of this study is to provide empirical evidence of the influence of strategy on leadership style with organizational performance at PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Teluk Bayur. The population in this study are employees who work at PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Teluk Bayur as many as 72 people. Purposive sampling technique. Purposive sampling is one of the non-probability sampling techniques where the researcher determines the sampling by determining special characteristics according to the research objectives by the researcher himself. The sample that will be used is 55 employees of PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Teluk Bayur. Multiple linear regression analysis was used in this study. The results showed that the Leadership Style had a positive and significant positive and significant effect on Organizational Performance at PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Teluk Bayur, the strategy partially had a negative and significant effect on Organizational Performance at PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Teluk Bayur and Strategy moderating the relationship of leadership style to organizational performance.

Copyright © 2022 JSER. All rights reserved.

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
Koresponden Elsa Meirina <i>elsameirina@akbpstie.ac.id</i> Kata kunci Gaya Kepemimpinan, Strategi, Kinerja Organisasi Website: <i>http://idm.or.id/JSER</i> hal: 54 - 67	Tujuan penelitian ini adalah untuk memberikan bukti empiris pengaruh strategi terhadap gaya kepemimpinan dengan kinerja organisasi pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Teluk Bayur. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Teluk Bayur sebanyak 72 orang. Teknik pengambilan sampel secara purposive. Purposive sampling adalah salah satu teknik <i>non-probability sampling</i> dimana peneliti menentukan pengambilan sampel dengan cara menentukan ciri-ciri khusus sesuai dengan tujuan penelitian oleh peneliti sendiri. Sampel yang akan digunakan adalah 55 karyawan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Teluk Bayur. Analisis regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Organisasi pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Teluk Bayur, Strategi secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Organisasi pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Teluk Bayur dan Strategi memoderasi hubungan gaya kepemimpinan terhadap kinerja organisasi <i>Copyright © 2022 JSER. All rights reserved.</i>

PENDAHULUAN

Organisasi berperan sangat fundamental dalam mengelola kumpulan berbagai kebutuhan dan kepentingan anggotanya untuk mengelola aktivitas anggota maupun organisasi itu sendiri dalam rangka mencapai tujuan atau keberhasilan. Dalam hal ini organisasi (kelompok) sebagai media, sarana dari setiap anggotanya. Oleh karena itu peran pemimpin kelompok atau organisasi sangat penting. Tidak hanya sekedar kehadiran pemimpin saja yang diperlukan namun yang paling penting adalah bagaimana seorang pemimpin organisasi tersebut menerapkan model atau strategi kepemimpinan tersebut. Oleh karena itu organisasi memiliki peran yang sangat fundamental dalam mewujudkan ide atau gagasan, aktivitas serta jaringan sosial setiap anggota maupun organisasi itu sendiri. Organisasi dalam menjalankan peranannya tidak menutup kemungkinan muncul persepsi peran, ekspektasi peran, kontrak psikologis, maupun konflik peran, yang kesemuanya itu memerlukan uluran tangan pemimpin untuk mengelolanya (Depitra & Soegoto, 2018).

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan apa yang tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja menjadi penghubung yang penting antara strategi dan hasil organisasional. Pekerjaan yang meliputi elemen kinerja yaitu kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran dan kemampuan bekerjasama. Sumber Daya Manusia (SDM) dapat menjadi kompetensi inti untuk organisasi yang akan melambungkan kapabilitas unik dari organisasi, dan SDM sebagai lapangan karier mengharuskan adanya pemeliharaan pengetahuan yang digunakan saat ini dalam manajemen SDM. Karyawan-karyawan dari setiap

perusahaan harus direkrut, diseleksi, dilatih, dan diatur yang setiap aktivitasnya membutuhkan pemikiran dan pemahaman tentang apa yang akan berhasil dan tidak. Nilai Sumber Daya Manusia (SDM) adalah jumlah dari Sumber Daya Manusia pada sebuah organisasi yang terkadang disebut juga dengan modal intelektual (intellectual capital) yang terdiri dari orang-orang dalam organisasi, kemampuan yang mereka miliki dan menggunakannya dalam pekerjaan mereka. Untuk meningkatkan nilai SDM mensyaratkan manajemen SDM untuk mengembangkan alat untuk menarik dan mempertahankan SDM, mengembangkan kemampuan tenaga kerja dan mengidentifikasi dan menghargai kinerja. Bagian terpenting dalam peningkatan nilai Sumber Daya Manusia adalah dengan mendayagunakan semua bakat orang-orang yang ada dalam organisasi dan mengambil yang terbaik dari populasi yang bervariasi di luar organisasi (Sahervian et al., 2019).

