
GAYA KEPEMIMPINAN DAN DESKRIPSI PEKERJAAN SEBAGAI PREDIKTOR KINERJA PEGAWAI DI SEKTOR *MULTI LEVEL MARKETING*

Muh. Sulaiman Saepudin¹, Eny Nuryani Resmiati²

Email: sulaeman92@gmail.com

^{1,2}Program Studi Manajemen, Universitas Al-Ghifari, Bandung, Indonesia

Abstrak

Kinerja pegawai menjadi indikator vital bagi keberhasilan perusahaan, khususnya dalam industri *Multi Level Marketing* (MLM) yang mengandalkan tenaga penjual sebagai ujung tombak operasional. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan dan deskripsi pekerjaan terhadap kinerja pegawai di PT. Melia Sehat Sejahtera Cabang Stokis Cibiru Bandung. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif-verifikatif, melibatkan 69 responden yang dipilih melalui teknik *cluster proportional random sampling*. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis dengan *path analysis*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan deskripsi pekerjaan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ($F = 76.233 > F_{\text{tabel}} = 3.135$; sig. = 0.000). Secara parsial, gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan ($\beta = 0.589$; $t = 6.642$; $p < 0.05$), begitu pula deskripsi pekerjaan ($\beta = 0.324$; $t = 3.654$; $p < 0.05$). Koefisien determinasi menunjukkan bahwa kedua variabel independen menjelaskan 69.8% variasi kinerja pegawai, dengan kontribusi pengaruh total gaya kepemimpinan sebesar 47.00% dan deskripsi pekerjaan sebesar 22.80%.

Penelitian ini menegaskan pentingnya kepemimpinan yang efektif dan kejelasan peran kerja dalam meningkatkan kinerja individu di sektor MLM. Adapun keterbatasan penelitian ini adalah cakupan geografis dan organisasi yang terbatas pada satu cabang perusahaan, serta belum melibatkan variabel mediasi lainnya seperti motivasi kerja.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Deskripsi Pekerjaan, Kinerja Pegawai, Multi Level Marketing

PENDAHULUAN

Persaingan bisnis yang semakin dinamis menuntut setiap organisasi, termasuk yang bergerak dalam industri Multi Level Marketing (MLM), untuk mengelola sumber daya manusia secara optimal. Di sektor ini, kinerja pegawai, khususnya tenaga penjual, menjadi komponen strategis yang menentukan keberhasilan distribusi produk sekaligus keberlangsungan bisnis. Tenaga penjual merupakan aktor utama dalam menjembatani produk dengan konsumen. Oleh karena itu, pencapaian target penjualan tidak hanya mencerminkan efektivitas strategi pemasaran, tetapi juga mencerminkan efektivitas organisasi dalam membina, mengarahkan, dan mendukung kinerja sumber daya manusianya (Rahmat, Ahman, & Apriliani, 2024).

Kinerja pegawai tidak terbentuk secara alami, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal organisasi. Robbins dan Judge (2016) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, dua faktor yang sering menjadi penentu kinerja adalah gaya kepemimpinan dan deskripsi pekerjaan. Gaya kepemimpinan mencerminkan bagaimana pemimpin memberikan arahan, motivasi, dan dukungan terhadap bawahan. Sementara itu, deskripsi pekerjaan memberikan kejelasan mengenai tugas, tanggung jawab, dan wewenang seorang pegawai, sehingga menjadi panduan kerja yang terstruktur dan terarah (Rahmat, 2023).

Hasibuan (2016) mendefinisikan gaya kepemimpinan sebagai cara seorang pemimpin memengaruhi perilaku bawahannya untuk mendorong semangat kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas yang tinggi. Dalam organisasi MLM, gaya kepemimpinan sangat penting karena sistem kerja bersifat berjenjang dan sangat bergantung pada efektivitas komunikasi dan koordinasi antar jaringan. Pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas, membina hubungan kerja yang harmonis, dan menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan situasi organisasi akan lebih berpeluang untuk meningkatkan kinerja timnya (Apandi, Nuryani, & Rahmat, 2023).

