

Kepemimpinan Terhadap Kinerja Perusahaan dengan Konsep *Balance Scorecard*

Deki Pardana^{*1}, Fariz Mustaqim², Hasni¹, Rusdin¹

¹Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Buton, Indonesia

²Program Studi Akuntansi, Universitas Muhammadiyah Buton, Indonesia

*penulis korespondensi: dekiperdana81@gmail.com

Kata Kunci:

Kepemimpinan,
Kinerja, *Balance Scorecard*

Keywords:

Leadership, Performance, Balanced Scorecard

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengukur kepemimpinan terhadap kinerja perusahaan dengan menggunakan konsep *balance scorecard*, dengan pendekatan kuantitatif. Sebanyak 51 orang sampel jenuh dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui koefisien korelasi (r) senilai 0.585 ini mengungkapkan ada korelasi yang sedang antara kepemimpinan dengan kinerja perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui nilai koefisien korelasi (r) sejumlah 0.585 yang menyatakan ada hubungan yang sedang antara kepemimpinan dan kinerja perusahaan pada PT. Buton Pos Baubau, artinya bahwa kinerja perusahaan tidak terlalu dipengaruhi oleh kepemimpinan, kinerja perusahaan lebih besar dipengaruhi oleh modal perusahaan dan kepuasan kerja karyawan. Sedangkan koefisien determinasi (r^2) sejumlah 0,342 atau 34,2% artinya kontribusi atau sumbangan variabel kepemimpinan terhadap naik turunnya kinerja perusahaan pada PT. Buton Pos Baubau adalah sejumlah 34,2%, artinya bahwa kepemimpinan mempengaruhi kinerja perusahaan senilai 34,2%. Dan 65,8% sisanya dipengaruhi oleh factor lain seperti kemampuan modal perusahaan, dan kepuasan kerja karyawan.

Diterima:

26 Maret 2022

Disetujui:

25 April 2022

Dipublikasikan:

26 April 2022



ABSTRACT

This study aims to measure leadership on company performance using the concept of a balanced scorecard, with a quantitative approach. A total of 51 samples were saturated in this study. Based on the results of the study, it is known that the correlation coefficient (r) of 0.585 reveals that there is a moderate correlation between leadership and company performance. Based on the research results, it is known that the correlation coefficient (r) is 0.585 which states that there is a moderate relationship between leadership and company performance at PT. Buton Pos Baubau, meaning that the company's performance is not too influenced by leadership, the company's performance is more influenced by the company's capital and employee job satisfaction. While the coefficient of determination (r^2) is 0.342 or 34.2%, meaning the contribution or contribution of the leadership variable to the rise and fall of the company's performance at PT. Buton Pos Baubau is 34.2%, meaning that leadership affects the company's performance by 34.2%. And the remaining 65.8% is influenced by other factors such as the company's capital capacity, and employee job satisfaction.

1. PENDAHULUAN

Hal yang paling mendasar dalam kemajuan perusahaan adalah dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan. Menurut Pieterse et al., (2010) kepemimpinan dapat menyokong organisasi bisa bertahan dalam kondisi apapun. Pemimpin yang berhasil sanggup mengubah para pengikut dan memiliki keyakinan yang lebih besar serta kukuh dan komitmen yang tinggi untuk mewujudkan tujuan organisasi (Harbani, 2008 dalam Kuswaeri, 2016).

Pencapaian tujuan organisasi tidak terlepas dari peran pemimpin dan kinerja karyawan. Untuk meningkatkan kinerja perusahaan, ini termasuk memuji karyawan, memberikan penghargaan, memotivasi dan memberikan tekanan pada karyawan (Smith & Lewis, 2011). Kepemimpinan mengilustrasikan keterkaitan antara pemimpin dan pengikut dan dengan cara apa seorang pemimpin menghadapi pengikutnya (Daswati, 2012).

Perilaku bawahan yang dipengaruhi pemimpin melalui berbagai pendekatan. Oleh karena itu, organisasi membutuhkan pemimpin yang mampu sebagai penggerak perubahan organisasi dan pemimpin yang dapat memutuskan tujuan tertentu, memantau perkembangan, dan mengidentifikasi penghargaan yang diterima karyawan ketika tujuan dapat dicapai (Wang et al., 2014). Untuk melihat evaluasi kinerja perusahaan, maka *balance scorecard* berfungsi sebagai alat evaluasi. Dengan melihat empat segi yaitu: segi keuangan, segi pelanggan, proses bisnis internal, dan pembelajaran serta pertumbuhan (Erwin & Prabowo, 2015).