Masalah kinerja organisasi adalah masalah yang paling penting di seluruh dunia, baik di negara maju maupun di negara berkembang. Karena Organisasi yang baik adalah organisasi yang berhasil mencapai visi, misi, dan tujuannya. Keberhasilan organisasi tentu didukung oleh suatu kinerja yang maksimal oleh individu-individu di dalamnya. Membahas kinerja pasti terkait dengan ukuran atau standart kinerja. Ukuran atau standart kinerja terkait dengan parameter-parameter yang dijadikan dasar oleh organisasi untuk mengukur kinerja. Penilaian atau pengukuran kinerja adalah suatu evaluasi kinerja termasuk pengembangannya dan sebagai proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kinerja.

PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Cabang Teluk Bayur (selanjutnya disebut "IPC" dan "Perseroan") pada awalnya didirikan sebagai Perusahaan Umum ("Perum") Pelabuhan II berdasarkan Peraturan Pemerintah ("PP") No. 15 Tahun 1983 juncto PP No. 5 Tahun 1985. Perum Pelabuhan II merupakan Badan Usaha Milik Negara ("BUMN") yang berada di bawah pembinaan Departemen Perhubungan Republik Indonesia. IPC adalah salah satu Perusahaan BUMN yang bergerak di bidang Jasa Kepelabuhanan.

Meningkatkan kinerja pemasaran jasa pelabuhan di Indonesia tentunya ada indikasi dipengaruhi oleh meningkatnya bongkar muat barang di pelabuhan Indonesia dan meningkatnya kinerja tersebut Seperti pada halnya yang dilakukan pada perusahaan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Cabang Teluk Bayur. Berikut ini adalah kinerja bongkar muat barang PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Cabang Teluk Bayur selama periode tahun 2016-2019.

Tabel 1. Perkembangan Bongkar Muat Barang PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Cabang Teluk Bayur (Dalam Ton) Tahun 2016-2019

Tahun	Bongkar (Ton)	Bongkar (%)	Muat (Ton)	Muat (%)
	19.819.002		12.211.327	
2016	16.895.032	14,75%	11.920.026	2,38%
2017	14.451.942	14,46%	13.810.112	15,85%
2018	12.514.106	13,41%	14.550.753	5,36%
2019	12.279.220	1,88%	13.356.653	8,21%

Sumber: PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Cabang Teluk Bayur, 2021

Pada Tabel 1 menjelaskan perkembangan bongkar dan muat pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Cabang Teluk Bayur. Bongkar barang pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Cabang Teluk Bayur mengalami

penurunan setiap tahunnya, tahun 2016 mengalami penurunan sebesar 14,75% dari tahun 2015 dan terus mengalami penurunan hingga tahun 2019. Sedangkan muat barang pada PT Pelabuhan Indonesia I(Persero) Regional 2 Cabang Teluk Bayur mengalami fluktuasi setiap tahunnya. Pada tahun 2016 muat barang mengalami penurunan sebesar 2,38% dari tahun 2015 terus mengalami fluktuasi hingga tahun 2019. Kondisi bongkar barang yang semakin turun seiring dengan penurunan banyaknya barang yang dimuat, kondisi ini tentunya akan berdampak pada kinerja organisasi PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Cabang Teluk Bayur, sehingga kedepannya produktivitas organisasi harus lebih ditingkatkan supaya penjualan semakin meningkat.

Untuk meningkatkan kinerja organisasi tentunya didukung oleh peningkatan kinerja sumber daya manusia, di era globalisasi informasi, penggunaan teknologi informasi dapat menciptakan keunggulan strategis organisasi. Untuk memaksimalkan kinerja organisasi dibutuhkan suatu gaya kepemimpinan yang mampu mengarahkan individu-individu pada tujuan yang telah ditetapkan. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Kepemimpinan sebagai kemampuan untuk menanamkan keyakinan dan memperoleh dukungan dari anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Teluk Bayur sangat yakin bahwa strategi sangat bergantung kepada integritas dan kualitas kepemimpinan.

Menurut (Sukmana & Harymawan, 2018) menjelaskan Gaya kepemimpinan merupakan tindakan yang dipilih dan dipergunakan oleh pemimpin yang mampu membuat pengaruh pada pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku dalam berorganisasi. Cara *leadership* (Memimpin) sumber daya manusia yang ada sehingga dapat menjalankan sesuai kehendak perusahaan yang diinginkan. Perilaku dalam memimpin dari setiap pemimpin tidak sama sehingga dapat mempengaruhi akan keberhasilan dalam mengelolanya. Kemampuan dalam memimpin yang baik dapat mengarahkan bawahannya untuk berkerja secara tepat dan jelas sehingga membuahkan inovasi dalam pekerjaan. Kepemimpinan dapat berpengaruh dalam pembentukan inovasi dalam pekerjaan yang bermanfaat bagi organisasi.

