

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. ASURANSI BUMIDA BUMIPUTERA MUDA
CABANG AMANDO**

**Noldison Lotje
Sontje M. Sumayku
Sofia A. P. Sambul**

Abstraks. Background of this research conducted at PT. Insurance BUMIDA Bumiputera Muda Manado Branch. In doing this research used quantitative method, while data collection was done by interview and ask kuisoner to employees at PT. Insurance BUMIDA Bumiputera Muda Manado Branch. Population in this research is all employees at PT. Insurance BUMIDA Bumiputera Muda Manado Branch. While the sample is determined by using the Census method, which is the collection of data covering all elements / members of the population investigated. From the result of validity and reliability test, it is known that the result obtained is bigger than the specified value validity (0,3) and reliability (0,6) so it can be said the data is valid and the instrument is reliable. From the results of simple regression analysis known R.Square value of 0.753 influence of Leadership Style on Employee Performance at PT. BUMIDA Insurance Bumiputera Muda Manado Branch, while the is influenced by other factors outside the free factor studied. From the results of partial testing can be concluded that the factor of Leadership Style has an influence on Employee performance at PT. BUMIDA Insurance Bumiputera Muda Manado Branch proved true because the variable Leadership Style hast count of 7,415. After doing the research it can be concluded that the style of leadership has a significant effect on Employee Performance at PT. Insurance BUMIDA Bumiputera Muda Manado Branch.

Keywords: Leadership Style and Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang paling penting dalam perusahaan. Dalam mencapai suatu tujuan, perusahaan tidak hanya bergantung pada teknologi dan operasional, ataupun pada sarana dan prasarana yang tersedia, akan tetapi tergantung dari sumber daya manusia yang ada. Pentingnya peranan sumber daya manusia tidak lepas dari seorang pemimpin dalam melaksanakan kegiatan. Perusahaan membutuhkan adanya sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin ataupun karyawan, agar dapat menjalankan tugas dengan baik. Perusahaan Asuransi BUMIDA bumiputera Muda Cabang Manado, merupakan salah satu perusahaan asuransi yang bekerja secara efektif dan efisien. Oleh karena itu perusahaan tersebut merupakan salah satu perusahaan Asuransi yang mempunyai kemajuan semakin meningkatkan dalam bidang pelayanan terhadap nasabah, dan juga kinerja dari para karyawannya yang semakin baik, semuanya itu tidak lepas dari peranan seorang pemimpin. Hal ini membawahkan konsekuensi bahwa setiap pemimpin berkewajiban memberikan perhatian yang sungguh-sungguh untuk membina, menggerakkan, mengarahkan semua potensi karyawan dilingkungannya agar terwujud volume dan beban kerja yang terarah pada tujuan (Thoha, 2001). Pemimpin perlu melakukan

pembinaan yang sungguh-sungguh terhadap karyawan agar dapat menimbulkan kepuasan dan komitmen organisasi sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja yang tinggi.

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam memberikan arahan kepada karyawan apalagi pada saat-saat ini semua serba terbuka, maka pemimpin yang dibutuhkan adalah pemimpin yang mampu memberdayakan karyawannya. Gaya kepemimpinan yang tepat pula dapat menjadi peranan penting bagi karyawan untuk lebih berprestasi. Dalam dunia kerja, seseorang dapat bekerja dengan baik apabila ia mendapatkan pengaruh kerja yang baik pula dari seorang pemimpin. Menurut (Thoha, 2010), Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain gaya kepemimpinan.

KAJIAN PUSTAKA

Dalam kehidupan manusia setiap orang yang memimpin memiliki gaya tersendiri dalam mengarahkan bawahannya. Gaya kepemimpinan ini terkait dengan caranya mempengaruhi bawahan dan

menyampaikan serta menerapkan ide-idenya kepada mereka. Sebagian besar pemimpin memberikan atau mendelegasikan kepercayaan dan wewenang kepada bawahan. Dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat maka seorang pemimpin dapat memberikan pengaruh yang besar kepada bawahannya untuk bekerja secara maksimal.

Menurut Hasibuan (2007), Pemimpin adalah seseorang dengan wewenang kepemimpinannya mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian dari pekerjaannya dalam mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan lebih mendasarkan pada sebuah iktikad untuk melakukan peran dalam mempengaruhi dan mengarahkan secara efektif agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.

