

## Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Manajerial

Intan Nuralifah\*, Rini Lestari

Prodi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

\*intannuralifah@gmail.com, unirinilestari@gmail.com

**Abstract.** In a company optimizing managerial performance can be an important point for realizing the vision and mission of a company. Some aspects that need to be considered are leadership style on managerial performance. Because this can also influence the improvement of the quality of manager performance in order to realize the company's goals are well achieved. The purpose of this study was to examine the effect of leadership style on managerial performance in a survey of medical staff managers at the Sagaranten Health Center in Sukabumi District. The research method used in this study was verification with a quantitative approach. The data source used in this study was primary data obtained from the manager of the medical staff at the Sagaranten Health Center in Sukabumi Regency. The sampling technique in this study was non-probability sampling by distributing 30 questionnaires to the managers of medical staff at the Sagaranten Health Center in Sukabumi Regency. Testing the hypothesis used in this study is using multiple regression analysis with the results showing that leadership style influences managerial performance.

**Keywords:** *Leadership Style, Managerial Performance.*

**Abstrak.** Dalam sebuah perusahaan mengoptimalkan kinerja manajerial dapat menjadi poin penting demi mewujudkan visi dan misi dalam sebuah perusahaan. Beberapa aspek yang perlu diperhatikan yaitu gaya kepemimpinan terhadap kinerja manajerial. Karena hal tersebut dapat mempengaruhi peningkatan juga kualitas kinerja manajer guna mewujudkan tujuan perusahaan tercapai dengan baik. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja manajerial survai pada manajer tenaga medis Puskesmas Sagaranten di Kabupaten Sukabumi. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah verivikatif dengan pendekatan kuantitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah primer yang diperoleh dari manajer tenaga medis Puskesmas Sagaranten di Kabupaten Sukabumi. Adapun teknik pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu non probability sampling dengan menyebarkan 30 kuesioner kepada manajer tenaga medis Puskesmas Sagaranten di Kabupaten Sukabumi. Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi berganda dengan hasil menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan, Kinerja Manajerial.

## A. Pendahuluan

Pada era globalisasi saat ini, kelangsungan hidup organisasi sangat ditentukan oleh kemampuannya untuk bersaing di pasar (Whitten & Bentley, 2007: 18). Organisasi didirikan didalam suatu perusahaan ialah untuk mencapai suatu tujuan tertentu secara efektif dan efisien sesuai dengan visi dan misi dari perusahaan. Adapun salah satu tujuan tersebut ialah meningkatkan kemampuan dari sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia merupakan sumber daya satu-satunya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (Hamali, 2016: 2).

Sumber daya manusia yang dimaksud ialah tenaga kerja yang berada dalam perusahaan itu sendiri. Tugas dan wewenang tenaga kerja dalam suatu perusahaan dapat terlihat dari tingkatan manajemen perusahaan. Dimana tingkatan tersebut terdiri dari top level management, middle level management dan lower level management di dalam top level management berisi chief executive officer (CEO), chief operational officer (COO), managing director, dan presiden direktur. Untuk middle level management berisi kepala departemen, head of division, kepala cabang, atau branch dan lower level management berisi supervisor, office manager, section manager, dan mandor (Wibowo, 2017: 48).

Kinerja manajerial adalah kemampuan seorang manajer yang dapat diukur secara kualitas maupun kuantitasnya pada suatu organisasi atau perusahaan dalam mengelola sumber daya yang ada dengan menyusun rencana yang strategis untuk mewujudkan visi, misi, serta tujuan dari organisasi atau perusahaan tersebut. Seseorang yang menduduki posisi manajerial diharapkan mampu menghasilkan kinerja manajerial yang baik sehingga dapat menciptakan keunggulan dalam daya saing perusahaan.

Thoha (2010), mengatakan gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan seseorang dalam mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan juga merupakan sekumpulan ciri serta cara yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau bisa dikatakan sebagai pola perilaku dan strategi yang sering diterapkan oleh seorang menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan yaitu kemampuan untuk mempengaruhi kelompok ataupun individu dalam pencapaian visi misi perusahaan.

Tugas dan wewenang tenaga kerja dalam suatu perusahaan dapat terlihat dari tingkatan manajemen perusahaan. Dimana tingkatan tersebut terdiri dari top level management, middle level management dan lower level management di dalam top level management berisi chief executive officer (CEO), chief operational officer (COO), managing director, dan presiden direktur. Untuk middle level management berisi kepala departemen, head of division, kepala cabang, atau branch dan lower level management berisi supervisor, office manager, section manager, dan mandor (Wibowo, 2017: 48).

