e-ISSN: 2550-0813 | p-ISSN: 2541-657X | Vol 8 No 4 Tahun 2021 Hal. : 657-663

NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial

available online http://jurnal.um-tapsel.ac.id/index.php/nusantara/index

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN TENAGA KERJA UNTUK MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI

Muhammad Farhan Abdillah, Novrianza

Program Studi Teknik Permasyarakatan , Politeknik Ilmu Pemasyarakatan

Abstrak

Gaya Kepemimpinan yaitu salah satu komponen terhadap kepuasan tenaga kerja di dalam perusahaan untuk mencapai tujuan sesuai dengan tujuan dan visi misi perusahaan tersebut. Kinerja pegawai merupakan salah aspek utama pada pengendalian pola kinerja di perusahaan, sementara pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan tenaga kerja yang dilakukan oleh seorang pemimpin merupakan contoh utama sebagai patokan dalam melaksanakan kinerja di perusahaan tersebut. Gaya kepemimpinan yaitu salah satu cerminan yang dapat menginspirasi dan mengkomunikasikan tujuan perusahaan yang baik sehingga pada nantinya mencapai keberhasilan perusahaannya, dan juga akan meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai pada perusahaan tersebut. Jenis penelitian ini dilakukan dengan cara pendekatan kualitatif. Teknik pengambilan sumber yang digunakan melalui analisis dokumen yang bersumber dari buku,jurnal,artikel dan lain-lain. Pada nantinya hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan tenaga kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan terhada kinerja pegawai dan kepuasan tenaga kerja.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan,Kepuasan Tenaga Kerja, Kinerja Pegawai

*Correspondence Address : farhanabdillah48@gmail.com, novrianza17@gmail.com
DOI : 10.31604/jips.v8i4.2021.657-663
© 2021UM-Tapsel Press

PENDAHULUAN

Faktor dari sumber daya manusia yang dimana hal tersebut sangat penting dalam setiap bidang, khususnya dalam hal organisasi. Sumber daya yang dimana adalah suatu nilai yang kita dapat katakana merupaka suatu hal yang di miliki oleh materi atau juga dari hal lain di kehidupan. Manusia sendiri adalah kita bisa dikatakan faktor oleh penentu keberhasilan dan kegagalan organisasi dalam melaksanakan berbagai aktivitas untuk yang dimana agar tercapai nya dari hal yang di capai di organisasi nya. Organisasi bisa kita katakana wajib dalam menggunakan sumber daya manusia yang bisa katakana efektif serta juga dan memiliki kecenderungan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Maka berguna yang di mana untuk kemajuan dari aktifitas suatu perusahaan maka dapat berjalan dengan bagus, perusahaan yang dimana wajib memiliki pegawai yang mempunyai potensial, sserta juga memiliki pengatahuan serta keterampilan dalam bekerja yang bisa kita katakana tinggi, dan juga memiliki usaha dalam menjalankan kegiatan untuk keseluruhan secara optimal dan juga maximal yang pada akhirnya akan menjadikan kinerja dari pegawai bisa dikatakan menaik. Dalam hal ini pemimpin di suatu perushaan yang bisa dikatakan paling penting untuk tercapai nya peningkatan kinerja pegawai serta juga profitabilitas perushaan.

Kemampuan dalam hal memimpin bisa dikatakan mengacu pada keahlian dalam hal mempengaruhi orang lain, bawahan ataupun juga kelompok, keahlian membimbing perilaku bawahan atau kelompok, serta juga keahlian memiliki keahlian bersifat khusus di bidag pada akhirnya yang di harapkan kelompok agar tercapai nya tujuan dari organisasi. Pemimpin yang bagus yaitu pemimpin yang dapat membawa organisasi nya menjadi organisasi yang bagus di setiap lini serta juga dapat bersaing dengan sehat agar menjadi yang paling depan serta juga dengan tetap memperhatikan kesejahteraan dari pegawai nya.

