JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi
E-ISSN: 2686-5238
P-ISSN: 2686-4916
https://dinastirev.org/JEMSI dinasti.info@gmail.com +62 811 7404 455
DOI: https://doi.org/10.38035/jemsi.v7i4
https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/
Received: 19 Februari 2026 | **Revised:** 4 April 2026 | **Accepted:** 21 April 2026

Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Organisasi dan Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada KSP. Jaya Sinar Makmur Manado)

Yustian Andrew[1], Nafiah Ariyani[2]
[1]Magister Manajemen, Sekolah Pascasarjana, Universitas Sahid, Jakarta, Indonesia, justianandrew@gmail.com
[2]Magister Manajemen, Sekolah Pascasarjana, Universitas Sahid, Jakarta, Indonesia, nafiah_ariyani@usahid.ac.id

Corresponding Author: justianandrew@gmail.com[1]

Abstract: *Ineffective human resource management can hinder organizational goal achievement and reduce competitiveness in today's dynamic industrial environment. KSP Jaya Sinar Makmur, a savings and loan cooperative established in 2022 in Manado City, operates through seven branch offices with high collective performance targets. However, during 2023–2024, several branches experienced performance declines, leading to managerial replacements, while others maintained stable performance under effective leadership. This study aims to examine the effect of leadership style on organizational performance, with employee performance as a mediating variable. This research employed a quantitative causal approach using saturated sampling, involving all 80 employees as respondents. Data were analyzed through regression analysis using SPSS Statistics version 31. The findings reveal that leadership style significantly influences organizational performance both directly and indirectly through employee performance as a mediating variable. These results highlight the importance of effective leadership in enhancing employee performance to achieve optimal organizational outcomes.*

Keywords: *Leadership Style, Organizational Performance, Employee Performance.*

Abstrak: Ketidakmumpuni manajemen SDM oleh seorang pemimpin dapat membawa organisasi jauh dalam mencapai tujuannya atau mengalami kerugian sehingga kehilangan daya saing di tengah perkembangan industri era sekarang. Di kota Manado, beridiri suatu badan usaha sejak 2022 yaitu KSP. Jaya Sinar Makmur. Organisasi yang melayani kebutuhan finansial dengan sistem konsep himpun simpanan dan memberikan pinjaman modal ini mempunyai tujuh kantor cabang dengan target capaian kolektif yang tinggi sehingga kinerja yang produktif sangat diperlukan. Namun kinerja yang produktif ini juga dipengaruhi oleh bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin kepada bawahannya. Hal ini terbukti pada fenomena yang dialami oleh KSP. Jaya Sinar Makmur yakni Tahun 2023-2024 beberapa kantor cabang mengalami penurunan kinerja yang membuat pimpinan harus mengganti pemimpin kantor cabang tersebut dan beberapa pemimpin kantor cabang tidak mengalami pergantian karena dinilai menunjukkan kinerja yang baik. Penelitian ini bertujuan untuk

mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja organisasi dengan kinerja karyawan sebagai penghubung. Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif kausalitas dengan teknik sampling jenuh pada 80 orang total populasi. Hasil data dianalisis dengan analisis regresi menggunakan aplikai SPSS Statistic ver. 31. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Organisasi dan Kinerja Karyawan secara tidak langsung.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kinerja Organisasi, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Di era industri modern ini, persaingan antar perusahaan semakin ketat yang membuat tenaga kerja sebagai aset perusahaan dituntut untuk bekerja secara efektif dan efisien agar tujuan perusahaan dapat tercapai dan memberikan dampak yang baik ke publik/masyarakat sehingga mampu bertahan ditengah era industri yang kompetitif itulah sebabnya penerapan MSDM bagi perusahaan/badan usaha/organisasi sangat diperlukan khususnya di Indonesia.

