

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. ASURANSI KREDIT INDONESIA (ASKRINDO) MEDAN

Oleh:

Davit Bintang Simanjuntak ¹⁾

Aris Desbron Gunanta ²⁾

Sabar LT Simatupang ³⁾

Jenni Tarigan ⁴⁾

Universitas Darma Agung, Medan ^{1,2,3,4)}

E-mail:

davidsimanjuntak232@gmail.com ¹⁾

desbronaris@gmail.com ²⁾

sabarsimatupang70@gmail.com ³⁾

jennytigandu@yahoo.com ⁴⁾

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of leadership style on employee performance at PT. Indonesian Credit Insurance (ASKRINDO) Medan. This research was conducted at PT. Indonesian Credit Insurance (ASKRINDO) Medan. In conducting this research, quantitative methods were used, while data collection was carried out by submitting a questionnaire to employees of PT. Indonesian Credit Insurance (ASKRINDO) Medan. The population in this study were all employees of PT. Indonesian Credit Insurance (ASKRINDO) Medan. From the results of the partial test it can be concluded that the Leadership Style factor has an influence on the performance of employees of PT. Indonesian Credit Insurance (ASKRINDO) Medan has proven to be correct because the Leadership Style variable has a tcount of 5,570 and is greater than the ttable value of 2,033. After conducting research, it can be concluded that leadership style has a significant effect on the performance of employees of PT. Indonesian Credit Insurance (ASKRINDO) Medan.

Keywords: *Leadership Style and Employee Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai PT. Asuransi Kredit Indonesia (ASKRINDO) Medan. Penelitian ini dilakukan pada PT. Asuransi Kredit Indonesia (ASKRINDO) Medan. Dalam melakukan penelitian ini dipakai metode kuantitatif, sedangkan pengumpulan data dilakukan dengan mengajukan kuisioner kepada pegawai PT. Asuransi Kredit Indonesia (ASKRINDO) Medan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Asuransi Kredit Indonesia (ASKRINDO) Medan. Dari hasil pengujian secara parsial tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap Kinerja pegawai PT. Asuransi Kredit Indonesia (ASKRINDO) Medan terbukti kebenarannya karena variabel Gaya Kepemimpinan memiliki thitung sebesar 5.570 dan lebih besar dari nilai ttabel 2.033. Setelah melakukan penelitian maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja pegawai PT. Asuransi Kredit Indonesia (ASKRINDO) Medan.

Kata kunci : *Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai*

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam Perkembangan suatu lembaga dapat mewujudkan hal tersebut diperlukan adanya sumber daya manusia yang berkualitas dan diperlukan peran pemimpin yang berkualitas, berintegritas dan mempunyai kewibawaan seorang pemimpin.

Gaya kepemimpinan merupakan faktor utama didalam organisasi dimana seorang pemimpin yang baik dituntut agar mampu membawa dengan memaksimalkan Perusahaan yang dipimpinya agar mampu memberikan pelayanan secara maksimal demi kepuasan mahasiswa dan masyarakat. Gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin mempengaruhi bawahannya untuk dapat bekerja lebih baik. Suatu organisasi yang telah ditetapkan akan berjalan dengan lancar dan optimal sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang dilakukan. Dalam hal ini, pemimpin akan menggunakan segala usaha, kemampuan dan semua yang dimilikinya agar bawahan melakukan segala perintah yang diberikan agar tercapai kepentingan bersama Berbagai kepemimpinan akan mewarnai perilaku seorang pemimpin dalam menjalankan tugasnya.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh

pegawai. Kinerja pegawai yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen seperti kuantitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama. Apabila Gaya Kepemimpinan baik maka Kinerja Pegawai akan meningkat berarti Gaya Kepemimpinan. berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Pegawai. Untuk memaksimalkan kinerja pegawai, seorang pimpinan harus mempunyai gaya kepemimpinan yang cocok bagi bawahannya di lingkungan mereka bekerja agar bawahannya termotivasi dalam bekerja. Jadi, dapat disimpulkan bahwa apabila gaya kepemimpinan yang dilakukan telah efektif maka kinerja pegawai juga meningkat.

