



Contents lists available at [Journal IICET](#)

JRTI (Jurnal Riset Tindakan Indonesia)

ISSN: 2502-079X (Print) ISSN: 2503-1619 (Electronic)

Journal homepage: <https://jurnal.iicet.org/index.php/jrti>



Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Rizka Novri Hidayati¹, Muhammad Giatman¹, Ernawati Ernawati¹

¹Program Studi Magister Pendidikan Teknologi dan Kejuruan, Universitas Negeri Padang, Indonesia

Article Info

Article history:

Received Sept 15th, 2021

Revised Oct 24th, 2021

Accepted Nov 21th, 2021

Keyword:

Gaya kepemimpinan

Kinerja

Karyawan

BFC deriz depan basko

Kuliner

ABSTRACT

Kinerja karyawan yang tinggi dapat terwujud jika semua elemen yang ada dalam organisasi terintegrasi dengan baik, serta mampu menjalankan peranannya masing-masing. Penerapan gaya kepemimpinan yang dirasa baik dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui adakah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di BFC Deriz Depan Basko. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian observasi natural dan wawancara terhadap pemilik usaha serta karyawan dan studi pustaka sebagai bahan literature. Dari hasil penelitian yang didapatkan, bahwa terdapat pengaruh signifikan terhadap gaya kepemimpinan pemilik terhadap kinerja karyawan. serta terdapat faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan di kedai BFC Deriz Depan Basko.



© 2021 The Authors. Published by IICET.

This is an open access article under the CC BY-NC-SA license

(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0>)

Corresponding Author:

Hidayati, R. N.,

Program Studi Magister Pendidikan Teknologi dan Kejuruan, Universitas Negeri Padang, Indonesia

Email: rizkanovrihidayati27@gmail.com

Pendahuluan

Organisasi merupakan suatu wadah bagi orang-orang untuk berkumpul dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama (Yulisetyawati et al., 2018). Dalam organisasi tentunya perlu adanya hirarki pimpinan dan karyawan (Khairizah et al., 2016). Oleh karena itu perlu adanya sumberdaya manusia yang berkualitas untuk menjadi pimpinan dan karyawan. Robbin (Rohmat, 2010) mengemukakan bahwa, *"leadership is ability to influence a group toward the achievement goals"*. Kepemimpinan merupakan satu faktor yang menentukan terhadap pencapaian visi, misi, tujuan, dan sasaran organisasi secara integral melalui program-program yang dilaksanakan secara rencana dan bertahap (Rohmat, 2010). (Sudarsono, 2006) mengatakan bahwa sumberdaya manusia adalah tenaga yang berpotensi dan tidak dapat dipisahkan dari organisasi atau unit kerja. Kepemimpinan dibutuhkan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan. Untuk mencapai sebuah tujuan organisasi, maka kepemimpinan mutlak harus dilakukan oleh seorang pimpinan organisasi. Dalam mewujudkan suatu organisasi yang baik seorang pemimpin perlu memiliki gaya kepemimpinan sebagai alat dalam mempengaruhi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Keberadaan seorang pemimpin dalam suatu organisasi sangatlah penting, pemimpin akan dijadikan panutan atau contoh oleh para karyawan untuk melaksanakan tugas/pekerjaan, menjadi tempat konsultasi dalam hal menyelesaikan masalah seputar pekerjaan atau masalah yang dihadapi oleh para karyawan di dalam organisasi serta masalah yang terjadi di tengah masyarakat (Yulisetyawati et al., 2018). Kepemimpinan dalam fenomena seputar suatu komunitas/organisasi sangatlah penting, karena setiap manusia akan melakukan interaksi terhadap manusia yang lainnya sehingga muncul lah fenomena kepemimpinan dimana di dalamnya terdapat gaya kepemimpinan yang berbeda dari masing-masing pemimpin. Interaksi yang terjadi dapat berupa interaksi yang paling primitif sampai ke yang paling maju, mulai dari sebuah kelompok kecil hingga organisasi

