



## **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN SEORANG PEMIMPIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. INDAH PONCAN**

Tasya Alya putri  
Prodi Manajemen, Universitas Negeri Islam Sumatera Utara

### **Info Artikel**

*Sejarah Artikel:*

Diterima 09 Januari 2020

Disetujui 15 Januari 2020

Dipublikasikan

29 Februari 2020

*Keywords:*

*Gaya Kepemimpinan,  
Keputusan, Partisipatif*

### **Abstrak**

*Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, komitmen, organisasi, etika profesi di PT. Indah Poncan terhadap dukungan dan kepatuhan yang teguh kepada seseorang atau institusi. Penelitian ini menggunakan sistem survei dengan mengajukan pertanyaan secara langsung dan akan dijawab secara langsung pula oleh responden. Populasi dalam penelitian ini adalah beberapa karyawan yang ada di PT. Indah Poncan Kota Perbaungan. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 10 karyawan. Berdasarkan hasil survei dapat disimpulkan bahwa etika kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari penelitian yang saya lakukan di PT. Indah Poncan mereka lebih banyak menggunakan gaya kepemimpinan partisipatif. Gaya kepemimpinan partisipatif memiliki sifat mengemong dan loyalitas kerja yang baik begitupun sistem kerja samanya. Para karyawan akan didorong untuk mampu dalam mengambil keputusan. Kepemimpinan partisipatif melibatkan usaha-usaha manajer untuk mendorong dan memudahkan partisipasi orang lain dalam pengambilan keputusan yang penting. Kepemimpinan partisipatif menyangkut penggunaan berbagai macam prosedur keputusan yang memberi orang lain pengaruh tertentu terhadap keputusan pemimpin tersebut.*

## **INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE OF A LEADER TO EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT. INDAH PONCAN**

### **Abstract**

*This study aims to analyze the influence of leadership style, commitment, organization, professional ethics at PT. Indah Poncan for support and strict adherence to a person or institution. This research uses a survey system by asking questions directly and will be answered directly also by respondents. The population in this study were several employees in PT. Beautiful Poncan City of Perbaungan. The number of samples in this study were 10 employees. Based on the survey results it can be concluded that leadership ethics influences employee performance. From the research I did at PT. Indah Poncan they use more participatory leadership style. The participative leadership style has a good quality of work and loyalty as well as the cooperation system. Employees will be encouraged to be able to make decisions. Participatory leadership involves managers' efforts to encourage and facilitate the participation of others in important decision making. Participatory leadership involves the use of various kinds of decision procedures that give others a certain influence on the leader's decision.*

## PENDAHULUAN

Etika kepemimpinan dan gaya kepemimpinan mempunyai peran penting dalam sebuah perusahaan. Peran atasan itu untuk menjamin kinerja karyawan, karna ketika atasan mempunyai etika atau gaya kepemimpinan yang baik maka bisa menjamin kinerja karyawan akan mencapai suatu hasil yang maksimal. Gaya kepemimpinan (*leadership style*) merupakan cara pimpinan untuk mempengaruhi orang lain atau bawahannya sehingga orang tersebut mau melakukan kemauan pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenangi. Semakin mahirnya seorang pemimpin dalam mempengaruhi/mengatur bawahannya, maka bawahannya akan termotivasi dan bersemangat untuk bekerja sehingga kualitas kerja (kinerja) bawahannya akan semakin meningkat. Hubungan baik yang dibangun dengan rasa hormat dan percaya adalah faktor penentu berhasilnya suatu organisasi. Kinerja karyawan merupakan suatu hasil setelah pekerjaan yang dilak Etika kepemimpinan dan gaya kepemimpinan mempunyai peran penting dalam sebuah perusahaan. Peran atasan itu untuk menjamin kinerja karyawan, karna ketika atasan mempunyai etika atau gaya kepemimpinan yang baik maka bisa menjamin kinerja karyawan akan mencapai suatu hasil yang maksimal. Gaya kepemimpinan (*leadership style*) merupakan cara pimpinan untuk mempengaruhi orang lain atau bawahannya sehingga orang tersebut mau melakukan kemauan pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenangi. Semakin mahirnya seorang pemimpin dalam mempengaruhi/mengatur bawahannya, maka bawahannya akan termotivasi dan bersemangat untuk bekerja sehingga

kualitas kerja (kinerja) bawahannya akan semakin meningkat.

