

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PEGADAIAN CABANG MANADO SELATAN

Fena Feronika Tenda,
Joula J. Rogahang,
Tinneke Meyske Tumbel.

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

ABSTRACT

The performance of employees in a company is something that should be highly regarded by branch leaders who, as leaders, bear the responsibility for human resource management within their scope of leadership. The purpose of this research is to determine the extent to which the performance of employees at PT Pegadaian South Manado Branch is influenced by the leadership applied and how it affects the performance of each worker in their respective tasks and responsibilities. The researcher conducted a saturated sampling of 30 samples tested in this study through validity and reliability tests and analyzed the data through descriptive statistics and simple linear regression analysis, testing hypotheses in (t) tests, simple linear correlation coefficients, and determination coefficients. The research results show that the performance of employees at PT Pegadaian South Manado Branch is influenced by leadership.

Keywords: Leadership, Employee Performance

ABSTRAK

Kinerja Karyawan/Karyawati dalam suatu Perusahaan merupakan hal yang harus sangat di perhatikan oleh para pemimpin cabang yang tentunya sebagai seorang pemimpin sudah menjadi tanggung jawabnya dalam hal manajemen sumber daya manusia terlebih khusus dalam lingkup kepemimpinannya. Adapun tujuan penelitian yang saya buat ini yaitu untuk mengetahui sejauh mana kinerja karyawan di PT Pegadaian Cabang Manado Selatan dan sejauh mana kepemimpinan yang diterapkan akan mempengaruhi kinerja masing-masing pekerja dalam tugas dan tanggung jawab masing-masing. Peneliti mengambil 30 sampling jenuh yang di ujikan dalam penelitian ini melalui uji validitas dan reliabilitas, dan menganalisis data lewat statistic deskriptif dan analisis regresi linear sederhana , menguji hypothesis dalam uji (t) , koefisien korelasi linear sederhana , dan koefisien determinasi. Hasil penelitian kinerja karyawan PT Pegadaian Cabang Manado Selatan dipengaruhi oleh kepemimpinan..

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah individu yang ditempatkan dalam suatu lembaga atau perusahaan dengan peran sebagai penggerak, intelektual, dan perencana dengan tujuan mencapai target dalam suatu perusahaan (Sulistyowati, 2021). Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting dalam mengelola pegawai, apalagi di masa sekarang yang serba terbuka, sehingga diperlukan adanya kepemimpinan yang memberdayakan pegawai.

Gaya kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi aktivitas kelompok dalam upaya perumusan dan pencapaian tujuan dalam suatu perusahaan atau organisasi. Menurut, Terry (2019) Gaya kepemimpinan adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk mempengaruhi kemampuan orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Gaya kepemimpinan

dikatakan berhasil jika seorang pemimpin dapat berperan dengan baik dalam suatu perusahaan dan dapat diterima baik oleh karyawan dalam suatu perusahaan tersebut.

Karyawan merupakan sumber kapasitas perusahaan yang memungkinkan perusahaan dapat mempergunakan kesempatan untuk peluang baru. Oleh karena itu, perusahaan dalam mencapai kesuksesan tentunya yang berperan penting didalamnya yakni karyawan. Memungkinkan suatu perusahaan dapat mempertahankan karyawan harus melakukan berbagai cara yakni mengembangkan praktik, menciptakan hubungan yang produktif dan harmonis, membangun kepercayaan dan kerja sama tim dan fleksibilitas dapat berkembang. Kinerja karyawan menjadi salah satu alasan kemajuan suatu perusahaan. Kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi dari tugas atau aktivitas pada pekerjaan tertentu yang dilakukan oleh karyawan perusahaan dalam jangka waktu tertentu, yang mencerminkan kualitas maupun kuantitas dari karyawan tersebut (Adhari, 2020).

Pengaruh gaya kepemimpinan dalam kinerja karyawan PT Pegadaian Cabang Manado, dikarenakan kinerja pada perusahaan tersebut masih kurang maksimal dalam menjalankan pekerjaan. Oleh karena itu, perusahaan dalam meningkatkan kemajuan perusahaan dibutuhkan pemimpin yang memiliki jiwa kepemimpinan yang baik sehingga hasil kerja dapat terbukti secara konkret dapat terlaksana dengan baik dan menciptakan perusahaan yang dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab atau tujuan sesuai yang direncanakan sebelumnya dan bermanfaat bagi individu, tim bahkan perusahaan itu sendiri.

Karyawan pada PT Pegadaian Cabang Manado, memiliki gaya kepemimpinan menjalankan tugas ditekankan untuk memimpin, mengontrol, dan memberikan keputusan yang baik, memberikan semangat kepada bawahan, dalam halnya memberikan umpan balik kepada karyawan lain dengan tujuan memotivasi karyawan untuk menghilangkan penurunan kinerja atau bekerja lebih giat. Namun, pemimpin biasanya sangat jarang bahkan tidak mempertimbangkan masukan dari para anggota kelompok, bawahan, maupun rekan sekerja untuk membuat keputusan. Masalah lain yang dihadapi pemimpin, yakni pemimpin yang belum/kurang mampu atau belum percaya diri melihat pelaksanaannya. Dimana, perusahaan tidak memberikan kepercayaan atau insentif kepada pemimpin untuk melaksanakan tugas dengan baik dalam menilai kinerja karyawannya.