yang paling besar (Octavia, 2016). Faktor kepemimpinan sangatlah penting karena setiap anggota organisasi memiliki dinamika yang tinggi dalam aktivitasnya disamping perubahan secara terus-menerus yang didorong oleh kemajuan teknologi. (Jamaludin, 2017) dalam artikelnya mengatakan bahwa Pemimpin yang baik ialah pemimpin yang mampu membawa organisasi atau perusahaannya menjadi organisasi yang hebat dan mampu bersaing sehat untuk selalu menjadi yang terdepan dengan tetap memperhatikan kesejahteraan karyawannya. Kinerja karyawan akan lebih baik apabila karyawan tersebut memiliki keahlian(skill), bersedia bekerja karena memperoleh gaji yang sesuai dengan bidang pekerjaannya, dan adanya harapan (*expectation*) terhadap jenjang karir yang lebih baik di masa yang akan datang.

Gaya Kepemimpinan diartikan sebagai perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi termasuk pemimpin dan karyawannya. (Mubin & Masruri, 2020) ada 3 jenis gaya kepemimpinan, gaya kepemimpinan **Otoriter**, Demokratis dan *Laizze Faire*. Gaya kepemimpinan Otoriter menghimpun sejumlah perilaku atau gaya kepemimpinan yang bersifat terpusat pada pemimpin (sentralistik) sebagai satu-satunya penentu, penguasa dan pengendali anggota organisasi dan kegiatannya dalam usaha mencapai tujuan organisasi. Gaya Kepemimpinan Demokratis adalah gaya kepemimpinan dianggap paling baik dan efektif karena kepemimpinan demokratis ini melibatkan partisipasi anggota kelompoknya di dalam sebuah organisasi. Kepemimpinan demokratis ini mempunyai ciri wewenang pimpinan tidak mutlak, keputusan diambil secara bersama antara pimpinan dan karyawan, kesempatan untuk menyampaikan saran, pendapat serta pertimbangan terbuka lebar. **Gaya Kepemimpinan Laissez Faire** yaitu gaya kepemimpinan yang lebih mengutamakan Orientasi hubungan dari pada penyelesaian tugas. Artinya gaya kepemimpinan ini mempunyai prinsip kebebasan. Gaya kepemimpinan ini menyerahkan tugas serta menentukan tujuan organisasinya kepada karyawan atau anggota organisasinya.

BFC (*Best Fried Chicken*) Deriz Depan Basko adalah salah satu bentuk usaha dibidang kuliner yang berada di Kota Padang, merupakan bisnis franchise yang bergerak dibidang makanan siap saji dengan menu utama ayam goreng crispy dan beberapa menu lainnya dengan menyajikan kualitas yang baik dengan harga terjangkau. Usaha ini dibuka sejak Oktober tahun 2019. Menjadi makanan favorit di kalangan anak-anak, remaja hingga dewasa. Kemajuan perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja karyawan dalam menjalankan seluruh tugas serta tanggung jawabnya. Maka dari itu perlu adanya gaya kepemimpinan yang mampu mengelola karyawan agar dapat bekerja secara baik untuk memajukan perusahaan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemilik adalah gaya kepemimpinan demokratis dimana gaya kepemimpinan ini dianggap paling baik dan sangat efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan.

(Azis & Suwatno, 2019) dalam artikelnya menyebutkan Kata kinerja berasal dari bahasa Inggris *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau hasil kerja baik secara kuantitas maupun kualitas. Hasil kerja tersebut tentu merupakan muara dari proses yang terumuskan dalam sistem kerja (Sistem Operasional Prosedur). Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai Zainal & Ahmad, 2008). Sedangkan (Pasolong, 2010) dalam artikel (Indriasari et al., 2018) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Wexley dalam artikel (Indriasari et al., 2018) kinerja merupakan implementasi dari teori keseimbangan, yang mengatakan bahwa seseorang akan menunjukkan prestasi yang optimal bila ia mendapatkan manfaat (*benefit*) dan terdapat adanya rangsangan (*inducement*) dalam pekerjaannya secara adil dan masuk akal (*reasonable*). Kinerja merupakan salah satu faktor yang penentu dalam keberhasilan suatu tujuan perusahaan seperti hotel ini, seperti yang diketahui bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai pegawai dalam tujuan tertentu. Jika cara kerja pegawai baik maka tercapailah kinerja yang baik, dengan begitu dapat dikatakan bahwa kinerja memiliki peran penting dalam perusahaan (Devita, 2017).