Selain gaya kepemimpinan, deskripsi pekerjaan juga memainkan peran penting dalam membentuk perilaku kerja. Robbins dan Judge (2016) menyebutkan bahwa deskripsi pekerjaan yang baik harus mampu memberikan kejelasan tentang ruang lingkup tugas, tanggung jawab, serta hubungan pelaporan. Di lingkungan kerja yang dinamis seperti industri MLM, deskripsi pekerjaan yang kabur atau tidak terdokumentasi dengan baik dapat menimbulkan kebingungan, konflik peran, bahkan menurunkan motivasi kerja tenaga penjual. Sebaliknya, kejelasan deskripsi pekerjaan membantu pegawai memahami ekspektasi organisasi dan memfokuskan energi pada pencapaian target (Rahmat et al., 2024).

PT. Melia Sehat Sejahtera merupakan salah satu perusahaan MLM yang telah beroperasi sejak tahun 2003 dan memiliki jaringan distribusi yang luas di Indonesia, termasuk di wilayah Cibiru, Bandung. Berdasarkan data internal tahun 2015–2018, pencapaian kinerja penjualan di cabang Stokis Cibiru menunjukkan fluktuasi yang mengindikasikan adanya permasalahan organisasi yang perlu dianalisis lebih lanjut. Pada tahun 2015, pencapaian penjualan hanya sebesar 65% dari target, sementara pada tahun 2018 kembali menurun menjadi 70% setelah sempat meningkat pada tahun 2016. Pra survei yang dilakukan terhadap tenaga penjual juga menunjukkan bahwa indikator kinerja, seperti pencapaian target dan kualitas pekerjaan, masih tergolong rendah, yaitu masing-masing sebesar 58% dan 61%.

Studi pendahuluan yang dilakukan melalui wawancara dengan pimpinan operasional menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan belum optimalnya implementasi deskripsi pekerjaan merupakan dua faktor utama yang diduga memengaruhi rendahnya kinerja tenaga penjual. Hasil pra survei mendukung asumsi ini, dengan rata-rata skor gaya kepemimpinan sebesar 63% dan deskripsi pekerjaan sebesar 65,1%. Indikator paling lemah dari gaya kepemimpinan adalah bimbingan dan arahan (60%), sedangkan dari deskripsi pekerjaan adalah aspek kompetensi (56%) dan kondisi kerja (57%).

Fenomena ini menunjukkan adanya celah manajerial yang perlu diteliti secara mendalam, tidak hanya untuk memahami seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan deskripsi pekerjaan terhadap kinerja, tetapi juga untuk memberikan rekomendasi berbasis data yang dapat digunakan oleh perusahaan dalam menyusun strategi pengelolaan SDM yang lebih efektif. Penelitian-penelitian sebelumnya juga telah menunjukkan hubungan positif antara gaya kepemimpinan dan deskripsi pekerjaan dengan kinerja, baik secara parsial maupun simultan (Dakhi, 2018; Agustin, 2019; Riedel et al., 2019; Rahmat et al., 2024), namun masih terbatas pada sektor-sektor formal seperti pemerintahan dan manufaktur. Konteks industri MLM, yang memiliki struktur organisasi unik dan tingkat mobilitas tinggi, masih jarang diteliti secara mendalam. Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk:

- 1) Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di PT. Melia Sehat Sejahtera Cabang Stokis Cibiru;
- 2) Menganalisis pengaruh deskripsi pekerjaan terhadap kinerja pegawai di perusahaan yang sama; dan
- 3) Menguji pengaruh simultan kedua variabel independen tersebut terhadap kinerja pegawai.

Secara teoretis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur mengenai manajemen sumber daya manusia dalam konteks industri MLM, khususnya terkait integrasi antara kepemimpinan dan kejelasan struktural pekerjaan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi rujukan bagi pimpinan PT. Melia Sehat Sejahtera dan perusahaan sejenis untuk melakukan evaluasi kebijakan internal dan perbaikan sistem kerja yang lebih terstruktur dan adaptif.