Melihat pentingnya pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian Cabang Manado, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian Cabang Manado Selatan”.

TINJAUAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah inti manajemen karena kepemimpinan adalah motor penggerak bagi semua sumber daya manusia dan sumber daya alam lainnya, Siagian, (2020:273). Menurut Hasibuan, (2021:6), gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya yang bertujuan untuk menumbuhkan gairah kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas karyawan yang tinggi untuk mencapai tujuan tertinggi organisasi. Selanjutnya, menurut Setiana (2022:6) gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku yang dirancang dengan tujuan untuk memadukan tujuan dari perusahaan dan individu untuk mencapai tujuan yang telah dirancang sebelumnya.

Setiap pemimpin mempunyai gaya kepemimpinan atau karakteristik yang berbeda-beda antar satu pemimpin dan pemimpin lainnya, namun dari perbedaan tersebut bukanlah suatu alasan untuk dijadikan perbandingan antara baik dan buruknya pemimpin dalam suatu perusahaan. Gaya kepemimpinan secara langsung maupun tidak langsung, menunjukkan keyakinan seorang pemimpin terhadap bawahannya.

Menurut Hasibuan (2021), terdapat berbagai jenis gaya kepemimpinan, yakni:

1. Kepemimpinan Otoriter
2. Kepemimpinan Partisipasi
3. Kepemimpinan Delegasi

Indikator gaya kepemimpinan menurut Kartono (2008:34)

1. Sifat
2. Kebiasaan
3. Tempramen
4. Watak
5. Kepribadian

Kinerja Karyawan

Menurut Wirawan, (2020:5), Kinerja karyawan adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi atau indikator suatu pekerjaan dalam waktu tertentu yang dapat merujuk pada hasil atau pencapaian yang diperoleh dari aktivitas yang dilakukan dalam bidang. tertentu dalam kurun waktu tertentu. Menurut, Sutrisno, (2020:172) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang diperoleh dari karyawan yang dinilai berdasarkan aspek seperti kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan tingkat kerjasama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan adalah sejumlah aktivitas yang dilakukan oleh karyawan secara langsung yang dapat mempengaruhi perkembangan bisnis dalam suatu perusahaan. Produktivitas karyawan memiliki dampak yang signifikan terhadap pertumbuhan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu secara terus menerus memantau kinerja dari setiap karyawan untuk menentukan apakah tingkat produktivitas mereka dalam menjalankan tugas sudah sesuai dengan harapan atau belum.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mangkunegara (2020:29) menjelaskan ada 2 faktor yakni:

1. Faktor Kemampuan
2. Faktor Motivasi

Menurut Sedarmayanti (2017:376) terdapat 4 indikator yang merupakan kunci perusahaan untuk menilai kinerja karyawan, yakni:

1. Kuantitas dari hasil
2. Kualitas dari hasil
3. Kehadiran
4. Kemampuan bekerja sama

Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan

Gibson (2021:32) mengemukakan bahwa kepemimpinan merupakan upaya yang menggunakan gaya tertentu untuk mempengaruhi individu tanpa memaksakan kehendak dengan tujuan untuk memotivasi karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Pentingnya agen perubahan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kinerja pengikutnya dan memfokuskan pada pencapaian tujuan. Menurut Analisa (2020:32) pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan situasi yang ada pada perusahaan, termasuk gaya kerja yang disukai, sifat kepribadian, serta karakteristik dari tugas dan kelompok yang mereka pimpin.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang artinya data yang dikumpulkan berupa angka dan kemudian dianalisis menggunakan metode statistik. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT Pegadaian Cabang Manado Selatan. Populasi ini mencakup karyawan dari berbagai tingkat jabatan dan divisi yang berjumlah 30

karyawan. Sampel dalam penelitian penelitian ini merupakan subset dari populasi, dimana sampel yang digunakan merupakan jumlah keseluruhan dari populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh yakni teknik pengambilan sampel yang dilakukan adalah pengambilan seluruh anggota populasi dan dijadikan sebagai sampel penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Koefisien Korelasi Sederhana

Tabel 1. Hasil Koefisien Korelasi Sederhana

Correlations			
Uji Korelasi	Koefisien Korelasi	P-value	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.753	0.000	signifikan

Koefisien korelasi dari Gaya Kepemimpinan (X) dengan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.753 dengan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ sehingga dinyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan (X) memiliki hubungan yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Mengingat koefisien korelasi bernilai positif menunjukkan bahwa hubungan keduanya positif. Artinya semakin tinggi Gaya Kepemimpinan (X) maka Kinerja Karyawan (Y) akan semakin tinggi, begitu juga sebaliknya. Selain itu, karena nilai korelasi yang didapatkan sebesar 0.753 maka hubungan antara Gaya Kepemimpinan (X) dengan Kinerja Karyawan (Y) termasuk kedalam hubungan yang sangat kuat.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.753 ^a	.567	.552	2.20401