Untuk dapat mewujudukan kinerja dari organisasi secara optimal, maka di lakukan nya dengan acra optimal dalam hal sumber daya manusia dengan di berikan nya motivasi serta juga dorongan yang dimanan memiliki harapan agar menghasilkan sikap yang bagus seperti professional dala melaksanakan kegiatan di organisasi.. Kinerja dari pegawai akan menjadi kea rah lebh baik ketika pegawai nya memiliki sutau keahlian, lalu juga bersedia bekerja yang dimana siap bekerja karena mendapatkan gaji yang sesuai dengan bidang yang di kerjakan nya, serta juga adanya karir yang bisa dikatakan lebih baik untuk kedepan nya.

Maju nya dari perusahaan sangat di pengaruhi oleh kinerja dari pegawai dalam menjalakan setiap tugas nya. Maka bisa di katakana perlu adanya suatu gaya dari hal memimpin yang bisa dikatakan mampu dalam hal mengelola dari pegawai agar dapat bekerja dengan baik agar dapat memajukan dari perushaan. Apabila sebalik nya seperti kemunduran dari perusahaan di sebabkan dari kurang nya kinerja dari pegawai dalam hal memerankan tugas nya, hal ini di karenakan gaya kepemimpinan yang kurang baik.

RUMUSAN MASALAH

1. Apakah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan tenaga kerja pegawai?
3. Apakah kepuasan tenaga kerja pegawai berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan?

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan jenis penelitian yang mengumpulkan data berupa kata – kata yang di gunakan sebagai sumber data dan bukan menggunakan angka sebagai objek penelitian nya (Sugiyono, 2016 :56). Data yang di ambil yaitu data kualitatif. Dalam memperoleh data yang akan di ambil yaitu di peroleh dari beberapa sumber seperti jurnal, buku dan sumber - sumber lainya.

PEMBAHASAN

Banyak tantangan yang harus di hadapi oleh pemimpin yaitu salah satunya tantangan yang harus di hadapin dan bisa dikatakan memiliki tantangan yang berat yang sering di hadapi oleh seorang pemimpin yaitu yang dimana seperti bagaimana cara nya agar dapat menggerakkan bawahannya agar selalu siap sedia serta juga siap mengembang tugas dalam mengerjakan kemampuannya yang dimiliki nya secara maximal dan optimal yang bertujuan untuk kepentingan kelompok ataupuun organisasinya. Dalam hal tersebut seringkali kita melihat masih adanya pemimpin yang menggunakan kekuasaan yang di miliki nya serta juga tanpa memperhatikan gimana kondisi bawahan nya.. Maka permasalahan tersebut pada akhirnya timbulkan suatu hubungan yang kurang baik.

Kepemimpinan adalah kemampuan yang dimana berguna untuk mempengaruhi pihak taupun orang lain. Kesukesan dari pemimpin bisa dikatakan bergantung terhadap kemampuan dalam hal mempengaruhi orang lain.. Bisa dikatakan kepemimpinan dapat di jelaskan yaitu merupakan kemampuan dari seseorang yang dimana seperti mampu mempengaruhi orang lain, dengan cara berkomunikasi baik secara langsung ataupun tidak langsung. Yang dimana dengan tujuan untuk menggerakan orang orang agar pengertian, kesadaran serta juga senang hati dan bersedia mengikuti dari apa yang di arahkan oleh pemimpin. Pemimpin yang efektif yaitu sesesorang yang memiliki kemampuan itu. (Anoraga,2003:2)

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Kepemimpinan pada awal nya yaitu proses dalam hal memepngaruhi orang lain, selain itu juga kepemimpinan mengacu ada kemampuan yang memliki tujuan untuk mempenaruhi dan membimbing perilaku individua taupun kelimpok yang memiliki tujuan tertentu, pemimpin bisa dikatakan mengadopsi dari gaya memimpin yang beda beda setiap sutuasi. Menurut Stoner dkk. Gaya kepemimpinan al (1996) ialah variasi pola perilaku yang dimana disukai oleh pemimpin dalam hal proses membimbing dan mempengaruhi pekerja. Dapat dilihat dari pemahaman tersebut bahwa apa yang dilakukan oleh atasan maka akan terdampak ke bawahan, sehingga membangkitkan dari semangat kerja, begitu pula sebaliknya.

