

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor CU Maduma Manduamas

Oleh:

Herianto Nainggolan

Mahasiswa Program Studi Pendidikan Ekonomi

Institut Pendidikan Tapanuli Selatan

E-mail: heriantonainggolan98@gmail.com

Abstract

This study aims: 1) To describe the leadership style at the CU Maduma Manduamas Office, Central Tapanuli Regency. 2) To find out the description of employee performance at the CU Maduma Manduamas Office, Central Tapanuli Regency. 3) To find out whether there is a significant influence between Leadership Style on Employee Performance at the Maduma Manduamas CU Office, Central Tapanuli Regency. population in this study amounted to 41 employees. The sampling technique used a total sampling of 41 employees. data collection instrument using a questionnaire. Data analysis used descriptive analysis and infrensial statistics. the average value of the leadership style of 77.83 is in the "Good" category. The average value of employee performance is 79.80 in the "Very Good" category. Based on the analysis of the $t = 2.608$ test and $sig = 0.013$ at a 95% confidence level and an error rate of $5\% = 0.05$. Thus it can be seen that the value of sig. smaller than $= 0.05$ ($0.013 > 0.05$). This means that there is a significant influence between leadership style on employee performance at the Maduma Manduamas CU office.

Keywords: *Influence, Leadership Style, Employee Performance.*

A. Pendahuluan

kinerja dapat diartikan sebagai kemampuan suatu organisasi untuk melakukan tugas pokoknya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Setiap proses kegiatan yang dilakukan karyawan diarahkan untuk menghasilkan sesuatu yang benar-benar sesuai dengan kebutuhan melalui pemanfaatan yang sebaik-baiknya dengan berbagai sumber yang tersedia.

Kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan yang tepat maka terciptalah kinerja yang baik dan organisasi tersebut akan meningkat.

Perbandingan orang yang menabung pada tahun 2016 berkisar 5.787 orang, sedangkan orang yang menabung pada tahun 2017 berkisar 5.717 orang, dan orang yang menabung pada tahun 2018 berkisar 5.990 orang, selanjutnya orang yang menabung pada tahun 2019 berkisar 6.263 orang, dan orang yang menabung pada tahun 2020 berkisar 7.355 orang. Dari tabel diatas dapat kita lihat bahwa perbandingan orang yang menabung pada tahun 2017 dengan tahun-tahun berikutnya. Berkurangnya orang menabung dibulan february kemungkinan dipengaruhi oleh kinerja karyawan yang menurun ataupun pemimpin yang kurang memperhatikan bentuk kinerja karyawan saat dalam bekerja.

Jadi salah satu solusi alternatif yang harus dilakukan adalah pemimpin harus memperhatikan sistem kinerja karyawan saat bekerja, pemimpin harus memotivasi karyawan supaya git dalam bekerja sehari-harinya. Pemimpin harus memberi penilaian kerja dan memberikan penghargaan supaya karyawan lebih semangat dan lebih serius dalam bekerja.

1. Hakikat Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Gomez-Mejia et al dalam David Rees dan Richard Mc Bain (1987:74) menyatakan bahwa kinerja adalah gabungan antara keberhasilan keuangan (perusahaan) dan sejauh mana keberhasilan itu bisa mensejahterakan pada stakeholdernya. Sedangkan menurut Meyer dan Zucker David Rees dan Richard Mc Bain (1989:74) menyatakan bahwa kinerja adalah sebuah fungsi pencapaian tujuan dan sasaran. Menurut Mangkunegara (2007:467) mengemukakan bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas penulis mengambil kesimpulan bahwa kinerja adalah prestasi atau hasil kerja yang dicapai oleh

seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya guna untuk mensejahterakan anggota organisasi maupun masyarakat umum. Jika kinerja dalam suatu perusahaan tersebut tidak bagus maka otomatis perusahaan tersebut tidak akan mengalami kenaikan. Dan kinerja juga harus dibarengi oleh fasilitas yang memadai demi kelangsungan pekerjaan karyawan yang lancar dan efisien.

b. Indikator Kinerja Karyawan

A. Prestasi kerja

Prestasi kerja adalah kinerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan (2011:94) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Dan menurut Karwati dan Priansa (2014:242), menyatakan bahwa prestasi kerja adalah kinerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Selanjutnya menurut Bernardin dan Rusal dalam Sutrisno (2009:150) “memberikan definisi tentang prestasi kerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu”.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas penulis menyimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja yang telah dicapai karyawan dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja dalam kurun waktu yang telah ditentukan.

B. Disiplin Kerja

Disiplin adalah suatu kegiatan yang dilakukan karyawan dalam mematuhi aturan-aturan dan wewenangnya yang ada dalam sebuah organisasi/pekerjaan. Menurut Hasibuan (2008:86) menyatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mengetahui dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku sekitarnya. Menurut Sutrisno (2010:87), menyatakan bahwa disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan yang ada dalam diri karyawan.