Adapun fenomena yang terjadi kendala Salah satu kasus kinerja manajerial ini terjadi pada manajemen Kementerian Kesehatan (KEMENKES), dimana dalam kasus ini Direktur Kesehatan Jiwa (KESWA) Vanesya Shitong (2022), mengatakan bahwa saat ini belum semua biaya perawatan kesehatan di tanggung oleh BPJS salah satunya pasien akibat gangguan jiwa padahal pada kenyataannya luka yang diderita oleh penyandang disabilitas jiwa sangatlah berbahaya karena dapat berujung pada tindakan bunuh diri. Jika mengacu kepada Peraturan Presiden Nomor 82 tahun 2018 tentang jaminan kesehatan, seharusnya penyandang disabilitas jiwa juga mendapatkan akses pengobatan BPJS Kesehatan, misalnya: rehabilitas medis dan konseling dengan psikologi. Dari permasalahan yang terjadi pada Kementerian Kesehatan (KEMENKES) dapat disimpulkan bahwa kinerja manajerial yang ada belum bekerja secara maksimal terutama dari segi nvestigasi, pengkoordinasian, negosiasi, pengawasan dan evaluasi.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: “Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja manajerial”

## B. Metodologi Penelitian

Peneliti menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian ini, peneliti mengumpulkan dan menggunakan data primer yaitu dengan cara membagikan

kuesioner kepada subjek penelitian. Teknik dalam pengambilan sampel yaitu non probability sampling dengan menggunakan teknik convenience sampling yaitu teknik mengumpulkan data dan memilih sampel dari jumlah populasi yang dapat mempermudah peneliti untuk melakukan akses dalam penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah manajer tenaga medis Puskesmas Sagaranten di Kabupaten Sukabumi dengan target populasi 30 manajer.

### **C. Hasil Penelitian dan Pembahasan**

#### **Gaya Kepemimpinan (X) Kinerja Manajerial (Y)**

Gaya kepemimpinan berpengaruh dari hasil penelitian terhadap kinerja manajerial para manajer tenaga medis di puskesmas sagaranten di kabupaten sukabumi. Hal ini dilihat dari pengimplementasian Gaya Kepemimpinan yang baik maka dapat meningkatkan kualitas pada kinerja manajerial, begitupun sebaliknya jika pengimplementasian Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja manajerial buruk maka akan menghasilkan Gaya kepemimpinan manajer yang kurang baik.

Salah satu yang dapat dilihat dari penerapan Gaya Kepemimpinan manajer tenaga medis Puskesmas di Kabupaten Sukabumi yaitu dalam kepemimpinan partisipatif dimana bawahan diberikan kesempatan dalam menyampaikan saran dan pendapat. Thoha (2010: 42) dan Robbins (2007: 432), menyebutkan bahwa pemimpin dapat mempengaruhi persepsi dari bawahan juga memberikan motivasi dengan cara megawasi, mengarahkan. Dimana dimensi Gaya Kepemimpinan diantaranya: Kepemimpinan Otoriter, Kepemimpinan Delegatif dan Kepemimpinan Partisipatif (Hasibuan, 2016: 171).

Selain tu penerapan Gaya Kepemimpinan manajer telah menerima wewenang mutlak dari pimpinan hal demikian ditunjukkan dari amanah yang diterima untuk mencapai visi dan misi dan termasuk kedalam Gaya kepemimpinan Otoriter.

Berdasarkan hasil penelitian ini maka dinyatakan bahwa gaya kepemimpinan telah diterapkan dengan baik oleh manajer tenaga medis di Puskesmas Kabupaten Sukabumi. Namun masih ada kekurangan dalam penelitian ini, salah satunya dilihat dari kurangnya wewenang yang tidak mutlak dari pimpinan terhadap manajer. Akan tetapi hal tersebut dapat diminimalisir dengan sebuah saran dan gagasan baru guna meningkatkan kinerja manajerial yang lebih baik dan berkualitas.

