

## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. RESKI LAIPASTO

Ariesandy Rianto Usman<sup>1</sup>, Lisda S. Asi<sup>2</sup>, Andi Yusniar Mendo<sup>3</sup>

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia<sup>1</sup>

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia<sup>2</sup>

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia<sup>3</sup>

Email: [sandyusman43@gmail.com](mailto:sandyusman43@gmail.com)<sup>1</sup>

**Abtrack:** This study aims to determine the influence of leadership style on employee performance at PT. Reski Laifasto. This sample size of this study to 30 respondents with the use of a saturated sampling method where all members of the population are used as the sample. The data was then analyzed using the simple linear regression analysis. Based on the findings and discussion, it can be concluded that the leadership style variable has influence on employee performance at PT. Reski Laifasto. The findings indicate that leadership style has a positive and significant influence on employee performance at PT. Reski Laifasto. This indicated by the SPSS test results where the T-count of 3,358, is greater than the T-table of 2,048 ( $3,358 > 2,048$ ), with a significance value of 0.003, which this is less than 0.005 ( $0.003 < 0.005$ ). The coefficient of determination value is 26.2%, with the remaining 73.8%, influenced by other variables such as work motivation and discipline. Therefore, the hypothesis stating that leadership style influences employee performance is confirmed. Consequently, leadership style plays a significant role in enhancing employee performance. The better the leadership style, the more employee performance will improve, reducing feelings of pressure and minimizing the misuse of responsibilities by employees.

**Keywords:** Leadership Style, Employee Performance

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Reski Laifasto. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 30 responden. Metode sampling yang digunakan yaitu sampling jenuh teknik penentuan sampel ini bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Metode analisis yang digunakan merupakan analisis regresi linear sederhana. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan dalam penelitian, peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Reski Laifasto. Kesimpulan pada penelitian ini bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Reski Laifasto ini ditunjukkan dari hasil uji spss dimana nilai T hitung 3.358 lebih besar dari T tabel 2.048 ( $3.358 > 2.048$ ) dengan nilai sig 0,003 dimana nilai ini lebih kecil dari 0,005 ( $0.003 < 0.005$ ). Untuk nilai koefisien determinasi dengan nilai 26,2% dan sisanya 73,8% yang di pengaruhi oleh variabel lain, seperti motivasi kerja dan disiplin kerja. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima. Oleh sebab itu gaya kepemimpinan mempunyai peran besar dalam meningkatkan kinerja karyawan. Semakin baik gaya kepemimpinan maka kinerja karyawan pun akan meningkat dan terhindar dari rasa tertekan, dan meminimalisir penyalagunaan tanggungjawab oleh karyawan.

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

## PENDAHULUAN

Era globalisasi mempunyai dampak dalam dunia usaha. Globalisasi menimbulkan persaingan yang ketat diantara perusahaan-perusahaan untuk mendapatkan pangsa pasar yang dibidiknya. Dengan adanya globalisasi maka dunia usaha mau tidak mau didorong untuk mencapai suatu organisasi perusahaan yang efektif dan efisien. Keefektifan dan keefesienan dalam suatu perusahaan sangat diperlukan agar perusahaan dapat memiliki daya saing maupun keunggulan lebih dari para pesaing, sehingga perusahaan dapat bertahan dalam dunia persaingan yang ketat. Untuk dapat bersaing dengan industri yang sejenis lainnya, perusahaan harus mempunyai keunggulan kompetitif yang sangat sulit ditiru, yang hanya akan diperoleh dari karyawan yang produktif, inovatif, kreatif selalu bersemangat dan loyal. Karyawan yang memenuhi kriteria seperti itu hanya akan dimiliki melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat dengan semangat kerja yang tinggi serta pemimpin yang efektif dan lingkungan kerja yang mendukung.

