

Pengaruh *Leadership* terhadap *Performance* Karyawan: *A Literature Review*

Paskah Magdalena¹
Jesica Tri Agita²
Feronica Simanjorang*³

^{1,2,3} Fakultas Psikologi, Universitas Sumatera Utara, Medan, Sumatera Utara, Indonesia

*e-mail: feronicasimanjorang@usu.ac.id¹

Abstrak

Setiap perusahaan atau organisasi menghadapi tantangan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang sehat disertai perilaku kepemimpinan yang efektif untuk membantu karyawan termotivasi dan berkinerja lebih baik. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk melihat pengaruh dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu literature review yang datanya diambil dari beberapa jurnal-jurnal terdahulu dengan melakukan tinjauan terhadap sepuluh jurnal dari berbagai database. Hasil dari tinjauan ini adalah adanya pengaruh yang signifikan dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dalam suatu organisasi.

Kata kunci: *Kepemimpinan, Kinerja Karyawan, Motivasi*

Abstract

Every company or organization faces challenges in enhancing the quality of its human resources. In an effort to improve the quality of human resources, organizations need to create a healthy work environment accompanied by effective leadership behavior to assist employees in staying motivated and performing better. The objective of this research is to examine the influence of leadership styles on employee performance in a company. The method used in this research is a literature review, with data gathered from several previous journals by reviewing ten journals from various databases. The results of this review indicate a significant impact of leadership styles on employee performance within an organization.

Keywords: *Leadership, Employee Performance, Motivation*

PENDAHULUAN

Salah satu bentuk kebijakan sumber daya manusia yang harus diterapkan oleh organisasi adalah menyiapkan sumber daya manusia yang handal dengan menciptakan lingkungan kerja yang sehat disertai dengan perilaku kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi organisasi, sehingga dapat membantu karyawan agar termotivasi dan berkinerja lebih baik.

Di era globalisasi yang persaingannya semakin ketat, kepemimpinan yang efektif sangat diperlukan. Yang mana kepemimpinan itu sendiri dapat mempengaruhi orang lain, sehingga mereka berjuang untuk mencapai prestasi bersama, dengan sukarela dan penuh semangat agar mencapai tujuan yang sudah disepakati sebelumnya. Menurut Hutomo (2011), Ishak, dan kawan-kawan (2016), pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang memiliki kompetensi dan keterampilan, seperti kemampuan profesional dan manajerial, menunjukkan dedikasi dan motivasi, termotivasi dalam bekerja, melayani dan menyelesaikan tugas, sekaligus memiliki pemikiran, sikap, dan etos kerja yang rapi, tangkas, jujur, disiplin, kooperatif, dan produktif. Banyak perusahaan yang gagal atau tutup karena gaya kepemimpinan yang tidak efektif dari tim manajemen dan lembaga perusahaan, para pekerja tidak terorganisir dengan baik, produktivitas yang rendah, biaya operasional yang tinggi, sikap karyawan yang tidak kooperatif, dan lain-lain.

Kinerja karyawan merupakan salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan. Kinerja karyawan yang dibutuhkan oleh sebuah perusahaan yaitu karyawan yang mampu bekerja dengan baik dan optimal, serta memiliki prestasi di bidang pekerjaan yang dilakukannya. Ketika perusahaan memiliki kinerja karyawan yang baik, maka dapat dikatakan bahwa perusahaan tersebut memiliki peluang dalam meraih kesuksesan dan keberhasilan yang baik juga.

KAJIAN PUSTAKA

Kepemimpinan (*Leadership*)

Kepemimpinan dapat dipahami sebagai suatu proses di mana satu orang atau lebih mempengaruhi sekelompok orang untuk bergerak ke arah tertentu. Gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam menginspirasi setiap pegawainya untuk berprestasi dan mengaktualisasikan diri serta mampu mengungkapkan visi dan misi dengan jelas (Irwan, 2019). Menurut McGregor (1978), kepemimpinan adalah salah satu penentu utama keberhasilan perusahaan, organisasi, atau negara mana pun. Robbins (2003), menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok agar tercapainya suatu tujuan yang telah direncanakan atau ditetapkan sebelumnya.

Menurut Kartono (2013), ada beberapa indikator yang mempengaruhi gaya kepemimpinan yaitu, (1) kemampuan dalam mengambil keputusan; (2) kemampuan dalam memberikan motivasi; (3) keterampilan dalam berkomunikasi; (4) kemampuan dalam mengendalikan karyawan; (5) memiliki jiwa tanggung jawab; dan (6) kemampuan dalam mengendalikan emosi.