Menurut Mangkunegara (2008) kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam pengertian yang simple kinerja adalah hasil dari pekerjaan organisasi, yang dikerjakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan petunjuk (manual), arahan yang diberikan oleh pemimpin (manajer), kompetensi dan kemampuan karyawan dalam mengembangkan nalarnya dalam bekerja (Abdullah, 2013).

Kemajuan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya, karna setiap perusahaan akan terus berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar dapat mencapai hasil kerja yang baik dan memuaskan. Untuk mencapainya memerlukan banyak usaha yang harus dilakukan, baik oleh pemimpin dengan gaya kepemimpinannya maupun para karyawan dengan kinerja yang dihasilkan. Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dan bagaimana caranya seorang pemimpin hingga dapat membawah kelompok kerja kearah keberhasilan yang maksimal. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang dianut dan diterapkan oleh manajemen atau pemimpin.

Hipotesis merupakan suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul (Arikunto, 1998). Dari masalah pokok yang dikemukakan diatas, berikut disajikan hipotesis sebagai jawaban atau dugaan sementara dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut : Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Asuransi BUMIDA Bumiputera Muda Cabang Manado.

METODE PENELITIAN

Tempat penelitian ini adalah di PT. Asuransi BUMIDA

Bumiputera Muda Cabang Manado. Waktu penelitian selama dua bulan, dari bulan Maret sampai dengan Mei 2017. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di PT. Asuransi BUMIDA Bumiputera Muda Cabang Manado 44 responden, sedangkan sampel diambil dari jumlah populasi yaitu 44. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuisioner dan observasi.

Alat ukur variabel yang digunakan adalah *five point likert*. Alat ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomenal sosial. Dalam penelitian fenomenal sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian (Rangkuti : 66-67) skala ini menggunakan skala ordinal yang merupakan angka-angka yang mengandung suatu ukuran. Ini tidak memberikan nilai absolut terhadap objek, tetapi hanya memberikan urutan, dimana objek terkecil diberi angka 1 dan seterusnya.

Analisis korelasi digunakan untuk menguji hubungan kualitas kerja terhadap pengaruh Gaya Kepemimpinan dan kinerja karyawan.

HASIL PENELITIAN

Pada bagian ini akan menjelaskan mengenai data deskriptif yang diperoleh dari responden. Data deskriptif disajikan agar dapat dilihat profil dari data penelitian dan hubungan yang ada

antara variabel yang digunakan dalam penelitian (Hair *et al*, 1996). Data deskriptif yang menggambarkan keadaan atau kondisi responden perlu diperhatikan sebagai informasi tambahan untuk memahami hasil penelitian.

Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Dalam tabel telah ditunjukkan skor totalnya, yang merupakan jumlah tiap skor butir. Dalam hal analisis ini, Masrum (1979) menyatakan “ Teknik korelasi untuk mengukur validitas item ini sampai sekarang merupakan teknik yang paling banyak digunakan”. Selanjutnya dalam memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi, Mesrum menyatakan “item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Biasanya syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau $r = 0,3$ ”. Jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid.

Koefisien korelasi produk moment (r) akan menunjukkan derajat korelasi gaya kepemimpinan dengan variabel terikat (variabel y) yang adalah kinerja karyawan pada PT. Asuransi BUMIDA Bumiputera Muda Cabang Manado.

Sebagaimana sudah ditulis dalam metode penelitian bahwa

pengujian signifikan korelasi variabel Gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan pada PT. Asuransi BUMIDA Bumiputera Muda Cabang Manado dengan menggunakan uji statistik -t untuk mengetahui taraf signifikan hubungan antara Gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan.

Hipotesis untuk uji keberartian korelasi ini adalah “ada hubungan yang nyata antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan pada PT. Asuransi BUMIDA Bumiputera Muda Cabang Manado. Hipotesis statistik adalah : Gaya Kepemimpinan dan kinerja karyawan secara persial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Koefisien korelasi (r) adalah sebesar 0,753 dan nilai koefisien determinan (koefisien penentu) r^2 sebesar 0,567 atau 56,7%. Ini memberi petunjuk bahwa hubungan Gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan ternyata cukup kuat, yaitu sebesar 0,753. Besar penentu (determinan) yakni 0,567 atau 56,7%. Hal ini memberi petunjuk bahwa kinerja karyawan pada PT. Asuransi BUMIDA Bumiputera Muda Cabang Manado 56,7% dipengaruhi oleh Gaya kepemimpinan yang diberikan perusahaan, sedangkan 43,3% lainnya ditentukan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Koefisien regresi Gaya kepemimpinan sebesar 0,887 artinya Gaya kepemimpinan bertambah sebesar 1 skala jawaban responden, maka kinerja karyawan akan

meningkat 0,887. Dengan asumsi faktor-faktor lain dianggap tetap.

