

PENGARUH POLA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan Perusahaan Umum Bulog Kabupaten Sumbawa)

Syafruddin^{1*}, Maria Rosari Wonga²

¹²Universitas Samawa, Sumbawa Besar, Indonesia

Penulis Korespondensi: syafagent@gmail.com

Article Info

Article History

Received: 18 Mei 2022

Revised: 20 Juni 2022

Published: 30 Juni 2022

Keywords

Leadership Pattern;
Employee Performance.

Abstrak

The purpose of this study was to determine the effect of leadership patterns on employee performance at Bulog Public Company, Sumbawa Regency. The number of employees at Bulog Public Company, Sumbawa District is 24 people, so this study uses a saturated sample (census sampling). The type of data in this study is quantitative data obtained from primary sources. Data was collected by using a questionnaire method. The data analysis technique used simple linear regression analysis, individual parameter hypothesis testing (t test) and coefficient of determination test (R^2). The results of this study showed that the pattern of leadership has a positive and significant effect on employee performance at Bulog Public Company, Sumbawa District. It was obtained from the results of simple linear regression coefficient testing, namely the tcount value is greater than the ttable value ($2.386 > 2.074$), and the significant value of the calculation result is less than $= 5\%$ ($0.029 < 0.05$). In the R^2 test, the value of Adjusted R Square is 0.700, meaning that the leadership pattern contributes to changes in employee performance at Bulog Public Company, Sumbawa District, by 70%, while the remaining 30% is influenced by other factors outside this research.

PENDAHULUAN

Di era globalisasi setiap organisasi atau perusahaan yang berbentuk swasta maupun pemerintah, tentunya memiliki tujuan baik itu jangka pendek maupun jangka panjang yang hendak dicapai melalui aktivitas yang dilakukannya. Agar tujuan yang telah ditetapkan tercapai maka diperlukan perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia sebaik-baiknya. Sumber daya manusia merupakan kebutuhan utama untuk dapat menjalankan segala kegiatan yang ada di berbagai bidang organisasi dalam perusahaan. Istilah sumber daya manusia ini merujuk pada individu-individu yang ada dalam organisasi yang saling bekerja sama untuk mewujudkan tujuan organisasinya (Schein dalam Mangkunegara, 2016).

Sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen tergantung pada kualitas sumber daya manusia. Apabila sumber daya manusia dalam perusahaan dapat berjalan efektif maka perusahaan pun tetap berjalan efektif, dengan kata lain kelangsungan hidup perusahaan tergantung dari kinerja karyawan. Maka selaras dengan yang dikemukakan Handoko (2003), bahwa sumber daya yang terpenting dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia yaitu orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi. Oleh karena itu, agar sebuah organisasi dapat mencapai kinerja yang maksimal diperlukan perlakuan yang adil dan memuaskan pada sumber daya manusia yang bekerja pada organisasi tersebut.

Setiap pegawai dalam organisasi dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya. Kinerja (*performance*) merupakan suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara nyata dapat tercermin keluaran yang dihasilkan. Lewa dan Subowo (2005) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang

dicapai seseorang dalam melaksanakan tugastugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja karyawan meliputi kualitas dan kuantitas output serta keandalan dalam bekerja. Dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai. Sebaliknya, tujuan organisasi tidak akan dapat tercapai bila karyawannya bekerja tidak memiliki kinerja yang baik sehingga tidak dapat menghasilkan kerja yang baik pula.

Perusahaan diharapkan mampu mengelola sumber daya manusia dengan baik agar dapat diandalkan dalam mencapai visi, misi dan target perusahaan, karena pengelolaan sumber daya manusia yang kurang baik dapat berdampak negatif terhadap terhambatnya tujuan perusahaan. Namun, keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak hanya ditentukan oleh kualitas dari karyawan yang dimiliki perusahaan tersebut, tetapi diperlukan pula pemimpin yang mampu mendorong motivasi para karyawannya untuk dapat bekerja dengan baik dan optimal (Siswanto dan Hamid, 2017).

