

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dan Analisis Gaya Kepemimpinan Terbaik Untuk Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Perseroan Terbatas BUMN

Wina Widiанти¹, Lena Susilawati²

Mahasiswa Manajemen Universitas Teknologi Digital Bandung¹
Marketing Sinhay Foundation²

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan serta menentukan gaya kepemimpinan terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan Perseroan Terbatas BUMN. Penelitian ini menganalisis pengaruh dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja dan menganalisis gaya kepemimpinan terbaik untuk kinerja karyawan pada perusahaan BUMN. Penelitian ini menggunakan metode studi literatur dan menggunakan 5 jurnal dengan pembahasan yang sama sebagai sumber informasi dan juga sumber lain sebagai rujukan materi. Dari kelima jurnal tersebut, hasilnya menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah positif. Kesimpulan ini menunjukkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan terbaik adalah yang mampu menciptakan hubungan baik antara karyawan dan atasan, membuat karyawan merasa dihargai, serta memastikan tugas-tugas dijalankan dengan baik melalui instruksi dan dukungan yang jelas dan memotivasi. Hasil dari penelitian ini dapat memberi informasi bagi manajemen perusahaan BUMN untuk memilih dan menerapkan gaya kepemimpinan terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Akuntansi, Gaya Kepemimpinan, Manajemen, Manajemen Sumber Daya Manusia, Pertumbuhan Ekonomi

The Influence of Leadership Style on Employee Performance and Analysis of the Best Leadership Style for Employee Performance in State-Owned Limited Liability Companies

This study aims to analyze the influence of leadership styles on employee performance and to determine the best leadership style to enhance employee performance in State-Owned Enterprises (SOEs). This research examines the impact of leadership styles on performance and identifies the optimal leadership style for employee performance in SOEs. The study employs a literature review method, utilizing five journals with similar discussions as sources of information, as well as other sources for additional references. The results from these five journals indicate that the influence of leadership styles on employee performance is positive. This conclusion suggests that the implementation of effective leadership styles can enhance employee performance. The best leadership style is one that fosters good relationships between employees and supervisors, makes employees feel valued, and ensures tasks are carried out effectively through clear instructions and motivational support. The findings of this study can provide valuable insights for SOE management in selecting and implementing the best leadership style to improve employee performance.

Keywords: Accounting, Economic Growth, Leadership Style, Human Resource Management, Management

Correspondence*: Wina Widiанти,
Universitas Teknologi Digital, Bandung,
Email : Wina10121078@digitechuniversity.ac.id
(+62857-5907-3977)

Received:
Accepted:
Published:

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan menjadi salah satu komponen penting dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif saat ini. Gaya kepemimpinan yang efektif dapat sangat meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji berbagai gaya kepemimpinan dan bagaimana mereka mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan BUMN.

Penelitian ini mencoba untuk mengintegrasikan temuan-temuan dari berbagai studi yang telah dilakukan dalam bidang yang sama untuk memberikan gambaran menyeluruh mengenai gaya kepemimpinan yang paling efektif dalam konteks perusahaan Perseroan Terbatas BUMN. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang berguna bagi para pemimpin dan manajer dalam mengimplementasikan gaya kepemimpinan yang sesuai untuk meningkatkan kinerja karyawan.

KAJIAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan

Marzuki (2002) mengatakan gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan seseorang saat mencoba mengarahkan atau memengaruhi orang lain dengan berbagai kelebihan dan kelemahan. Pemimpin akan menggunakan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kemampuan dan karakter mereka. Dengan kata lain, pemimpin ingin memengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan organisasi. Sangat mungkin bagi organisasi untuk mencapai tujuan jika pemimpin dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik. Oleh karena itu, seorang pemimpin yang efektif memiliki kemampuan untuk memengaruhi perilaku anggota timnya.

Atribut yang Diperlukan Dalam Kepemimpinan

Menurut James B. Miller (1997) atribut yang diperlukan untuk kepemimpinan adalah :

- 1) Listening (Mendengarkan)
- 2) Empowering viewpoint (Pemberdayaan).
- 3) Ambition (Ambisi)
- 4) Desire (Hasrat)
- 5) Example (Contoh)
- 6) Respect (Menghormati)
- 7) Self-esteem (Menghargai Diri Sendiri)
- 8) Heart (Hati)
- 9) Initiative (Inisiatif)
- 10) Patience (Kesabaran).

