



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 3 Tahun 2023 Page 5213-5220

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di PT Ceres

Dimas Nugraha<sup>1✉</sup>, Ersri Rokhaminawanti<sup>2</sup>

Program Studi Manajemen SDM, Universitas Teknologi Digital

Email: [Dimas.nugraha.2304@gmail.com](mailto:Dimas.nugraha.2304@gmail.com)<sup>1✉</sup>

### Abstrak

Setiap institusi perusahaan memiliki figure pemimpin yang mempunyai ciri khas gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan merupakan proses dimana seseorang mempengaruhi orang lain atau suatu kelompok dalam usahanya untuk mencapai tujuan tertentu yang sudah ditetapkan. Dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat maka seorang pemimpin dapat memotivasi karyawannya untuk bekerja secara maksimal, sehingga kinerja karyawan bisa lebih baik lagi. Perusahaan akan meningkat kinerjanya bila ada kerjasama dan hubungan yang baik antara pemimpin dengan karyawannya. Upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan sebuah tugas bagi pimpinan untuk memilah gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan pada sebuah organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Ceres. Metode penelitian yang digunakan adalah kuisisioner.

Kata kunci : *Pengaruh, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan*

### Abstract

Every corporate institution has a leader figure who has a characteristic leadership style. Leadership style is a process in which a person influences other people or a group in an effort to achieve certain goals that have been set. By applying the right leadership style, a leader can motivate his employees to work optimally, so that employee performance can be even better. The company's performance will increase if there is cooperation and good relations between leaders and employees. Efforts to improve employee performance are a task for leaders to sort out leadership styles that can be applied to an organization. This study aims to determine whether or not there is an influence of leadership style on employee performance at PT Ceres. The research method used is a questionnaire.

Keywords: *Influence, Leadership Style, Employee Performance*

## PENDAHULUAN

Sejalan dengan perkembangan dunia saat ini, kehidupan manusia di berbagai bidang seperti ekonomi, politik, teknologi, industry, kesehatan dan bidang lainnya pun semakin berkembang pesat. Bidang industry menempati posisi sentral dalam perekonomian suatu negara. Dalam suatu organisasi hal yang paling penting yang perlu diperhatikan adalah sumber daya manusia yang menjadi pendukung utama tercapainya tujuan organisasi. (Rivai, 2009:1) Pemimpin perusahaan perlu menyadari beberapa aspek untuk menilai kinerja sumber daya manusia atau para karyawannya dari beberapa aspek meliputi gaya kepemimpinan yang ia tampilkan terhadap bawahannya dan kerjasama tim antar karyawannya.

Menurut Robbins dalam Wibowo (2013:264) memberikan definisi kepemimpinan sebagai kemampuan memengaruhi suatu kelompok menuju pada pencapaian tujuan. Sumber dari pengaruh mungkin bersifat formal seperti yang diberikan pada jabatan manajerial dalam organisasi. Sedangkan Greenberg dan Baron dalam Wibowo (2013:264) memberikan definisi kepemimpinan sebagai proses dimana suatu individu mempengaruhi anggota kelompok lain menuju pencapaian tujuan kelompok atau organisasional yang didefinisikan. Sedangkan pemimpin adalah individu dalam kelompok atau organisasi yang paling berpengaruh terhadap orang lain.

Dalam mengukur gaya kepemimpinan ada indikator yang perlu diperhatikan, menurut Eko Purnomo dan Herlina (2016:55) indikator positif dalam kepemimpinan meliputi :

1. Kemampuan berorganisasi yang efektif dan manajemen.
2. Kepemimpinan yang partisipatif dan support, kepemimpinan tim yang pro aktif.
3. Empowerment dan delegasi.
4. Manajemen pendekatan terbuka dan personal / pengambilan keputusan bersama.
5. Berkomunikasi dan berkonsultasi dengan semua pihak atau selalu menginformasikan keadaan ke segala pihak.