Salah satu sasaran pengelolaan sumberdaya manusia pada fungsi manajemen organisasi berkaitan dengan masalah kepemimpinan. Seseorang yang telah ditunjuk sebagai pemimpin, maka dialah yang akan menjalankan fungsi organisasi, mengarahkan dan memberdayakan bawahannya agar bekerjasama dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2007), kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan definisi tersebut, maka kepemimpinan adalah bagian penting dari manajemen, dimana seorang pemimpin harus dapat menciptakan integrasi yang serasi dengan para bawahannya juga termasuk dalam membina kerja sama, mengarahkan dan mendorong gairah kerja para bawahan, mempengaruhi dan memberikan sikap serta perilaku individu dan kelompok, sehingga membentuk gaya kepemimpinan yang pemimpin terapkan.

Pola kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin di dalam suatu perusahaan memegang kunci utama dalam tercapainya lingkungan kerja yang baik. Peningkatan motivasi karyawan yang dilakukan oleh pemimpin akan berdampak pada peningkatan produktivitas dan kinerja karyawan, sehingga tujuan utama yang ingin dicapai oleh perusahaan dapat terwujud. Kepemimpinan yang efektif adalah pemimpin yang dapat memberi inspirasi kepada semua karyawan agar bekerja sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan. Apabila perilaku kepemimpinan yang ditampilkan atasan dirasakan sebagai sesuatu yang diharapkan bawahan, maka akan berpengaruh dan memiliki dampak yang lebih baik terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, apabila perilaku kepemimpinan yang ditampilkan atasan sebagai sesuatu yang tidak sesuai dengan harapannya, maka akan berpengaruh kurang baik terhadap kinerja karyawan (Sudarmanto, 2009).

Perusahaan Umum Bulog merupakan Badan Usaha Milik Negara yang bergerak dibidang logistik pangan. Dalam Keputusan Presiden No. 29 tahun 2000, tugas pokok Bulog adalah melaksanakan tugas pemerintahan dibidang manajemen logistik melalui pengelolaan persediaan, distribusi dan pengendalian harga beras (mempertahankan harga pembelian pemerintah), serta usaha logistik sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sebagai perusahaan yang mengembangkan tugas publik dari pemerintah, Bulog berperan menjaga stabilitas harga beras bagi produsen dan konsumen, menjamin ketersediaan stok beras yang cukup dan aman dalam memenuhi kebutuhan seluruh masyarakat Indonesia dan menyalurkan beras untuk orang miskin (Raskin).

Perum Bulog Sub Divisi Regional Kantor Cabang Sumbawa (Sub Divre Sumbawa) merupakan salah 1 dari 7 Sub Divisi Regional yang berada di bawah naungan Perum Bulog Divisi Regional wilayah Kabupaten Sumbawa. Tugas pokoknya

adalah mendistribusikan beras bersubsidi bagi masyarakat berpendapatan rendah, mulai dari gudang sampai ke titik distribusi. Dalam rangka mendukung keberhasilan tugas Perum Bulog pusat, Perum Bulog Sub Divre Sumbawa mengemban visi dan misi sangat berat dan diperlukan kinerja pegawai yang optimal, efektif dan efisien, (<http://www.bulog.co.id>).

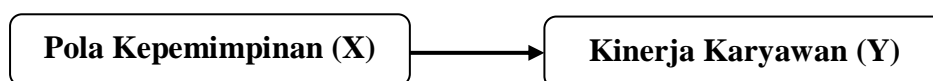
Melihat peran Bulog yang sangat strategis terhadap ketahanan pangan nasional yang merupakan kebutuhan dasar manusia dan menempati prioritas yang tinggi dalam pembangunan ekonomi suatu bangsa, maka diperlukan kualitas sumber daya manusia yang handal yang digunakan secara efektif dan efisien guna mendukung tercapainya tujuan tersebut. Namun, hasil pengamatan di lapangan dan wawancara kepada beberapa pegawai Perum Bulog Kabupaten Sumbawa, diperoleh informasi bahwa kinerja pegawai belum optimal. Hal itu dikarenakan masih terdapat beberapa kecemasan atau desa/kelurahan yang terlambat dalam pendistribusian beras yang disebabkan persediaan beras di masing-masing gudang berbeda-beda dan fluktuatif setiap periodenya, sedangkan besaran kebutuhan beras pada masing-masing wilayah sudah ditetapkan sesuai dengan jumlah Rumah Tangga Sasaran Penerima Manfaat (RTS-PM) berdasarkan Surat Keputusan Pemerintah Daerah melalui SK Pagu Raskin.