Kinerja dari karyawan selalu bersamaan dari peran pemimpin. Menurut Bass dan Avolio (1990), Peran pemimpin yang unggul dalam mengedepankan kinerja terbaik karyawan diwujudkan dalam lima cara, yaitu: (1) Pemimpin menjelaskan ekspektasi karyawan, terutama maksud dan tujuan kinerja karyawan, dan (2) Pemimpin menjelaskan bagaimana Agar untuk memenuhi harapan tersebut, (3) pemimpin mengedepankan standar untuk evaluasi kinerja yang efektif, (4) pemimpin memberikan umpan balik ketika karyawan mencapai tujuan mereka, dan (5) pemimpin mendistribusikan penghargaan berdasarkan hasil yang telah mereka capai. Teori Path Goal (Evans, 1970; House, 1971;

House&Mitchell, 1974 dalam Yukl, 1989) mengatakan bahwa pemimpin mendorong kinerja yang lebih tinggi dengan cara memberikan kegiatan-kegiatan yang mempengaruhi Bawahannya percaya bahwa selama mereka bekerja keras, mereka dapat mencapai hasil yang berharga. Keterampilan dalam memimpin yang di adopsi secara luas membawa kinerja yang mempunyai tingkata tinggi dan juga kepuasan dari bawahan. Teori tersebut yang dimana menyatakan bahwa situasi yang beda beda di perlukan nya gaya kepemimpinan yang juga beda.

Dengan menggunakan salah satu dari empat gaya tersebut, pemimpin harus berusaha mempengaruhi persepsi bawahan dan mampu memotivasi mereka untuk memahami kejelasan tanggung jawab, mencapai tujuan, kepuasan kerja serta juga implementasi yang efektif. (Griffin, 1980 dalam Yukl, 1989). Pimpinan memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.Hal ini menuntut pemimpin untuk memahami anggota organisasi secara keseluruhan sehingga dapat mengedepankan kerjasama yang harmonis antar berbagai komponen organisasi. Dalam hal ini peran pemimpin sangat penting untuk kesuksesan organisasi. Dia berada dalam posisi kepemimpinan dalam hal kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja bawahan dalam kepemimpinan (mentoring), dukungan, partisipasi dan orientasi pencapaian.

Sejumlah penelitian tentang kepemimpinan telah menguji hubungan ini. Variable-variabel Formulasi kinerja dan strategi seperti gaya birokrasi ataupun juga artisipatif, pusat kendali, semangat berpetualang, usia dan latar belakang fungsional, serta penghargaan atau hukuman pemimpin semuanya telah dipelajari. (Helmer&Suver, 1988; Nahavandi&Malekzadeh, 1993; Taylor, 1978; Williams, Padsakoff & Huber, 1992; dalam McNeese-Smith, 1996). McNeese-Smith (1996) melakukan penelitian untuk menentukan hubungan perilaku kepemimpinan dan juga hasil pekerja. Tujuannya yaitu untuk mengidentifikasi perilaku kepemimpinan khusus dan meneliti hubungan antar penggunaan perilaku ini dengan kinerja, kepuasan kerja serta juga komitmen organisasi pekerja. Dihipotesiskan ada korelasi positif antar perilaku kepemimpinan tertentu (diantara perilaku: tantangan proses, inspirasi visi bersama, memungkinkan orang lain bertindak, percontohan cara dan mendorong semangat) dengan tiga hasil pekerja tersebut. Ogbonna dan Harris (2000) Dalam penelitiannya yang dimana menunjukkan bahwa pemimpin dapat memotivasi karyawan agar bekerja lebih baik dengan keterampilan kepemimpinan yang baik, yang akan membuat karyawan lebih berhati-hati dalam upaya mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan, yang berdampak pada kinerja mereka.