Dalam usaha mencapai tujuan organisasi, ada hambatan dalam prosesnya yang sering terjadi pada organisasi, salah satu faktor yang bisa menyebabkan mundurnya sautu perusahaan atau organisasi dalam kompetisi yaitu masalah pada tenaga kerja sebagai sumber daya manusia. Karena hal demikikan perencanaan pengolahan sumber daya manusia sangat diperlukan untuk menghasilkan atau mendapatkan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat dalam mengemban tujuan serta fungsi organisasi dan salah satu sasaran pengolahan sumber daya manusia pada fungsi manajamen suatu organisasi adalah menyangkut masalah kepemimpinan. Dalam jurnal *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Depatemen Pengadaan PT Inalum (Persero), (Soulthan S. Batubara 2020),* menyebutkan bahwa seseorang yang ditunjuk sebagai pemimpin atau diakui oleh anggotnya maka dialah yang menjalankan fungsi organisasi tersebut, cara dan pola perilaku pemimpin diartikan oleh bawahan yang bekerja sama dengannya sebagai gaya kepemimpinan.

Pada organisasi badan usaha yang berkembang seperti KSP. Jaya Sinar Makmur Manado, dengan target pencapaian yang besar pada setiap kantornya, kinerja yang produktif sangat diperlukan dalam mempertahankan stabilitas usaha ditengah persaingan dengan organisasi layanan fiansial yang lain dan kinerja yang produktif ini juga dipengaruhi oleh bagaimana kemampuan seorang pemimpin dalam menggerakkan bawahannya unutk dapat bekerjasama secara efektif dan efisisen pada setiap kantor cabang yang ada melalui gaya kepemimpinan yang diterapkan. Berjalannya badan usaha ini sejak 2022, badan usaha ini sudah menglamai penurunan kinerja yang ditinjau dari target pencapaian kolektif dan mengakibatkan kerugian. Salah satu contohnya pada tahun 2024, kantor cabang dari KSP. Jaya Sinar Makmur, yaitu cabang Manado II mengalami penurunan peforma yang ditinjau dari target capaian kolektif.

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu dari banyak faktor penting dalam menentukan dan keberhasilan suatu organisasi. Dalam jurnal penelitian yang berjudul *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Simpang Empat* oleh Laia (2023) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri – ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran tercapai atau gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan seorang pimpinan. Gaya kepemimpinan yang efektif mampu menciptakan suasana kerja yang positif, memberikan arahan yang jelas, dan membangun kepercayaan serta motivasi dalam timnya.

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, bahwa kinerja karyawan yang baik sangat diperlukan dan kinerja yang baik juga bisa dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang tepat sebagai bagian dari sistem MSDM badan usaha itu sendiri. Jika karyawan mengalami

penurunan kinerja, seorang pemimpin harus mampu memberikan pengaruh atau dorongan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan kembali optimal namun jika pemimpin tidak bisa melaksanakan perannya sebagai bagian dari fungsi manajemen organisasi seperti yang telah dikutip pada paragraf sebelumnya maka pemimpin tersebut perlu menjadi perhatian khusus. Jika perusahaan tidak bisa menentukan gaya kepemimpinan yang tepat untuk diterapkan pada karyawan dan perusahaan itu sendiri, maka akan memberi pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan perusahaan juga. Berdasarkan permasalahan tersebut, menarik untuk diteliti lebih dalam mengenai bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan dan pengaruhnya terhadap kinerja organisasi KSP. Jaya Sinar Makmur Manado dengan kinerja karyawan sebagai variabel intervening.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif kausalitas. Penelitian kuantitatif kausalitas menurut Sugiyono (2019) adalah penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab-akibat antara dua variabel atau lebih, di mana satu variabel (independen) mempengaruhi variabel lain (dependen). Dalam penelitian kausalitas kuantitatif, peneliti akan mencoba membuktikan hubungan sebab-akibat antara variabel-variabel yang diteliti dengan menggunakan teknik analisis statistik yang sesuai. Penelitian ini menggunakan metode Sampling Jenuh karena peniliti menilai metode ini sesuai dengan kebutuhan peneliti dalam mengumpulkan data. Menurut Sugiyono (2019), sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel apablia semua anggota populasi dijadikan sampel. Hal ini sering dilakukan apabila bila populasi relatif kecil, biasanya kurang dari 30-100 orang dan metode ini dikenal juga sebagai sensus.