Dengan demikian, pendekatan manajerial yang berorientasi pada peningkatan kualitas kepemimpinan dan penguatan sistem kerja formal seperti deskripsi pekerjaan diharapkan mampu memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan produktivitas tenaga penjual, serta mendukung daya saing perusahaan dalam menghadapi tantangan bisnis yang semakin kompetitif.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif-verifikatif. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk menggambarkan fenomena yang sedang berlangsung dan menguji pengaruh antar variabel secara empiris berdasarkan data lapangan (Sugiyono, 2017). Penelitian dilakukan pada PT. Melia Sehat Sejahtera Cabang Stokis Cibiru Bandung. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *cluster proportional random sampling*, dengan jumlah sampel sebanyak 69 responden. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan sebesar 5 persen.

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner tertutup yang disusun berdasarkan teori dan indikator variabel yang telah divalidasi dan diuji reliabilitasnya. Selain data primer melalui kuesioner, data sekunder juga dikumpulkan dari dokumen internal perusahaan yang berkaitan dengan pencapaian kinerja pegawai, struktur organisasi, dan data administratif lainnya. Kuesioner disusun menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju), mencakup tiga variabel utama: gaya kepemimpinan, deskripsi pekerjaan, dan kinerja pegawai.

Variabel gaya kepemimpinan diukur berdasarkan dimensi yang dikembangkan oleh Mulyasa (2012), yaitu bimbingan dan arahan pemimpin, perilaku hubungan antara pemimpin dan pegawai, serta kesiapan pegawai dalam melaksanakan tugas. Variabel deskripsi pekerjaan diadaptasi dari indikator Robbins dan Judge (2016), meliputi kejelasan wewenang, tanggung jawab, kondisi kerja, fasilitas, standar hasil kerja, pendidikan, dan kompetensi. Sementara itu, kinerja pegawai diukur menggunakan indikator yang dikembangkan oleh Mangkunegara (2017), yakni kuantitas kerja, kualitas kerja, pencapaian target, kehadiran, dan kerja sama dalam tim.

Data yang diperoleh menggunakan skala Likert untuk mengukur variabel yang ada, dengan skor mulai dari 1 (Sangat Tidak Setuju) hingga 5 (Sangat Setuju). Selanjutnya, uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan dapat mengukur apa yang seharusnya diukur, dengan menggunakan rumus korelasi Pearson Product Moment. Setiap item pertanyaan akan dianggap valid jika hasil r -hitung lebih besar dari r -tabel. Setelah validitas diuji, dilakukan pengujian reliabilitas menggunakan rumus Spearman Brown untuk memastikan konsistensi hasil pengukuran, dengan hasil reliabilitas yang tinggi menunjukkan bahwa instrumen tersebut dapat digunakan dengan baik. Tahapan selanjutnya adalah analisis jalur (*path analysis*), yang digunakan untuk menguji pengaruh antar variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t untuk melihat pengaruh variabel independen secara parsial, serta uji F untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan. Semua analisis dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS 24 untuk memastikan keakuratan hasil pengujian.

HASIL

Hasil uji validitas dan reliabilitas kuisioner yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada kuisioner yang digunakan untuk mengukur variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Deskripsi Pekerjaan (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) adalah valid dan reliabel. Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan setiap item pernyataan terhadap skor total variabel yang bersangkutan menggunakan SPSS 24. Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh item pernyataan pada ketiga variabel tersebut menunjukkan nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel (0,235), sehingga semua item dinyatakan valid dan layak untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut. Hasil uji validitas pada Gaya Kepemimpinan (X1) menunjukkan nilai r hitung antara 0.381 hingga 0.536, pada Deskripsi Pekerjaan (X2) antara 0.279 hingga 0.637, dan pada Kinerja Pegawai (Y) antara 0.316 hingga 0.643, semuanya memenuhi syarat validitas. Selanjutnya, uji reliabilitas yang dilakukan dengan menggunakan Cronbach's Alpha menunjukkan hasil yang sangat baik, dengan nilai Cronbach's Alpha untuk Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 0.788, Deskripsi Pekerjaan (X2) sebesar 0.809, dan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0.811, yang semuanya lebih besar dari ambang batas yang umumnya diterima yaitu 0.60, menandakan bahwa alat ukur yang digunakan stabil, konsisten, dan dapat dipercaya. Dengan demikian, seluruh item dalam kuisioner ini tidak hanya valid tetapi juga reliabel untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut, terutama dalam analisis jalur yang akan dilakukan dalam penelitian ini.