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian observasi dan wawancara terhadap pemilik usaha serta karyawan dan studi pustaka sebagai bahan literature. Metode kuantitatif adalah Metode penelitian kuantitatif berlandaskan pada filsafat positivisme, dipakai untuk meneliti pada populasi ataupun sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan alat ukur (instrumen) penelitian, analisa data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji dan membuktikan hipotesis yang telah dibuat/ditetapkan. Metode kuantitatif ini terdiri dari metode observasi termasuk di dalamnya wawancara. (Adler, Patricia A., & Adler, 1991) menyebutkan bahwa observasi merupakan salah satu dasar fundamental dari semua metode pengumpulan data dalam penelitian kualitatif, khususnya menyangkut ilmu-ilmu sosial

dan perilaku manusia, Maksudnya adalah observasi merupakan proses pengamatan sistematis dari aktivitas manusia dan pengaturan fisik dimana kegiatan tersebut berlangsung secara terus menerus dari lokus aktivitas bersifat alami untuk menghasilkan fakta (Hasanah, 2017). Observasi natural (Hasanah, 2017) observasi yang dilakukan di lingkungan alamiah subjek, tanpa direncanakan manipulasi terhadap perilaku subjek. Karakter observasi natural *observer* mendapatkan data yang representatif dari perilaku yang terjadi secara alamiah, sehingga validitas eksternalnya baik. Dikatakan baik karena perilaku yang dimunculkan subyek tidak dibuat-buat atau terjadi secara alamiah. Tahap selanjutnya dalam Metode observasi natural yaitu dengan mendatangi langsung lokasi usaha Kedai BFC Deriz Depan Basko kemudian melakukan wawancara serta dilakukan pengisian angket kepada pemilik dan 6 karyawan untuk diteliti lalu untuk diuji validitas dan juga reabilitas dari instrument yang ada, apakah terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemilik dengan kinerja kawaryawan.

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara bahwa pemilik Kedai BFC Deriz Depan Basko menerapkan gaya kepemimpinan demokratis dimana gaya kepimpinan ini sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Didapatkan juga hasil wawancara dengan 6 orang karyawan yaitu terdapat faktor pendukung lain terhadap peningkatan kinerja karyawan. Mereka menjelaskan bahwa memang faktor eksternal menjadi pemicu utama mereka dalam melakukan peningkatan kinerja. Penentuan besarnya gaji serta fasilitas dan motivasi kerja yang mereka terima menjadi faktor utama dalam meningkatkan kualitas kinerja serta tercapainya kepuasan pelanggan dan tercapainya omset penjualan yang fantastis. Terdapat dua jenis faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor eksternal (faktor yang berasal dari luar) dan faktor internal (faktor yang berasal dari dalam), kedua faktor ini memberikan pengaruh terhadap hasil kinerja karyawan disamping dari pengaruh gaya kepemimpinan pimpinan (Sasongko et al., 2017). Faktor eksternal seperti Penentuan gaji (*Salary*), teman kerja (*co-workers*), kerja sama tim (*teamwork*), Sarana dan prasarana (*Facilities*) yang nyaman, motivasi kerja (*Motivation*) juga menjadi penentu terhadap kinerja karyawan. Faktor internal berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri kemampuan (*ability*), keterampilan (*skill*), kepribadian (*personality*), persepsi (*perception*), motivasi (*motivation*), pengalaman lapangan (*field experience*), latar belakang pendidikan (*educational background*) dan latar belakang keluarga (*family background*) dan simpati/empati (*Sympathy Empathy*). Faktor internal yang termasuk di dalamnya adalah motivasi serta pengalaman di lapangan ini berarti gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemilik/atasan apapun tipe kepemimpinannya dapat menjadi dorongan bagi karyawan untuk menjadikan dirinya lebih baik.