Strategi perusahaan merupakan pola atau rencana yang mengintegrasikan tujuan utama atau kebijakan perusahaan dengan rangkaian tindakan dalam sebuah pernyataan yang saling mengikat. Strategi perusahaan biasanya berkaitan dengan prinsip-prinsip secara umum untuk mencapai misi yang dicanangkan perusahaan, serta bagaimana perusahaan memilih jalur yang spesifik untuk mencapai misi tersebut. Inti dari strategi terletak pada pemilihan aktivitas yang mendasari strategi tersebut sehingga dapat memberikan nilai yang berbeda daripada nilai yang ditawarkan oleh kompetitor. Organisasi yang berbeda umumnya beroperasi dalam konteks strategi yang berbeda, dan strategi yang berbeda memerlukan prioritas tugas, faktor kunci keberhasilan, keterampilan, perspektif, dan perilaku yang berbeda untuk pelaksanaan yang efektif. Dampak strategi bisnis terhadap kinerja organisasi merupakan subjek yang sangat penting, dalam menghadapi globalisasi yang semakin meningkat dan persaingan pasar yang ketat. Seperti Strategi memainkan peran penting dalam kinerja perusahaan karena membantu untuk menentukan arah di mana perusahaan bermaksud untuk bergerak dan bagaimana

perusahaan akan sampai kesana. Dengan demikian, kinerja suatu perusahaan juga tergantung pada strategi bisnisnya dan seberapa efektif strategi tersebut diterapkan oleh perusahaan tersebut (Mahfud, 2021).

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Organisasi

Gaya kepemimpinan dalam suatu organisasi mempunyai peranan yang sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan suatu organisasi. Gaya kepemimpinan adalah (*leadership styles*) merupakan cara yang diambil seseorang dalam rangka mempraktekkan kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan bukan suatu bakat, sehingga dapat dipelajari dan dipraktekkan dan dalam penerapannya harus disesuaikan dengan situasi yang dihadapi (Depitra & Soegoto, 2018).

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Anggiriwan & Wirakusuma, 2015) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Temuan ini berarti gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh pemimpin dalam suatu organisasi dapat menciptakan perubahan yang lebih baik dan dapat mewujudkan harmonisasi di lingkup organisasi, sehingga pada akhirnya akan berdampak terhadap peningkatan kinerja organisasi.

Menurut (Christin & Nugroho, 2020) Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Organisasi. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa meningkatnya atau menurunnya Gaya Kepemimpinan maka akan diikuti dengan peningkatan maupun penurunan Kinerja Organisasi. Hal ini berarti Gaya Kepemimpinan yang dirasakan karyawan menjadi pertimbangan Kinerja Organisasi Kabar Banten. Gaya Kepemimpinan disini mencerminkan kemampuan pemimpin untuk meningkatkan kinerja karyawan didalam organisasi.

Menurut (Sukmana & Harymawan, 2018) Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Organisasi. Gaya kepemimpinan sangat erat kaitannya terhadap kemajuan organisasi. Apabila gaya kepemimpinan yang digunakan seorang manajer telah sesuai dan tepat bagi organisasinya, maka akan mendorong untuk lebih berinovatif dalam strategi differensi produk organisasi kepada pelanggan. Gaya kepemimpinan transaksional mengaitkan prioritas, nilai-nilai dan asumsi yang berkaitan kesadaran diri perilaku yang dipimpin. Gaya kepemimpinan transaksional lebih mempertimbangkan pertimbangan individu, merangsang cara intelektual dan menghasilkan kepercayaan secara individu untuk mencapai keefektifan tujuan organisasi. Kinerja yang dinilai secara periodik, merupakan tolak ukur *standard* suatu organisasi, bagian organisasi dan karyawannya berdasarkan sasaran standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Sebagai seorang manajer yang baik, maka seorang manajer harus dapat membuktikan kepada manajemen bahwa ia harus paham dengan informasi mengenai satuan kerja, program kegiatan melalui *process*, output dan *outcome* dalam mencapai kinerja seorang manajer yang optimal.