Hasil penelitian Ogbonna dan Harris (2000) menyatakan yaitu budaya dari organisasi dapat mengurangi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Chen (2004) meneliti bahwa pengaruh dari budaya organisasi dan peran kepemimpinan perusahaan industri kecil serta juga menengah Taiwan terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan dalam penelitiannya. Sementara itu, Armanu Thoyib (2005) mengemukakan bahwa kepemimpinan, budaya organisasi dan strategi organisasi akan mempengaruhi kinerja karyawan. Pada saat yang sama, Fiedler (1996, Ogbonna dan Harris, 2000) menunjukkan yaitu efektif pemimpin yang merupakan penentu pertama sukses atau tidak nya suatu organisasi, atau kelompok, yang

dimana membuktikan dari penting efektivitas seorang pemimpin

Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kepuasan Tenaga Kerja Pegawai

Dari beberapa hasil penelitian yang dimana bisa di lihat bahwa kemampuan dalam hal kepemimpinan yang di tetapkan oleh para pimpinan di organisasi tercipta nya integrasi yang bisa dikatakan baik serta juga mendorong dari semangat kerja pegawai agar tercapai tujuan yang baik Maka dari itu, pemimpin harus lebih serta juga bertanggung jawab dan bijak dalam melakukan setiap arahan ataupun apapun. Hartanto mengemukakan dalam Syafar (2000) yang dimana konsep dari kerja bawahan yang mandiri, bawhan sebenar nya ingin lebih baik banyak bimbingan dari atasan. Situasi tesebut berarti bahwa intruksi atau arahan dari atasan pada akhirnya memberikan kepastian dan juga kejelasan. Serta juga merupakan bagian dari perhatian atas terhadap keuntungan bawahan. Dalam hal tersebut, persatuan, dan juga perkembangan adalah bagian yang tak terpisahkan dari proses kepemimpinan serta juga bawahan secara implisit dan bersedia menerima pisisi yang ssuperior dari pemimpin mereka.. Oleh karena itu, bawahan memiliki rasa keterikatan pada pemimpinnya, dengan memiliki tujuan untuk menciptakan suasana persatuan. Berdasarkan hubungan yang di miliki gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja berdasarkan dari teori jalur tujuan, pengaruh perilaku pemimpin terhadap kepuasan karyawan bergantung pada berbagai aspek situasi, termasuk karakteristik pekerjaan dan karakteristik karyawan (Yukl, 1989). Kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan adalah faktor penting yang dapat mempengaruh efisiensi organisasi secara keseluruhan. Ali (2005) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan dalam kerja serta juga kinerja karyawan. Memiliki komunikasi yang baik antara atasan serta bawahan hal ini komunikasi yang menimbulkan interaksi dan pada pada akhirnya menimbulkan atau dapat mempangaruh dari kinerja pegawai.

Gaya kepemimpinan yang trasnformasional yang memiliki pengaruh yang signifakan bentuk yang positif terhadap kpuasan kerja (Walumbma, 2005). Penelitian nya yang dimana membandingkan dengan pengaruh dari kemepimpinan tersebut di negara Kenya serta juga Amerika Serikat masih menimbulkan hubungan yang positif yang signifikan antara kepemimpinan yang trnsformasional serta kepuasan kerja. Pemimpin yang menggunakan gaya memimpin yang baik dan juga benar maka dapat memuaskan bawahann nya, maka akan kryawan menjadi lebih maximal dan akti, dan membentuk kinerja karyawan. Selain itu juga masih menurut Kabul (2005) hasil tersebut dapat di Tarik inti nya yaitu dalam usaha untuk meningktakan prestasi kerja dengan melalui parsipasif kepemimpinan.

Kepuasan Tenaga Kerja Pegawai Berpengaruh Terhadap Gaya Kepemimpinan

Dalam hal kepuasan kerja yang di mana mempunyai banyak faktor dari kepemimpinan, seperti adanya pemimpin yang melakukan dalam hal memimpin kerja nya se wenang wenang tanpa memikirkan apapun, dari sini bisa dapat di simpulkan angka mempengaruhi dari tingkat kepuasan pegawai, maka hal ini pada akhirnya menimbulkan penurunan dalam hal produktivitas. Pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan yang demokratis yang dimana selalu memberikan semangat serta dorongan terhadap pegawai nya uanh dimana memiliki

tujuan agar dapat maximal dalam hal kerjaan yang di kerjakan dan tugas yang telah ditanggung jawabkan. Pemimpinan demokratis berusaha menjadi seorang leader di dalam sebuah rencana atau proses kerja serta pelaksanaan kerja sehingga dukungan moril yang diberikan dan contoh yang telah ditunjukkan selama proses berkerja akan menjadi penilaian tersendiri bagi pegawainya, bahwa pimpinan yang ada telah dapat menjadi sesorang leader yang siap membantu anggota atau pegawainya maka kesesuaian dan perasaan individu yang ada akan menjadi lebih baik dan positif didalam menunjang tugas dan tanggungjawab yang ada. (Angraini, 2015). Jika seorang pemimpin selalu memberikan dorongan dan memberikan pujian atas kerja bawahannya, maka akan menimbulkan kepuasan pada diri individu.