Sumber daya manusia menjadi bagian paling penting dalam kelangsungan suatu perusahaan. Sumber daya manusia merupakan investasi paling berharga dan pondasi paling kokoh untuk menunjang keberhasilan suatu perusahaan. Sedangkan pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenangnya untuk mengarahkan orang lain dan bertanggung jawab atas pekerjaannya. Maka dari itu dibutuhkan seorang pemimpin yang mampu memberikan arahan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Seorang pemimpin mempunyai sifat, watak, dan karakter masing-masing yang berbeda-beda maupun sifat bawaan lahir atau pembedaan dari lingkungan tempat dimana ia bekerja.

Seorang pemimpin yang tidak hanya mempunyai jiwa kepemimpinan namun juga mampu memotivasi karyawan agar bekerja dengan efektif. Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan. Motivasi juga berlaku didalam diri seorang pemimpin. Karena dengan tidak adanya motivasi, seorang pemimpin juga tidak akan mempunyai dorongan untuk membawa perusahaan kearah yang lebih maju. Pentingnya sebuah motivasi dalam menjalankan sebuah tugas dan tanggung jawab sehari-harinya. Walaupun seseorang dalam menjalankan tugasnya dengan baik tapi tidak ada motivasi maka hasil kerjanya tidak akan maksimal. Dengan adanya motivasi itu akan berdampak kepada kinerja yang tinggi pula.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian dengan mewawancarai salah satu manajer dan beberapa karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Penelitian ini

dilakukan dipusat pabrik yang ada di perbaungan. Saya mengambil 10 sample karyawan dan 2 manajer. Saya mengajukan beberapa pertanyaan yang dijawab secara langsung disertai fakta oleh responden. Ada beberapa pertanyaan yang tidak bisa dijawab dikarenakan aturan perusahaan mengingat perusahaan ini belum *go publick*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan, dan Motivasi Kerja

#### 1. Gaya Kepemimpinan Otoriter

Berdasarkan hasil wawancara yang telah saya lakukan di PT. Indah Poncan kota Perbaungan, Sumatera Utara. Saya menemukan 2 dari 10 karyawan setuju atasannya mempunyai gaya kepemimpinan otoriter. Hal ini berupa pengaruh pemimpin dalam memberikan intruksi kepada karyawan. Dimana ada atasan yang melakukan pengawasan ketat terhadap pekerjaan sehari-hari dan memiliki dominasi dalam membuat kebijakan perusahaan dan tidak memberikan kesempatan kepada karyawan dalam melakukan pengambilan keputusan.

#### 2. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Berdasarkan hasil penelitian yang saya lakukan dengan mewawancarai 10 karyawan, 1 dari 10 karyawan setuju dengan atasan yang mempunyai gaya kepemimpinan demokratis. Dimana setiap pengambilan

keputusan ada divisi yang atasannya melibatkan seluruh anggota dari divisi tersebut untuk mengambil keputusan. Didivisi tersebut mereka sering melakukan wawan cara ketika sedang ada kendala, diana seluruh anggota harus memberikan suara agar keputusan dapat diambil.

#### 3. Gaya Kepemimpinan karismatik

Berdasarkan hasil survei yang saya peroleh dari responden ada 1 dari 10 karyawan yang menyatakan atasannya memiliki gaya kepemimpinan karismatik. Dimana atasannya tersebut mampu mempengaruhi karyawannya hanya dengan berbicara, dia memiliki pesona yang sangat menarik sehingga karyawa sangat termotivasi untuk melakukan pekerjaan secara maksimal.

#### 4. Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Berdasarkan hasil peneitian yang saya lakukan dengan mewawancarai 10 beberapa karayawan, 6 dari 10 karyawan setuju atasannya memiliki gaya kepemimpinan yang partisipatif. Dimana atasan selalu menciptakan kerja sama yang baik, menumbuhkan loyalitas, serta partisipasi bawahannya. Atasannya selalu mendorong anggotanya untuk memiliki kemampuan dalam mengambil keputusan.

### 5. Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitaian dengan mewawancarai beberapa karyawan di PT. Indah Poncan kota Perbaungan, Sumatera Utara kinerja karyawan sudah baik. Hal ini menunjukkan kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja dan ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan sehari-hari sesuai dengan harapan perusahaan.