Menurut penelitian (Yunus, 2019) gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Ada hubungan yang kuat antara gaya kepemimpinan dan *employee motivation* untuk meningkatkan kinerja perusahaan, korelasi itu positif dengan gaya transformasional dan negatif dengan gaya transaksional. Pengaruh kuat gaya kepemimpinan dalam mempertahankan dan mengembangkan motivasi karyawan. Selain itu, penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan karismatik,

kepemimpinan berorientasi hubungan, dan kepemimpinan hadiah kontingen berbasis etika berhubungan positif dengan motivasi karyawan sehingga mampu meningkatkan kinerja organisasi. Maka hipotesis yang dapat dikembangkan adalah sebagai berikut:

H₁: Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Organisasi.

Pengaruh Strategi Terhadap Kinerja Organisasi

Strategi mengarah pada kinerja organisasi yang berkelanjutan dan unggul, mencatat lebih lanjut bahwa ketika perusahaan mengembangkan dan menerapkan strategi jangka panjang seperti kebijakan fungsional, itu dapat memperoleh keuntungan positif di pasar. Dengan demikian, kesuksesan perusahaan didasarkan pada strateginya, untuk menciptakan dan mengeksplorasi kondisi yang memberikan posisi kompetitif yang unik bagi perusahaan (Mahfud, 2021).

Menurut (Sukmana & Harymawan, 2018) menyatakan bahwa perencanaan strategi berpengaruh positif terhadap kinerja dapat diterima atau didukung oleh fakta. Perencanaan strategis berpengaruh terhadap kinerja dalam menyusun perencanaan strategis atau *corporate planning* selalu mempertimbangkan perencanaan jangka panjang secara tertulis, seperti menetapkan tingkat *profitabilitas* atau menetapkan tingkat keuntungan yang ingin dicapai. Ini berarti bahwa perencanaan strategi merupakan alat penting untuk memutuskan perubahan-perubahan (inovasi) dalam organisasi yang menyebabkan peningkatan kinerja perusahaan.

Menurut penelitian (Muktiyanto & Rossieta, 2017) Strategi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Organisasi. Pilihan strategi yang tepat akan menciptakan nilai bagi konsumen dan menghasilkan keunggulan kompetitif. Kinerja yang unggul dicapai melalui penerapan strategi tunggal. Organisasi dengan kejelasan strategi moderat atau kombinasi berbagai pilihan strategi cenderung berkinerja kurang optimal dibandingkan yang fokus pada strategi tunggal atau yang jelas. Berdasarkan uraian tersebut dapat dikatakan bahwa strategi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Oleh karena itu dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₂: Strategi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Organisasi.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Strategi Sebagai Variabel Moderating

Menurut (Sukmana & Harymawan, 2018) ditemukan bahwa terdapat pengaruh antara strategi bisnis terhadap kinerja manajerial. Strategi bisnis dalam penelitian ini dijadikan sebagai variabel mediasi karena diduga dapat memperkuat gaya kepemimpinan dalam mempengaruhi kinerja manajerial. Strategi bisnis yang digunakan dalam penelitian ini adalah tipe *defender* dan tipe *prospecter*. Penelitian ini ingin menguji apakah dengan dua tipe strategi bisnis tersebut dapat menjadi faktor memperkuat gaya kepemimpinan seorang manajer dalam menentukan kepemimpinannya dan keputusan bisnis yang akan dipilih.

Menurut penelitian (Yuliana, 2010) tidak terdapat pengaruh yang signifikan strategi terhadap gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja organisasi. Strategi bisnis dalam dunia distribusi mengalami persaingan yang ketat. Namun hal ini tidak mendorong seorang manajer untuk menentukan sebuah strategi bisnis dengan

shooting-point yang terlalu prospektif. Strategi bisnis yang digunakan oleh perusahaan distrusi farmasi ini menurut data penelitian memilih strategi defender, dimana berusaha untuk beroperasi dan memelihara bidang usaha yang aman dalam produknya yang relatif stabil karena bagi konsumen pengguna produk suatu farmasi akan memilih bekerjasama secara jangka panjang dengan distributor, untuk itu perusahaan tetap memberikan penawaran terbaik baik dari sisi harga dan pelayanan penjualannya. Berdasarkan penelitian diatas dapat dilihat bahwa Strategi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Gaya Kepemimpinan dalam meningkatkan Kinerja Organisasi maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₃: Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Organisasi dengan Strategi sebagai variabel moderating.

METODE PENELITIAN

Data dan Sampel

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif karena data penelitian menggunakan angka yang diangkat dari jawaban responden dalam kuesioner yang digunakan untuk variabel independen peneliti (Sugiyono, 2017).

