

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Makassar Mandiri Putra Utama Dealer Mitsubishi (BETA Berlian) Manado

Rangga Cresna Gopay
Wehelmina Rumawas
Sofia A.P. Sambul

Program Studi Administrasi Bisnis
Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Sam Ratulangi Manado
Email: Ranggacresnagopay@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine the effect of leadership style and human resource development on employee performance. In this study, researchers used a quantitative approach, with a sample of 71 respondents. The sampling technique in this study used the Technique Non-Probability. Data collection in this study was carried out using a questionnaire. The analytical technique used in this study uses Partial Least Square (PLS). Data that has met the requirements for analysis, is processed using the help of the Smart PLS3 program. From the results of the study, it was found that the independent variables of leadership style and human resource development had an effect on variables related to employee performance. This study found the effect of one variable with other variables, namely the influence of leadership style on employee performance of 1,906. the influence of leadership style on human resource development is 13,650, and the influence of human resource development on employee performance is 4,200.*

Keywords: *Leadership Style, Human Resource Development and Employee Performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan. Dalam Penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan sampel sebanyak 71 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik *Non-Probability*. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian menggunakan *Partial Least Square* (PLS). Data yang telah memenuhi syarat untuk di analisis, di olah dengan menggunakan bantuan program Smart PLS3. Dari hasil penelitian, ditemukan bahwa variabel bebas gaya kepemimpinan dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap variabel terkait kinerja karyawan. Penelitian ini menemukan pengaruh terhadap satu variabel dengan variabel lainnya yaitu pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 1.906. pengaruh gaya kepemimpinan terhadap pengembangan sumber daya manusia sebesar 13.650, dan pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan sebesar 4.200.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kinerja Karyawan

Pendahuluan

Kepemimpinan dalam suatu perusahaan sangatlah penting perannya dalam rangka memimpin aktivitas-aktivitas dengan upaya penggunaan pengaruh yang bukan pemaksaan dalam memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan tertentu melalui proses komunikasi. Rumawas W, 2015: "*Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*" Dalam menghadapi hal ini perusahaan-perusahaan dituntut untuk melakukan peningkatan kinerja dengan melakukan strategi agar lebih kompetitif. Salah satu yang tidak kalah penting adalah peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui kepemimpinan dalam perusahaan. Seorang pemimpin adalah seorang yang

mempunyai keahlian memimpin, mempunyai kemampuan mempengaruhi orang lain atau sekelompok orang. Seorang pemimpin juga seorang yang aktif menyusun rencana-rencana, mengkoordinasi, serta melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan secara bersama-sama

Menerut Rumawas W 2018: Pengembangan Sumber Daya sangat dibutuhkan dalam menghadapi tantangan kemajuan teknologi yang cepat dan persaingan secara global, dengan segala upaya pelatihan dan pengembangan. Pengembangan Sumber daya manusia akan berpengaruh terhadap kinerja apabila pengembangan sumber daya manusia dilaksanakan secara sistematis, artinya adanya upaya untuk memaksimalkan potensi karyawan di

dalam organisasi, mencurahkan waktu, biaya, dan pemikiran untuk meningkatkan kompetensi penting yang dimiliki oleh para karyawan.

Rumawas W 2018: Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langka menuju tercapainya tujuan perusahaan. Kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja karyawannya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan

Tinjauan Pustaka Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah sebuah kemampuan atau kekuatan dalam diri seseorang untuk mempengaruhi orang lain dalam hal bekerja, dimana tujuannya adalah untuk mencapai target (*goal*) organisasi yang telah ditentukan. Sedangkan pengertian pemimpin adalah seseorang yang diberi kepercayaan sebagai ketua (kepala) dalam sistem di sebuah organisasi/ perusahaan.

Rumawas W 2018: Pemimpin yang baik dapat menciptakan lingkungan yang dibutuhkan dalam memotivasi para anggota organisasi untuk terus menerus belajar. Sedangkan gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan adalah sifat kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain.

Berdasarkan definisi gaya kepemimpinan di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan atau mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan suatu pekerjaan dalam mencapai tujuan tertentu.

Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Rumawas, w. 2018: pengembangan sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam menghadapi tantangan kemajuan teknologi yang cepat dan persaingan secara global, dengan segala upaya pelatihan dan pengembangan karyawan dipersiapkan untuk dapat meningkatkan kemampuan dan tentunya peningkatan kinerja menjadi tujuan akhir. Manajemen sumber daya manusia ditingkat

MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peran sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Mathis and Jackson (2006), mengemukakan bahwa pengembangan mewakili usaha-usaha meningkatkan kemampuan para karyawan untuk menangani beraneka tugas dan untuk meningkatkan kapabilitas diluar kapabilitas yang dibutuhkan oleh pekerjaan saat ini. Pengembangan menguntungkan organisasi dan individu. Para karyawan dan manajer yang memiliki pengalaman dan kemampuan yang sesuai dapat meningkatkan daya saing organisasional dan kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah. Dalam proses pengembangan, karir para individu juga mungkin berkembang dan mendapatkan fokus yang baru atau berbeda.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli di atas dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu usaha meningkatkan kemampuan dari karyawan sehingga memiliki pengetahuan, keahlian serta sikap yang dibutuhkan dalam menghadapi pekerjaan saat ini maupun yang akan datang baik melalui pendidikan pelatihan serta pengembangan karir sehingga dapat memberikan kontribusi optimal bagi organisasi atau perusahaan.

Kinerja Karyawan

Rumawas, w. 2018: Kinerja dalam organisasi, merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah sangat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan / instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang merosot.

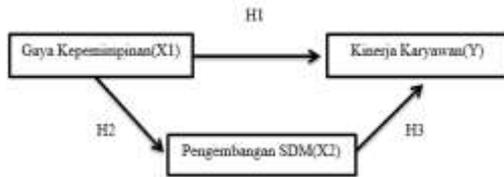
Armstrong (2009) mengemukakan bahwa manajemen kinerja adalah proses sistematis untuk meningkatkan kinerja organisasi dengan mengembangkan kinerja individu dan tim.

Kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2000: 67). "Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya"

Kemudian menurut Ambar Teguh Sulistiyani (2003: 223)"Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya".

Kerangka Konseptual

Dalam kerangka konseptual keterkaitan antara teori-teori atau konsep dalam sebuah organisasi atau perusahaan, pentingnya suatu gaya kepemimpinan dan pengembangan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan yang di inginkan dan juga mempengaruhi kinerja karyawan khususnya dalam kerangka mendorong keberhasilan organisasi atau sumber daya manusia.



Hipotesis Penelitian

- H1: Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
- H2: Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap pengembangan sumber daya manusia.
- H3: Terdapat pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan.

Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan deskriptif kuantitatif dengan menggunakan pemodelan Persamaan Struktural dengan Partial Least Square. Penelitian ini dilakukan pada PT. Makassar Mandiri Putra Utama Dealer Mitsubishi (BETA Berlian) Manado. Dengan populasi sebanyak 87 orang dan sampel berjumlah 71 orang sedangkan pengumpulan data dilakukan dengan cara mendapatkan langsung dari responden yang menjadi sampel melalui kuesioner dan refrensi yang relevan dengan penelitian ini.

Hasil Penelitian

Validitas Konvergen

Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) yang memiliki 6 indikator keenamnya memiliki nilai loading >0.50 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh indicator X1 telah memenuhi kriteria validitas konvergen.

Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia

Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2) yang memiliki 7 indikator dan ketujuhnya memiliki nilai loading >0.50 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh indicator X2 telah memenuhi kriteria validitas konvergen.

Variabel Kinerja Karyawan

Variabel Kinerja Karyawan (Y) yang memiliki 10 indikator kesepuluhnya memiliki nilai loading >0.50 maka dapat disimpulkan bahwa

seluruh indicator Y telah memenuhi kriteria validitas konvergen. Ketiga variabel memiliki nilai loading >0.50 Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa seluruh indicator telah memenuhi kriteria validitas konvergen.