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan (X)

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai R Square (R²) adalah 0.567 yang dapat disimpulkan Gaya Kepemimpinan (X) mempunyai pengaruh sebesar 56,7% sedangkan sisanya 43,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

Hasil Analisis Regresi Sederhana

Nilai *constant* sebesar 8.627 sedangkan nilai variabel Gaya Kepemimpinan (b/koefisien regresi) sebesar 0.670 sehingga persamaan regresi tersebut dapat ditulis sebagai berikut: $Y = a + bX$

Dari persamaan regresi diatas dapat disimpulkan bahwa nilai konstanta sebesar, 8.627, yang artinya jika tidak terjadi perubahan variabel Gaya Kepemimpinan (nilai X1 adalah 0) maka Kinerja Karyawan adalah sebesar 8.627. Sedangkan nilai koefisien regresi Gaya Kepemimpinan (X) adalah 0.670, artinya jika variabel Gaya Kepemimpinan (X) meningkat sebesar 1% maka Kinerja Karyawan sebesar 0.670. Koefisien regresi dapat dikatakan bernilai positif, sehingga dapat disimpulkan arah pengaruh dari variabel (X) Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan adalah positif.

Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Tabel 3. Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	8.627	3.436		2.511	.018
Gaya Kepemimpinan (X)	.670	.111	.753	6.058	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Persamaan regresi: $(Y) = 8.627 + 0.670 (X) + e$

Dari hasil pengujian di atas, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

Pengujian pengaruh antara Gaya Kepemimpinan (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai koefisien sebesar 0.670 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000, karena nilai signifikansi < 0.05 maka terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Mengingat koefisien bertanda positif mengindikasikan bahwa hubungan keduanya positif, Artinya semakin tinggi responden mepersepsikan Gaya Kepemimpinan (X) akan mengakibatkan semakin tinggi pula Kinerja Karyawan (Y), begitu juga sebaliknya.

ISI HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil penelitian yang ada menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini didasari dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti di PT. Pegadaian Cabang Manado Selatan. Berdasarkan dengan kuesioner yang telah disebarkan oleh peneliti, perilaku kepemimpinan yang di terapkan di PT. Pegadaian Cabang Manado Selatan sangat berpotensi besar dalam proses peningkatan kinerja karyawan di kantor PT. Pegadaian Cabang Manado Selatan. Pengambilan keputusan yang tepat, perilaku yang tegas pengambilan solusi yang dalam mobilitas kerja menjadi pengaruh kinerja. Oleh karena itu, kinerja pegawai tak lepas dari pengaruh Gaya Kepemimpinan yang diterapkan.

Kesuksesan dan kegagalan dalam suatu perusahaan ditentukan dari Gaya Kepemimpinan yang baik dalam mengambil keputusan. Pemimpin dapat dikatakan sukses jika pemimpin tersebut mampu membawah karyawan dan dapat menjadi panutan bagi bawahan serta pendorong semangat kerja di kantor.

KESIMPULAN

Dalam hasil penelitian, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan , menjadi salah satu hal yang sangat penting di dalam penelitian ini. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Manado Selatan dapat diambil kesimpulan bahwa, Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan..

DAFTAR PUSTAKA

- Aisah, S. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Bulletin Of Management And Business*, 1(2), 42-50.
- Depitra, P. S., & Soegoto, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Ilmiah UNIKOM*, 16(2), 185-188.
- Depitra, P. S., & Soegoto, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Ilmiah UNIKOM*, 16(2), 185-188.
- Fadli, A. (2004). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kawasan Industri Medan (Doctoral Dissertation, Universitas Sumatera Utara).
- Hardani. 2020. Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif. Yogyakarta: Pustaka Ilmu.

- Lasut, P. S., Tatimu, V., & Mukuan, D. D. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Fast Food Indonesia (KFC) Tbk Cabang Bahu Mall Manado. *Productivity*, 3(6), 571-577.
- Makalew, T. M., Tamengkel, L. F., & Punuindoong, A. Y. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. AKR Land Wenang Golf Manado. *Productivity*, 2(5), 428-432.
- Mathis, R. L., Dan Jackson, J. H. 2006. *Human Resource Management* 10th Edition. Yogyakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A. P. 2017. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Purnomo, A. T. N. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Matahari Departement Store City Of Tomorrow Surabaya* (Doctoral Dissertation, Universitas PGRI Adi Buana Surabaya).
- Purnomo, A. T. N. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Matahari Departement Store City Of Tomorrow Surabaya* (Doctoral Dissertation, Universitas PGRI Adi Buana Surabaya).
- Sahir, S. H. 2022. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: KBM Indonesia
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Rafika Aditama.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tumengkol, J., Koleangan, R. A., & Dotulong, L. O. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk (Cabang Kampus). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1).
- Yugusna, I., Fathoni, A., & Haryono, A. T. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dan Kedisiplinan Karyawan (Studi Empiris Pada Perusahaan SPBU 44.501. 29 Randu Garut Semarang). *Journal Of Management*, 2(2).