Jenis data adalah *cross section*. Dalam menjawab pernyataan penelitian dihitung berdasarkan periode harian/mingguan/bulanan dimana studi yang dilakukan dengan data tidak lebih dari sekali disebut data cross section. Regresi yang digunakan dengan memperhatikan hubungan antar satu variabel bawahan dengan satu atau lebih faktor bebas. Data primer merupakan data yang digunakan, dimanadata dikumpulkan dan didapatkan langsung dari sumbernya melalui kuesioner yang dibagikan (Sugiyono, 2017).

Penelitian ini memiliki tujuan utama populasi Karyawan yang bekerja di PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Teluk Bayur sebanyak 72 Orang. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah metode samplin non-probabilitas, dengan teknik pengambilan sampel yaitu teknik purposive sampling. Purposive sampling adalah salah satu teknik sampling non-probability sampling dimanapeneliti menentukan pengambilan sampel dengan cara menetapkan ciri-ciri khusus sesuai tujuan penelitian oleh peneliti itu sendiri. Sampel yang akan digunakan sebanyak 55 Orang karyawan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Teluk Bayur.

Definisi Operasional Variabel

Tabel 2. Variabel Penelitian dan Indikatornya

No	Variabel	Definisi	Indikator	Sumber
1	Kinerja Organisasi (Y)	Kinerja organisasi atau kinerja perusahaan merupakan indikator tingkatan prestasi yang dapat dicapai dan mencerminkan keberhasilan manajer/pengusaha.	1. Tingkat produktivitas, menguntungkan, mandiri dan sebagainya 2. Tingkat manfaatnya bagi anggotanya 3. Tingkat manfaat organisasi dan anggotanya bagi masyarakat	(Sahervian et al., 2019)
2	Gaya Kepemimpinan (X)	Gaya kepemimpinan merupakan strategi yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam mengarahkan para bawahannya guna menyatukan tujuan organisasi dengan karyawan demi mencapai tujuan bersama.	1) Gaya Mengarahkan 2) Gaya Menawarkan 3) Gaya Partisipasi 4) Gaya Pendelegasian	(Sahervian et al., 2019)
3	Strategi (M)	Strategi perusahaan merupakan rumusan perencanaan komperhensif tentang bagaimana perusahaan akan mencapai misi dan tujuannya. Strategi akan memaksimalkan keunggulan kompetitif dan meminimalkan keterbatasan bersaing.	1) <i>Prospector</i> 2) <i>Analyzer</i> 3) <i>Defender</i> 4) <i>Reactor</i>	(Mukhtiyanto & Rossieta, 2017)

Teknik Analisis Data

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dikembangkan untuk melakukan estimasi/prediksi nilai variabel dependen (Y).

$$Y_i = a + \beta_1 X + \beta_2 M + e$$

$$M = \alpha + \beta X$$

Keterangan: Y_i : Kinerja Organisasi, a : Nilai Konstanta, yaitu nilai Y, jika $X = 0$, β_1 : Koefisien regresi untuk gaya kepemimpinan, β_2 : Koefisien regresi untuk strategi, X: Gaya Kepemimpinan, M: Strategi

Uji Hipotesis

Uji T (Uji Koefisien Regresi)

Uji t untuk menguji signifikansi antara variabel X berpengaruh terhadap variabel Y secara parsial dapat dilihat dari tingkat signifikansi dan perbandingan t hitung dan t tabel. Apabila t hitung > t tabel dan signifikan < 0,05 maka hipotesis diterima, begitu pula sebaliknya (Ghozali 2016).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi menjelaskan bahwa melakukan pengukuran terhadap besarnya persentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Koefisien determinasi diukur oleh *R-Square* atau *Adjusted R²*. *R-Square* digunakan jika hanya menggunakan 1 variabel bebas saja (biasa disebut dengan Regresi Linear Sederhana), sedangkan *Adjusted R-Square* digunakan pada saat 1 variabel bebas lebih (Ghozali 2016).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Berdasarkan proses pengolahan data dapat dinarasikan uji validitas variabel penelitian seperti terlihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Uji Validitas Gaya Kepemimpinan

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
G1	0,745	0,209	Valid
G2	0,278	0,209	Valid
G3	0,506	0,209	Valid
G4	0,744	0,209	Valid
G5	0,662	0,209	Valid
G6	0,638	0,209	Valid
G7	0,361	0,209	Valid
G8	0,400	0,209	Valid
G9	0,587	0,209	Valid
G10	0,587	0,209	Valid
G11	0,586	0,209	Valid
G12	0,585	0,209	Valid
G13	0,807	0,209	Valid
G14	0,377	0,209	Valid
G15	0,391	0,209	Valid

Tabel 4. Uji Validitas Strategi

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Item_1	0,740	0,209	Valid
Item_2	0,804	0,209	Valid
Item_3	0,857	0,209	Valid
Item_4	0,832	0,209	Valid

Sumber: Data yang diolah SPSS 23

Dari Tabel 4 di atas dapat disimpulkan bahwa dari 4 item pernyataan yang digunakan dengan nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Oleh karena itu dapat disimpulkan seluruh pernyataan pada tabel di atas dinyatakan valid.