PT. Buton Pos merupakan usaha yang beroperasi dalam bidang percetakan, yaitu mencetak Surat Kabar Harian (SKH) dan sekaligus memasarkannya di wilayah kota Baubau dan sekitarnya. Dalam kenyataannya surat kabar harian Buton Pos ini bersaing dengan Koran Nasional maupun lokal, sehingga akan mempengaruhi tingkat keuntungan perusahaan. Sebagai pesaingnya, koran yang beredar di kota Baubau, diantaranya Koran Harian Reuplika, Kompas, Jawa Pos dan sebagainya. Sedangkan koran lokal harian diantaranya adalah Kendari Pos, Kendari Ekspres, Baubau Pos dan sebagainya. Keadaan ini menunjukkan bahwa Buton Pos mempunyai pesaing-pesaing yang cukup banyak.

Fenomena yang terjadi saat ini pada PT. Buton Pos Baubau dalam mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya tidak lepas pula dari berbagai masalah, diantaranya adalah penerapan perilaku kepemimpinan yang sama bagi seluruh karyawan, sementara karyawan terdiri dari individu yang memiliki karakteristik dan perbedaan sifat antara satu dengan yang lainnya, Sehingga penerapan perilaku kepemimpinan yang sama terhadap seluruh karyawan menjadi kurang efektif, dan hal ini akan mempengaruhi kinerja perusahaan. Maka untuk mengantisipasi dampak buruk terhadap perusahaan sebagai bahan evaluasi, *balance scorecard* dianggap perlu dijadikan indikator dalam melihat tingkat kinerja perusahaan Buton Pos tersebut.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT. Buton Pos, Kota Baubau. PT Buton Pos merupakan salah satu perusahaan yang beroperasi dalam penyediaan berita berupa surat kabar harian. Jenis data kuantitatif digunakan dalam penelitian ini yakni informasi yang didapat melalui kuesioner dan laporan tertulis mengenai jumlah karyawan, dan informasi lain yang dianggap perlu.

Sampel jenuh digunakan dalam penelitian ini. yaitu teknik penentuan sampel yang mengambil sampel dari keseluruhan populasi, hal ini terjadi jika populasinya kecil (Sugiyono, 2017). Adapun jumlah sampel 51 orang, mencakup seluruh karyawan PT. Buton Pos Baubau. Metode pengumpulan data menggunakan angket/ kuesioner, yaitu data dikumpulkan dengan menggunakan lembaran pertanyaan sesuai kebutuhan penelitian yang disebarkan.

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator
1	Kepemimpinan	Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang memiliki visi ke depan dan dapat mengenali perubahan lingkungan, dapat mentransformasi perubahan ke dalam organisasi, mendorong perubahan dan memotivasi serta menginspirasi pribadi karyawan untuk kreatif dan inovatif, dan kerjasama tim yang kuat untuk membangun inovasi, untuk etos kerja dan kinerja manajerial (Bas, 1999 dalam Muhammad et al., 2016)	1. <i>Charisma</i> 2. <i>Inspiration</i> 3. <i>Intellectual stimulation</i> 4. <i>Individual consideration</i>
2	Kinerja	<i>Balanced scorecard</i> adalah suatu alat ukur kinerja perusahaan yang memberikan gambaran baik dari segi keuangan maupun sebaliknya, antara jangka pendek dan jangka panjang (Hwa et al., 2013)	1. perspektif keuangan, 2. perspektif pelanggan (<i>customer</i>), 3. proses bisnis internal 4. pembelajaran dan pertumbuhan