Informasi tersebut menunjukkan adanya ketimpangan antara pengadaan dengan penyaluran, artinya ada masyarakat yang tidak menerima bantuan beras sesuai dengan *minimum stock requirement* (MSR), atau pegadaan yang banyak tetapi tidak tepat sasaran penerima bantuan beras. Permasalahan utama yang dihadapi saat ini adalah belum terciptanya kesadaran pegawai untuk meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan tugas dibidangnya masing-masing. Oleh karenanya, dibutuhkan pemimpin yang dapat menggerakkan dan memberi inspirasi kepada bawahannya agar senantiasa mau dan bersedia mengerahkan kemampuannya yang terbaik untuk kepentingan kelompok atau organisasinya. Hal inilah yang menarik minat penulis untuk mengkaji secara lebih mendalam terkait pengaruh pola kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variable atau lebih (Sugiyono, 2015). Adapun jenis penelitian yang digunakan penelitian asosiatif. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Pola Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Umum Bulog Kabupaten Sumbawa. Adapun kerangka konseptual penelitian ini disajikan dalam gambar berikut ini.



Gambar 1. Desain Penelitian.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015), data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan (*scoring*). Data kuantitatif pada penelitian ini berupa hasil kuesioner yang dibagikan kepada karyawan Perum Bulog Kabupaten Sumbawa yang bersedia menjadi responden dan mengisi kuesioner.

Data pada penelitian ini diperoleh dari sumber primer. Menurut Sujarweni (2002), data primer adalah data yang diperoleh dari responden yang melalui kuesioner, kelompok fokus atau juga hasil wawancara peneliti dengan narasumber. Data primer yang diperoleh untuk penelitian ini, yaitu data yang bersumber dari penyebaran kuesioner yang diisi langsung oleh responden. Data primer dalam penelitian ini meliputi pernyataan yang akan diajukan kepada pimpinan dan pegawai Perum Bulog Kabupaten Sumbawa mengenai pengaruh pola kepemimpinan dan kinerja karyawan.

Populasi dan Sampel

Menurut Rochaety (2009), populasi adalah sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu populasi keseluruhan unit analisis atau hasil pengukuran yang dibatasi oleh suatu kareteria tertentu. Sedangkan sampel adalah sebagian atau sebagai wakil populasi yang akan diteliti. Jika penelitian yang dilakukan sebagian dari populasi, maka bisa dikatakan bahwa penelitian tersebut adalah penelitian sampel (Ibrahim, 2015).

Berdasarkan pengertian tersebut, maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh kepegawaian Perum Bulog Kabupaten Sumbawa yang berjumlah 24 orang. Melihat jumlah populasi yang tidak terlalu banyak, maka dimungkin bagi penulis untuk melakukan penelitian terhadap seluruh populasi sehingga pada penelitian ini penulis menggunakan sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan demikian, maka sampel penelitian ini berjumlah 24 orang (Arikunto, 2013).

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data penelitian dilakukan menggunakan angket atau kuesioner. Menurut Malhorta (2009) menyatakan bahwa kuesioner adalah teknik terstruktur yang digunakan untuk memperoleh data yang terdiri dari beberapa pertanyaan tertulis atau verbal yang nantinya dijawab oleh responden. Adapun skala penilaian terhadap jawaban responden menggunakan *skala likert*. Dalam penelitian ini, *skala likert* terdiri lima jawaban yang mengandung variasi nilai untuk mengukur sikap dan pendapat responden dengan interval skor 1-5, dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju (Sekaran, 2016).