Tabel 5. Uji Validitas Kinerja Organisasi

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
K1	0,911	0,209	Valid
K2	0,911	0,209	Valid
K3	0,235	0,209	Valid
K4	0,364	0,209	Valid
K5	0,911	0,209	Valid
K6	0,911	0,209	Valid
K7	0,235	0,209	Valid
K8	0,911	0,209	Valid
K9	0,911	0,209	Valid
K10	0,439	0,209	Valid
K11	0,911	0,209	Valid
K12	0,278	0,209	Valid

Sumber: Data yang diolah SPSS 23

Dari Tabel 5 di atas dapat disimpulkan bahwa dari 10 item pernyataan yang digunakan dengan nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Oleh karena itu dapat disimpulkan seluruh pernyataan pada tabel di atas dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan proses pengolahan data dijelaskan uji reliabilitas variabel penelitian seperti terlihat pada tabel 6 berikut ini:

Tabel 6. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Status
Gaya Kepemimpinan (X)	0,822	Reliabel
Strategi (M)	0,823	Reliabel
Kinerja Organisasi (Y)	0,869	Reliabel

Sumber: Data yang diolah SPSS 23

Berdasarkan Tabel 6 di atas maka dapat diketahui bahwa rata-rata variable penelitian memiliki nilai reliable diterima atau baik, karena nilai *Cronbach's Alpha* (α) lebih besar dari 0,7.

Uji Hipotesis

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 7. Uji Regresi Linear Berganda Model I

Variabel	Koefisien	Signifikan
Constanta	19,476	0,05
Gaya Kepemimpinan (X)	0,651	0,05
Strategi (M)	-0,540	0,05

Sumber: Data yang diolah SPSS 23

Pada Tabel 7 maka dapat dirumuskan persamaan regresi linear berganda:

$$Y = 19,476 + 0,651 X - 0,540 M$$

Berdasarkan Tabel 7 di atas dapat dilihat bahwa konstanta sebesar 19,476 ini menunjukkan bahwa tanpa variabel bebas (gaya kepemimpinan dan strategi) maka

terjadi peningkatan kinerja organisasi yaitu sebesar nilai konstanta yang dihasilkan 19,476.

Koefisien regresi gaya kepemimpinan bernilai positif sebesar 0,651 artinya setiap peningkatan variabel gaya kepemimpinan sebesar 1 satuan maka variabel X akan meningkatkan variabel kinerja organisasi sebesar 0,651 dengan menganggap variabel lain dalam model konstan. Koefisien regresi strategi bernilai negatif sebesar 0,540 artinya setiap peningkatan variabel strategi sebesar 1 satuan maka variabel M akan meingkatkan variabel strategi sebesar 0,540 dengan menganggap variabel lain dalam model konstan.

Tabel 8. Uji Regresi Linear Berganda Model II

Variabel	Koefisien	Signifikan
Constanta	7,299	0,05
Gaya Kepemimpinan (X)	0,158	0,05

Sumber: Data Primer Yang Diolah SPSS 23

$$M = 7,299 + 0,158X$$

Berdasarkan Tabel 8 di atas dapat dilihat bahwa konstanta sebesar 7,299 ini menunjukkan bahwa tanpa variabel bebas (gaya kepemimpinan) maka terjadi peningkatan strategi yaitu sebesar nilai konstanta yang dihasilkan 7,299.

Koefisien regresi gaya kepemimpinan bernilai positif sebesar 0,158 artinya setiap peningkatan variabel gaya kepemimpinan sebesar 1 satuan akan meningkatkan variabel strategi sebesar 0,158 dengan menganggap variabel lain dalam model konstan.

Pengujian Hipotesis

Tabel 9. Uji T Variabel X dan M Terhadap Y

Variabel	T Hitung	T Tabel	Sig	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan (X)	7,790	2,006	0,000	Diterima
Strategi (M)	-2,036	2,006	0,047	Diterima

Sumber: Data Primer Yang Diolah SPSS 23

Dari Tabel 9 di atas diketahui memperoleh nilai t hitung untuk gaya kepemimpinan sebesar $7,790 > 2,006$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Maka **H1 diterima**, berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan (X) terhadap kinerja organisasi Pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Teluk Bayur.