Menurut Fahmi (2016) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi atau perusahaan yang baik, kinerja yang baik dapat dilihat dari hasil yang didapat, sesuai dengan standar organisasi. Kinerja merupakan gambaran mengenai pencapaian suatu kegiatan dalam mewujudkan sasaran dan tujuan organisasi, karena kinerja merupakan salah satu fungsi yang sangat berpengaruh dalam pencapaian tujuan organisasi maupun perusahaan disamping fungsi dan faktor-faktor lainnya. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu kinerja pegawai perlu diperhatikan dalam upaya mencapai tujuan yang maksimal. Keberhasilan atas kinerja karyawan dalam mencapai tujuan yang maksimal, diperlukan adanya disiplin kerja dari karyawan. Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Kinerja karyawan yang merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien. Kinerja pegawai berkaitan dengan kualitas dan kuantitas suatu pekerjaan yang dilakukan pegawai atau bawahan serta yang berkaitan dengan kondisi suatu bawahan atau pegawai pada organisasi tertentu. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Kepemimpinan merupakan kunci utama dalam manajemen yang memainkan peran penting dan strategis dalam kelangsungan hidup suatu organisasi. Model kepemimpinan yang diterapkan dalam sebuah organisasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap jalannya organisasi. Dalam tinjauan teoritik, model ini dikenal sebagai gaya kepemimpinan. Menurut Nawawi (2003) gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya. Kinerja karyawan sangat penting dalam sebuah perusahaan tersebut. Kemampuan kerja karyawan yang kurang dapat mengakibatkan kinerja karyawan belum tercapai. Kinerja karyawan yang baik dan memuaskan dapat menghasilkan produktivitas yang baik bagi perusahaan, sedangkan kinerja yang buruk dapat menghasilkan produktivitas yang rendah bagi perusahaan.

Penelitian ini berfokus pada gaya kepemimpinan untuk memudahkan penulis, Dengan mempertimbangkan latar belakang yang telah diuraikan di atas tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Reski Laifasto.

## **METODE PENELITIAN**

### **Tempat dan Waktu Penelitian**

Lokasi penelitian ini dilakukan pada PT. Reski Laifasto yang beralamat di jalan Raja Wadipalapa, Desa Bulila, Kecamatan Telaga, Kabupaten Gorontalo, Penelitian ini dilakukan selama 3 bulan mulai dari bulan Desember 2023-Februari 2024.

### **Sampel Penelitian**

Menurut Sugiyono (2017) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dikarenakan jumlah populasi yang relative kecil atau kurang dari 100. Sampel pada penelitian ini adalah 30 orang karyawan pada PT. Reski Laifasto.

### **Peran Peneliti**

Sebagai pengamat, peneliti langsung berada di lapangan untuk mengumpulkan data, sehingga data yang mereka kumpulkan benar-benar akurat.

### **Sumber Data**

Data adalah informasi yang dikumpulkan peneliti saat melakukan penelitian Data primer dan data sekunder merupakan dua kategori data. Observasi dan wawancara yang dilakukan oleh akademisi adalah dua contoh pengumpulan data primer. Peneliti mengumpulkan informasi secara tidak langsung, misalnya melalui dokumen, gambar, dan video, untuk dijadikan data sekunder.

Teknik dan Prosedur Pengumpulan Data , Rukajat (2018:21) menegaskan bahwa penelitian kualitatif dengan penelitian sebagai metode utama sangat mengutamakan pengungkapan makna. Peneliti menggunakan konteks yang diteliti sebagai alat kunci untuk memahami peristiwa yang terjadi sekaligus. Mereka mencapai hal ini dengan melakukan wawancara mendalam dengan partisipan penelitian dan mengkaji secara dekat konteks di mana kejadian tersebut terjadi.

Untuk mengumpulkan data dan keterangan yang diperlukan untuk penelitian ini, penulis menggunakan:

- 1) Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)  
penelitian untuk mendapatkan data sekunder dengan membaca buku-buku, majalah-majalah, dan brosur yang berkaitan dengan subjek penelitian.
- 2) Penelitian Lapangan (*Field Research*)  
Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui:
  - a. Observasi, yang merupakan pengamatan langsung dan dibantu dengan pencatatan fenomena yang ditemukan di lapangan;
  - b. Wawancara, di mana penulis melakukan tanya jawab dengan pihak yang berwenang untuk mendapatkan pendapat mereka tentang pertanyaan yang diajukan; dan
  - c. Dokumentasi, yang merupakan alat pelengkap untuk membantu dan meyakinkan dalam hal pengumpulan data yang berkaitan dengan penyusunan penelitian