AVE (Average Variance Extracted)

AVE

Variabel	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)	Kriteria
Gaya Kepemimpinan (X1)	0.562	>0.50
Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2)	0.570	>0.50
Kinerja Karyawan (Y)	0.667	>0.50

Sumber: Data olahan (2021)

Nilai AVE (Average Variance Extracted) yang diperoleh dari variabel Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 0.562, Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2) sebesar 0.570, dan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.667, ketiganya memiliki nilai >0.50 berarti telah memenuhi kriteria validitas.

Discriminant Validity (Validitas Diskriminan)

Discriminant Validity dinilai dari cross loading pengukuran dengan konstruksi. Dapat dilihat dengan melihat loading konstruk laten, yang akan memprediksi indikatornya lebih baik daripada konstruk lainnya. Nilai loading konstruk laten indicator dan ke konstruk lainnya.

Validitas Diskriminan

Konstruk	Gaya Kepemimpinan	Kinerja Karyawan	Pengembangan Sumber Daya Manusia
Gaya Kepemimpinan	0.750		
Kinerja Karyawan	0.755	0.816	
Pengembangan Sumber Daya Manusia	0.805	0.817	0.755

Sumber: Data olahan (2021)

Nilai akar AVE pada diagonal utama lebih besar dari koreksi variabel yang bersangkutan, Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2) dengan 7 indikator (X2.1 s.d X2.7) Memiliki akar AVE 0.805 korelasinya dengan variabel lain 0.750, 0.755 sehingga memenuhi validitas diskriminan.

Composite Reability

Pengujian selanjutnya adalah uji reabilitas konstruk yang dapat diukur dengan 2 kriteria yaitu *composit reliability* dan *cronbach's alpha*. Suatu

konstruk dinyatakan reliabel jika nilai cronbachs alpha dan *composit reliability* >0.50. Berikut ini hasil dari *output latent variable coefficient*:

Latent Variable Coefficient					
	GK	PSDM	KK	Kriteria	Ket
<i>Composite Reliability</i>	0.884	0.903	0.952	>0.50	Reliabel
<i>Cronbach's Alpha</i>	0.844	0.874	0.944	>0.50	Reliabel

Sumber: Data olahan (2021)

Berdasarkan table di atas, menunjukkan *composite reliability* dari masing-masing konstruk, yaitu Gaya Kepemimpinan (GK) (0.884), Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM) (0.903), dan Kinerja Karyawan (KK) (0.952). Hasil dari *cronbach's alpha* menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan (GK) (0.844), Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM) (0.874), dan Kinerja Karyawan (KK) (0.944). Berdasarkan hasil dari *composite reliability* dan *cronbach's alpha*, dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel telah memenuhi kriteria *composite reliability*.

Pembahasan.

Penelitian ini membahas pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Makassar Mandiri Putra Utama Dealer Mitsubishi (BETA Berlian) Manado. Pengujian hipotesis pada analisis menggunakan kaidah pengujian t-tes. Adapun keputusan pengambilan hipotesis dilakukan bilamana diperoleh P-Value <0.10 ($\alpha=10\%$) maka dikatakan signifikan lemah, jika P-Value <0.05 ($\alpha=5\%$) dikatakan signifikan, dan jika P-Value <0.01 ($\alpha=1\%$) maka dikatakan signifikan tinggi.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini menemukan bahwa adanya pengaruh dan tidak signifikan antara Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y), artinya tinggi rendahnya Gaya Kepemimpinan (X1) akan mempengaruhi tinggi rendahnya Kinerja Karyawan (Y).