PEMBAHASAN

Aspek sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dan paling dominan dalam sebuah organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari manajemen pada umumnya, yakni merupakan kunci utama dalam pencapaian tujuan organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain kepemimpinan, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan lain-lain. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada karyawan apalagi pada saat sekarang ini dimana semua serba terbuka, maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa memberdayakan karyawannya. Pemimpin dengan kemampuan yang otoriter, partisipatif, delegatif, karismatik dan demokrasi yang baik mampu mendorong karyawan untuk memberikan kinerja terbaiknya. Dimana indikator kemampuan yang otoriter, delegatif, karismatik dan demokrasi berada dalam kategori kuat, sedangkan indikator partisipatif mendapatkan kategori sangat kuat dari karyawan. Hasil penelitian untuk variabel Gaya kepemimpinan

menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi BUMIDA Bumiputera Muda Cabang Manado. Hal ini sesuai dengan penelitian Heather *et al.* (2001) dan Chen (2004) menyatakan bahwa kepemimpinan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Hipotesis kedua tentang pengaruh tidak langsung dari Gaya kepemimpinan terhadap kinerja Karyawan dapat diterima atau memiliki hubungan yang positif dan signifikan. Pada penelitian Bryan (1999), Gaya kepemimpinan juga memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketertarikan terhadap perkembangan Gaya kepemimpinan dalam membantu perkembangan karyawan untuk mengambil inisiatif, risiko dan menanggulangi ketidakpastian. Pembagian dan pendistribusian pekerjaan oleh pimpinan menekankan pada pentingnya kekuasaan pimpinan terhadap bawahan dan penerimaan pengaruh mutu untuk fasilitas kerja.

Lingkungan kerja terdiri atas fisik dan nonfisik yang melekat dengan karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang segar, nyaman dan memenuhi standar kebutuhan yang layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan karyawan dalam melakukan tugasnya. Lingkungan kerja nonfisik yang meliputi keramahan sikap para karyawan,

sikap saling menghargai sewaktu berbeda pendapat adalah syarat wajib untuk terus membina kualitas pemikiran karyawan yang akhirnya dapat meningkatkan kinerja mereka secara terus-menerus.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan analisis hasil penelitian dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut : (1). Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Apabila Gaya kepemimpinan kepada karyawan lebih ditingkatkan, maka kinerja karyawan akan meningkat pula, begitu juga sebaliknya apabila kepemimpinan yang diberikan kepada karyawan rendah maka kinerja karyawan akan menurun. (2). Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Apabila kepemimpinan yang diberikan kepada karyawan baik, maka kepuasan kerja karyawan akan tercipta sehingga karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja. Begitu pula sebaliknya apabila kepemimpinan yang diberikan kepada karyawan rendah maka kepuasan kerja karyawan tidak akan tercipta pada diri karyawan. (3). Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Apabila kepuasan kerja yang diberikan tinggi, maka kinerja karyawan akan meningkat. Begitu pula sebaliknya apabila kepuasan kerja yang diberikan kepada

karyawan rendah, maka kinerja karyawan akan menurun karena tidak tercipta kepuasan kerja pada karyawan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang dikemukakan diatas, maka penulis dapat memberikan beberapa saran sebagai berikut : (1). Agar dapat mengurangi tingkat kesalahan atau penyimpangan kerja dari karyawan, hendaknya pemimpin lebih meningkatkan kinerjanya yang selanjutnya dapat memberikan dampak yang baik bagi kinerja karyawan. (2). Hendaknya membentuk suatu serikat kerja agar suasana kerja dapat lebih terjalin dengan baik. Selanjutnya hal ini dapat meningkatkan komunikasi yang positif antara karyawan dan pimpinan serta manajemen perusahaan. (3). Untuk penelitian yang akan datang, disarankan untuk meneliti variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja, kualitas, ketepatan waktu, efektifitas dan kemandirian. Serta pada objek yang berbeda yang memungkinkan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto S. 2010. *Prosedur Penelitian : Suatu pendekatan praktik*, Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Hasibuan. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara P, A. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosada Karya.
- Thoha M. 2010. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Jakarta : Rajawali Pers.
- Thoha M. 2010. *Perilaku Organisasi konsep dasar dan Aplikasinya*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.