Sedangkan menurut Siagian dalam Syafrina (2017:5) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah alat yang digunakan para pemimpin untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah semua perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

C. Motivasi Kerja

Motivasi kerja berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Motivasi merupakan sebuah dorongan, hasrat ataupun minat yang begitu besar di dalam diri, untuk mencapai tujuan keinginan cita-cita dan tujuan tertentu. Menurut Siagian dalam Sedarmayanti (2007:233) motivasi kerja merupakan keseluruhan proses pemberian motivasi bekerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis. Sedangkan menurut Porter dan Lawler dalam Sedarmayanti (2007:233) motivasi kerja merupakan proses dengan mana perilaku dibangkitkan, diarahkan dan dipertahankan selama berjalannya waktu. Selanjutnya menurut Sedarmayanti (2014:233) motivasi merupakan keseluruhan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi kearah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuahn individual.

Berdasarkan menurut para ahli di atas penulis menyimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan ataupun proses dengan mana perilaku dibangkitkan, diarahkan dan dipertahankan selama berjalannya waktu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan baik.

2. Hakikat Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi, memberi contoh, serta memberi motivasi kepada orang lain, sehingga dapat mencapai tujuan organisasi dan mendatangkan manfaat bagi kesejahteraan manusia. Kepemimpinan merupakan faktor yang penting dalam suatu organisasi karena tugas utama seorang pemimpin bukan hanya memimpin saja melainkan pemimpin harus mampu melibatkan seluruh organisasinya, mampu memberikan kontruksi yang positif dalam usaha mencapai tujuan. Menurut Hasibuan (2007:164) gaya kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Rivai (2005:41) gaya kepemimpinan (*leadership*) adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh kepada pengikut-pengikutnya

melalui proses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Selanjutnya menurut Thoha (2007:164) gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan oleh seseorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahan agar hendak melaksanakan tugas dan kewajiban sesuai dengan yang diharapkan agar tercapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Berdasarkan menurut para ahli diatas penulis berpendapat bahwa gaya kepemimpinan adalah strategi yang diterapkan oleh seorang pemimpin alam mengarahkan para bawahannya guna untuk menyatukan tujuan organisasi dengan karyawan demi mencapai tujuan bersama.

A. Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya kepemimpinan yang mengarah pada pengambilan keputusan sebagai keputusan bersama dan seluruh anggota sistem sosial ikut bersangkutan. Purwanto ((2009:50) menyatakan bahwa pemimpin yang demokratis menafsirkan kepemimpinannya bukan sebagai diktator, melainkan sebagai pemimpin ditengah-tengah kelompoknya. Hubungan antara anggota-anggota kelompok sebagai majikan terhadap buruhnya melainkan sebagai saudara tua diantara teman-teman sesekernjanya. Sedangkan menurut Makawimbang (2012:22) menyatakan bahwa kepemimpinan demokratis adalah gaya kepemimpinan yang mengikutsertakan anggota bawahan dalam pengambilan keputusan dalam rangkan menumbuhkan komitmen kerja untuk mencapai tujuan. Selanjutnya menurut Nawawi dalam Imelda Talatuha (2015:1) menyatakan bahwa kepemimpinan demokratis berorientasi pada manusia, dan memenerikan bimbingan yang efisien kepada pengikutnya. Terdapat koordinasi pekerjaan pada semua bawahan, dengan menekankan pada rasa tanggung jawab internal (dalam diri sendiri) dan kerjasama yang baik.

Berdasarkan menurut para ahli diatas penulis menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis yaitu memberikan kebebasan berpendapat terhadap bawahan dan pemimpin, serta menganggap anggota sebagai saudaranya supaya tercipta suasana bekerja yang nyaman.

B. Kepemimpinan Otokrasi

Kepemimpinan otokrasi merupakan kepemimpinan yang mengarah pada pengambilan keputusan tergantung kepada kepemimpinannya sendiri, keputusan hanya ditentukan oleh pemimpin tidak menerima pendapat dari bawahannya. Menurut Purwanto (2009:49) menyatakan bahwa pemimpin otokrasi adalah pemimpin yang bertindak sebagai diktator terhadap anggota-anggota kelompoknya. Baginya,

pemimpin adalah menggerakkan dan memaksa kelompok, dan kewajiban bawahan hanyalah mengikuti dan menjalankan, tidak boleh membantah ataupun mengajukan saran. Sedangkan menurut Makawimbang (2014:21) menyatakan bahwa kepemimpinan otokrasi merupakan pemimpin yang berorientasi pada tugas akan tetapi kurang perhatian pada kebutuhan akan pekerjanya.