Gaya kepemimpinan di PT. Asuransi Kredit Indonesia (ASKRINDO) Medan sudah berjalan efektif dimana gaya kepemimpinan bersifat achievement-oriented leadership dimana pemimpin memberikan tantangan kepada bawahan dengan standar kerja tinggi sehingga apabila kejadian kesalahan maka pimpinan dengan segera memberikan arahan kepada pegawai agar memperbaiki sehingga kinerja pegawai tetap meningkat.

1.2 Rumusan Masalah

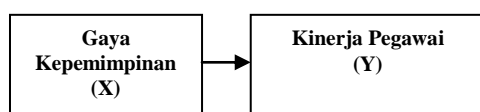
Bersumber pada kerangka balik permasalahan yang sudah dijabarkan

diatas, hingga pengarang merumuskan permasalahan selaku selanjutnya “**Apakah Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Asuransi Kredit Indonesia (ASKRINDO) Medan?**”

2. TINJAUAN PUSTAKA

Defenisi dari style kepemimpinan sudah hadapi pergantian hendak kemajuan serta perpindahan. Dalam masa lama, style kepemimpinan dimaksud selaku style keahlian serta kesiapan yang dipunyai seorang buat pengaruhi orang lain, dengan memotivasi, menggerakkan, memusatkan, mengajak, menuntun serta bila butuh memforsir mereka buat melaksanakan ataupun tidak melaksanakan suatu. Dalam masa terkini, style kepemimpinan dimaksud dengan cara lebih besar, bukan hanya keahlian pengaruhi, yang lebih berarti merupakan keahlian berikan gagasan pada pihak lain, supaya mereka dengan cara proaktif terbangun buat melaksanakan bermacam aksi untuk berhasil visi, tujuan serta tujuan badan.

Kerangka Berpikir



Hipotesis Penelitian

Anggapan ialah balasan sedangkan kepada kesimpulan permasalahan riset, dimana kesimpulan permasalahan riset sudah diklaim dalam wujud perkataan persoalan. Dibilang sedangkan sebab balasan yang diserahkan terkini didasarkan pada filosofi yang relevan, belum didasarkan pada fakta- fakta empiris. Oleh karena itu, yang jadi anggapan dalam riset ini ialah **Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di PT. Asuransi Kredit Indonesia (ASKRINDO) Medan.**

3. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Tipe riset ini merupakan Informasi Kuantitatif, ialah informasi ataupun data yang didapat dalam wujud angka lewat penyebaran angket.

Tempat Dan Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian di PT. Asuransi Kredit Indonesia (ASKRINDO) Medan yang berlokasi di Jalan Iskandar Muda No. 2 Medan Baru. Rencana penelitian akan dilakukan pada bulan Maret s/d September 2022.

Populasi Dan Sampel

Populasi yang menjadi penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap PT. Asuransi

Kredit Indonesia (ASKRINDO) Medan yang berjumlah 60 orang.

Dalam penelitian ini penentuan jumlah sampel minimal yang diambil sebagai responden adalah sejumlah 60.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam pembahasan pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada PT. Asuransi Kredit Indonesia (ASKRINDO) Medan, penulis menyebarkan kusioner kepada PT. Asuransi Kredit Indonesia (ASKRINDO) Medan yang berjumlah 60 responden yang akan diteliti, digambarkan dalam karakteristik, Usia Jenis kelamin, Tingkat Pendidikan terakhir dan lama bekerja. Untuk mengetahui responden dapat dilihat secara jelas pada tabel berikut:

1. Usia Responden

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
20-29	42	70
30-39	17	29
40-49	1	1
Jumlah	60	100

Berdasarkan Tabel di atas terlihat bahwa pegawai yang berusia antara 20-29 tahun adalah sebanyak 42 orang (70%), pegawai yang berusia antara 30-39 tahun sebanyak 17 orang (29%), dan pegawai yang berusia 40-49 tahun

2. Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	10	17

Perempuan	50	83
Jumlah	60	100

Berdasarkan Tabel di atas terlihat bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 10 orang (17%) dan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 50 (83%). Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai yang bekerja di PT. Asuransi Kredit Indonesia (ASKRINDO) Medan adalah perempuan.