Untuk variabel strategi (M) terdapat nilai t hitung sebesar $-2,036 > 2,006$ t tabel dengan tingkat signifikan $0,047 < 0,05$. Maka **H2 diterima**, berarti terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara strategi (M) terhadap kinerja organisasi Pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Teluk Bayur.

Tabel 10. Uji T Variabel X Terhadap M

Variabel	T Hitung	T Tabel	Sig	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan (X)	4,210	2,006	0,000	Diterima

Sumber: Data Primer Yang Diolah SPSS 23

Dari Tabel 10 di atas diketahui memperoleh nilai t hitung untuk gaya kepemimpinan sebesar $4,210 > 2,006$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Maka **H3 diterima**, berarti

terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan (X) terhadap strategi Pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Teluk Bayur.

Hasil perhitungan uji t gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan strategi sebagai variabel moderating memiliki nilai t hitung yaitu gaya kepemimpinan sebesar 7,790 dan signifikan 0,000. Serta strategi sebagai variabel moderating antara variabel X terhadap Y memiliki nilai t hitung sebesar -2,036 dan signifikan 0,047 dengan t tabel sebesar 2,006. Hal ini berarti t hitung dari masing-masing variabel gaya kepemimpinan dan strategi lebih besar dibandingkan dengan t tabel. Dengan demikian **H₄ diterima**, artinya gaya kepemimpinan secara parsial mempengaruhi kinerja organisasi dengan strategi sebagai variabel yang memoderasi antara variabel tersebut terhadap kinerja organisasi PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Teluk Bayur.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kesadaran Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Organisasi

Dari hasil pengolahan data maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan (X) terhadap kinerja organisasi berarti H1 diterima. Temuan ini berarti gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh pemimpin dalam suatu organisasi dapat menciptakan perubahan yang lebih baik dan dapat mewujudkan harmonisasi di lingkup organisasi, sehingga pada akhirnya akan berdampak terhadap peningkatan kinerja organisasi.

Menurut (Sahervian et al., 2019) "Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh dari pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi". Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, dan sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang oleh seseorang pada saat orang itu mempengaruhi perilaku orang lain.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian (Sukmana & Harymawan, 2018) dan (Christin & Nugroho, 2020) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja organisasi. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa meningkatnya atau menurunnya Gaya Kepemimpinan maka akan diikuti dengan peningkatan maupun penurunan Kinerja Organisasi. Hal ini berarti Gaya Kepemimpinan yang dirasakan karyawan menjadi pertimbangan Kinerja Organisasi Kabar Banten. Gaya Kepemimpinan disini mencerminkan kemampuan pemimpin untuk meningkatkan kinerja karyawan didalam organisasi.

Pengaruh Strategi Terhadap Kinerja Organisasi

Dari hasil pengolahan data maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara strategi (M) terhadap kinerja organisasi berarti H2 diterima. Karena semakin terdiversifikasi strategi suatu perusahaan maka perusahaan tersebut akan tidak maksimal dalam mengelola usaha tersebut. Perusahaan kesulitan mengontrol perkembangan investasi dalam segmen usaha sehingga pertumbuhan segmen usaha kurang memuaskan dan hal ini akan berpengaruh pada kinerja perusahaan.

Manajemen strategi merupakan usaha untuk mengembangkan kekuatan perusahaan dengan mengeksplorasi peluang bisnis guna mencapai tujuan perusahaan sesuai

dengan misi yang telah ditentukan. Manajemen strategi terdiri atas beberapa komponen pokok, yaitu: (1) Analisis lingkungan bisnis untuk mendeteksi peluang dan ancaman bisnis; (2) Analisa profil perusahaan untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan perusahaan; (3) Strategi bisnis yang digunakan untuk mencapai tujuan perusahaan; (4) Misi perusahaan (Purwanto, 2013).

Hasil penelitian ini sesuai dengan observasi yang telah didapatkan oleh (Yessica, 2015) menyatakan bahwa strategi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Hal ini menyebabkan perusahaan kehilangan peluang untuk berinvestasi pada segmen usaha yang dapat menghasilkan return yang maksimal. Perusahaan yang melakukan strategi diversifikasi segmen usaha justru menjadi lebih tidak fokus dan menghasilkan kinerja yang buruk daripada perusahaan yang fokus pada satu segmen saja. Dalam prakteknya, diversifikasi belum tentu dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Kurang tepatnya jenis usaha yang didiversifikasikan pada perusahaan yang menjadi sampel dalam penelitian ini menjelaskan bahwa jenis usaha tersebut belum tentu cocok dengan kondisi di Indonesia sehingga mengakibatkan penurunan kinerja perusahaan.