Dalam mengevaluasi gaya kepemimpinan perusahaan, kinerja juga perlu diperhatikan. Karena kinerja yang baik akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Menurut Donni Juni Priansa (2017 : 8) kinerja dalam bahasa inggris disebut dengan *job performance* atau *actual performance* yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya, kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata atau merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari perusahaan. Sedangkan menurut Methis dan Jackson (2012) dalam Donni (2017:48) menyatakan bahwa kinerja merupakan

hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan hasil kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dicapai.

Dalam penilaian kinerja, ada beberapa indikator kinerja karyawan Menurut Noe, Premeaux (1999) dalam Donni (2017:55) menyatakan bahwa pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan indikator berikut :

- a. Kuantitas pekerjaan (*quantity of work*) berkaitan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu.
- b. Kualitas pekerjaan (*quality of work*) berkaitan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian, dan kelengkapan dalam menangani tugas-tugas yang ada di perusahaan.
- c. Kemandirian (*dependability*) berkenaan dengan pertimbangan derajat kemampuan pegawai untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri dengan menimalisasi bantuan orang lain. Kemandirian juga menggambarkan kedalaman komitmen yang dimiliki oleh pegawai.
- d. Inisiatif (*initiative*) berkenaan dengan pertimbangan kemandirian, fleksibilitas, berpikir dan kesediaan untuk menerima tanggung jawab.
- e. Adaptabilitas (*adaptability*) berkenaan dengan kemampuan untuk beradaptasi, mempertimbangkan kemampuan untuk beraksi terhadap mengubah kebutuhan dan kondisi-kondisi.
- f. Kerja sama (*cooperation*) berkaitan dengan pertimbangan kemampuan untuk bekerja sama dan dengan orang lain apakah assignments, mencakup lembur dengan sepenuh hati.

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Menurut Moleong (2017:6) penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian seperti perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain-lain secara holistic dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa pada suatu konteks khusus. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari sumber data primer dan sekunder. Pada penelitian ini, teknik yang digunakan adalah dengan teknik kualitatif yaitu teknik analisis interaktif yang memiliki langkah-langkah berikut :

### 1. Reduksi Data

Data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara dan dokumentasi merupakan data mentah dari lapangan. Dilakukan pemilihan data yang relevan untuk disajikan dan dapat menjawab pertanyaan. Setelah pemilihan data, selanjutnya dipilih kemudian disederhanakan dengan mengambil data pokok.

## 2. Penyajian Data

Data yang telah disusun dari hasil reduksi data, kemudian disajikan dalam bentuk narasi deskripsi. Data yang disajikan merupakan data yang dapat digunakan untuk menjawab permasalahan yang diteliti. Setelah data disajikan secara rinci, maka langkah selanjutnya membahas data tersebut.

## 3. Penarikan Kesimpulan

Kesimpulan awal yang dikemukakan bersifat sementara dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti mendukung pada tahap pengumpulan data. Kesimpulan digunakan sebagai jawaban dari permasalahan.

# HASIL DAN PEMBAHASAN

## HASIL

### 1. Gaya Kepemimpinan

Untuk memperoleh data tentang gaya kepemimpinan yang ada di PT Ceres, maka dilakukan dengan observasi wawancara dengan beberapa karyawan sesuai dengan indikator gaya kepemimpinan sebagai berikut :

#### a. Pengambilan Keputusan

Indikator pertama untuk mengetahui gaya kepemimpinan seseorang bisa dilihat dari kemampuan pengambilan keputusan. Dari sini dapat disimpulkan dari segi kemampuan pengambilan keputusan pimpinan sudah baik karena diketahui pimpinan melakukan musyawarah terlebih dahulu melalui briefing tetapi seringkali keputusan yang dihasilkan tidak mengakomodir seluruh masukan dari bawahan sehingga masih ada karyawan yang merasa pimpinan kurang baik dalam pengambilan keputusan.