Selanjutnya menurut Karjadi (2006:7) menyatakan bahwa kepemimpinan secara otokrasi merupakan pemimpin yang menganggap organisasi sebagai milik sendiri. Ia bertindak sebagai diktator terhadap para anggota organisasinya dan mereka itu sebagai bawahan dan merupakan sebagai alat bukan manusia. Cara menggerakkan para anggota organisasi dengan unsur-unsur paksaan dan ancaman pidana.

Berdasarkan menurut para ahli diatas penulis menyimpulkan bahwa kepemimpinan otokrasi merupakan kepemimpinan yang mengarah pada pengambilan keputusan tergantung kepada kepemimpinannya sendiri, keputusan hanya ditentukan oleh pemimpin tidak menerima pendapat dari bawahannya.

C. Kepemimpinan Liberal (*Laissez Faire*)

Kepemimpinan *Laissez Faire* merupakan gaya kepemimpinan yang mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah dilakukan lebih banyak diserahkan kepada bawahan. Menurut Siagian (2008:466) menyatakan bahwa kepemimpinan *laissez faire* merupakan kepemimpinan yang menyerahkan pengambilan keputusan kepada masing-masing anggota sistem sosial itu sendiri. Sedangkan menurut Mulyadi (2015:31) menyatakan bahwa pemimpin *laissez faire* adalah kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara sebagai kegiatan yang akan dilakukan lebih banyak diserahkan kepada bawahan.

Selanjutnya menurut Hardian Ferry (2015:3) menyatakan bahwa pemimpin *laissez faire* merupakan pemimpin yang pada dasarnya berpandangan bahwa anggota organisasi atau karyawan mampu mandiri dalam membuat keputusan atau mampu mengurus dirinya masing-masing.

Berdasarkan menurut para ahli diatas penulis menyimpulkan bahwa kepemimpinan *laissez faire* merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, dengan cara sebagai kegiatan yang akan dilakukan lebih banyak diserahkan kepada bawahan.

B. Metodologi Penelitian

Jenis metode penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah metode penelitian deskriptif kuantitatif, dimana metode ini merupakan metode yang berusaha mendeskriptifkan suatu gejala, peristiwa, kejadian yang terjadi sekarang.

Menurut Arikunto (2010:234) bahwa “Penelitian deskriptif tidak dimaksudkan untuk menguji hipotesis tertentu, tetapi hanya menggambarkan “apa adanya “ tentang suatu variabel, gejala atau keadaan. menurut Sukamadinata (2013:54) menyatakan penelitian deskriptif adalah suatu metode penelitian yang ditujukan untuk menggambarkan fenomena-fenomena yang ada, yang berlangsung pada saat ini atau saat yang lampau. penelitian ini tidak mengadakan manipulasi atau perubahan pada variabel-variabel bebas, tetapi menggambarkan suatu kondisi apa adanya.

C. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Data Gaya

Kepemimpinan Di Kantor CU Maduma Manduamas.

Hasil penelitian yang dilakukan terhadap variabel X yakni Gaya Kepemimpinan melalui indikator yang ditetapkan dengan mengajukan 20 butir pertanyaan angket diperoleh nilai yang menyebar dari nilai terendah 61 samapai nilai tertinggi 88. Hasil perhitungan statistik maupun penyebaran data pada Gaya Kepemimpinan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1

Nilai Mean, Median, dan Modus Tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Di Kantor CU Maduma Manduamas

Statistics

Gaya Kepemimpinan

N	Valid	41
	Missing	0
Mean		77,83
Median		79,00
Mode		78 ^a
Std. Deviation		7,450
Range		27
Minimum		61
Maximum		88
Percentiles	25	73,50
	50	79,00
	75	84,00

Sumber: Olahan Data SPSS 22

Berdasarkan analisis data tersebut, maka diperoleh nilai rata-rata (mean) 77,83 dengan jumlah responden 41 orang. Apabila dikonsultasikan pada

kriteria penilaian Gaya Kepemimpinan yang ditetapkan pada tabel 3.5 pada Bab III, maka posisi Gaya Kepemimpinan di Kantor CU Maduma Manduamas masuk pada kategori “Baik”. Kemudian dari tabel berikut juga dapat diketahui bahwa nilai tengah (median) adalah 79 sedangkan nilai yang sering muncul (modus) adalah 78 dan nilai tertingginya adalah 88 sedangkan nilai terendahnya adalah 61 dan jumlah keseluruhan adalah 160.