Menurut Sugiyono (2019) mengatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Menurut Sugiyono (2019) mengatakan bahwa uji validitas menunjukan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Uji validitas ini dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid atau tidak. Dalam penelitian ini, validitas diuji menggunakan teknik korelasi *Pearson Product Moment* dengan bantuan software SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di KSP. Jaya Sinar Makmur Manado, yang merupakan Koperasi Simpan Pinjam di kota Manado. Pengambilan data pada penelitian ini dilakukan dengan memberikan kuisioner kepada karyawan dan pimpinan/manager di KSP. Jaya Sinar Makmur Manado dengan menggunakan skala Likert dan metode sampling jenuh. Sampel yang diambil untuk penelitian ini berjumlah 80 orang sebagai total populasi sasaran penelitian dan penelitian dimulai sejak permohonan izin untuk melakukan penelitian sampai selesai penyusunan tesis ini.

Analisis Hasil Penelitian

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2019), berpendapat bahwa validitas merupakan derajat ketetapatan data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Uji validitas ini dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian ini merupakan data yang valid atau tidak. Uji validitas untuk variabel dalam penelitian diuji dengan mengunakan teknik korelasi *Pearson Product Moment* dan menggunakan bantuan software SPSS dengan hasil sebagai beeikut:

Tabel 1. Uji Validitas Gaya Kepemimpinan

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Gaya	1	0,251	0,227	Valid
Kepemimpinan (X)	2	0,346	0,227	Valid

	3	0,598	0,227	Valid
	4	0,702	0,227	Valid
	5	0,599	0,227	Valid
	6	0,741	0,227	Valid
	7	0,670	0,227	Valid
	8	0,652	0,227	Valid
	9	0,682	0,227	Valid
	10	0,637	0,227	Valid
	11	0,695	0,227	Valid
	12	0,656	0,227	Valid
	13	0,576	0,227	Valid
	14	0,244	0,227	Valid
	15	0,486	0,227	Valid
	16	0,528	0,227	Valid
	17	0,690	0,227	Valid
	18	0,740	0,227	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas yang telah diuraikan pada tabel di atas, seluruh item pertanyaan untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X) memiliki nilai r hitung lebih dari r table (0,227) oleh *Pearson Product Moment*. Sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh item pertanyaan untuk variabel X dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel ini.

Tabel 2. Uji Validitas Kinerja Organisasi (Y)

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Kinerja Organisasi (Y)	1	0,781	0,707	Valid
	2	0,857	0,707	Valid
	3	0,777	0,707	Valid
	4	0,777	0,707	Valid
	5	0,836	0,707	Valid
	6	0,777	0,707	Valid
	7	0,822	0,707	Valid
	8	0,753	0,707	Valid
	9	0,836	0,707	Valid
	10	0,950	0,707	Valid
	11	0,950	0,707	Valid
	12	0,950	0,707	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas yang telah diuraikan pada tabel di atas, seluruh item pertanyaan untuk variabel Kinerja Organisasi (Y) memiliki nilai r hitung lebih dari r table (0,707) oleh *Pearson Product Moment*. Sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh item pertanyaan untuk variabel Y dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel ini.

Tabel 3. Uji Validitas Kinerja Organisasi (Z)

Kinerja Karyawan (Z)	1	0,784	0,227	Valid
	2	0,798	0,227	Valid
	3	0,694	0,227	Valid
	4	0,775	0,227	Valid
	5	0,780	0,227	Valid
	6	0,828	0,227	Valid
	7	0,831	0,227	Valid
	8	0,829	0,227	Valid
	9	0,866	0,227	Valid
	10	0,852	0,227	Valid
	11	0,821	0,227	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas yang telah diuraikan pada tabel di atas, seluruh item pertanyaan untuk variabel Kinerja Karyawan (Z) memiliki nilai r hitung lebih dari r table (0,227) oleh *Pearson Product Moment*. Sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh item pertanyaan untuk variabel Z dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel ini.