Pengaruh Strategi Terhadap Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Organisasi

Dari pengolahan data yang dilakukan, pengaruh moderasi yang dihasilkan signifikan yang berarti ada pengaruh moderasi. Hal ini menunjukkan bahwa strategi memoderasi hubungan gaya kepemimpinan terhadap kinerja organisasi. Dengan demikian H₃ diterima.

Hasil penyelidikan ini sesuai dengan penelitian (Sukmana & Harymawan, 2018) ditemukan bahwa terdapat pengaruh antara strategi bisnis terhadap kinerja manajerial. Strategi bisnis dalam penelitian ini dijadikan sebagai variabel moderasi karena diduga dapat memperkuat gaya kepemimpinan dalam mempengaruhi kinerja manajerial. Strategi bisnis yang digunakan dalam penelitian ini adalah tipe *defender* dan tipe *prospector*. Penelitian ini ingin menguji apakah dengan dua tipe strategi bisnis tersebut dapat menjadi faktor memperkuat gaya kepemimpinan seorang manajer dalam menentukan kepemimpinannya dan keputusan bisnis yang akan dipilih.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Teluk Bayur, maka dapat disimpulkan bahwa: Gaya Kepemimpinana secara persial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Organisasi pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Teluk Bayur. Strategi secara persial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Organisasi pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Teluk Bayur. Strategi memoderasi hubungan gaya kepemimpinan terhadap kinerja organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

Anggiriwan, P. B., & Wirakusuma, M. G. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Penerapan Good Governance Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Buletin Studi Ekonomi*, November, 59-65.

- Christin, P., & Nugroho, W. (2020). Analisis Pengaruh Manajemen Pengetahuan Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Indonesia Sosial Sains*, 1(September), 132-141.
- Depitra, P. S., & Soegoto, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Ilmiah UNIKOM*, 16(2), 185-188. <https://doi.org/10.34010/miu.v16i2.1361>
- Ghozali, H. I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (P. P. Harto (ed.); Edisi 8). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mahfud, Y. (2021). Efek Moderasi Strategi Organisasi Pada Pengaruh Competitive Environment dan Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Organisasi (Studi Pada UKM di Kabupaten Wonosobo). *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology*, 4(1), 77-87. <https://doi.org/10.32500/jematech.v4i1.1673>
- Mediaty. (2010). Analisis Pengaruh Lingkungan Strategi Budaya dan Perencanaan Strategi terhadap Kinerja Perusahaan Daerah Studi Kasus Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Sulawesi Selatan. *Simposium Nasional Akuntansi XIII Purwokerto*.
- Muktiyanto, A., & Rossieta, H. (2017). Good university governance dan Kinerja Program Studi: Pengaruh Penerapan Akuntansi Manajemen, Teknik Manajemen dan Pilihan Prioritas Strategi Sebagai Model Mediasi Fit. *Jurnal Universitas Indonesia*, 1-14.
- Purwanto, A. (2013). Variabel Anteseden Budaya Organisasi Dan Pengaruh Strategi Bisnis Terhadap Kinerja Organisasi: Pendekatan Konsep. *Jurnal Akuntansi Aktual*, 2(1), 46-56.
- Sahervian, R. R., Adi, W. B., & Sunarto. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Laboratorium Pendidikan Ekonomi Mini Market Tania Tahun 2018. *Jurnal Pendidikan Bisnis Dan Ekonomi*, 4(2), 1-20.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.
- Sukmana, P. H., & Harymawan, I. (2018). Peranan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Variabel Moderasi Sistem Akuntansi Manajemen, Strategi Bisnis Dan Ketidakpastian Lingkungan. *Ihtiyath : Jurnal Manajemen Keuangan Syariah*, 2(1), 57-77. <https://doi.org/10.32505/ihtiyath.v2i1.686>
- Yuliana, C. (2010). Peran Kepemimpinan Dalam Pencapaian Kinerja Organisasi Melalui Budaya, Strategi, Dan Sistem Akuntansi Manajemen Organisasi. *Simposium Nasional Akuntansi XIII Purwokerto*, 1-27.
- Yunus, M. K. (2019). Pengaruh Teknolohi Informasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Organisasi Pada PT. Bosowa Semen. *Economics Bosowa Journal*, 5(001), 14-32.