Berdasarkan beberapa pernyataan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah sebuah proses mempengaruhi suatu kelompok agar tercapainya suatu tujuan yang telah direncanakan guna meningkatkan kualitas perusahaan ataupun organisasi.

Performance Karyawan

Kinerja karyawan merupakan salah satu komponen keberhasilan dari suatu perusahaan, yang dimana karyawan yang berkinerja baik dan mempunyai prestasi di bidang pekerjaannya sesuai dengan keahliannya maka akan menghasilkan keberhasilan dan keuntungan bagi perusahaan tersebut. Menurut Susanty (2012), kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk mengetahui perbandingan antara hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam jangka waktu tertentu dan secara relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor internal maupun faktor eksternal. Untuk faktor internal sendiri dipengaruhi oleh motivasi yang diberikan kepada para karyawan, sedangkan faktor eksternal dapat diperoleh dari kompensasi dan gaya kepemimpinan. Kompensasi sendiri diperoleh oleh karyawan dari hasil kinerja yang mereka lakukan.

Kinerja karyawan sendiri mempengaruhi seberapa besar kontribusinya terhadap organisasi, meliputi kuantitas output, kualitas output, durasi output, kehadiran kerja dan sikap kooperatif yang dimiliki oleh karyawan (Suprapti, Astuti, Sa'adah, Rahmawati, & Astuti, 2020). Oleh karena itu, guna meningkatkan keberhasilan dari suatu perusahaan maka dibutuhkan pengelolaan kinerja serta peningkatan kinerja karyawan agar hasil yang diperoleh oleh perusahaan menjadi lebih baik.

METODE

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *literature review*, yang merupakan tinjauan menyeluruh terhadap literatur yang relevan dengan topik penelitian atau studi tertentu dan menghasilkan suatu *output* terhadap data yang ada serta penjabaran dari suatu penelitian yang dapat dijadikan sebagai contoh untuk kajian penelitian dalam menyusun dan membuat pembahasan dari masalah yang akan diteliti. Penulis mengambil data dari beberapa jurnal penelitian-penelitian terdahulu, yang kemudian ditelaah secara rinci hingga akhirnya terdapat suatu kesimpulan dan hasil akhir yang baik dan sesuai dengan apa yang diharapkan. Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk melihat apakah ada pengaruh yang signifikan dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisa Data

Setelah melakukan penelusuran terkait jurnal ilmiah melalui beberapa *website*, maka ditemukan 10 jurnal terkait yang sesuai dengan kriteria guna mendukung penelitian ini. Terdapat kata kunci dalam menemukan jurnal, yakni *leadership*, *employee performance*, dan *motivation*.

Ringkasan Literature Review

Berdasarkan hasil ringkasan yang diperoleh, ditemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (*performance*) karyawan. Dalam penelitian Jahroni, dkk (2020) yang melakukan penelitian terhadap 76 karyawan, mereka menemukan bahwa perilaku kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil tersebut sesuai dengan penelitian Elenkov (2002), Santosa dan Darmawan (2002); Martha dkk. (2005); Razali (2006); Hariani dkk. (2016) yang menyatakan bahwa perilaku kepemimpinan yang efektif meningkatkan kinerja karyawan dan organisasi.

No.	Penulis	Judul	Desain	Prosedur penilaian	Hasil
1.	Moh. Yassir Araffat, Hapzi Ali, Moh. Indra Bangsawan, Dewi Kusuma Diarti, Arief Budiono	The Influence of Leadership Style and Work Discipline on Employee Performance in the Department of Transportation Dompus District	Kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier berganda dan analisis interaktif	Data primer diperoleh dari kuesioner dan data sekunder diperoleh dengan mempelajari dokumen perusahaan dan mengkaji literatur terkait	Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Dompus, sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Dompus.
2.	I. Made Sulantara, Putu Kepura Mareni, I. Ketut Setia Sapta, and Ni Kadek Suryani	The Effect of Leadership Style and Competence on Employee Performance	Kuantitatif metode <i>purposive sampling</i> dan teknik analisis data menggunakan SEM-PLS	Memberikan kuesioner	Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Kompetensi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai.
3.	Abbas Umar Ibrahim and Cross Ogohi Daniel	Impact of Leadership on Organizational Performance	Kuantitatif	Data primer diperoleh dari kuesioner yang diberikan kepada responden, sedangkan data sekunder diperoleh melalui buku, jurnal, internet	(1) Kepemimpinan yang efektif bertanggung jawab atas tingkat kerja organisasi. (2) Terdapat pengaruh positif kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja perusahaan.

