

# PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA YAMAHA BIMA MOTOR KABUPATEN TOLITOLI

## *INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN YAMAHA BIMA MOTOR TOLITOLI*

Aqfir<sup>1</sup>

Ayuwandira M. Morad<sup>2</sup>

Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mujahidin Tolitoli

([aqfir.thamrin@gmail.com](mailto:aqfir.thamrin@gmail.com))

([ayuwandiramorad@gmail.com](mailto:ayuwandiramorad@gmail.com))

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan, Penelitian dilakukan pada Yamaha Bima Motor Tolitoli, metode Pengumpulan data yaitu, Observasi, Wawancara, dan tehnik angket (Koesioner). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan yang berprofesi sebagai Mekanik Motor pada Yamaha Bima Motor yang berjumlah 10 Orang, tehnik sampel yang digunakan adalah sampel jenuh (Sensus) artinya keseluruhan dari populasi yang ada. Metode Analisis yang digunakan adalah analisis Koefisien Korelasi.

Dari Penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Yamaha Bima Motor Tolitoli dengan Nilai koefisien korelasi ( $r$ ) = 0,9754 atau 97,54% adalah angka positif Hal ini menunjukkan hubungan antara Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan adalah positif, sedangkan dari hasil perhitungan koefisien determinasi pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Yamaha Bima Motor Tolitoli sebesar 97,54 %, maka hipotesis menyatakan terdapat pengaruh signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Yamaha Bima Motor Tolitoli.

**Kata Kunci :** *Gaya Kepemimpinan Dan Kinerja Karyawan*

### PENDAHULUAN

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.

Pondasi atau kontribusi lainnya seperti fasilitas dan sistem itu bisa saja sama dengan perusahaan yang lain, namun ketika berbicara mengenai sumber daya manusia, hal ini menjadi sesuatu yang unik, spesial, dan memiliki kemampuan yang membedakan suatu perusahaan dengan perusahaan lainnya. Perusahaan merupakan salah

satu bentuk organisasi yang menjalani fungsi manajemen antara lain perencanaan, pengorganisasian, pengarahan. Dalam hal ini perusahaan akan mencari potensi sumber daya manusia yang berkualitas dan mengembangkannya menjadi sosok yang kaya akan kompetensi sehingga dapat mendukung kinerja perusahaan ke depannya. Senada dengan Hasibuan (2016:10) yang mengatakan "manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat". Dengan adanya sumber daya manusia tenaga kerja mempunyai peranan penting dalam sebuah organisasi yaitu sebagai pelaksana dari fungsi-fungsi manajemen. Pencapaian tujuan suatu organisasi merupakan fokus utama dibentuknya organisasi.

Untuk mencapai tujuan organisasi tersebut diperlukan seorang pemimpin yang mampu bekerja secara efektif. Semakin pandai pemimpin dalam melaksanakan peranannya, tentunya semakin cepat tujuan perusahaan akan tercapai. Menurut Hasibuan (2016:13) mengatakan bahwa, pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan. Oleh karena itu diperlukan seorang pemimpin yang mampu memberikan arahan guna mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan. Setiap pemimpin mempunyai sifat, watak, dan karakter

masing-masing yang berbeda-beda dan dipengaruhi oleh faktor sifat yang dibawanya dari lahir maupun pembentukan dari lingkungan tempat dimana pemimpin itu bekerja. Sifat dan karakter pemimpin yang berbeda-beda itulah disebut dengan gaya kepemimpinan.

Teori gaya kepemimpinan dalam penelitian ini di antaranya adalah teori gaya kepemimpinan otoriter, gaya pemimpin partisipatif dan gaya kepemimpinan delegatif yang dikemukakan oleh Hasibuan (2016:172). Gaya kepemimpinan otoriter yaitu segala kebijakan dan keputusan terpusat pada pemimpin. Artinya bawahan hanya melaksanakan tugas yang telah diberikan oleh seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan partisipatif yaitu pemimpin memberikan kesempatan kepada bawahan untuk ikut serta menyumbangkan saran, ide dan serta masukan dalam rangka pengambilan keputusan.

Thoah (2005:302) menyatakan "gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain". Menurut Nawawi (2003:202) "gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih yang digunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan sikap, dan perilaku para anggota organisasi atau bawahannya". Kemudian menurut Rivai (2009:42) "gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai".

Selanjutnya gaya kepemimpinan delegatif yaitu pemimpin memberikan kepercayaan kepada bawahan dalam menyelesaikan tugas karena bawahan tersebut dianggap memiliki kemampuan serta tingkat kematangan yang tinggi. Seorang pemimpin yang tidak hanya mempunyai jiwa kepemimpinan namun juga mampu memotivasi setiap bawahan agar mampu bekerja sesuai arahan dan efektif dalam mencapai tujuan.