Metode regresi linear sederhana dengan alat analisis SPSS 17 for windows digunakan dalam penelitian ini. Jawaban informan yang lihat dengan menggunakan Skala Likert (*Lykert Scale*) dengan nilai numerik 1, 2 dan 3 setiap angka yang diperoleh akan memiliki tingkat pengukuran ordinal. Untuk meneliti pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat digunakan analisis regresi. Regresi Linear didasarkan pada hubungan fungsional atau kausal dari satu variabel bebas dengan satu variabel terikat. *Person Product Moment* yang terdapat dalam pengolahan data digunakan untuk mengecek keabsahan alat ukur (Neuman, 2014). Jika nilai koefisien $r_{hitung} \geq 0,300$ maka instrument dinyatakan valid. Untuk mengkaji variabel-variabel bebas yang memberikan pengaruh terhadap variabel terikat, maka perlu juga dilakukan analisis uji t. Kriteria pengujian uji t dimana jika tingkat signifikan uji t $\geq \alpha$ ($\alpha = 5\%$), maka hipotesis nol (H_0) diterima yang maknanya pula menolak hipotesis alternative (H_a). Jika tingkat signifikan uji t $< \alpha$ ($\alpha = 5\%$), maka hipotesis nol (H_0) tidak diterima yang berarti pula hipotesis alternatif (H_a) diterima.

Dimana rumus untuk menghitung Harga a dan b:

$$Y = a + bX \quad \dots\dots\dots (1)$$

Keterangan :

- Y = Kinerja
a = Harga Y bila X = 0 (harga konstan)
b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel. Bila b (+) maka naik, dan bila b(-) maka terjadi penurunan.
X = Kepemimpinan

Dimana Harga a dan b dihitung dengan rumus :

$$a = \frac{(\sum Y_i)(\sum X_i^2) - (\sum X_i)(\sum X_i Y_i)}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2} \quad \dots\dots\dots (2)$$

Sedangkan nilai b dicari dengan persamaan :

$$b = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{n(\sum X_i)^2 - (\sum Y_i)^2} \dots\dots\dots (3)$$

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas terhadap variabel kepemimpinan menemukan bahwa semua butir kuesioner adalah valid. Dengan hasil perhitungan menunjukkan bahwa koefisien korelasi $\geq 0,300$. Uji validitas, menemukan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner kepemimpinan dan kinerja dikatakan dapat dipercaya dan sah untuk memperoleh data penelitian.

Tabel 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel/ Indikator	r-hitung	r-tabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepemimpinan (X)				
No. 1	0.842	0.271	0.857	Valid & Reliabel
No. 2	0.837	0.271		Valid & Reliabel
No. 3	0.859	0.271		Valid & Reliabel
No. 4	0.848	0.271		Valid & Reliabel
No. 5	0.825	0.271		Valid & Reliabel
No. 6	0.832	0.271		Valid & Reliabel
No. 7	0.844	0.271		Valid & Reliabel
No. 8	0.832	0.271		Valid & Reliabel
Kinerja (Y)				
No. 1	0.818	0.271	0.847	Valid & Reliabel
No. 2	0.821	0.271		Valid & Reliabel
No. 3	0.849	0.271		Valid & Reliabel
No. 4	0.831	0.271		Valid & Reliabel
No. 5	0.839	0.271		Valid & Reliabel
No. 6	0.796	0.271		Valid & Reliabel
No. 7	0.823	0.271		Valid & Reliabel

Sumber: Data diolah (2021)

Hasil uji reliabilitas terhadap kuesioner variabel kepemimpinan diperoleh nilai *cronbach's alpha* senilai $0,857 > 0,60$, maka dari itu seluruh kuesioner variabel kepemimpinan adalah reliabel. Maka kesimpulannya data yang diperoleh dari kuesioner dinyatakan reliabel dan dapat dipercaya. Sedangkan untuk hasil uji reliabilitas terhadap kuesioner kinerja perusahaan diperoleh nilai *cronbach's alpha* sebesar $0,847 > 0,60$, maka dari itu seluruh kuesioner variabel kinerja perusahaan adalah reliabel. Maka Kesimpulannya data yang diperoleh melalui kuesioner dinyatakan reliabel dan dapat dipercaya. Berdasarkan hasil perhitungan regresi linear yang diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebesar 7,054, bernilai positif dan 0,528, bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang searah antara kepemimpinan dengan kinerja perusahaan pada PT. Buton Pos Baubau. Artinya apabila kepemimpinan meningkat sebesar 1%, maka kinerja perusahaan akan ikut meningkat sebesar 0,528%.

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai koefisien hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja perusahaan pada PT. Buton Pos Baubau adalah sedang. Hal ini sejalan dengan penjelasan koefisien korelasi $0,40 - 0,599$ terdapat pada level hubungan yang sedang. Hasil uji koefisien determinasi $r^2 = 0,342$ atau 34,2%, artinya kontribusi atau sumbangan kepemimpinan terhadap naik turunnya kinerja perusahaan pada PT. Buton Pos Baubau adalah senilai 34,2% dan 65,8%

sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar model, misalnya kepuasan kerja karyawan dan modal perusahaan.