				dan informasi perusahaan, serta karya empiris ulama lain.	
4.	Wagimin, Elisa Kusrini, Juhary Ali, Vembri Noor Helia	The Effect of Leadership on Employee Performance with Total Quality Management (TQM) as a Mediating Variable in Indonesian Petroleum Companies: A Case Study	Structural Equation Modeling (SEM)	Memberikan kuesioner	<ul style="list-style-type: none"> (1) Kepemimpinan transformasi berpengaruh positif terhadap total quality manajemen dan kinerja karyawan. (2) Kepemimpinan transaksional berpengaruh positif terhadap total quality manajemen dan kinerja karyawan. (3) Total quality management berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. (4) Total quality management dapat memediasi pengaruh tidak langsung kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. (5) Total quality management dapat memediasi pengaruh tidak langsung kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan.
5.	Muhamad Nanang Rifa'I, Sukidjo, Riyanto Efendi	The Performance of Employees Influenced by Leadership Styles and Compensation	Kausal-komparatif dengan pendekatan kuantitatif	Menyelidiki kemungkinan adanya hubungan sebab akibat berdasarkan pengamatan terhadap akibat yang ada dan mencari kembali fakta-fakta yang mungkin menjadi penyebabnya melalui data tertentu	<ul style="list-style-type: none"> (1) Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, (2) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, (3) Gaya kepemimpinan dan kompensasi secara bersama-sama mempengaruhi variabel kinerja pegawai sebesar 38,1% dan sebesar 61,9% dipengaruhi oleh variabel lain.
6.	Ketut Witara,	The Impact of	Kuantitatif	Teknik	(1) Gaya kepemimpinan

	Dodit Cahyo Nugroho, Titis Tatasari, Laksmi Murni Kurniasari, Yuli Kurniawati	Leadership Style and Working Motivation for Employee Performance With Job Satisfaction as Intervening Variabel (Case Study at PT Jaya Abadi Denpasar)		pengumpulan data, baik itu data primer maupun sekunder dilakukan dengan wawancara, memberikan kuesioner, dan observasi.	berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (2) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (3) Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (4) Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (5) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (6) Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap karyawan melalui kepuasan kerja (7) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja
7.	Jahroni, Utami Puji Lestari, Rahayu Mardikaningsih	Effect of Leadership Behavior and Work Climate on Employee Performance	Kuantitatif kausalitas	Menyebarkan kuesioner dan wawancara langsung	Temuan ini menunjukkan bahwa <i>leadership behavior</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan lain menyatakan bahwa iklim kerja berkontribusi terhadap pembentukan kinerja karyawan.
8.	Chieh-Peng Lin, Her-Ting Huang, and Tse Yao Huang	The Effects of Responsible Leadership and Knowledge Sharing on Job Performance Among Knowledge Workers	Structural Equation Modeling (SEM)	Memberikan kuesioner	Penelitian ini menunjukkan bahwa keterlibatan kerja dan inisiatif membantu memediasi dampak tidak langsung dari kepemimpinan yang bertanggung jawab dan berbagi pengetahuan terhadap kinerja pekerjaan. Hasil empiris mengungkapkan bahwa masa kerja memoderasi hubungan antara kepemimpinan yang bertanggung jawab dan keterlibatan kerja, serta antara kepemimpinan yang bertanggung jawab dan inisiatif membantu. Namun, masa kerja tidak memoderasi hubungan antara berbagi pengetahuan dan keterlibatan kerja, serta antara berbagi pengetahuan dan inisiatif membantu.
9.	Tan Bee Wen,	The Impact of	Kuantitatif	Memberikan	Gaya kepemimpinan

	Theresa C. F. Ho, Beni Widarman Yus Kelana, Rafidah Othman & Obed Rashdi Syed	Transformational Leadership on Job Performance and CSR as Mediator in SMEs		kuesioner	mempengaruhi kinerja karyawan dalam banyak hal. Temuan penelitian menunjukkan adanya hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja pekerjaan dalam suatu organisasi. Penelitian ini berpendapat bahwa kepemimpinan transaksional, transformasional, dan pemikiran akan memberikan dampak positif pada kinerja kerja karyawan.
10.	Cristiane Benedetti Chammass and José Mauro da Costa Hernandez	Comparing Transformational and Instrumental Leadership: The Influence of Different Leadership Styles on Individual Employee and Financial Performance in Brazilian Startups	Structural equation modeling	Menyebarkan kuesioner	Hasil menunjukkan bahwa ketika tipe kepemimpinan dianalisis secara terpisah, keduanya secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan.