### 6. Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil survei, karyawan di PT. Indah Ponca kota perbaungan, sumatera utara memiliki motivasi kerja ditinggi dilihat dari respon mereka saat menjawab beberapa pertanyaan saya mengenai motivasi kerja. Mereka merasa termotivasi dalam bekerja karena aspek-aspek kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan fasilitas dan kebutuhan akan jenjang karir yang dibutuhkan karyawan telah terpenuhi. Motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan semangat kerja dan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan lebih cepat tercapai.

### 7. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian saya gaya kepemimpinan otoriter berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Walaupun hanya 2 dari 10 pemimpin yang menggunakan gaya kepemimpinan tersebut,

tetapi divisi yang menggunakan gaya kepemimpinan tersebut sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan-karyawan yang ada divisi tersebut. Jika gaya kepemimpinan otoriter semakin baik maka kinerja karyawan juga akan terpengaruhi. Bahwa kinerja dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi. Bahwa hasil penelitian saya membuktikan gaya kepemimpinan otoriter berpengaruh terhadap beberapa divisi yang ada di PT. Indah Poncan Perbaungan.

### 8. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang saya lakukan dengan metode wawancara, gaya kepemimpinan demokratis kurang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karena menurut karyawan, pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan demokratis itu gagal dalam memberi arahan. Karena dia selalu mengandalkan karyawan untuk mengambil keputusan. Pemimpin yang memiliki gaya tersebut perannya tidak terlalu terlihat.

### 9. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Karismatik terhadap Kinerja Karyawan

berdasarkan hasil survei yang saya lakukan, karyawa sangat suka dengan pemimpin yang memiliki

gaya kepemimpinan karismatik. Kara gaya kepemimpinan karismatik mempunyai daya tarik tersendiri untuk mendorong karyawannya melakukan kegiatan dan kerjaan sehari-hari, maka gaya kepemimpinan karismatik sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### **10. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian yang saya lakukan dengan mewawancarai karyawan gaya pemimpin sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Saya lihat dari beberapa karyawan yang saya wawancarai mereka sangat menghargai pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan partisipatif dan mereka akan melakukan kerja secara maksimal. Jika gaya kepemimpinan partisipatif semakin baik maka kinerja karyawan juga akan semakin baik. Adanya kerja sama yang seimbang antara pemimpin dan bawahan dengan gaya partisipatif ini akan meningkatkan kinerja karyawan.

#### **11. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil wawancara yang saya lakukan di PT. Indah Poncan kota Perbaungan Sumatera Utara, menunjukkan jika motivasi kerja semakin baik maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat. Daft (2006:364)

mengatakan bahwa motivasi dapat menimbulkan perilaku-perilaku yang mencerminkan kinerja tinggi dalam organisasi. Motivasi merupakan suatu dorongan dalam diri seseorang yang membuat orang tersebut melakukan tindakan. Motivasi seseorang berawal dari kebutuhan, keinginan serta dorongan untuk tercapainya kebutuhan atau tujuan tersebut. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan berusaha semaksimal mungkin dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya. Kesimpulannya adalah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **KESIMPULAN**

Hasil survei menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif lebih banyak digunakan daripada gaya kepemimpinan yang lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di PT. Indah Poncan kota perbaungan, Sumatera utara merasa gaya kepemimpinan partisipatif lebih dominan digunakan oleh pemimpin. Hasil survei juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif lebih berpengaruh dalam meningkatkan motivasi kerja dan kinerja karyawan, serta motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

Kartono, kartini. 2011. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, (Jakarta: PT Bumi Aksara)

- Thoha, Miftah, 2013, *Kepemimpinan dalam Manajemen*, edisi 1 (Jakarta: PT Raja Grafindo)
- Amalia, Dzikrillah Rizqi. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Karyawan*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol. 3 No. 1 Juli 2016.
- Putra, Christian Bayu. 2013. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan direktif, Suportif, dan Partisipatif terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol. 2 No. 2. Juni 2013.
- Siswanto, Rendyka Dio. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol. 42 No. 1 Januari 2017.
- Syaiyid, Elzi. 2013. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja PT. Malang Intermedia Pers.* Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol. 1 No 1 April 2013.