3. Tingkat Pendidikan Responden

Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
S1	49	82
D3	10	17
SLTA	1	1
Jumlah	60	100

Berdasarkan Tabel di atas menunjukkan bahwa pegawai di PT. Asuransi Kredit Indonesia (ASKRINDO) Medan berpendidikan S1 .

4. Lama bekerja Responden

Lama bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
< 5	60	100
> 5	0	0
Jumlah	60	100

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh pegawai di PT. Asuransi Kredit Indonesia (ASKRINDO) Medan lama bekerja < 5 tahun.

Uji Instrumen Data

Uji Validitas

Uji Validitas dapat dilakukan dengan Metode *Product Moment Pearson (Bivariate Person)*. Dengan mengklarasikan masing-masing skor item dengan skor total.

Kriteria pengujian sebagai berikut:

- Jika $\text{pearson Correlation} > r \text{ tabel (sig.0,05)}$: Instrumen Valid
- Jika $\text{pearson Correlation} < r \text{ tabel (sig.0,05)}$: Instrumen tidak Valid

Uji Validitas Kuisiner Gaya Kepemimpinan

Penyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Q1	0,750	0,254	Valid
Q2	0,728	0,254	Valid
Q3	0,818	0,254	Valid
Q4	0,481	0,254	Valid

Dari keempat pernyataan dalam variabel Gaya Kepemimpinan memiliki sampel 60 dengan nilai pearson correlation yang berkorelasi positif dan significant dibawah 0,05 terhadap total konstruk variable. Hal ini menunjukkan keempat pernyataan valid.

Uji Validitas Kuisiner Kinerja Pegawai

Penyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Q1	0,634	0,254	Valid
Q2	0,522	0,254	Valid

Q3	0,730	0,254	Valid
Q4	0,679	0,254	Valid
Q5	0,705	0,254	Valid
Q6	0,482	0,254	Valid

Dari keenam pernyataan dalam variabel Gaya Kinerja Pegawai memiliki sampel 60 dengan nilai pearson correlation yang berkorelasi positif dan significant dibawah 0,05 terhadap total konstruk variable. Hal ini menunjukkan keenam pernyataan valid.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas kuisiner hanya dilakukan terhadap variabel yang valid saja. Uji Reliabilitas dilakukan dengan metode *Cronbach's Alpha*.

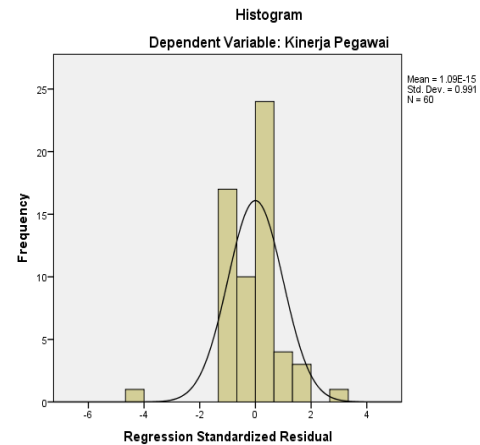
Kriteria pengujian sebagai berikut:

- Jika nilai $\text{Cronbach's Alpha} > 0,6$ maka instrument reliable
- Jika nilai $\text{Cronbach's Alpha} < 0,6$ maka instrument tidak reliable

Pengujian Reliabilitas Gaya Kepemimpinan

Item	Reliability Statistics		Keterangan
	Cronbach's Alpha	N of Items	
Gaya Kepemimpinan (X)	0,653	4	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,682	6	Reliabel

Berdasarkan data pada Tabel diketahui bahwa nilai r_{α} masing-masing variabel sebesar 0,653 dan 0,682, dimana r_{tabel} sebesar 0,06, sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai r_{α} positif dan lebih besar dari r_{tabel} (0,653 dan 0,682 > 0,06) dengan demikian maka kuesioner penelitian tersebut dinyatakan reliable dan dapat digunakan untuk tahap penelitian selanjutnya.