Uji hipotesis untuk menguji pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja organisasi pada PT. Buton Pos Baubau diperoleh t-score sebesar 5,043 dengan taraf signifikansi 0,000 menggunakan uji-t dari hasil perhitungan yang lebih kecil dari taraf signifikansi (α) = 0,05 yang berarti H_0 tidak diterima yang artinya H_a juga diterima, Hipotesis yang menyatakan bahwa "Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi pada PT. Buton Pos Baubau", diterima. Hasil penelitian ini juga didasarkan pada beberapa teori yang ada seperti yang dikemukakan oleh Pieterse et al., (2010) dimana para perintis kepemimpinan masuk ke lingkungan perusahaan dengan kewenangan dan tanggung jawab untuk mendapatkan maksud perusahaan secara legal tanpa membentur hukum dan tidak melanggar moral dan etika, membawa inovasi pada etos kerja dan kinerja manajemen organisasi dalam mengatur organisasi. Fungsi pemimpin sebagai katalis perubahan, memiliki visi yang jelas, menetapkan standar kerja serta memiliki hasrat yang kuat untuk mencapai tujuan organisasi.

4. KESIMPULAN

Adapun kesimpulan dalam penelitian ini adalah kepemimpinan dan kinerja perusahaan memiliki pengaruh yang erat dalam mewujudkan tujuan dan pencapaian organisasi. Secara umum, berhasil tidaknya organisasi dilatarbelakangi oleh faktor kepemimpinan. Dengan demikian *balance scorecard* merupakan alat ukur kinerja perusahaan yang efektif dalam menentukan evaluasi kinerja organisasi, baik perusahaan jasa maupun dagang.

5. SARAN

Temuan dari penelitian ini dapat dijadikan masukan dan evaluasi bagi jajaran pimpinan dan karyawan PT. Buton Pos Baubau dalam menjalankan organisasi di tengah kompetisi surat kabar saat ini. Kemudian menjadi bahan pertimbangan bagi seluruh perusahaan-perusahaan lain bahwa faktor kepemimpinan sangat urgen dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Bagi peneliti-peneliti selanjutnya dapat dijadikan bahan referensi untuk membahas *balance scorecard* yang lebih mendalam.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Daswati. (2012). Implementasi Peran Kepemimpinan dengan Gaya Kepemimpinan menuju Kesuksesan Organisasi. *Jurnal Academica*, 04(01), 783–798.
- Erwin, & Prabowo, H. (2015). Analisis Pengukuran Kinerja menggunakan Metode Balanced Scorecard pada PT . Bahtera Utama. *Binus Business Review*, 6(1), 35–45. <http://journal.binus.ac.id/index.php/BBR/article/view/1438>
- Hwa, M., Sharpe, B. A., & Wachter, R. M. (2013). Development and Implementation of a Balanced Scorecard in an Academic Hospitalist Group. *Journal of Hospital Medicine*, 8(3), 148–153. <https://doi.org/10.1002/jhm.2006>
- Kuswaeri, I. (2016). Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah. *Tarbawi*, 2(2), 1–13.
- Muhammad, R., Djudi, M., & Mayowan, Y. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada CV Kalingga Jaya di Jakarta). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 35(1), 110–119.
- Neuman, W. L. (2014). *Social Research Methods: Qualitatif and Quantitatif Approaches* (7th ed.). Pearson International.

- Pieterse, A. N., Knippenberg, D. Van, Schippers, M., & Stam, D. (2010). Transformational and Transactional Leadership and Innovative Behavior: The Moderating Role of Psychological Empowerment. *Journal of Organizational Behavior*, 31(4), 609–623. <https://doi.org/https://www.jstor.org/stable/41683931>
- Smith, W. K., & Lewis, M. W. (2011). Toward a Theory of Paradox: a Dynamic Equilibrium Model of Organizing. *Academy of Management Review*, 36(2), 381–403. <https://doi.org/10.5465/amr.2011.59330958>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Wang, H., Sui, Y., Luthans, F., Wang, D., & Wu, Y. (2014). Impact of Authentic Leadership on Performance: Role of Followers' Positive Psychological Capital and Relational Processes. *Journal of Organizational Behavior*, 35(1), 5–21. <https://doi.org/10.1002/job.1850>