Selanjutnya dilakukan perhitungan persentase jawaban dari 6 karyawan selaku responden terhadap 2 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang tertera pada angket. Tabel 1 berisikan variable dan indikator yang digunakan pada pertanyaan kuisisioner berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Sasongko et al., 2017).

Berdasarkan tabel 2 hasil observasi diatas jawaban terbanyak dari responden terkait dengan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah skor 5 sebesar 80 % dari 6 responden. Data tersebut dapat dikatakan bahwa sebagian besar dari responden tersebut merasa puas terhadap kedua faktor tersebut dan merasa bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan Pemilik BFC Deriz termasuk dalam kategori pimpinan yang baik.. Hasil tersebut juga menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja merasa nyaman, puas dengan gaji yang didapat, fasilitas yang diberikan sesuai, serta bonus hasil dari kerja keras yang mereka lakukan.

Pemilik menjelaskan bahwa, usaha yang dilakukan dari 0 sampai berkembang hingga saat ini telah banyak melalui berbagai macam naik turun, mulai dari permasalahan karyawan hingga faktor pandemi. Kedai BFC Deriz Depan Basko beberapa kali membuka lowongan pekerjaan dengan sistem rekrutmen. Sistem rekrutmen dengan melakukan wawancara dan kemudian dilakukan training selama seminggu, apabila sesuai dengan kriteria maka pelamar diterima bekerja di Kedai BFC Deriz Depan Basko. Pemilik juga menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan demokratis juga harus berdasarkan atas kesepakatan bersama yang kemudian dipertimbangkan oleh pemilik, keputusan akhir tetap bergantung pada pemilik kedai

Table 1 <Variable dan Indikator yang Digunakan pada Pertanyaan Kuisisioner>

Variabel	Faktor-Faktor	Indikator
Faktor Eksternal	Gaji (<i>salary</i>)	Besaran gaji yang diterima
	Teman Kerja (<i>Co-Workers</i>)	Cara Berteman dan Kecocokan Dalam Bekerja
	Kerja Sama Tim (<i>Teamwork</i>)	Cara Komunikasi antar sesama karyawan
	Sarana dan Prasarana (<i>Facility</i>)	Fasilitas yang di dapat
	Motivasi (<i>Motivation</i>)	Arahan yang diberikan oleh pimpinan
Faktor Internal	kemampuan(<i>ability</i>)	Kemampuan dalam melakukan pekerjaan, kemampuan berkomunikasi
	keterampilan(<i>skill</i>)	Cara berbicara, cara bersikap, sopan santun
	kepribadian(<i>personality</i>)	Rajin, pemalas, suka terlambat, tidak dapat diarahkan
	persepsi (<i>perception</i>)	
	motivasi (<i>motivation</i>)	Motivasi yang muncul dari dalam diri
	pengalaman lapangan(<i>field experience</i>)	Pengalaman kerja sebelumnya
	latar belakang pendidikan (<i>educational background</i>)	Pendidikan terakhir yang menjadi tolak ukur

Hasil observasi terhadap angket 6 karyawan sebagai responden adalah sebagai berikut :