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Gambaran umum dan Lokasi Penelitian**

Di era Produsen Consumer goods di pulau Jawa sedang belajar dari Produsen Multi Nasional seperti Unilever, BAT, Bir Heineken, cara terbaik mengangkat distributor di luar pulau, saat itu sebuah perusahaan grosir/distributor bernama UD. PRIMA KARSA, yang kemudian berbadan hukum menjadi PT. RESKI LAIFASTO menetas lahir dipangkuang foundernya Bapak Eric Rusmin Salimin pada bulan Desember Seribu Sembilan Ratus Delapan Puluh Enam. Awalnya berdagang krupuk/snack produksi Siantar Top Surabaya, Sirop dan Kecap Piring Lombok dari Semarang, Tepung Tapioka, Biskuit, Permen dan sebagainya. Sejak tahun Seribu Sembilan Ratus Delapan Puluh Sembilan mulai memasuki bisnis jamu dan obat yang sampai sekarang masih Sole Distributor dari Sido Muncul; PIM Pharmaceutical dsb nya dan berkembang menjadi Distributor Consumer Goods dan PBF di Sulawesi.

Seputar tahun Seribu Sembilan Ratus Sembilan Puluh Empat, PT. Reski Laifasto pernah mekarkan empat divisi bidang bisnis yaitu Consumer goods; grosiran; Electronic grosir/importir dan Toko Retail; Modern Stamp; dan Direct Selling Door to Door. Beberapa tahun kemudian visi bidang usaha kami semakin mengkerucut, hingga per akhir milenium terfokus Divisi Consumer goods dan Electronic.

## **PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Reski Laifasto ini karena kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi perubahan perilaku orang lain, baik langsung maupun tidak langsung yang melekat pada diri seorang yang memimpin, yang dapat dilihat dari berbagai faktor, baik faktor-faktor intern maupun faktor-faktor ekstern. Setiap pemimpin harus memiliki keterampilan dalam memimpin, antara lain memiliki kelenturan budaya, keterampilan berkomunikasi, kreatif dan memiliki motivasi untuk belajar dan memiliki keingintahuan yang besar terhadap pengetahuan dan keterampilan menurut. Kepemimpinan merupakan inti dari manajemen, ini berarti bahwa manajer akan dapat mencapai sasaran apabila dapat memimpin dan kemampuan memimpin merupakan pintu terhadap keefektifan pribadi maupun organisasi. pemimpin adalah individu yang mampu mempengaruhi perilaku orang lain tanpa harus mengandalkan kekerasan, pemimpin adalah individu yang diterima oleh orang lain sebagai pemimpin. Kepemimpinan dapat terjadi dimana saja, asalkan seseorang menunjukkan kemampuannya mempengaruhi perilaku orang lain ke arah tercapainya suatu tujuan tertentu yang diharapkan hal inilah yang menjadi dasar bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di suatu perusahaan.

Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda antara satu dan lainnya. Gaya kepemimpinan yaitu ciri khas seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya. Gaya kepemimpinan juga dapat diartikan sebagai perilaku yang diterapkan oleh seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan merupakan salah satu posisi kunci dimana seorang pemimpin harus bisa

mempengaruhi, mengarahkan dan menunjukkan kemampuannya agar semua tujuan perusahaan bisa tercapai sesuai dengan yang telah ditetapkan.

Pimpinan di PT. Reski Laifasto memiliki Gaya Kepemimpinan visioner, pembimbing, afiliatif, demokratis dan komunikatif dimana pemimpinnya dapat memberikan arahan kepada para karyawan dan dapat membimbing dimana hal ini sangat penting untuk mencapai tujuan dalam perusahaan. Pimpinan PT. Reski Laifasto juga memiliki gaya kepemimpinan yang dapat menciptakan keharmonisan antar karyawan di perusahaan, mampu menjadi pendengar dan mampu membangun komunikasi antar karyawan. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Reski Laifasto, koefisien positif dan signifikan dalam hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan pada PT. Reski Laifasto maka akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Berdasarkan dari hasil pengujian koefisien positif dimana dengan meningkatnya gaya kepemimpinan maka kinerja karyawan akan meningkat juga.