Bersumber pada Lukisan diatas membuktikan kalau penyebaran titik terletak di dekat garis diagonal semacam lukisan bel sempurna, alhasil diperoleh hasil informasi terdistribusi dengan cara wajar serta tidak terjalin penyimpangan. Tidak hanya itu, percobaan normalitas pula bisa dicoba dengan memakai hasil percobaan Kolmogorov- Smirnov hendak membuktikan apakah informasi berdistribusi wajar ataupun tidak, semacam nampak pada Bagan selanjutnya:

Uji Normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

		Unstandar dized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.5450708 7
Most Extreme Differences	Absolute	.173
	Positive	.173
	Negative	-.144

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Elastis yang dicoba merupakan elastis terbatas ialah Style Kepemimpinan serta elastis bebas berbentuk Kemampuan Karyawan. Angket dalam wujud angket disebarkan pada responden bermaksud buat mengakulasi informasi terpaut dengan permasalahan yang hendak diawasi. Jumlah angket persoalan terdiri dari 10 persoalan dimana persoalan terdiri dari Penataran pembibitan(X) sebesar 4 persoalan, serta 6 persoalan buat Kemampuan Karyawan(Y) pada PT. Asuransi Angsuran Indonesia(ASKRINDO) Area. Percobaan normalitas bisa dicoba dengan analisa diagram, ialah pada diagram histogram. Adapun uji Normalitas dalam riset ini selaku selanjutnya:

Uji Normalitas Histogram Display Normal Curvey

Kolmogorov-Smirnov Z	1.338
Asymp. Sig. (2-tailed)	.056

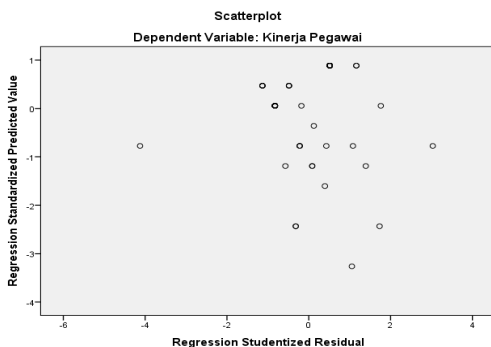
- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

Uji Multikolinieralitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Gaya Kepemimpinan	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Uji Heterokedastisitas



Bersumber pada output scatterplots di atas dikenal kalau titik-titik informasi menabur di atas serta di dasar nilai 0, serta penyebaran titik-titik tidak beraturan. Dengan begitu bisa kita simpulkan kalau tidak terjalain permasalahan Heterokedastisitas, alhasil bentuk regresi yang bagus serta sempurna bisa terkabul.

Uji Hipotesis

Uji t (Uji Hipotesis Secara Parsial)

Uji t (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T
	B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	17.780		13.168
	Gaya Kepemimpinan	.469	.084	.590

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Nilai thitung 5.570 sedangkan nilai ttabel 2.033. Terbukti kebenarannya karena variabel Gaya Kepemimpinan memiliki thitung sebesar 5.570.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien pemastian (R²) yang pada intinya hendak diamati besarnya partisipasi buat elastis leluasa kepada elastis terikatnya dengan memandang besarnya koefisien pemastian totalnya (R²). Angka koefisiensi pemastian buat elastis leluasa lebih dari 2 dipakai Adjusted R Square. Hasilnya dari koefisiendeterminasi bisa diamati pada bagan selaku selanjutnya:

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.590 ^a	.348	.337	1.558

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Bersumber pada bagan diatas dari hasil koefisien pemastian bisa dikenal kalau angka $R = 0,590$. Buat mengenali besarnya alterasi dari Kemampuan Karyawan bisa diamati dari angka R Square yang didapat sebesar $0,348$.