Uji Reabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.887	18

Gambar 1. (Hasil Uji Reabilitas Variabel X)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.958	12

Gambar 2. (Hasil Uji Reabilitas Variabel Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.936	9

Gambar 3. (Hasil Uji Reabilitas Variabel Z)

Menurut Sugiyono (2019), uji reabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60 maka item pernyataan dalam kuisioner dinyatakan reliabel. Dan sebaliknya apabila nilai *Cronbach's Alpha* kurang dari 0,60 maka item pernyataan dalam kuisioner dinyatakan tidak reliabel.

1. Jika nilai Cronbach's Alpha > 0,60 maka reliabel.
2. Jika nilai Cronbach's Alpha < 0,60 maka tidak reliabel.

Tabel 4. Hasil Uji Realibitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Nilai Batas	Status
X	0,887	0,60	Reliabel
Y	0,958	0,60	Reliabel
Z	0,936	0,60	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reabilitas yang diuraikan pada tabel diatas, maka dapat dilihat bahwa semua item pertanyaan kuisioner yang digunakan dalam penelitian ini untuk semua variabel dinyatakan reliabel karena nila Cronbach's Alpha lebih tinggi dari nilai batas 0,60 sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pernyataan kuisioner ini dapat digunakan untuk mengukur variabel dalam penelitian ini.

Analisis Jalur (Path Analyze) dan Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.781[a]	.609	.544	4.315

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	115.509	17.557		6.579	<,001
	Gaya Kepemimpinan	-.846	.277	-.781	-3.059	.022

a. Dependent Variable: Kinerja Organisasi

Gambar 4. Hasil perhitungan regresi

Pada persamaan pertama, nilai hitung variabel Gaya Kepemimpinan (X) terhadap variabel Kinerja Organisasi (Y) sebesar -0,781 dengan signifikansi 0,022. Berdasarkan data tersebut, nilai signifikansi kurang dari nilai alpha yaitu 0,05 (0,02 < 0,05) maka dapat dikatakan tidak terdapat pengaruh signifikansi yakni variabel X terhadap variabel Y. Besarnya nilai R square pada tabel Model Summary yaitu sebesar 0,609 atau dengan kata lain sumbangan pengaruh variabel X terhadap Y adalah sebesar 60,9% sedangkan sisanya merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Nilai $e_1 = \sqrt{(1 - 0{,}609)} = 0{,}625$

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.932[a]	.868	.815	2.375

a. Predictors: (Constant), Kinerja Organisasi, Gaya Kepemimpinan

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	14.728	27.692		.532	.618
	Gaya Kepemimpinan	.650	.243	.693	2.669	.044
	Kinerja Organisasi	-.245	.225	-.284	-1.092	.325

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Gambar 5. Hasil perhitungan regresi

Pada persamaan kedua, nilai hitung variabel Gaya Kepemimpinan (X) dan variabel Kinerja Organisasi (Y) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Z) sebesar 0,693 dan -0,284 dengan signifikansi 0,044 dan 0,325. Berdasarkan data tersebut, nilai signifikansi variabel X yaitu 0,044 kurang dari alpha yaitu 0,05 maka dapat dikatakan terdapat pengaruh signifikan variabel X terhadap variabel Z sedangkan nilai signifikansi variabel Y yaitu 0,325 lebih besar dari nilai alpha yaitu 0,05 maka dapat dikatakan tidak terdapat pengaruh signifikan variabel Y terhadap variabel Z.

Besarnya nilai R square pada tabel Model Summary yaitu sebesar 0,868 atau dengan kata lain sumbangan pengaruh variabel X dan variabel Y terhadap variabel Z adalah sebesar 86,8% sedangkan sisanya merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Nilai $e_2 = \sqrt{(1 - 0{,}868)} = 0{,}363$.

Mengutip dari jurnal *Robinson Sirait* (2025), ia mencantumkan teori dari *Robbins & Judge* yang menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang konsisten yang ditujukan oleh seseorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan dan memotivasi bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi.