Mereka akan merasa bahwa mereka dihargai dan merasa senang dalam melaksanakan tugasnya. Merekapun akan memaksimalkan dalam pelaksanaan tugas mereka agar dapat mencapai dari tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya. Pegawai yang merasa puas akan memiliki motivasi tinggi dalam bekerja, jika mereka mendapatkan tugas dari pemimpin nya maka akan langsung mengerjakannya tanpa harus disuruh terlebih dahulu. Contohnya, disaat seorang pemimpin memberikan tugas kepada bawahannya, dia tidak perlu menyuruh pegawainya lagi untuk bekerja karena pegawainya sudah memiliki inisiatif sendiri untuk melaksanakan tugasnya. Merekaakan memiliki kesempatan untuk meningkatkan kreativitas kerjanya.

Dalam pengambilan keputusan, pemimpin yang demokratis akan melibatkan bawahan nya karena merekalah yang terlibat dalam pelaksanaannya dengan cara melakukan musyawarah. Jika keputusan yang diambil tidak melibatkan bawahan dan keputusan itu tidak sesuai dengan keinginan bawahan maka dapat menjadi faktor penghambata bagi mereka dalam melaksanakan tugasnya.

KESIMPULAN

Kinerja pegawai penting bagi perusahaan karena berdampak kuat pada peningkatan kinerja perusahaan. Banyak faktor dalam gaya kepemipinan dan juga kepuasan kerja. Kepemimpinan ialah ialah yang dimana suatu ke ahlian dalam hal mempengaruhi dari orang lain, bisa juga memepngaruhi dari bawahan, bisa juga kolompok, yang dimana keahilan tersebut yang sesuai dari hal yang di inginkan dari kelompok, yang pada akhir nya bertujuan untuk mencapai suatu hasil yang di tuju.

Berdasarkan hasil dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa peran manajemen puncak berkontribusi terhadap pencapaian hasil yang optimal oleh pegawai. Mereka akan merasa dihargai dan senang melakukan tugasnya. Mereka juga akan memaksimalkan pemenuhan tugasnya agar tercapai tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya. Pegawai yang puas akan termotivasi tinggi untuk bekerja. Kepemimpinan yang dapat diterapkan dengan luas yang dimana akan menghasilkan dari kinerja dan juga kepuasan yang bisa dikatakan memiliki tingkatan yang tinggi di antara bawahan. Yang dimana pemimpin mempunyai suatu usaha dalam bentuk untuk mempengaruhi dari pengertian bawahan serta juga dapat memotivasi mereka dengan seperti tugas yang mempunyai kejelasan, dalam hal pencapaian dari tujuan yang di peroleh, serta juga kepuasan dalam kerja serta juga implenetasi yang bisa dikatakan baik dan bagus.

DAFTAR PUSTAKA

Anoraga, Pandji.2003. *Psikologi Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta

Darwito, 2008. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan.Kota Semarang*.Universitas Diponegoro.

Armanu Thoyib, 2005, *"Hubungan Kepemimpinan, Budaya, Strategi, dan Kinerja:Pendekatan Konsep,"* Jurnal Manajemen & Kewirausahaan," Vol. 7, No. 1, Maret 2005.

Masrukin dan Waridin, 2006, *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pengelolaan Pasar Daerah di Kabupaten Demak, Ekobis*. Semarang.

Sholeha,Euis, dan Suzy,1996.*Kepemimpinan yang efektif Tinjauan dan Implementasinya Bagi Pencapaian Tujuan Organisasi*,Jurnal Gema Stikubank.

Alimuddin, 2002, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengawasan Daerah Kota Makassar*, Tesis, Program Pasca Sarjana Magister.

Marini, Linda Maulida.*Jurnal Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karya*