Kemudian dilakukan pengujian secara simultan menggunakan uji F untuk menguji signifikansi pengaruh dua variabel independen, yaitu Gaya Kepemimpinan (X1) dan Deskripsi Pekerjaan (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan hasil uji F didapatkan nilai F hitung = 76.233 yang lebih besar dibandingkan dengan F tabel = 3.135. Karena F hitung > F tabel, maka hipotesis nol (H_0) ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Deskripsi Pekerjaan secara simultan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian, model struktural yang menghubungkan kedua variabel independen dengan variabel dependen (Kinerja Pegawai) terbukti signifikan, yang mendukung bahwa kedua variabel tersebut memiliki dampak yang kuat terhadap kinerja pegawai.

Setelah membuktikan pengaruh simultan menggunakan uji F, tahap berikutnya adalah menguji koefisien jalur secara parsial untuk masing-masing variabel independen. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan uji t untuk menguji apakah masing-masing variabel independen berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Pada uji hipotesis untuk Gaya Kepemimpinan (X1), nilai t hitung = 6.642 lebih besar dari t tabel = 1.996, sehingga hipotesis nol ditolak dan dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal yang sama berlaku untuk Deskripsi Pekerjaan (X2), yang memiliki nilai t hitung = 3.654 lebih besar dari t tabel = 1.996, sehingga hipotesis nol ditolak dan dapat disimpulkan bahwa Deskripsi Pekerjaan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil ini menunjukkan bahwa kedua variabel, yaitu Gaya Kepemimpinan dan Deskripsi Pekerjaan, memiliki kontribusi yang signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Melia Sehat Sejahtera Cabang Stokis Cibiru Bandung.

Hasil pengujian koefisien jalur untuk kedua variabel independen. Gaya Kepemimpinan (X1) memiliki koefisien jalur 0.589 dengan nilai t = 6.642, yang berarti pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai sangat signifikan. Begitu juga dengan Deskripsi Pekerjaan (X2) yang memiliki koefisien jalur 0.324 dan nilai t = 3.654, yang juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan. Secara keseluruhan, kedua variabel tersebut berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh langsung dan tak langsung variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Deskripsi Pekerjaan (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dihitung untuk mendapatkan persentase kontribusi masing-masing variabel. Gaya Kepemimpinan memberikan pengaruh langsung sebesar 34.69% terhadap Kinerja Pegawai, sementara pengaruh tak langsung melalui Deskripsi Pekerjaan sebesar 12.31%, sehingga total pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai adalah 47.00%. Sementara itu, Deskripsi Pekerjaan memberikan pengaruh langsung sebesar 10.49% terhadap Kinerja Pegawai, dan pengaruh tak langsung melalui Gaya Kepemimpinan sebesar 12.31%, sehingga total pengaruh Deskripsi Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai adalah 22.80%.