Kutipan tersebut sesuai dengan hasil analisis data yang telah dilakukan, yakni menunjukkan bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan yang signifikan terhadap Kinerja Organisasi melalui hasil uji t dengan data nilai signifikansi kurang dari 0,05 atau dengan kata

lain Gaya kepemimpinan yang diterapkan di KSP. Jaya Sinar Makmur – Manado mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja organisasi tersebut.

Pola perilaku yang ditunjukkan oleh pemimpin bagi karyawan secara langsung memberikan pengaruh yang dapat berdampak bagi kinerja karyawan, jika ditinjau kembali akan data target pencapaian dari beberap kantor cabang KSP. Jaya Sinar Makmur pada tahun 2025 yang mengalami penurunan, selain evaluasi, dikaitkan dengan hasil analisis data ini maka membuktikan bahwa penurunan kinerja yang terjadi saat itu adalah bagian dari bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi atau bagi karyawan memberikan pengaruh yang signifikan.

Dalam jurnal Johannes *Alfredo Purba* (2023) menyebutkan beberapa gaya kepemimpinan antaralain Gaya Otokratis, Gaya Demokratis, dan Laissez-faire. Penerapan gaya kepemimpinan yang tepat dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kinerja organisasi maupun kinerja karyawan khsusunya bagi organisasi berkembang yang bergerak di bidang finansial dengan kompetisi yang cukup ketat di era sekarang. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan yang bertugas saat terjadi penurunan kinerja organisasi tahun 2025 silam, dengan data evaluasi yang telah disebutkan pada latar belakang, pemimpin tersebut menerapkan gaya kepemimpinan yang membebaskan bawahannya untuk bekerja sesuai dengan kemauan para karyawan (Laissez-faire) sehingga terjadi kelalaian dalam pengawasan untuk mengejar target capaian maupun dalam tanggung jawab sebagai seorang pimpinan kantor cabang sehingga penilaian dari pimpinan kantor utama KSP. Jaya Sinar Makmur – Manado disebutkan bahwa tidak mampu bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan fungsinya baik terhadap karyawan maupun organisasi.

Gaya demokratis dan Gaya otokratis adalah gaya kepemimpinan yang baik untuk dipertimbangkan oleh KSP. Jaya Sinar Makmur – Manado, terlepas dari kekurangan setiap indvidu namun kedua gaya kepemimpinan tersebut sangatlah cocok untuk organisasi layanan finansial yang membutuhkan ketepatan dan ketelitian dalam mencapai target kerja yang telah ditentukan.

Kinerja Karyawan

Berdasarkan kuisioner yang peneliti bagikan kepada karyawan dan pimpinan, respon yang peneliti terima dapat disimpulkan bahwa responden memenuhi aspek yang disebutkan oleh *Stephen P. Robbins* (2016) sebagai salah satu landasan teori dalam penelitian ini yaitu meliputi aspek kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, elektivitas, dan kemandirian.

Kinerja karyawan KSP. Jaya Sinar Makmur – Manado ditinjau dari aspek tersebut peneliti menemukkan bahwa aspek-aspek kinerja juga berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Kualitas kerja dari para karyawan diharapkan maksimal dari pimpinan agar memberikan hasil yang baik dan kualitas kerja dari karyawan KSP. Jaya Sinar Makmur – Manado meliputi bagaimana segi kualitas layanan kepada nasabah dan pegetahuan akan produk atau jasa yang ditawarkan kepada nasabah maupun calon nasabah. Kuantitas kerja yang ditangani juga terbilang diangka yang banyak yang dihitung dari berapa banyak nasabah yang ditangani oleh masing-masing karyawan. Menurut observasi peneliti, meski kualitas dan kuantitas kerja yang tinggi namun karyawan-karyawan cenderung menanganinya dengan efektiv dan mandiri baik dalam hal memberikan layanan dan mengatasi keluhan nasabah meski dalam beberapa kasus perhatian pimpinan diwajibkan. Aspek ketepatan waktu dari karyawan juga cenderung baik mengingat para karyawan mempunyai target pencapaian yang ditetapkan, tentu waktu juga menjadi faktor penting dalam upaya mencapai target sehingga jika manajemen waktu tidak tepat berpotensi menimbulkan keluhan dari nasabah.