Tabel 2 <Hasil Survey terhadap Responden terhadap Gaya Kepemimpinan>

Skor	Frekuensi	Persentase
1	0	0,00
2	0	0,00
3	0	0,00
4	2	20
5	4	80
Jumlah	6	100

Simpulan

Dari hasil pembahasan di atas dapat diambil kesimpulan bahwa pengaruh signifikan yang terjadi antara gaya kepemimpinan pemilik atau atasan Kedai BFC Deriz Depan Basko terhadap kinerja karyawan. adalah gaya kepemimpinan serta terdapat faktor lain yaitu faktor eksternal (faktor yang berasal dari luar) dan faktor internal (faktor yang berasal dari dalam) yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemilik menjadi pendukung salah satu faktor pendorong kinerja karyawan. Faktor eksternal seperti Penentuan gaji (*Salary*), teman kerja (*co-workers*), kerja sama tim (*teamwork*), Sarana dan prasarana (*Facilities*) yang nyaman, motivasi kerja (*Motivation*). Faktor internal yaitu kemampuan (*ability*), keterampilan(*skill*), kepribadian(*personality*), persepsi (*perception*), motivasi (*motivation*), pengalaman lapangan (*field experience*), latar belakang pendidikan (*educational background*) dan latar belakang keluarga (*family background*) dan simpati/empati (*Sympathy Empathy*). Gaya kepemimpinan yang baik, akan menjadikan lingkungan kerja menjadi nyaman tidak hanya bagi karyawan tetapi juga bagi para pembeli. Faktor eksternal tersebut dapat mendukung faktor internal sehingga tercapainya sebuah hasil kinerja karyawan yang maksimal dan terciptanya sebuah lingkungan kerja yang asri, nyaman, tentram serta kondusif.

Referensi

- Adler, Patricia A., & Adler, P. (1991). *Stability& Flexibility: Maintaining Relation Within Organized & Unorganized Group*. Newbury Park, CA: Sage Publication.
- Azis, A. Q., & Suwatno, S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 11 Bandung. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(2), 246. <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18020>

- Devita, M. (2017). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di Resturant Alpha Hotel Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa Fisisp*, 4(2), 1–15.
- Hasanah, H. (2017). Teknik-Teknik Observasi (Sebuah Alternatif Metode Pengumpulan Data Kualitatif Ilmu-ilmu Sosial). *At-Taqaddum*, 8(1), 21. <https://doi.org/10.21580/at.v8i1.1163>
- Indriasari, N., Yulianti, O., & Herawati, H. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Bidang Sumber Daya Air Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Bengkulu. *Ekombis Review: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 6(2), 139–147. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v6i2.607>
- Jamaludin, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Kaho IndahCitra Garment Jakarta. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3(3), 161. <https://doi.org/10.30998/jabe.v3i3.1767>
- Khairizah, A., Noor, I., & Suprpto, A. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang). *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, 3(7), 1268–1272.
- Mubin, F., & Masruri, A. (2020). *Tipe dan Gaya Kepemimpinan*. <https://doi.org/10.31219/osf.io/ntjy5>
- Octavia, L. S. (2016). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru Dan Tenaga Kependidikan. *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan*, 1(1), 7–14. <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jdmp/article/download/555/405>
- Pasolong, H. (2010). Teori Administrasi Publik, cetakan kedua. In *Bandung: Alfabeta, CV*. Bandung : Alfabeta.
- Rivai Zainal, V., & Ahmad, F. M. (2008). Performance Appraisal : Sitem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan. In *Raja Grafindo Perkasa*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Rohmat. (2010). *Kepemimpinan Pendidikan: Konsep dan Aplikasi*. Purwokerto : STAIN Pers.
- Sasongko, N. A., Zaika, Y., & Suharyanto, A. (2017). Pengaruh Faktor Internal Dan Eksternal Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Pada Pabrik Kontruksi Beton. *Rekayasa Sipil*, 11(3), 220–227. <https://doi.org/10.21776/ub.rekayasasipil/2017.011.03.7>
- Sudarsono, B. (2006). *Antologi Kepustakawan Indonesia*. Jakarta : Sagung Seto.
- Yulisetyawati, A. A., Burhanuddin, B., & Zulkarnain, W. (2018). Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Hubungannya Dengan Kinerja Guru. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 1(1), 37–44. <https://doi.org/10.17977/um027v1i12018p37>