

The Influence of Leadership Style on Employee Performance

Imam Haryadi^{1*}, Eloah Bahiroh²

Universitas Sultan Ageng Tirtayasa

Corresponding Author: Imam Haryadi elohbahiroh@untirta.ac.id

ARTICLE INFO

Keywords : Leadership Style,
Employee Performance,
Influence of Leadership

Received : 14 Juni

Revised : 02 Juli

Accepted: 05 Agustus

©2024 Haryadi, Bahiroh: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

Leadership can be said to be the key to the success of a company. With leadership in a company, the company will run in a structured manner and its employees will be well managed. The importance of leadership style in a company to be effective in achieving goals and remaining relevant in a changing environment. Leadership style in a company can determine how productive employees in a company are. The purpose of writing this journal is to analyze, find out, confirm whether there really is an influence of leadership style on employee performance. The writing method uses a qualitative descriptive method with techniques for searching, collecting and analyzing existing data. The results of the research show that leadership style can make employees enthusiastic and motivated to work.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Imam Haryadi^{1*}, Eloah Bahiroh²

Universitas Sultan Ageng Tirtayasa

Corresponding Author: Imam Haryadi elohbahiroh@untirta.ac.id

ARTICLE INFO

Kata Kunci: Gaya
Kepemimpinan, Kinerja
Karyawan

Received : 14 Juni

Revised : 02 Juli

Accepted: 05 Agustus

©2024 Haryadi, Bahiroh: This
is an open-access article
distributed under the terms
of the [Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)
[Atribusi 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) [Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Kepemimpinan dapat dikatakan kunci dari keberhasilan suatu perusahaan. Dengan adanya kepemimpinan dalam suatu perusahaan, perusahaan akan berjalan dengan terstruktur juga karyawan akan terkelola dengan baik. Pentingnya gaya kepemimpinan dalam perusahaan agar efektif dalam mencapai tujuan dan tetap relevan dalam lingkungan yang berubah-ubah. Gaya kepemimpinan dalam suatu perusahaan dapat menentukan bagaimana produktivitas daripada karyawan di suatu perusahaan. Tujuan dari penulisan jurnal ini untuk menganalisis, mengetahui, memastikan apakah benar adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Metode penulisan dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan teknik mencari, mengumpulkan dan menganalisis data yang telah ada. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dapat membuat karyawan semangat dan termotivasi untuk bekerja.

PENDAHULUAN

Kegiatan atau prosedur yang mempunyai tujuan dan tugas yang melibatkan konfigurasi, penciptaan, atau pengaturan struktur disebut sebagai kegiatan organisasi. "Organisasi adalah suatu kesatuan sosial dari sekelompok orang yang berinteraksi satu sama lain menurut suatu pola tertentu sehingga setiap anggota organisasi mempunyai fungsi dan tugasnya sendiri, sebagai suatu kesatuan yang mempunyai tujuan tertentu dan mempunyai batasan yang jelas, sehingga dapat dipisahkan," demikian definisi organisasi menurut Mathis dan Jakson yang dikutip dalam buku Erni Rernawan (2011:15).

Organisasi merupakan entitas yang berkelompok dan mencapai tujuan, dan hadir dalam berbagai sektor, termasuk bisnis, pemerintah, pendidikan, dan lembaga nirlaba. Peran organisasi dalam memberikan layanan, menghasilkan produk, atau mencapai tujuan tertentu sangat signifikan dalam menjaga stabilitas ekonomi, perkembangan sosial, dan kemajuan teknologi. Untuk mencapai kesuksesan dan keberlanjutan.

Dalam berorganisasi memerlukan komitmen dan kontribusi dari berbagai pihak, dengan perhatian khusus pada peran karyawan dalam menggerakkan roda organisasi. Salah satu prinsip dari organisasi adalah adanya hierarki didalamnya. Pemimpin organisasi memiliki banyak tanggung jawab, beberapa di antaranya meliputi pengorganisasian, pemberian inspirasi, dan bertindak sebagai katalisator untuk mendorong perusahaan ke tingkat kesuksesan yang lebih tinggi. Menurut Taryaman (2016:7), "Kepemimpinan adalah ilmu dan seni untuk memengaruhi orang lain atau sekelompok individu agar bekerja sama, bukan untuk menjatuhkan satu sama lain demi mencapai tujuan organisasi" secara umum akurat. Kepemimpinan dalam organisasi sangat penting karena pemimpin yang efektif dapat membantu organisasi mencapai tujuan dan tetap relevan dalam lingkungan yang terus berubah. Pemimpin yang baik dapat memotivasi, menginspirasi, dan membantu anggota tim atau karyawan dalam mencapai kinerja yang optimal.