#### **Dimensi Gaya Kepemimpinan**

##### **Kepemimpinan Otoriter**

1. Wewenang mutlak terpusat pada pimpinan
2. Keputusan selalu dibuat oleh pimpinan
3. Tidak ada kesempatan bagi bawahan untuk memberikan saran

##### **Kepemimpinan Delegatif**

1. Pimpinan melimpahkan wewenang lebih banyak kepada bawahan
2. Keputusan lebih banyak dibuat oleh para bawahan
3. Bawahan bebas menyampaikan saran dan pendapat

##### **Kepemimpinan Partisipatif**

1. Wewenang pimpinan tidak mutlak
2. Keputusan dibuat Bersama antara atasan dan bawahan

#### **Pembahasan**

Berdasarkan hasil kuesioner terkait variabel gaya kepemimpinan yang diberikan kepada 30 responden memperoleh hasil total akumulasi sebesar 925. Dimana nilai total akumulasi tersebut disajikan pada gambar berada diantara nterval 816 – 1008 termasuk ke dalam kategori “baik”. Hal ini dapat menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan pada manajer tenaga medis di Kabupaten Sukabumi ini sudah baik. Berikut disajikan tabel mengenai hasil kuesioner gaya kepemimpinan:

**Tabel 1.** Hasil Kuesioner Gaya Kepemimpinan  
Pada Manajer Tenaga Medis di Kabupaten Sukabumi

No	Item Pernyataan	Total Skor	Kriteria
1	Bapak/Ibu telah menerima wewenang mutlak dari pimpinan	124	Baik
3	Keputusan akhir selalu dibuat oleh pimpinan	116	Baik
5	Bapak/Ibu memberikan kebebasan kepada bawahan untuk menyampaikan pendapat	117	Baik
6	Bapak/Ibu memberikan kebebasan kepada bawahan untuk menyampaikan saran	123	Baik
7	Pimpinan dan bawahan selalu membuat keputusan secara bersama	105	Baik
8	Bawahan diberikan kesempatan oleh bapak/Ibu untuk menyampaikan saran dan pendapat	125	Baik
9	Bapak/Ibu selalu memeberikan saran jika terjadi masalah	123	Baik
10	Bapak/Ibu menerima wewenang yang tidak mutlak dari pemimpin	92	Cukup
Total		925	

Berdasarkan Tabel 4.23 diatas diperoleh skor tertinggi pada indikator (Bawahan diberikan kesempatan oleh bapak/Ibu untuk menyampaikan saran dan pendapat) dengan skor 125, sehingga variabel Gaya Kepemimpinan ini berada pada kriteria “Baik”. Total skor 125 ini menjadi total skor tertinggi pada variabel Gaya Kepemimpinan yakni indikator (Bawahan diberikan kesempatan oleh bapak/Ibu untuk menyampaikan saran dan pendapat), artinya Manajer memberikan kesempatan pada bawahan untuk menyampaikan saran dan pendapat.

Adapun skor terendah ini diperoleh dari hasil tanggapan responden yaitu terletak pada indikator (Bapak/Ibu menerima wewenang yang tidak mutlak dari pemimpin) dengan total skor sebesar 92. Hal ini berarti bahwa Manajer merasa cukup dalam menerima wewenang yang tidak mutlak dari pemimpin.

#### **D. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang diteliti oleh penulis mengenai “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Manajerial pada Manajer Tenaga Medis Puskesmas Sagaranten di Kabupaten Sukabumi” maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan pada manajer Puskesmas Sagaranten di Kabupaten Sukabumi memiliki penerapan Gaya kepemimpinan yang baik. Hal tersebut dapat dilihat dari pimpinan yang mengimplementasikan fungsi kepemimpinan otoriter, kepemimpinan delegatif dan kepemimpinan partisipatif.
2. Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja tenaga medis di Puskesmas Kabupaten Sukabumi.

### **Acknowledge**

Terimakasih saya ucapkan untuk dosen pembimbing Dr. Rini Lestari, SE.,M.Si.,Ak.,CA yang telah mendampingi penulis dan memberikan saran serta masukan selama penelitian ini berlangsung sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

### **Daftar Pustaka**

- [1] Heidmann, M. (2008). The Role of Management Accounting Systems in Strategic Sensemaking. *Gabler*. <https://doi.org/10.1007/978-3-8349-9633-6>
- [2] Hamali, A. Y. (2016). Pemahaman manajemen sumber daya manusia. Center for Academic Publishing Service.
- [3] Sugiyono (2013), Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- [4] Whitten, J.L., & Bentley, L. 2007. System Analysis and Design Methods, Seventh Edition. New York: The McGraw-Hill Companies, Inc
- [5] Kartono, K. (2008), Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta.  
Rivai (2012), Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi, (Jakarta: Rajawali