Pembahasan

Berdasarkan hasil dari *literature review* yang telah ditinjau, maka dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan sebagaimana yang telah dibahas dalam penelitian I. Made Sulantara et all (2020), Abbas dan Cross (2019), dan Muhammad Nanang Rifa'I et all (2019).

Gaya kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting, bahkan dapat dikatakan sangat menentukan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya (Rivai, 1997). Melalui gaya kepemimpinan, seorang pemimpin bisa menentukan bagaimana mengarahkan karyawan untuk mencapai tujuan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tan Bee Wen (2019) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transaksional, transformasional, dan pemikiran akan memberikan dampak positif pada kinerja kerja karyawan.

Selain gaya kepemimpinan, kompensasi dan juga motivasi dapat mendukung kinerja karyawan. Rivai dan Sagala (2010) mengatakan bahwa kompensasi merupakan segala jenis pemberian penghargaan kepada individu sebagai imbalan dalam melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Nanang Rifa'I et all (2019) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan motivasi merupakan suatu sikap yang menjadi faktor pendorong seseorang dalam melakukan sesuatu hal (Sutrisno, 2009). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ketut Witara (2023) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Dari sepuluh jurnal yang telah ditelaah sebelumnya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketika gaya

kepemimpinan sesuai dengan kondisi dari organisasi, maka mereka dapat membantu karyawan dengan memberikan motivasi agar karyawan dapat bekerja dengan baik dan optimal. Oleh karena itu, kinerja karyawan sepatutnya selalu dijaga dan dioptimalkan guna menunjang keberhasilan dan kesuksesan dari suatu organisasi.

Referensi

- Araffat, M. Y., Ali, H., Bangsawan, M. I., Diarti, D. K., & Budiono, A. (2020). The Influence of Leadership Style and Work Discipline on Employee Performance in the Department of Transportation Dompu District. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(8), 758–767.
- Chammas, C. B., & Hernandez, J. M. C. (2019). Comparing Transformational and Instrumental Leadership: The Influence of Different Leadership Styles on Individual Employee and Financial Performance in Brazilian Startups. *Innovation & Management Review*, 16(2), 143–160.
- Ibrahim, A. U., & Daniel, C. O. (2019). Impact of Leadership on Organizational Performance. *International Journal of Business, Management and Social Research*, 6(2), 376–374.
- Jahroni., Lestari, U. P., & Mardikaningsih, R. (2020). Effect of Leadership Behavior and Work Climate on Employee Performance. *Journal of Science, Technology and Society*, 1(1), 5–12.
- Lin, C. P., Huang, H. T., & Huang, T. Y. (2020). The Effects of Responsible Leadership and Knowledge Sharing on Job Performance Among Knowledge Workers. *Emerald Publishing Limited*, 49(9), 1879–1896.
- Rifa'I, M. N., Sukidjo, & Efendi, R. (2019). The Performance of Employees Influenced by Leadership Styles and Compensation. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 6(6), 581–587.
- Sulantara, I. M., Mareni, P. K., Sapta, I. K. S., & Suryani, N. K. (2020). The Effect of Leadership Style and Competence on Employee Performance. *European Journal of Business and Management Research*, 5(5), 1–8.
- Wagimin., Kusriani, E., Ali, J., & Helia, V. N. (2019). The Effect of Leadership on Employee Performance with Total Quality Management (TQM) as a Mediating Variable in Indonesian Petroleum Companies: A Case Study. *International Journal of Integrated Engineering*, 11(5), 180–188.
- Wen, T. B., Ho, T., Kelana, W. Y., Othman, R., & Syed, O. R. (2019). Leadership Styles in Influencing Employees' Job Performances. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 9(9), 55–65.
- Witara, K., Nugroho, D. C., Tatasari, T., Kurniasari, L. M., & Kurniawati, Y. (2023). The Impact of Leadership Style and Working Motivation for Employee Performance With Job Satisfaction as Intervening Variabel (Case Study at PT Jaya Abadi Denpasar). *International Journal of Education, Social Studies, And Management (IJESSM)*, 3(2), 2775–4154.