5. SIMPULAN

Menurut pemahaman pemeriksaan juga analisis yang sudah dilaksanakan untuk riset ini, disimpulkan yaitu :

1. Hasil pengetesan anggapan menciptakan pertemuan regresi: $Y = 17,780 + 0,469X$ berarti ialah konsisten yang bila angka elastis leluasa(X)= 0 , hingga angka elastis terikat(Y)= $17,780$. Angka koefesien Style Kepemimpinan($X=0,469$), maksudnya bila elastis style kepemimpinan(X) hadapi ekskalasi ataupun kenaikan 1% , hingga kemampuan karyawan hendak bertambah sebesar $0,469$. Koefesien berharga positif maksudnya terjalin ikatan yang positif antara style kepemimpinan kepada kemampuan karyawan.
2. Dari Hasil Uji t (parsial) Angka thitung $5,570$ sebaliknya angka ttabel $2,033$ Teruji kebenarannya sebab

elastis Style Kepemimpinan mempunyai thitung sebesar $5,570$.

3. Dari hasil Koefisien Pemastian bisa dikenal kalau angka $R = 0,590$. Buat mengenali besarnya alterasi dari Kemampuan Karyawan bisa diamati dari angka R Square yang didapat sebesar $0,348$.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, Ika Emilia. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada karyawan Bagian Administrasi Non Medis Rumah Sakit Panti Ratih Yogyakarta) Skripsi. Yogyakarta: Program Studi Manajemen Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
- Fahmi, Irham. 2014. *Manajemen Kepemimpinan*. Bandung :Alfabeta
- Gatot, Suradji. 2013. *Ilmu dan Seni Kepemimpinan*. Jakarta: Pustaka Reka Cipta.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Miftah,Thoha. 2010. *Kepemimpinan dan Manajemen. Devisi Buku Perguruan Tinggi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* . Jakarta : Raja Grafindo Persada.

- Mujiatun, Siti. 2011. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di Yayasan Pendidikan Sinar Husni . *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Volume 11: No 01; 77-86.
- Nugroho, Adi Cahyo. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata DIY. Skripsi. Yogyakarta: Program Studi Manajemen Universitas Negeri Yogyakarta.
- Prabawa. 2010. Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT TWC Borobudur, Prambanan dan Ratu Boko). Skripsi. Jakarta: Program Studi Manajemen Universitas Islam Negeri Syarif Hiyatullah.
- Rorimpandey, Lidya. 2013. Gaya Kepemimpinan Transformasional, Transaksional, Situasional, Pelayanan Dan Autentik Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Di Kecamatan Bunaken Kota Manado. *Jurnal EMBA*. Volume 1 No 4; 2233-2244.
- Roscahyo, Agung. 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Siti Khodijah . *Jurnal Ilmu dan Riset* .Volume 2: No 12; 1-16.
- S, Tintin. 2010. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sbu Pos Prima Direktorat Operasi PT Pos Indonesia . *Jurnal Manajemen* .Volume 9: No 2; 45-62.
- Stephen, Robbins. 2010. *Manajemen Kepemimpinan*. Bandung :Alfabeta
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung:Alfabeta.
- _____. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&B*, Cetakan Keenam Belas, Bandung : Alfabeta.
- Wahab, Burhanuddin Rahmatullah. 2012. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar. Skripsi. Makassar: Program Studi Manajemen Universitas Hasanuddin Makassar.
- Wuradji. 2009. *The Educational Leadership (Kepemimpinan Transformasional)*. Yogyakarta: Gama Media.
- Yuki, Gary. 2010, *Kepemimpinan dalam Organisasi*, Edisi Kelima. Jakarta: PT. Indeks.