Rendyka Dio Siswanto, Djambur Hamid 2017: "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan*" Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin di dalam suatu perusahaan memegang kunci utama dalam tercapainya lingkungan kerja yang baik. Dalam rangka peningkatan motivasi karyawan yang dilakukan oleh pemimpin berdampak pada

peningkatan produktivitas dan kinerja karyawan, sehingga tujuan utama yang ingin dicapai oleh perusahaan dapat terwujud. Kepemimpinan yang efektif adalah pemimpin yang dapat menyesuaikan gaya kepemimpinannya sesuai dengan tingkat kematangan karyawan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia

Dalam Penelitian ini menemukan bahwa *highly significant* atau adanya pengaruh yang positif signifikan tinggi antara Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2), artinya tinggi rendahnya Gaya Kepemimpinan (X1) akan mempengaruhi tinggi rendahnya Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2)

Hasil yang hampir sama ditunjukkan dalam penelitian Agustin Maria. Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan disiplin kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja. Miftah Thoha (2010) Kepemimpinan merupakan suatu kegiatan untuk dapat mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni yang akan mempengaruhi perilaku baik perorangan maupun kelompok. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi karena sebagian besarnya akan keberhasilan ataupun kegagalan suatu organisasi yang akan ditentukan oleh kepemimpinan dalam organisasi tersebut.

Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini menemukan bahwa *highly significant* atau adanya pengaruh yang positif signifikan tinggi antara Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), artinya tinggi rendahnya Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2) akan mempengaruhi tinggi rendahnya Kinerja Karyawan (Y).

Rumawas, W (2015) tentang "*The Impact of Human Resource Development, Employee Performance (A study conducted at sulut bank nort Sulawesi)*" Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki dampak positif terhadap Kinerja Karyawan. Dampak pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan. Ruky (2004) menjelaskan bahwa program pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya adalah upaya untuk meningkatkan kualitas dan kompetensi sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Upaya pengembangan sumber daya manusia bertujuan untuk mewujudkan visi organisasi guna mencapai tujuan jangka pendek dan jangka Panjang, di samping itu, bagi karyawan, program pengembangan sumber daya manusia merupakan

proses pembelajaran dan pelatihan yang sistematis. Dimana mereka dapat mengembangkan kompetensi dan prestasi kerja mereka dan mempersiapkan diri untuk peran masa depan dan tanggung jawab.

Simpulan

Penelitian ini menemukan bahwa adanya pengaruh positif dan tidak significant antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, artinya tinggi rendahnya gaya kepemimpinan akan mengakibatkan tinggi rendahnya kinerja karyawan.

Penelitian ini menemukan bahwa adanya pengaruh positif yang significant tinggi antara gaya kepemimpinan terhadap pengembangan sumber daya manusia, artinya semakin tinggi rendahnya gaya kepemimpinan akan mempengaruhi tinggi rendahnya pengembangan sumber daya manusia.

Penelitian ini menemukan bahwa adanya pengaruh positif yang significant tinggi antara pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi rendahnya pengembangan sumber daya manusia akan mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan.

Penelitian ini menemukan pengaruh terhadap satu variabel dengan variabel lainnya yaitu pengaruh gaya kepemimpinan terhadap pengembangan sumber daya manusia sebesar 13.650, pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 1.906 dan pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan sebesar 4.200.

Daftar Pustaka

- Agustin, M 2012: Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekertariat Dewan Perwakilan Daerah Povinsi Sulawesi Tengah. *E-Jurnal. Katalogs. ISSN:2302-2019.Vo:1. Hal:95-103*
- Ambar, T. S. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.
- Armstrong. dan Michael. 2009. *Armstrong's Handbook of Human Resource management practice 11th Edition*. United Kingdom: Kogan Page.
- Anwar, P. M. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Rendyka Dio Siswanto, Djambur Hamid Januari 2017: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal*

Administrasi Bisnis (JAB)
administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id

- Ruky, A. 2004. *Sistem Manajemen Kinerja*. Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Rumawas, W, 2015. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Publik. Vol. 4 No. 35*
- Rumawas, W. 2015. The Impacts of Human Resource Development, Organizational Commitment, and Compensation on Employee Performance (A study conducted at Sulut Bank in North Sulawesi). *International Journal of Humanities and Social Science Invention. Vol. 4(8), No. 24-30.*
- Rumawas, W. 2018 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Manado: Universitas Sam Ratulangi (Unsrat Press).
- Thoha, M. 2010, *Pembinaan Organisasi, Proses Diagnosa dan Investasi, Manajemen Kepemimpinan*. Yogyakarta: Andi