Hasil analisis data juga menyebutkan bahwa ada pengaruh signifikan variabel Y terhadap variabel Z secara tidak langsung atau dapat diartikan bahwa kinerja organisasi memberi pengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan. Dengan persaingan yang ketat antara organisasi yang berkembang seperti KSP. Jaya Sinar Makmur – Manado agar dapat bertaham dalam persaingan, kinerja organisasi ini juga harus ditangkatkan dan jika demikian

kinerja karyawan meliputi aspek yang telah disebutkan sebelumnya, juga dituntut untuk maksimal dan menjadi meningkat juga sehingga pengaruh iniliah yang bersifat secara tidak langsung.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Organisasi KSP. Jaya Sinar Makmur – Manado

Hasil analisis data membuktikkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari variabel Gaya kepemimpinan terhadap variabel Kinerja Organisasi sehingga dapat peneiliti katakan bahwa penerapan gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja organisasi KSP. Jaya Sinar Makmur – Manado. Penerapan gaya kepemimpinan yang tidak tepat dapat mempengaruhi kualitas dari organisasi, mempengaruhi kuantitas kerja yang dinaungi organisasi baik itu nasabah maupun karyawan, penggunaan waktu dalam bekerja, dan dapat mempengaruhi kerja sama antara organisasi dengan client/mitra usaha.

Data menunjukkan bahwa KSP. Jaya Sinar Makmur – Manado, pernah mengalami penurunan peforma yang dipengaruhi dari gaya kepemimpinan yang diterapkan kepada bawahan/karyawan didalam organisasi. Menurut Agus Dwiyanto dalam Psalong (2014:178), ada beberapa indikator kinerja organisasi untuk menilai keberhasil suatu instanti dalam melaksanakan kinerjanya, yaitu produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, responsibilitas, akuntabilitas dan semua indikator mengalami penurunan peforma karena dampak dari gaya kepimpinan yang tidak sesuai untuk menjaga atau meningkatkan kinerja organisasi.

Selama tiga bulan berturut-turut salah satu kantor cabang mengalami penurunan peforma yang dinilai pencapaian target yang jauh dari “terpenuhi” yaitu pada bulan desember (2023),januari (2024) dan februari (2024) sehingga melalui evaluasi terakhir pemimpin kantor saat itu diganti dan ditahun yang sama (2024) beberapa kantor cabang lainnya juga mengalami pergantian pemimpin namun kantor cabang yang belum mengalami pergantian pimpinan dinilai menunjukkan kinerja yang baik bahkan ada yang meningkat. Efektivitas dan efisiensi yang merupakan ukuran produktivitas tidak terlaksana dengan optimal yang dapat dilihat dari hasil capaian target bulan december 2023 hanya Rp. 184.200.000,- dari 301.000.000,- dan disusul dengan penurunan dua bulan selanjutnya dengan capaian yang jauh dari target sasaran namun dalam prosesnya, berdasarkan pengamatan peneliti, hal ini dikarenakan pemimpin saat itu kurang memahami akan gaya kepemimpinan seperti apa yang dapat mendorong atau membawa karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasi melalui indikator kinerja yang telah disebutkan diatas.