Mangkunegara (2017:9) adalah "Perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam)". Faustinu Cardoso Gomes (1995:195) dalam Mangkunegara (2017:9) mengemukakan definisi "kinerja karyawan sebagai "ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktifitas". Selanjutnya definisi kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2017:9) menjelaskan bahwa "kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Mangkunegara (2017:9) kinerja SDM merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Disinilah pentingnya sinergi yang baik antara pemimpin bawahan untuk menjalin komunikasi yang harmonis, sehingga tercipta lingkungan kerja yang nyaman dan rasa saling peduli satu sama lain. Karena dibalik keberhasilan pemimpin

tentu karena adanya dukungan yang baik dari bawahannya. Sebaliknya juga keberhasilan seorang bawahan tidak terlepas dari pengaruh seorang pemimpin.

Jiwa kepemimpinan dalam memimpin merupakan tonggak utama sebuah perusahaan untuk termotivasi bekerja maksimal dan mampu bersaing dengan perusahaan yang lainnya, termasuk Yamaha Bima Motor Tolitoli yang menjadi tempat penelitian. Yamaha Bima Motor Tolitoli merupakan salah satu dailer motor yang sudah sejak lama menjadi distributor merek dari kendaraan roda dua yamaha yang ada di kabupaten Tolitoli.

Seiring dengan banyaknya pesaing dari produk sejenis dengan perusahaan yang berbeda, tentunya ini menjadikan Yamaha Bima Motor tidak menjadi distributor satu-satunya, hal ini kemudian menjadikan tingkat persaingan yang sangat kompetitif baik pada aspek penjualan, services dan pelayanan dan ataupun kegiatan lain yang mendukung eksistensi yamaha motor di tolitoli.

Untuk menjaga kesemuanya maka diperlukan sumber daya untuk menjawab semua kondisi baik dalam persaingan maupun dalam tugas yang menjadi tanggung jawab setiap karyawan yang ada. Disinilah peran pemimpin diperlukan untuk meningkatkan motivasi kerja dan kinerja karyawan sehingga dapat mempertahankan eksistensi perusahaan. Salah satu untuk meningkatkan motivasi kerja dan kinerja karyawan tersebut dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan para karyawannya.

Berdasarkan fenomena diatas maka tujuan penelitian pada Yamaha Bima Motor Kabupaten Tolitoli adalah untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bima Motor Kabupaten Tolitoli.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti menetapkan rumusan masalah sebagai berikut:

Apakah Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bima Motor Kabupaten Tolitoli”.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah Metode deskriptif. Menurut Ridwan (2003:15) adalah suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, kondisi, sistem pemikiran atau peristiwa pada masa sekarang. Tipe penelitian ini berusaha menerangkan fenomena tertentu. Penelitian dapat dibedakan menjadi beberapa jenis, berdasarkan kriteria perbedaan antara lain fungsi akhir dan pendekatannya.

Menggunakan jenis data kualitatif yang instrumennya adalah peneliti itu sendiri. Maka peneliti harus memiliki bekal teori dan wawasan luas, sehingga mampu bertanya, menganalisis, memotret, dan mengkonstruksi situasi sosial yang diteliti menjadi lebih jelas. Sehingga penelitian deskriptif kualitatif ini digunakan agar dapat menganalisis Kinerja Karyawan pada Yamaha Bima Motor Tolitoli.

Penelitian ini dilaksanakan pada Yamaha Bima Motor Tolitoli. Waktu penelitian dilaksanakan selama 3

bulan yaitu pada bulan Oktober sampai dengan Desember 2019.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Yamaha Bima Motor Tolitoli yang Bekerja dibidang Mekanik (Teknisi) yang berjumlah 10 orang. (Sugiyono, 2015 : 151) dengan pertimbangan jumlah sample yang sedikit, sehingga memungkinkan untuk meneliti keseluruhan sample dengan metode *sampel jenuh*.

Sampel merupakan suatu bagian dari populasi yang akan diteliti penentuan sampel dan yang dianggap dapat menggambarkan populasinya (Soehartono: 2004:57).