TINJAUAN PUSTAKA

Faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi selain kepemimpinan adalah kinerja pegawai. Pencapaian produktivitas berkaitan erat dengan sumber daya manusia, oleh karena itu hal ini sangat diperhatikan oleh para petinggi perusahaan. Apabila produktivitas semakin meningkat, maka sasaran perusahaan untuk memperoleh profit juga pasti mengalami peningkatan. Meningkatnya produktivitas ini berhubungan erat dengan performa karyawan yang notabenenya adalah sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan. Dimana sumber daya manusia merupakan aktiva yang sangat penting dalam perusahaan.

Menurut Robbins (2006:260), berikut indikator dalam mengukur kinerja karyawan, yaitu:

1. Kualitas Kerja, Kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan dan persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan merupakan ukuran dari kualitas kerja.

2. Kuantitas Kerja, Jumlah yang dinyatakan dalam unit dan siklus aktifitas yang diselesaikan adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam kuantitas.
3. Ketepatan Waktu, Menyelesaikan aktifitas dengan tepat waktu dan memaksimalkan waktu yang ada dengan aktifitas lain.
4. Efektifitas, Meningkatkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya dengan cara memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, bahan baku) yang ada.
5. Komitmen, Tingkat di mana seorang karyawan yang dapat menjalankan fungsi kerjanya dan tanggung jawabnya terhadap instansi atau perusahaan disebut dengan komitmen.

Secara lebih kompleks, Gibson et al (2012) berpendapat bahwasanya performa kinerja individu dipengaruhi antara lain oleh: a) Faktor individu, meliputi kemampuan dan kecakapan, background, dan karakteristik demografi; b) Faktor psikologis, mencakup lima sub-faktor, yaitu persepsi, perilaku, personalitas, pembelajaran, dan dorongan; serta c) Faktor organisasi, mencakup lima sub-faktor, yaitu sumber daya, gaya kepemimpinan, reward, struktur, dan rancangan pekerjaan. Lingkungan organisasi yang kompetitif adalah salah satu ciri utama dalam dunia bisnis dan organisasi saat ini. Globalisasi, perubahan teknologi yang pesat, serta pertumbuhan pesat start-up inovatif menciptakan persaingan yang semakin ketat. Karyawan harus beroperasi dalam lingkungan yang serba cepat dan dinamis, di mana standar global harus dipenuhi, dan teknologi terbaru harus dikuasai. Konsumen yang semakin cerdas menuntut produk dan layanan berkualitas tinggi, sementara organisasi harus tetap berdaya saing dalam persaingan yang melibatkan pemimpin pasar saat ini dan kemungkinan pesaing baru. Hasrat untuk efisiensi dan produktivitas yang lebih tinggi menjadi penting, dan tekanan keuangan dapat mengancam profitabilitas. Namun, di tengah tantangan ini, karyawan yang berkinerja tinggi menjadi motor inovasi, membantu organisasi menjaga relevansi dan pertumbuhan. Dalam lingkungan kompetitif seperti ini, kinerja karyawan yang tinggi adalah suatu keharusan untuk memastikan kesuksesan dan kelangsungan organisasi. Gaya kepemimpinan adalah salah satu faktor terpenting dalam membentuk budaya organisasi yang unik dan kuat. Kepemimpinan yang efektif dapat mempengaruhi norma, nilai, dan perilaku yang dianut oleh anggota organisasi. Pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi cenderung membentuk budaya yang konsisten dengan visi dan misi perusahaan.