Pengaruh langsung Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai adalah 34.69%, sedangkan pengaruh tak langsung melalui Deskripsi Pekerjaan adalah 12.31%, sehingga total pengaruhnya menjadi 47.00%. Ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki dampak yang besar terhadap Kinerja Pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung. Pengaruh langsung Deskripsi Pekerjaan adalah 10.49%, dan pengaruh tak langsung melalui Gaya Kepemimpinan adalah 12.31%, sehingga total pengaruhnya menjadi 22.80%. Ini menunjukkan bahwa meskipun pengaruh langsungnya lebih kecil dibandingkan dengan Gaya Kepemimpinan, Deskripsi Pekerjaan tetap berkontribusi signifikan terhadap kinerja pegawai, baik langsung maupun melalui pengaruh Gaya Kepemimpinan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), dengan koefisien jalur sebesar 0.589 dan t hitung sebesar 6.642, yang lebih besar daripada t tabel sebesar 1.996. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan, semakin tinggi kinerja pegawai.

Pembahasan terkait penelitian sebelumnya: Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Hezekieli Dakhi (2018), ditemukan bahwa Gaya Kepemimpinan juga memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini sejalan dengan temuan yang diperoleh, di mana hasilnya menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berkontribusi positif terhadap kinerja pegawai. Namun, perbedaan terletak pada tempat dan objek penelitian yang berbeda, yaitu pada Kantor Camat Maniamolo Kabupaten Nias Selatan, sedangkan penelitian ini dilakukan pada PT. Melia Sehat Sejahtera Cabang Stokis Cibiru Bandung.

Selain itu, penelitian oleh Mohd Kurniawan DP (2018) yang juga menunjukkan pengaruh signifikan dari Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan memperkuat hasil penelitian ini, meskipun penelitian tersebut tidak melibatkan variabel Deskripsi Pekerjaan, berbeda dengan penelitian yang sedang dibahas.

Pengaruh Deskripsi Pekerjaan (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Penelitian ini juga menemukan bahwa Deskripsi Pekerjaan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), dengan koefisien jalur sebesar 0.324 dan t hitung sebesar 3.654, yang lebih besar daripada t tabel sebesar 1.996. Hal ini menunjukkan bahwa Deskripsi Pekerjaan yang jelas dan tepat dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Pembahasan terkait penelitian sebelumnya: Penelitian oleh Triana Agustin (2019) dan Ridho Nandika (2015) juga menunjukkan bahwa Deskripsi Pekerjaan (Job Description) memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Namun, Triana Agustin (2019) mencatat bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh negatif terhadap Kinerja Pegawai, yang bertolak belakang dengan hasil penelitian ini, di mana Gaya Kepemimpinan

justro menunjukkan pengaruh positif. Perbedaan ini dapat disebabkan oleh faktor perbedaan tempat penelitian serta karakteristik organisasi yang berbeda.

Sementara itu, Fitri Nur Annisa (2016) dalam penelitiannya juga menunjukkan bahwa Job Description berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini konsisten dengan temuan penelitian ini yang juga menemukan pengaruh positif dari variabel Deskripsi Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Simultan Gaya Kepemimpinan dan Deskripsi Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan, Gaya Kepemimpinan dan Deskripsi Pekerjaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dengan nilai F hitung sebesar 76.233 yang jauh lebih besar dibandingkan dengan F tabel sebesar 3.135. Ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen tersebut berperan penting dalam meningkatkan Kinerja Pegawai secara keseluruhan.

Pembahasan terkait penelitian sebelumnya: Penelitian oleh Anggia G.C.R Riedel, Victor P.K. Lengkong, Irvan Trang (2019) juga menemukan bahwa variabel Job Description berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Namun, mereka juga mencatat pengaruh dari variabel Human Relation dan Job Satisfaction, yang tidak dianalisis dalam penelitian ini. Perbedaan lainnya terletak pada objek dan tempat penelitian yang berbeda, yaitu di Manado Quality Hotel.

Selain itu, penelitian oleh Ridho Nandika (2015) yang melibatkan Job Description, Kepemimpinan, dan Pengembangan juga menemukan pengaruh simultan yang signifikan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan. Meskipun variabel yang digunakan berbeda, hasil tersebut menunjukkan kesamaan bahwa faktor-faktor terkait pekerjaan dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja atau efektivitas kerja karyawan.