Menurut pengamatan peneliti, pola tingkah laku dari gaya kepemimpinan Laissez-faire, memberi ruang bagi karyawan kantor cabang untuk bekerja dengan bebas tanpa batasan mengingat iklim sosial di KSP. Jaya Sinar Makmur – Manado yang juga terkadang memicu ketidaktaatan pada arahan pimpinan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah peneliti uraikan diatas, berikut kesimpulan dari keseluruhan analisis data yang dilakukan:

1. Nilai signifikansi dari variabel Gaya Kepemimpinan (X) terhadap variabel Kinerja Organisasi Y yaitu sebesar 0,022 dan kurang dari nari nilai alpha yakni 0,05 (0,02 < 0,05). Berdasarkan data tersebut dapat dikatakan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan variabel Gaya Kepemimpinan (X) terhadap variabel Kinerja Organisasi (Y).
2. Nilai signifikansi dari variabel Gaya Kepemimpinan (X) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Z) yaitu sebesar 0,044 dan kurang dari nilai dari alpha yakni 0,05 (0,04 < 0,05). Berdasarkan data tersebut dapat dikatakan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan variabel Gaya Kepemimpinan (X) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Z).

3. Nilai signifikansi dari variabel Kinerja Organisasi (Y) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Z) yaitu sebesar 0,325 dan lebih dari nilai alpha yakni 0,05 (0,32 > 0,05). Maka dapat dikatakan bahwa secara langsung tidak terdapat pengaruh signifikan variabel Kinerja Organisasi (Y) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Z).
4. Nilai signifikansi dari variabel Kinerja Organisasi (Y) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Z) yaitu sebesar 0,325 dan lebih dari nilai alpha yakni 0,05 (0,32 > 0,05). Maka dapat dikatakan bahwa secara langsung tidak terdapat pengaruh signifikan variabel Kinerja Organisasi (Y) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Z).
5. Nilai hitung tabel atau pengaruh langsung yang diberikan variabel Gaya Kepemimpinan (X) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Z) sebesari -0,781 sedangkan pengaruh tidak langsung variabel Gaya Kepemimpinan (X) melalui variabel Kinerja Organisasi (Y) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Z) menggunakan rumus hitungan yakni (nilai beta X terhadap Y x nilai beta Y terhadap Z) maka hasilnya -0,781 x -0,283 = 0,221. Kemudian jumlahkan pengaruh total variabel X terhadap variabel Z dihitung dengan rumus pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung (-0,781 + 0,221) = 0,498. Berdasarkan perhitungan tersebut diketahui nilai pengaruh langsung lebih rendah dari nilai pengaruh tidak langsung, maka dapat dikatakan bahwa variabel X melalui variabel Y secara tidak langsung memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel Z.

REFERENSI

A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakrya.

Anggi Dinanti Akhiriani. 2023. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Porvinsi Sumatera Utara*. Jurnal.

Andika Ardiansyah. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Taspen (Persero) KC Pematangsiantar*. Jurnal.

Camelia Zidny. 2024. *Analisis Gaya Kepemimpinan dalam Peningkatan Kinerja Organisasi IPNU IPPNU Desan Kedungboto*. Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen.

Cherlydea Gladys. 2020. *Gaya Kepemimpinan Lintas Budaya Didalam Perusahaan Radio (Studi Kasus Pada PT Radio Mutiara Mandiri Buana Swara)*. Jurnal.

Godefridus R. Sapu. 2023. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Humaniora, Ekonomi Syariah dan Muamalah.

Juniarti Eka Sapitri. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Saling Tolong Menolong (STMT) PT. Patra Niaga Plumpang Jakarta Utara.* Jurnal.

Lilis Suryani Octavia.2017. *Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan*. Surabaya. Jurnal.

Lianus Laia. 2023. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Simpang Empat*. Jurnal.

Robbins, Stephen P. & Judge, Timothy A. 2018. *Organizational Behaviour (18th Edition)*. Pearson.

Ronni Juwandi. 2015. Efektivitas Reformasi Birokrasi Dalam Konteks Kecakapan Warga Negara (Civic Skill) Sebagai Upaya Mewujudkan Good Governance. Jurnal.

Sugiyono. 2016. *Memahami Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung; CV. Alfabeta.

Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia, reformasi birokrasi, dan manajemen pegawai negeri sipil.* Refika Aditama.

Veithzal Rivai Zainal. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari*

Teori ke Praktik. Rajagrafindo Persada.
Windy Wulandari. 2021. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Lintas Budaya Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Hans Jaya Utama*. Jurnal.