#### b. Kemampuan Memotivasi

Selain itu gaya kepemimpinan seseorang juga bisa diukur dari kemampuan memotivasi para karyawannya karena kemampuan memotivasi para menjadi daya pendorong yang mengakibatkan karyawan lebih semangat dalam melakukan pekerjaan dan lebih meningkatkan kinerjanya. Dari sini dapat disimpulkan bahwa kemampuan memotivasi dari pimpinan sangatlah tinggi dari adanya motivasi secara kata-kata penyemangat disaat briefing yang menjadikan karyawan lebih berusaha untuk menjadi lebih baik lagi selanjutnya

c. Kemampuan Komunikasi

Untuk mengidentifikasi gaya kepemimpinan bisa dilihat dari kemampuan komunikasi. Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan. Dapat disimpulkan disini model komunikasi yang digunakan ada 2 (dua) yaitu secara langsung dan tidak langsung. Dimana kemampuan komunikasi masih kurang baik, karena terkadang menimbulkan penafsiran yang berbeda dan menjadi salah satu penyebab turunnya kinerja karyawan.

d. Tanggung Jawab

Indikator selanjutnya yaitu tanggung jawab, seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya. Jadi kesimpulannya yaitu dari segi tanggung jawab disini pemimpin masih kurang baik melaksanakan tanggung jawabnya secara maksimal demi kepentingan perusahaan, masih kurang mampu menampung semua elemen yang ada di perusahaan.

e. Mengendalikan Emosi

Untuk indikator terakhir untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang digunakan seseorang yaitu kemampuan mengendalikan emosional. Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Dapat disimpulkan bahwa tingkat pengendalian emosional dari pemimpin cukup baik ditunjukkan dengan cara menjaga hubungan seakrab mungkin dengan karyawan. Namun terkadang dalam amarah pemimpin masih kurang baik karena terkadang masih belum bisa menahannya.

## 2. Kinerja

Untuk memperoleh data tentang kinerja yang ada di PT Ceres, maka dilakukan dengan observasi wawancara dengan beberapa karyawan sesuai dengan indikator kinerja sebagai berikut :

a. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Dapat disimpulkan bahwa kualitas yang dihasilkan dari karyawan itu 100% sudah baik dan sesuai dengan ketentuan yang diberikan perusahaan.

b. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan oleh karyawan atau perusahaan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Dapat disimpulkan dari segi kuantitas, 100% karyawan selalu mencapai target yang diberikan oleh perusahaan.

c. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Dapat disimpulkan bahwa dari segi ketepatan waktu, pekerjaan selalu selesai 100% dalam waktu yang ditentukan. Maka hal itu bukan jadi kendala dalam menyelesaikan pekerjaan.

d. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor. Dapat disimpulkan bahwa dari segi kemandirian, 87% karyawan cukup baik. Sedangkan 13% dapat diketahui bahwa kendalanya adalah pimpinan yang tidak terlalu mengawasi dan mendampingi jadi sulit berkordinasi.

## PEMBAHASAN

### 1. Gaya Kepemimpinan di PT Ceres

Menurut Likers, bahwa pemimpin yang berhasil jika bergaya parsitipative management. Gaya ini menetapkan bahwa keberhasilan pemimpin yaitu jika berorientasi pada bawahan dan mendasarkan pada komunikasi. Selain itu, semua pihak dalam organisasi, bawahan maupun pemimpin menerapkan hubungan atau tata hubungan yang mendukung.

Dari hasil wawancara dapat diketahui dari segi kemampuan pengambilan keputusan masih belum bisa mengakomodir masukan dari para karyawan sehingga membuat karyawan kurang mandiri, dari segi memotivasi sudah baik. Kemampuan komunikasi juga baik namun sering terjadi salah paham atau miskomunikasi. Untuk kemampuan mengendalikan emosi baik, tapi masih sedikit belum bisa menahan amarah.

### 2. Dampak Gaya Kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Ceres

Dampak dari suatu gaya kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja karyawan dapat diukur menggunakan pengukuran kinerja dimana ada beberapa indikator-indikator didalamnya, indikator kinerja dipakai untuk aktivitas yang hanya dapat ditetapkan secara kualitatif atas dasar perilaku yang dapat diamati.