Teknik Analisis Data

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun variabel independen dalam penelitian ini adalah pola kepemimpinan (X), sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan (Y). Data yang telah dikumpulkan selanjutnya akan diolah dan dianalisis. Pengolahan data dilakukan dengan bantuan program SPSS dan dianalisis secara statistik, meliputi analisis regresi linier sederhana, uji t, dan uji koefisien determinan (R^2) (Ghozali, 2016).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi sederhana dalam penelitian ini digunakan untuk menguji pengaruh pola kepemimpinan (X) terhadap kinerja karyawan pada Perum Bulog Kabupaten Sumbawa (Y). Berdasarkan hasil pengujian koefisien regresi dengan bantuan aplikasi SPSS, diperoleh hasil yang disajikan pada tabel berikut.

Tabel 1. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.773	6.964		1.116	.280
	Pola Kepemimpinan	2.212	.927	.493	2.386	.029

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 16.0 (data diolah), 2022.

Berdasarkan tabel tersebut, maka persamaan regresi linear sederhana pada penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + \beta X + e$$

$$\text{Kinerja Karyawan} = 7,773 + 2,212 (\text{Pola Kepemimpinan}) + e$$

Persamaan regresi linear sederhana pada penelitian ini dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai constanta (a) sebesar 7,773, hal ini menunjukkan bahwa apabila pola kepemimpinan (X) bernilai konstan (0), maka nilai kinerja karyawan pada Perum Bulog Kabupaten Sumbawa adalah sebesar 7,773.
- Koefisien regresi variabel pola kepemimpinan (X) adalah sebesar 2,212 dan bernilai positif. Artinya, jika pola kepemimpinan mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan pada Perum Bulog Kabupaten Sumbawa juga akan mengalami peningkatan sebesar 2,212.

2. Uji Hipotesis Parameter Parsial (Uji-t)

Uji-t pada penelitian ini digunakan untuk melihat signifikan pengaruh pola kepemimpinan (X) terhadap kinerja karyawan pada Perum Bulog Kabupaten Sumbawa (Y). Variabel bebas dikatakan memiliki pengaruh terhadap variabel terikat, jika nilai t_{hitung} lebih besar dari pada nilai t_{tabel} . Berikut disajikan hasil perhitungan uji t menggunakan bantuan aplikasi SPSS.

Tabel 2. Hasil Hipotesis Parameter Parsial (Uji-t)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.773	6.964		1.116	.280
	Pola Kepemimpinan	2.212	.927	.493	2.386	.029

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 16.0 (data diolah), 2022.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis parameter parsial (uji-t) pengaruh pengaruh pola kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Perum Bulog Kabupaten Sumbawa, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,386 dan nilai t_{tabel} pada derajat kebebasan ($df=n-k=24-1=23$) dan $\alpha = 5\%$ (0,05) adalah sebesar 2,069, sehingga nilai t_{hitung} lebih besar dari pada nilai t_{tabel} ($2,386 > 2,069$). Sedangkan nilai signifikan yang

dihasilkan adalah sebesar 0,029 lebih kecil dari 0,05 ($0,029 < 0,05$). Hal ini berarti bahwa pola kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perum Bulog Kabupaten Sumbawa.

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel pola kepemimpinan (X) terhadap kinerja karyawan pada Perum Bulog Kabupaten Sumbawa (Y). Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *Adjusted R-Square*. Nilai *Adjusted R-Square* semakin mendekati satu, maka variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

Berikut disajikan hasil perhitungan koefisien determinasi (R^2) menggunakan bantuan aplikasi SPSS.

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.882a	.778	.700	2.897
a. Predictors: (Constant), Pola Kepemimpinan				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Output SPSS 16.0 (data diolah), 2022.

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) pengaruh variabel pola kepemimpinan (X) terhadap kinerja karyawan pada Perum Bulog Kabupaten Sumbawa (Y), diketahui nilai *Adjusted R-Square* adalah sebesar 0,700. Hal ini berarti bahwa derajat pengaruh pola kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Perum Bulog Kabupaten Sumbawa adalah sebesar 70%, sedangkan sisanya sebesar 30% dipengaruhi oleh variabel lain diluar jangkauan penelitian ini.

Pembahasan

Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain. Keberhasilan seorang pemimpin tergantung kepada kemampuannya untuk mempengaruhi itu. Dengan kata lain kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang tersebut agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pemimpin. Seorang pemimpin yang efektif adalah seorang yang memiliki kemampuan tersebut (Anoraga, 2003).