Tipe Kepemimpinan

Menurut Bangun (2012:352), dalam Paisal (2017) menjelaskan bahwa ada empat tipe kepemimpinan berdasarkan model jalur sasaran, yaitu :

- a. Kepemimpinan direktif, di mana bawahan mengetahui apa yang diharapkan dari mereka, dan pemimpin memberi pengarahan yang spesifik untuk menyelesaikan tugas;
- b. Kepemimpinan suportif, di mana pemimpin bersikap ramah dan sangat memperhatikan bawahannya;
- c. Kepemimpinan Partisipatif (*participative leadership*), pemimpin yang mengikut sertakan bawahannya dalam setiap keputusan dengan melakukan konsultasi atau bermusyawarah dengan bawahannya sebelum mengambil keputusan;
- d. Kepemimpinan berorientasi pada prestasi (*the achievement-oriented leadership*) Yang berorientasi pada prestasi, atau kepemimpinan yang berorientasi pada prestasi , pemimpin menetapkan tujuan yang menantang dan mengharapakan mereka dapat mencapainya dengan kesuksesan

Selain itu, dalam jurnal Paisal (2017) dibahas bahwa gaya kepemimpinan ada 2 jenis, yaitu yang berorientasi pada tugas dan yang berorientasi pada Karyawan. Dalam buku Gaya Kepemimpinan dalam Budaya Organisasi karya Dr. H. Dudung Abdullah Pasteur, M. M.PD. (2020) dijelaskan bahwa kepemimpinan yang berorientasi pada tugas adalah dimana lembaga/organisasi berorientasi pada pelaksanaan tugas secara tepat dan benar tanpa membuat kesalahan. Penerapan gaya kepemimpinan ini memiliki kemampuan untuk mengoptimalkan organisasi dan tujuannya. Namun, karena semua tugas telah diatur dan ditetapkan sehingga tidak ada peluang bagi karyawan atau bawahannya untuk menyampaikan kritik atau ide. Orientasi tugas adalah Kinerja karyawan secara parsial dipengaruhi oleh orientasi tugas, yang terdiri dari hal-hal seperti penetapan tujuan yang harus dicapai, penetapan prosedur

kerja, pembagian tugas, penetapan jadwal pekerjaan, penetapan batas waktu penyelesaian pekerjaan, standar waktu, penjelasan tentang pekerjaan, penjelasan tentang teknik pelaksanaan pekerjaan, pengawasan pelaksanaan pekerjaan, dan laporan hasil kerja. Ini termasuk jumlah hasil pekerjaan dan waktu tertentu yang diperlukan untuk menyelesaikannya.

Sementara yang berorientasi pada Karyawan atau mementingkan hubungan adalah kepemimpinan yang berorientasi atau mengutamakan hubungan timbal balik antara pimpinan dan karyawannya. Gaya kepemimpinan ini sangat terbuka untuk kritik dan saran dari bawahannya, selaras dengan tujuan yang akan dicapai oleh lembaga atau organisasi. Mereka juga menciptakan hubungan yang harmonis dan saling menghargai baik kelebihan maupun kekurangan karyawan atau bawahannya, yang semuanya ditampung dalam tim kerja atau kelompok kerja, serta menjamin bahwa semua karyawan atau bawahannya berkomitmen untuk berprestasi sesuai kemampuan mereka. Kinerja karyawan sebagian besar dipengaruhi oleh orientasi karyawan, yang mencakup memberikan dukungan untuk pekerjaan, motivasi, kelancaran komunikasi, peluang untuk mengemukakan pendapat, kemudahan interaksi dengan atasan dan rekan kerja, perhatian terhadap keluhan, mengatasi masalah kerja, pengoreksian keluhan, dan pengoreksian hasil kerja.

Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan: Menurut jurnal "Pengendalian Kinerja Organisasi dan Pengukuran" yang ditulis oleh Hanine Salem (2013) dalam Hatta & Musnadi (2017), kinerja adalah kualitas pekerjaan dan hasil yang dicapai. Kinerja juga dapat disebut sebagai pekerjaan karena menghubungkan tujuan strategis organisasi.

Kinerja (performance), menurut Malthis dan Jackson (2009), adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh seorang karyawan. Kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok orang dalam suatu organisasi dengan cara yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab mereka masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika.