Untuk menganalisa data yang terkumpul dalam penelitian ini dianalisis secara kualitatif yang menjelaskan tentang kegiatan Yamaha Bima Motor Tolitoli. Untuk menguji kebenaran yang dikemukakan sebelumnya maka metode analisis yang digunakan dalam penulisan ini sebagai berikut:

### Analisis Koefisien Korelasi

Untuk menentukan seberapa besar pengaruh antara Gaya Kepemimpinan (X) dan Kinerja Karyawan (Y). Maka penulis menggunakan rumus Analisis Korelasi (Arikunto. 2002:115) sebagai berikut :

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{n \sum X^2 - (\sum X)^2} \cdot \sqrt{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Dimana :

r = Koefisien korelasi

x = Gaya Kepemimpinan

y = Kinerja karyawan

n = Jumlah responden

2004) yaitu: Koefisien Determinasi =  $(r)^2 \times 100\%$

**Analisis Koefisien Determinasi**

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh Gaya Kepemimpinan (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y), maka dapat dilakukan perhitungan dengan rumus koefisien determinasi (Suharyadi dan Purwanto,

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Analisis Koefisien Korelasi**

Analisis Koefisien korelasi adalah analisis yang digunakan untuk mencari besarnya hubungan antara 2 variabel pada tabel 1 berikut :

**Tabel 1**  
**Korelasi Gaya Kepemimpinan (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

X	Y	X <sup>2</sup>	Y <sup>2</sup>	XY
41	48	1681	2304	1968
46	34	2116	1156	1564
50	40	2500	1600	2000
47	46	2209	2116	2162
47	41	2209	1681	1927
<b>231</b>	<b>209</b>	<b>10715</b>	<b>8857</b>	<b>9621</b>

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{n(\sum X^2) - (\sum X)^2} \sqrt{n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2}}$$

$$= \frac{10(9621) - (231)(209)}{\sqrt{10(10715) - (53361)} \sqrt{10(8857) - (43681)}}$$

r = 0,9754 atau 97,54 %

Dari hasil pengolahan data diatas dapat disimpulkan bahwa hubungan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,9754 atau 97,54 %, kuat.

perhitungan dengan rumus koefisien determinasi sebagai berikut :

$$r = (r)^2 \times 100 \%$$

$$r = 0,948676 \times 100 \%$$

$$r = 0,9486$$

$$r = 94,86 \%$$

**Analisis koefisien Determinasi**

Kemudian dimasukan kedalam nilai koefisien Determinasi  $(r)^2 = 0,948676$  analisis ini bertujuan untuk mengetahui besar Signifikan pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan maka dapat dilakukan

Nilai koefisien determinasi  $(r)^2 = 0,94.86$  yang berarti Gaya Kepemimpinan sangat berpengaruh signifikan sebesar 94,86 % terhadap Kinerja artinya bahwa semakin baik kepemimpinan dalam suatu organisasi maka akan berdampak baik terhadap

kinerja karyawannya sedangkan sisanya sebesar 5,14 % dipengaruhi oleh variabel yang lain.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan hasil pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada Yamaha Bima Motor Tolitoli. Hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil penelitian sebagai berikut :

Nilai koefisien korelasi yang diolah dengan rumus korelasi ( $r$ ) = 0,97.54 maka dapat disimpulkan bahwa hubungan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan sangat kuat dengan persentase sebesar 97,54 %, koefisien Determinasi ( $r$ )<sup>2</sup> 0,9486 yang berarti Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan sebesar 94.86% sedangkan sisanya sebesar 5.14 % dipengaruhi variabel yang lain di luar model penelitian.

### Saran

Ada beberapa saran yang dapat penulis sampai dari hasil penelitian ini yaitu: Berdasarkan hasil penelitian tersebut diharapkan pemimpin senantiasa memberikan intruksi, melakukan pengawasan yang ketat terhadap pekerjaan karyawan, serta memiliki dominasi dalam membuat kebijakan perusahaan yang mana dengan hal tersebut karyawan merasa lebih termotivasi dan kinerja mereka semakin meningkat.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan terima kasih yang setinggi-tingginya kepada yang terhormat Bapak Drs. M. Natsir H. Mallu , SE,MM., selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mujahidin Tolitoli, dan semua pihak yang telah telah mencurahkan perhatian dan arahnya kepada penulis sejak dimulai dengan perencanaan sampai ke tahap penyelesaian penelitian ini.

## REFERENSI

- Dharma, Agus. 2004. Manajeme Supervisi. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajeme Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2017. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: PT Refika Aditama.
- Nawawi, H. Hadari. 2003. Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Rivai, Veithzal, dkk. 2009. Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi. Edisi Ketiga. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Ridwan, 2003, Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Riyadi, Slamet. 2011 Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. Jurnal Manajemen dan

- Kewirausahaan, Vo113, No. 1, Maret 2011: 40-45
- Thoha, Miftah. 2005. Perilaku Organisasi: Konsep Dasar Dan Aplikasinya. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Soehartono, Irawan. (2004). Metode Penelitian Sosial. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Manajemen. Bandung : Alfabeta.