Gaya kepemimpinan yang tepat sangat diperlukan untuk mengembangkan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan kinerja karyawan sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi. Kinerja karyawan tergantung kepada pemimpin yang berperan untuk memutuskan, mengarahkan dan mengawasi karyawannya. Oleh sebab itu gaya kepemimpinan mempunyai peran besar dalam meningkatkan kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan menurut Prasetyo (2006) bahwa gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan dalam proses kepemimpinan yang diimplementasikan dalam perilaku kepemimpinan seseorang untuk mempengaruhi orang lain untuk bertindak sesuai dengan apa yang dia inginkan.

Dari pengertian gaya kepemimpinan yang dikemukakan, dapat dikatakan gaya kepemimpinan adalah upaya suatu organisasi untuk meningkatkan mutu kerjanya memerlukan adanya kepemimpinan yang selalu memotivasi anggota-anggota lain dari organisasi itu untuk selalu memperbaiki mutu kerjanya. Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda antara satu dan lainnya. Gaya kepemimpinan yaitu ciri khas seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya. Gaya kepemimpinan juga dapat diartikan sebagai perilaku yang diterapkan oleh seorang pemimpin. Manfaat penerepan prinsip dan gaya kepemimpinan yang tepat dan efektif memberikan sejumlah manfaat bagi organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Reski Laifasto, dimana gaya kepemimpinan ini sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan disuatu perusahaan. Sehingga hipotesis dalam penelitian ini dapat teruji dan diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu variabel yang sangat penting dalam kinerja karyawan khususnya kinerja karyawan yang ada di PT. Reski Laifasto.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Fahrobby (2020) dimana dalam hasil penelitian menjelaskan terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Russindo Expertiza Inspeksiya. Dari analisis data diperoleh koefisien determinasi yang artinya kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan sebesar Lima Puluhan Sembilan Koma Enam persen.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan dalam penelitian "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Reski Laifasto" peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Reski Laifasto. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Reski Laifasto.
2. Koefisien positif dan signifikan dalam hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan di PT. Reski Laifasto maka akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.
3. Untuk nilai koefisien determinasi dengan nilai 26,2% dan sisanya 73.8% yang dipengaruhi oleh variabel lain seperti motivasi kerja dan disiplin kerja. Semakin baik gaya kepemimpinan maka kinerja karyawan pun akan meningkat dan terhindar dari rasa tertekan, dan meminimalisir penyalagunaan tanggung jawab oleh karyawan, seperti penggelapan uang dan barang yang mengakibatkan kerugian diperusahaan.

## **SARAN**

Berdasarkan pada kesimpulan di atas, maka peneliti dapat memberikan saran dalam penelitian ini sebagai berikut.

1. Bagi PT. Reski Laifasto agar hendaknya terus meningkatkan kinerja karyawannya dengan cara memberikan penghargaan terhadap pegawai yang berprestasi selain dengan memberikan sanksi sehingga akan dapat meningkatkan kinerja karyawannya yang lebih baik lagi, menciptakan lingkungan kerja yang harmonis sehingga dapat mencegah konflik antar pegawai dan melakukan kegiatan team building yang diselenggarakan di luar waktu bekerja, yang nantinya akan memancing kreativitas pegawai untuk berpikir lebih kreatif dan bekerja lebih giat lagi.
2. Hasil koefisien determinasi yang diperoleh dalam penelitian ini bahwa masih ada faktor lain yang dapat mempengaruhi variabel kinerja karyawan, sehingga bagi peneliti selanjutnya diharapkan mampu mengembangkan model penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang didukung dengan teori dan isu-isu terbaru.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Fahmi, Irham. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Miftah, Toha. (2007). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Nawawi, H. Hadari. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Cetakan ke-7. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press
- Pasolong, Harbani. (2010). *Teori Administrasi Publik*. Alfabeta, Bandung
- Rivai, Veithzal. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT. Raja Grafindo
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV
- Yukl, Gary. (2010). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Edisi Kelima. Jakarta: PT Indeks