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Studi literatur. Metode studi literatur adalah serangkaian kegiatan yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka, membaca dan mencatat, serta mengelolah bahan penelitian (Zed, 2008:3)

Populasi dan Desain Studi

Populasi penelitian dalam studi ini adalah artikel dan jurnal ilmiah yang membahas tentang gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan, dengan fokus pada perusahaan Perseroan Terbatas BUMN. Kriteria inklusi meliputi jurnal yang dipublikasikan dalam 10 tahun terakhir, dalam bahasa Indonesia, yang membahas hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan pada perusahaan Perseroan Terbatas BUMN dan juga Gaya Kepemimpinan Terbaik Untuk kinerja karyawan pada perusahaan Perseroan Terbatas BUMN. Kriteria eksklusi adalah artikel yang tidak relevan dengan konteks perusahaan BUMN, tidak membahas hubungan langsung antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan, serta yang tidak relevan dengan gaya kepemimpinan terbaik untuk kinerja karyawan. .

Pengukuran dan Prosedur

Pengukuran dalam studi literatur ini dilakukan dengan cara mengumpulkan data sekunder dari lima artikel jurnal yang telah dipilih dengan berdasarkan pada kriteria inklusi. Pengumpulan data dilakukan dengan mencari kata kunci spesifik seperti “gaya kepemimpinan” dan “perusahaan BUMN” dalam basis data jurnal ilmiah. Lalu Artikel yang relevan dan memenuhi syarat diambil untuk kemudian dianalisis. Prosedur analisis dimulai dengan membaca, menganalisis, dan membandingkan isi dari kelima jurnal yang telah dipilih tersebut.

HASIL

No	Judul, Penulis, Tahun	Tujuan dan Tempat Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Judul : Analisis Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Penulis : Paisal Tahun : 2017	Tujuan : 1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan 2. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan terbaik untuk diterapkan di perusahaan Tempat : PT. Nindya Karya Palembang	Kualitatif	Menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah positif. Gaya kepemimpinan yang memiliki hasil positif paling besar adalah gaya kepemimpinan suportif, maka dapat disimpulkan jika gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan atau gaya kepemimpinan terbaik yang akan memiliki pengaruh positif paling besar terhadap kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan Suportif.
2	Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Penulis : Hema Fourtunela Br Sembiring & Patar Marbun Tahun : 2021	Tujuan : untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Tempat : PT. PLN Pembangkitan Sumatera Bagian Utara	Kuantitatif	Menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil positif. Adapun yang menjadi point-point yang diterapkan sebagai gaya kepemimpinan di perusahaan ini gaya kepemimpinan yang disiplin kerja secara simultan.
3	Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Pertamina (PERSERO) UP II Sungai Pakning Penulis : Silva Ardelia1 & Kasmiruddin Tahun : 2015	Tujuan : Untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang ada pada PT. Pertamina UP II Sungai Pakning Untuk mengetahui kinerja karyawan pada PT. Pertamina UP II Sungai Pakning Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina UP II Sungai	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Di perusahaan ini, diterapkan gaya kepemimpinan partisipatif yang melibatkan karyawan dalam pengambilan

		PakningTempat : PT Pertamina (PERSERO) UP II Sungai Pakning		keputusan, serta gaya kepemimpinan transformasional mampu memotivasi
4	Judul : Analisis Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Gambut Penulis : Yuniarti Mulyani, Lamsah, Farida Yulianti Tahun : 2022	Tujuan : Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja Tempat penelitian : PT. PLN (Persero) unit layanan pelanggan gambut	Kualitatif	Menunjukkan Bahw Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan ini ada positif. Gaya kepemimpinan yang menjadi indikator di Perusahaan ini adalah Menginstruksikan (<i>telling</i>), Menjual (<i>selling</i>), Berpartisipasi (<i>participating</i>), dan Mendelegasikan (<i>delegating</i>)
5	Judul : Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan Penulis : Herdiyanti Rise P., Margono Setiawan, Umar Nimran Tahun : 2010	Tujuan : 1. Untuk menjelaskan pengaruh gaya kepemimpinan yang berorientasi tugas (task orientation) dan berorientasi karyawan (employee orientation) terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Gresik 2. Untuk menjelaskan pengaruh gaya kepemimpinan yang berorientasi tugas (task orientation) dan berorientasi karyawan (employee orientation) terhadap kepuasan kerja karyawan 3. Untuk menjelaskan pengaruh gaya kepemimpinan yang berorientasi tugas (task orientation) dan berorientasi karyawan (employee orientation) terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Tempat : PT. Semen Gresik	Kuantitatif	Menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah positif. Dan gaya kepemimpinan yang diterapkan di Perusahaan adalah kepemimpinan berorientasi pada karyawan dan kepemimpinan yang berorientasi pada tugas.

Tabel 1. Hasil analisis literatur review

PEMBAHASAN

Dari ke 5 jurnal yang menjadi rujukan, hasilnya menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah positif. Hasil tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dimana jika gaya kepemimpinan yang diterapkan baik, maka kinerja karyawan pun akan meningkat.