Selain itu, gaya kepemimpinan juga memiliki dampak langsung pada motivasi karyawan. Pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas, memberi penghargaan, dan memberikan dukungan kepada karyawan cenderung meningkatkan tingkat motivasi dan keterlibatan karyawan. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang otoriter atau tidak mendukung dapat mengurangi motivasi karyawan. Dalam lingkungan bisnis yang kompetitif, motivasi karyawan adalah salah satu faktor kunci yang dapat membedakan organisasi yang sukses dengan yang tidak. Karyawan yang termotivasi

cenderung lebih produktif, berinovasi, dan berkontribusi secara positif terhadap kesuksesan organisasi. Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam tentang berbagai gaya kepemimpinan dan bagaimana mereka memengaruhi budaya organisasi dan motivasi karyawan sangat penting dalam pengelolaan dan pengembangan organisasi. Dengan pemimpin yang memahami peran mereka dalam membentuk budaya organisasi yang positif dan memotivasi karyawan, organisasi memiliki peluang lebih besar untuk mencapai kesuksesan jangka panjang dalam lingkungan bisnis yang kompetitif.

METODOLOGI

Penelitian ini merupakan penelitian yang bersifat investigasi. Publikasi ilmiah ini dipublikasikan menggunakan teknik penulisan kualitatif dengan mengkaji hubungan pengaruh faktor-faktor yang bersumber dari jurnal daring seperti Potral Garuda, Google Books, dan Scholar serta buku. Perlu digarisbawahi bahwa penulis menggunakan teknik penelitian kepustakaan untuk penelitian ini.

• Metode Pengumpulan Data

Studi pustaka merupakan metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian kualitatif ini. Proses pengumpulan materi yang terkait dengan isu atau topik yang menjadi pokok bahasan penelitian atau alur cerita yang terdapat dalam tulisan nonilmiah dikenal sebagai studi pustaka atau penelitian kepustakaan. Karena tulisan ilmiah memiliki pedoman dan ketentuan yang lebih ketat daripada tulisan nonilmiah, studi pustaka biasanya dilakukan oleh para ilmuwan. Istilah ini kemudian menjadi umum ketika membahas kegiatan penelitian karena proposal rencana penelitian harus dibuat sebelum penelitian dapat dimulai.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam sebuah organisasi kepemimpinan merupakan kunci utama dalam keberhasilan organisasi. Dengan adanya kepemimpinan yang baik maka hambatan dan rintangan dapat dihadapi dengan mudah. Untuk menjadikan kepemimpinan yang lebih baik terdapat faktor-faktor yang perlu diperhatikan yaitu, pengaruh, gaya kepemimpinan, kekuasaan, integritas, perubahan, pemecahan, serta hubungan antar manusia. Dari faktor tersebut, gaya kepemimpinan menjadi salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan dalam menjalankan kepemimpinan di sebuah organisasi.

Gaya kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin yang mempunyai sifat, kebiasaan, kepribadian hingga tingkah laku yang dapat mempengaruhi anggota organisasi agar tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan. Untuk mempengaruhi para anggotanya seorang pemimpin harus mempunyai karakter, pengetahuan, serta kemampuan dan keahlian yang baik.

Gaya kepemimpinan perusahaan sangat penting dalam mengelola tenaga kerjanya. Untuk menciptakan suasana kerja yang positif dan meningkatkan kinerja karyawan, yang diharapkan dapat menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi, gaya kepemimpinan yang tepat sangatlah penting. Pemimpin pada

akhirnya bertanggung jawab untuk membuat keputusan, memberikan instruksi, dan memantau pekerjaan anggota timnya. Oleh karena itu, peningkatan kinerja staf sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan seorang pemimpin.

Menurut teori, ada banyak jenis gaya kepemimpinan, seperti transaksional, transformasional, visioner, paternalistik, karismatik, otokratis, birokratis, dan militeristik. Gaya kepemimpinan tersebut dapat dipengaruhi oleh berbagai macam karakter, situasi dan kondisi, serta semangat kepemimpinan yang berbeda. Sehingga, gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu lingkungan organisasi dapat pula memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja anggotanya.

Berikut berbagai macam pengaruh gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi terhadap kinerja anggotanya.