Kinerja karyawan dalam bekerja dapat dilihat dari kemampuan ia menetapkan ide, gagasan maupun rancangan terhadap suatu pekerjaan dan melakukan pekerjaan secara efisien dan efektif dengan perilaku tertentu. Kinerja bukan hanya ditunjukkan dari hasil yang dicapai melainkan proses untuk mencapai hasil tertentu. Dengan demikian tinggi rendahnya kinerja dapat dievaluasi dari tindakan dan perilaku suatu individu tersebut.

Menurut analisis peneliti di PT Ceres bagian choc rice ini yaitu :

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap kemampuan karyawan. Menurut analisis peneliti di PT Ceres kualitas sangat dijaga karena berhubungan dengan hasil produksi. Kualitas yang dihasilkan juga sangat baik dan higienis.

2. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dengan istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Menurut peneliti dalam segi kuantitas karyawan juga sudah baik karena target yang diberikan selalu tercapai. Target terkadang berubah setiap harinya, tetapi karyawan mampu menyelesaikan target yang diberikan bahkan hingga lebih.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan. Menurut peneliti di PT Ceres ini untuk segi ketepatan waktu pimpinan sering mengingatkan dalam waktu yang ditentukan. Karyawan akan semaksimal mungkin menyelesaikan target dengan waktu yang telah ditentukan tersebut namun dengan seperti itu, karyawan selalu tepat waktu dalam penyelesaian tugasnya.

4. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya serta mempunyai komitmen dan tanggung jawab terhadap perusahaan. Menurut peneliti, dalam segi kemandirian di PT Ceres ini cukup baik karena setiap menuju akhir shift setiap karyawan selalu membersihkan area kerjanya masing-masing tanpa ada instruksi dari pimpinan. Namun pimpinan tidak terlalu mengawasi dan mendampingi dalam proses produksi padahal hal itu harus dilakukan agar tidak terjadi miskomunikasi antara pimpinan dan karyawan yang bisa menyebabkan terhambatnya proses produksi dan menurunnya kinerja karyawan.

## SIMPULAN

Berdasarkan analisis maka dapat disimpulkan kondisi gaya kepemimpinan pada PT Ceres masih kurang baik, karena terkadang terjadi miskomunikasi yang menyebabkan pekerjaan menjadi keliru dan menurunnya kinerja karyawan. Selain itu, pemimpin tidak terlalu mengawasi dalam berjalannya proses produksi, sehingga disaat ada kendala masalah pemimpin tidak tahu. Sedangkan kondisi kinerja cukup baik. Dilihat dari hasil penelitian, gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karena gaya kepemimpinan yang diberikan, itu yang akan dilakukan oleh bawahan. Oleh karena itu, pimpinan diharapkan meningkatkan kemampuan dalam komunikasi, sering mengawasi dalam proses produksi dan lebih meningkatkan gaya kepemimpinan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan seperti memberikan reward kepada karyawan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Eko, Purnomo dan Herlina, JR Saragih. 2016. Teori kepemimpinan dalam organisasi. Yayasan nusantara bangunjaya.
- Moleong, L. J. (2017). Metode Penelitian Kualitatif. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Priansa, Doni. 2017. Manajemen kinerja kepegawaian, Cetakan ke satu. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Rivai, Veithzal et all. 2017. Kepemimpinan dan perilaku organisasi. Edisi ke empat. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabela.
- Thoha, Miftah. 2012. Organisasi konsep dasar dan aplikasinya. Jakarta: RajaGrafindo Persada
- Untari, R. D., Boedijono, & Azhar, A. K. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, motivasi dan pelatihan pada kinerja karyawan di Koprusi Pasar Srinadi Klungkung. E-Juenal akutansi Universitas Udayana. Vol 25,3.Desember 2018:2212-2241 ISSN 2302-8556.
- Wibowo, 2013. Prilaku dalam organisasi. Cetakan ke satu. Jakarta: PT Rajagafindo Persada
- Yani, Asep.2011. Manajemen sumber daya manusia. Bandung: Humaniora