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara lebih mendalam tentang pengaruh pola kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Perum Bulog Kabupaten Sumbawa. Hal itu dilator belakangi alasan bahwa pemimpin merupakan aktor penting dalam memberikan pengarahan kepada karyawan apalagi pada saat-saat sekarang ini di mana semua serba terbuka, maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa memberdayakan karyawannya. Kepemimpinan yang bisa menumbuhkan motivasi kerja karyawan adalah kepemimpinan yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri para karyawan dalam menjalankan tugasnya masing-masing.

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, diketahui bahwa pola kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perum Bulog Kabupaten Sumbawa. Hal ini mengandung arti bahwa semakin baik pola kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan kepada bawahannya, maka akan semakin

baik pula kualitas dan kuantitas kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Namun hal demikian berlaku pula sebaliknya, jika pola kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan kepada bawahannya tidak optimal, maka kualitas dan kuantitas kinerja yang dihasilkan oleh karyawan akan semakin rendah.

Kepemimpinan merupakan salah satu dimensi kompetensi yang sangat menentukan terhadap kinerja atau keberhasilan organisasi. Esensi pokok kepemimpinan adalah cara untuk memengaruhi orang lain agar menjadi efektif tentu setiap orang bisa berbeda dalam melakukan. Kepemimpinan merupakan seni, karena pendekatan setiap orang dalam memimpin orang dapat berbeda tergantung karakteristik pemimpin, karakteristik tugas maupun karakteristik orang yang dipimpinya. Pola kepemimpinan yang diterapkan di Perum Bulog Kabupaten Sumbawa adalah pola kepemimpinan visioner.

Dalam uji hipotesis menunjukkan bahwa pola kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menjelaskan bahwa semakin visioner pola kepemimpinan yang diterapkan maka akan semakin tinggi kinerja karyawannya. Pola kepemimpinan tersebut memiliki perilaku senang menerima saran, pendapat dan kritikan dari bawahan. Pola kepemimpinan yang perlu dipertahankan terutama pada aspek melibatkan karyawan dalam hal pengambilan keputusan dan perlu meningkatkan aspek di mana pimpinan harus memperhatikan kepentingan karyawan maupun kepentingan kantor.

Salah satu tantangan yang cukup berat yang sering harus dihadapi oleh pemimpin adalah bagaimana ia dapat menggerakkan para bawahannya agar senantiasa mau dan bersedia mengerahkan kemampuannya yang terbaik untuk kepentingan kelompok atau organisasinya. Seringkali kita menjumpai adanya pemimpin yang menggunakan kekuasaannya secara mutlak dengan memerintahkan para bawahannya tanpa memperhatikan keadaan yang ada pada bawahannya. Hal ini jelas akan menimbulkan suatu hubungan yang tidak harmonis dalam organisasi.

Meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi tidaklah mudah. Oleh karenanya, dibutuhkan pola kepemimpinan yang efektif, yaitu pemimpin yang mampu menyesuaikan program kerja organisasi dengan kondisi dan kemampuan bawahannya. Pola kepemimpinan seorang pemimpin dapat dikatakan berhasil jika dapat diterima dan diterapkan dengan baik oleh karyawan yang ada di organisasi tersebut sehingga kinerja karyawan tersebut dapat meningkat. Apabila kinerja karyawan dapat meningkat, maka hal ini akan memberikan dampak yang baik pada pencapaian organisasi.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin di dalam suatu perusahaan memegang kunci utama dalam tercapainya lingkungan kerja yang baik. Dalam rangka peningkatan motivasi karyawan yang dilakukan oleh pemimpin berdampak pada peningkatan produktivitas dan kinerja karyawan, sehingga tujuan utama yang ingin dicapai oleh perusahaan dapat terwujud. Kepemimpinan yang efektif adalah pemimpin yang dapat menyesuaikan gaya kepemimpinannya sesuai dengan tingkat kematangan karyawan.