Sementara itu, untuk gaya kepemimpinan yang seringkali menjadi pilihan terbaik dalam perusahaan tersebut pastilah merupakan gaya kepemimpinan yang mampu membuat hubungan antara karyawan dan atasan menjadi terhubung secara baik sehingga membuat karyawan merasa keberadaanya dianggap. Namun, gaya kepemimpinan tersebut tidak membuat tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab karyawan hilang begitu saja, pemimpin juga harus memastikan bahwa tugas-tugas karyawan dijalankan dengan sebaik-baiknya oleh mereka dengan memberikan petunjuk atau intruksi yang jelas dan dukungan-dukungan yang dapat memotivasi mereka. Meskipun pada beberapa jurnal menunjukkan bahwa kepemimpinan yang merangkul karyawan dan berfokus pada pendekatan emosional antara pemimpin dan karyawan menjadi pilihan atau pemilik nilai tertinggi sebagai gaya kepemimpinan terbaik, tetapi keseimbangan lah yang menjadi kunci utama dari gaya kepemimpinan yang baik bagi sebuah perusahaan.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan serta menentukan gaya kepemimpinan terbaik yang dapat diterapkan pada Perusahaan Perseroan Terbatas BUMN. Berdasarkan lima jurnal yang dianalisis, hasilnya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Jurnal pertama (Paisal, 2017) menemukan bahwa gaya kepemimpinan yang mendukung dan membantu karyawan dalam pekerjaan mereka memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja mereka. Ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang mendukung dan membantu karyawan dalam pekerjaan mereka dapat meningkatkan kinerja mereka.

Menurut jurnal kedua oleh (Sembiring H & Marbun P, 2021), gaya kepemimpinan yang menekankan disiplin juga memiliki efek positif pada kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang menekankan disiplin membantu memastikan bahwa karyawan bekerja dengan efisiensi dan sesuai dengan persyaratan yang ditetapkan.

Jurnal ketiga 3 (A. Silva Ardelia & Kasmiruddin, 2015) melihat dua gaya kepemimpinan gaya partisipatif yang melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan dan gaya transformasional yang memotivasi karyawan—yang keduanya terbukti meningkatkan kinerja karyawan.

Jurnal keempat (M. Yuniarti, Lamsah, Y. Farida, 2022) menekankan empat gaya kepemimpinan yang digunakan yaitu Menginstruksikan (*telling*), Menjual (*selling*), Berpartisipasi (*participating*), dan Mendelegasikan (*delegating*). Semua gaya tersebut meningkatkan kinerja karyawan, yang menekankan gaya kepemimpinan yang fleksibel dan dapat disesuaikan dengan situasi.

Jurnal kelima (R. Herdiyanti & S. Margono, 2010) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berorientasi pada karyawan dan tugas berdampak positif pada kinerja dan kepuasan karyawan.

Secara keseluruhan, kelima jurnal yang menjadi tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan menciptakan hubungan yang baik antara karyawan dan atasan, serta memastikan bahwa tugas-tugas karyawan dijalankan dengan baik melalui petunjuk dan dukungan yang jelas. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengadopsi gaya kepemimpinan yang mendukung dan memotivasi karyawan, serta memastikan adanya disiplin dan partisipasi dalam proses kerja untuk mencapai kinerja optimal.

REFERENSI

- Abdullah P., D. (2020). *Gaya Kepemimpinan Dalam Budaya Organisasi* (D. L. P.K., Ed.). Alqaprint Jatinangor.
- Ardelia, S., & Kasmiruddin, &. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pertamina (Persero) Up Ii Sungai Pakning. Dalam *Jom Fisip* (Vol. 2). Faishalaminuddin, +Pengaruh+Gaya+Kepemimpinan+Terhadap+Kinerja+Dan+Kepuasan+Kerja+Karyawan. (T.T.).
- Magister Manajemen, J., Hatta, M., & Musnadi, S. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Pt.Pln (Persero) Wilayah Aceh. *Bisnis Unsyiah*, 1(1), 70–80.
- Mulyani, Y., & Yulianti, F. (T.T.). *Analisis Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Pln (Persero) Unit Layanan Pelanggan Gambut*.
- Sembiring, H. F. B., & Marbun, P. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perseroan Terbatas Perusahaan Listrik Negara (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (Jimbi)*, 2(2), 167–175. <https://doi.org/10.31289/Jimbi.V2i1.459>
- Sriwijaya, P. N. (T.T.). *Analisis Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Paisal*.