2. Deskripsi Hasil Data Kinerja Karyawan Di Kantor CU Maduma Manduamas.

Hasil penelitian yang dilakukan terhadap variabel Y yakni Kinerja Karyawan melalui indikator yang ditetapkan dengan mengajukan 20 butir pertanyaan angket diperoleh nilai yang menyebar dari nilai terendah 71 sampai nilai tertinggi 87. Hasil perhitungan statistik maupun penyebaran data pada Gaya Kepemimpinan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2

Nilai Mean, Median, dan Modus Tentang Kinerja Karyawan Di kantor CU Maduma Manduamas

Statistics

Kinerja Karyawan

N	Valid	41
	Missing	0
Mean		79,80
Median		81,00
Mode		82
Range		16
Minimum		71
Maximum		87

Sumber: Olahan SPSS 22

Berdasarkan analisis data tersebut, maka diperoleh nilai rata-rata (mean) 79,80 dengan jumlah responden 41 orang. Apabila dikonsultasikan pada kriteria penilaian Gaya Kepemimpinan yang ditetapkan pada tabel 3.5 pada Bab III, maka posisi Gaya Kepemimpinan di Kantor CU Maduma Manduamas masuk pada kategori “Baik”. Kemudian dari tabel berikut juga dapat diketahui bahwa nilai tengah (median) adalah 81 sedangkan nilai yang sering muncul (modus) adalah 82 dan nilai tertingginya adalah 87 sedangkan nilai terendahnya adalah 71 dan jumlah keseluruhan adalah 164.

D. KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh, dengan tujuan untuk melihat Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor CU Maduma Manduamas, maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Gambaran Gaya Kepemimpinan, diperoleh nilai rata-rata 3,89, dan jika dilihat pada kriteria penilaian yang telah ditetapkan pada Bab III, sehingga masuk dalam kategori
2. Gambaran Kinerja Karyawan, diperoleh nilai rata-rata 3,99, dan jika dilihat pada kriteria penilaian yang telah ditetapkan pada Bab III, sehingga masuk dalam kategori
3. Berdasarkan hasil perhitungan SPSS Versi 22 diperoleh indeks uji t 2,608, dengan nilai sig = 0,013 pada taraf kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan (α) 5% = 0,05 dengan demikian dapat diketahui nilai sig lebih kecil dari α ($0,013 < 0,05$). Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor CU Maduma Manduamas.

2. Implikasi Hasil Penelitian

Sesuai dengan kesimpulan diatas, dapat dikatakan bahwa pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor CU Maduma Manduamas dianggap sangat berpengaruh. Untuk itu pemimpin harus meningkatkan kinerja para karyawannya guna untuk membangun organisasi yang baik.

Untuk meningkatkan kinerja yang baik maka pemimpin harus memberikan motivasi, dorongan maupun arahan kepada karyawan supaya karyawan lebih bergiat dalam bekerja. Pemimpin juga harus menanamkan sikap yang ramah kepada karyawan lebih leluasan mengajukan aspirasi baiknya kepada pemimpin guna untuk membangun kerja yang baik maupun maksimal.

3. Saran

Dari data empiris telah membuktikan bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan Di Kantor CU Maduma Manduamas. Dalam hal ini beberapa saran yang dapat peneliti ajukan.

1. Kepada Karyawan, diharapkan untuk lebih giat dalam bekerja dan memberikan ide-ide kepada pemimpin guna untuk membangun kerjasama yang baik dan membangun organisasi yang maju dan makmur.
2. Kepada Pemimpin, diharapkan untuk memberikan dorongan, motivasi maupun arahan yang baik serta membangun kepada

karyawan supaya terciptanya organisasi yang maju dan makmur

3. Bagi Peneliti, diharapkan untuk melanjutkan penelitian ini dengan mencari lebih banyak informasi dan melihat sisi lain dari masalah yang sudah ada agar penelitian ini semakin baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. 2010. Manajemen Penelitian. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Hardian, Ferry. 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 1 No. I. Universitas Sriwijaya.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2007. *Manajemen sumber daya manusia*. Cetakan IX. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Karjadi. 2006. *Kepemimpinan*. Bogor: Politeria
- Karwati dan Priansa. 2013. *Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah*. Bandung: Alfabeta.
- Makawimbang. 2012. *Kepemimpinan pendidikan yang bermutu*. Bandung: CV Alfabeta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Purwanto, Ngalim. 2009. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Rees, David dan McBain, Richard. 2007. *People Management: Teori dan Strategi*. Jakarta. Kencana.
- Sedarmayanti. 2014. *Manajemen SDM dalam Reformasi Birokrasi dan Manajemen Negeri Sipil*. Bandung. PT. Refika Aditama.
- Sukmadinata. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Syafrina, Nova. 2017. *Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Suka Fajar Pekanbaru*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis. P.ISSN 14107988 .STIE Riau.
- Talahatu, Imelda. 2015. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kimia Farma Trading dan Distribusi*. Cabang Ambon. Jurnal Ekonomi, ISSN 1978-3612. Ambon.
- Thoha, Miftah. 2013. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Edisi I. Jakarta : PT. Raja Grafindo.