1. Gaya kepemimpinan otokratis. Gaya kepemimpinan ini memiliki karakter kepemimpinan yang cenderung memperlakukan bawahannya sama seperti alat-alat organisasi lainnya, sehingga pemimpin sering merendahkan harkat dan martabat anggota. Dalam pengambilan keputusan gaya kepemimpinan ini sering mengabaikan bawahannya, jadi semua keputusan cenderung berasal dari pemimpinnya saja.
2. Gaya kepemimpinan Birokrasi. Gaya kepemimpinan ini berdasar pada kebijakan dan prosedur yang sudah ditetapkan sebelumnya. Jadi, kinerja karyawan bergantung pada prosedur tersebut.
3. Gaya kepemimpinan transaksional. Gaya kepemimpinan ini bagaimana seorang pemimpin memberikan motivasi kerja karyawan agar karyawannya menyelesaikan tugas-tugas dengan maksimal.
4. Gaya kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan ini berorientasi pada perubahan dengan menyusun visi misi dan rencana yang diperlukan agar perubahan dapat terjadi.
5. Gaya kepemimpinan visioner. Tipe pemimpin dalam gaya kepemimpinan ini ialah berfokus pada masa depan, dimana dengan memberikan arahan serta makna terhadap suatu pekerjaan guna mencapai tujuan yang selaras.
6. Gaya kepemimpinan paternalistik. Seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan ini bersifat melindungi para karyawannya.
7. Gaya kepemimpinan kharismatik. Gaya kepemimpinan ini mampu menarik orang, sehingga umumnya tipe pemimpin ini selalu memiliki bawahan yang banyak. Tipe pemimpin ini mudah dipercaya oleh bawahannya karena dapat memberikan kesan yang baik, sehingga segala keputusan yang diambil oleh pemimpin selalu memberikan kesan tersendiri dan bawahannya selalu percaya terhadap kompetensi pemimpinnya dan mereka hanya patuh dan taat. Gaya kepemimpinan militeristik. Seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan ini menuntut para bawahannya untuk mencapai tujuan dengan kedisiplinan yang tinggi.

Terlihat bahwa berbagai macam gaya kepemimpinan memiliki karakter yang berbeda. Setiap gaya kepemimpinan mempunyai kelemahan dan kelebihan

tersendiri. Banyak faktor yang menyebabkan keberhasilan dalam kepemimpinan. Gaya kepemimpinan dapat dikatakan berhasil apabila gaya kepemimpinan tersebut berdampak pada peningkatan kinerja. Gaya kepemimpinan yang efektif dapat membuat karyawan semakin semangat dan termotivasi untuk bekerja. Karyawan yang mempunyai motivasi dan semangat akan meningkatkan kinerja. Dengan itu, gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

kepemimpinan merupakan faktor penting dalam keberhasilan sebuah organisasi. Gaya kepemimpinan yang tepat dapat meningkatkan kinerja karyawan dan produktivitas kerja. Terdapat berbagai macam gaya kepemimpinan seperti otokratis, birokrasi, transaksional, transformasional, visioner, paternalistik, kharismatik, dan militeristik. Setiap gaya kepemimpinan memiliki karakteristik yang berbeda dan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti karakter, situasi, dan semangat kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang efektif dapat membuat karyawan semakin semangat dan termotivasi untuk bekerja sehingga meningkatkan kinerja. Oleh karena itu, pemimpin harus memilih gaya kepemimpinan yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

PENELITIAN LANJUTAN

Dalam penulisan artikel ini peneliti menyadari masih banyak kekurangan baik dari segi bahasa, penulisan, dan bentuk penyajian mengingat keterbatasan pengetahuan dan kemampuan dari peneliti sendiri. Oleh karena itu, untuk kesempurnaan artikel, peneliti mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak.

DAFTAR PUSTAKA

- Chairunnisah, R., KM, S., & Mataram, P. M. F. H. (2021). Teori sumber daya manusia. In *Kinerja Karyawan*.
- Effendhie, M. (2011). Pengantar Organisasi. *Organiasi Tata Laksana Dan Lembaga Kearsipan*, 1-90. <http://www.pustaka.ut.ac.id/lib/wp-content/uploads/pdfmk/ASIP420902-M1.pdf>
- Fazeri, A. (2016). Artikel: Lama Gaya Umar Bin Khattab dalam Memimpin. Hidayah.Com. 2016/05/06.
- Paramita, P. D. (2011). Gaya Kepemimpinan (Style Of Leadership) Yang Efektif Dalam Suatu Organisasi Patricia Dhiana Paramita) Abstraksi. *Jurnal*, 7. <https://jurnal.unpand.ac.id/index.php/dinsain/article/download/65/62>
- Terry, G., R. (2019). Prinsip-prinsip Manajemen, Jakarta: Bumi Aksara