Hasil penelitian ini selaras dengan pandangan Hidayat (2018) yang menyatakan bahwa Gaya kepemimpinan (*leadership style*) seorang pemimpin akan sangat berpengaruh pada kinerja karyawan atau bawahan. Pemimpin harus dapat memilih gaya kepemimpinan sesuai dengan situasi yang ada, jika gaya kepemimpinan yang diterapkan benar dan tepat maka akan dapat mengarahkan pencapaian tujuan organisasi maupun perorangan. Sebaliknya jika gaya kepemimpinan yang dipilih salah dan tidak sesuai dengan situasi yang ada maka akan dapat mengakibatkan sulitnya pencapaian tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini didukung oleh temuan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Parantoro (2021) tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Depot Nanda di Kota Bekasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Depot Nanda di Kota Bekasi. Dalam suatu organisasi atau perusahaan, kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting dan kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa mengarahkan dan memberdayakan karyawannya. Perilaku seorang pemimpin akan menimbulkan pemahaman tersendiri yang akan berpengaruh terhadap kondisi psikologi bawahannya, yang akan dilihat dan ditiru oleh bawahannya sehingga jika pimpinan memberikan teladan yang baik, maka karyawannya pun akan baik.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa pola kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perum Bulog Kabupaten Sumbawa. Hasil penelitian ini mengandung arti bahwa jika semakin baik pola kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan kepada bawahannya, maka akan semakin baik pula kualitas dan kuantitas kinerja yang dihasilkan oleh karyawan pada Perum Bulog Kabupaten Sumbawa. Hal demikian berlaku pula sebaliknya.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, maka penulis ingin menyampaikan saran yang kiranya bermanfaat yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan Perum Bulog Kabupaten Sumbawa. Adapun saran yang diberikan bagi perusahaan adalah sebagai berikut.

1. Kinerja karyawan akan meningkat apabila memberikan ruang kepada bawahan untuk mengambil inisiatif dalam mengambil keputusan. Sehingga karyawan akan terus termotivasi dan bekerja lebih optimal, dengan demikian kinerja karyawan akan meningkat apabila pemimpin mampu bekerjasama dengan baik terhadap bawahannya yaitu dengan memberi ruang bagi karyawannya untuk mengambil inisiatif dalam mengambil suatu keputusan meskipun masih dalam pengawasan pemimpin.
2. Perum Bulog Kabupaten Sumbawa harus mampu mengembangkan dan mempertahankan kinerja karyawan yang sudah baik ini agar segala target dan tujuan perusahaan mampu dicapai secara maksimal.
3. Perum Bulog Kabupaten Sumbawa mampu menerapkan pola kepemimpinan yang lebih efektif lagi agar kinerja karyawan terus meningkat dan kadar kerjasama antara pimpinan dan bawahan juga harus lebih dioptimalkan lagi demi tercapainya tujuan perusahaan dengan maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. (2003). *Psikologi Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IMB Statistik 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko T.H. (2003). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.

- Hasibuan, M. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Kesembilan)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hidayat, A. (2018). Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Jakarta Timur. *Penelitian Ilmu Manajemen*. Vol. 1, No. 1. Hal. 141-150.
- Ibrahim. (2015). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2000 Tentang Badan Urusan Logistik.
- Lewa dan Subowo. (2005). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pertamina (Persero) Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat, Cirebon. *Jurnal Sinergi: Kajian Bisnis dan Manajemen*. Vol. 2, No. 5. Hal 129-140.
- Malhorta. (2009). *Riset Pemasaran: Pendekatan Terapan. Alih Bahasa Soleh Rusyadi Maryam. Jilid 1*. Jakarta: PT. Indeks.
- Mangkunegara, A.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Parantoro, A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Depot Nanda di Kota Bekasi. *Jurnal Parameter*. Vol. 6, No. 1. Hal. 91-105.
- Rochaety. (2009). *Metedologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Sekaran, U. (2016). *Research Methods For Business: Diterjemahkan oleh Kwan Men Yon. Edisi 4*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siswanto, R.D. & Hamid, D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Divisi Human Resources Management Compensation and Benefits PT. Freeport Indonesia). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 42, No.1. Hal. 189-198.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sujarweni, V.W. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.

<http://www.bulog.co.id>