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa baik Gaya Kepemimpinan maupun Deskripsi Pekerjaan berperan penting dalam meningkatkan Kinerja Pegawai secara simultan, dengan kontribusi terbesar dari variabel Gaya Kepemimpinan yang memiliki pengaruh langsung sebesar 34.69%, sementara Deskripsi Pekerjaan memberikan pengaruh langsung sebesar 10.49%. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa total pengaruh yang diberikan oleh kedua variabel tersebut mencapai 69.80%, yang menandakan model yang dibentuk termasuk dalam kategori kuat.

Dari hasil pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa baik Gaya Kepemimpinan (X1) maupun Deskripsi Pekerjaan (X2) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan Deskripsi Pekerjaan. Secara simultan, kedua variabel ini berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa variabel-variabel terkait pekerjaan, termasuk Gaya Kepemimpinan dan Deskripsi Pekerjaan, memiliki dampak positif terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Deskripsi Pekerjaan (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan analisis data, hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai, yang berarti bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan, semakin tinggi kinerja pegawai. Begitu pula dengan Deskripsi Pekerjaan, yang juga berpengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai, menunjukkan bahwa kejelasan dan ketepatan dalam penjabaran tugas meningkatkan kinerja pegawai. Secara simultan, Gaya Kepemimpinan dan Deskripsi Pekerjaan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan Kinerja Pegawai.

Hasil penelitian ini memberikan implikasi praktis yang penting bagi manajemen organisasi. Gaya Kepemimpinan yang baik dapat memotivasi pegawai dan meningkatkan produktivitas mereka. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa pemimpin di organisasi mereka mengadopsi gaya kepemimpinan yang mendukung kinerja pegawai. Selain itu, Deskripsi Pekerjaan yang jelas dan terstruktur juga sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dengan adanya penjelasan tugas yang tepat, pegawai akan merasa lebih terarah dalam bekerja dan mengurangi kebingungannya terkait tanggung jawab yang diemban.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Salah satunya adalah keterbatasan sampel yang hanya mencakup pegawai di satu perusahaan, sehingga hasil yang ditemukan mungkin tidak sepenuhnya dapat digeneralisasi ke organisasi atau industri lain. Selain itu, pengukuran yang digunakan bergantung pada data kuesioner, yang rentan terhadap bias subjektivitas dari responden. Hal ini bisa mempengaruhi validitas hasil penelitian. Penelitian ini juga hanya fokus pada dua variabel, Gaya Kepemimpinan dan Deskripsi Pekerjaan, padahal faktor lain seperti motivasi kerja, komunikasi, dan lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Berdasarkan keterbatasan yang ada, disarankan agar riset lanjutan menggunakan sampel yang lebih beragam dari berbagai perusahaan atau industri untuk meningkatkan generalisasi temuan. Selain itu, penelitian mendatang bisa memasukkan variabel lain yang juga mempengaruhi kinerja pegawai, seperti motivasi, kepuasan kerja, atau komunikasi dalam organisasi, untuk memberikan gambaran yang lebih komprehensif. Menggunakan metode penelitian yang lebih beragam, seperti wawancara mendalam atau studi kasus, juga akan memberikan wawasan yang lebih dalam. Untuk meningkatkan validitas, pengukuran objektif seperti penilaian kinerja berbasis hasil atau pengukuran 360 derajat juga bisa dipertimbangkan.

REFERENSI

- Agustin, D. (2019). *Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di sektor manufaktur*. Jurnal Manajemen Indonesia, 12(1), 45–55.
- Andri Saputra, & Rizky Natassia. (2014). *Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Padang*. Journal of Economic and Economic Education, 2(2).
- Anggia G.C.R Riedel, Victor P. K. Lengkong, & Irvan Trang. (2019). *Pengaruh human relation, job satisfaction dan job description terhadap kinerja karyawan Manado Quality Hotel*. Jurnal EMBA, 7(3), 2959–2968.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2016). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. PT Refika Aditama.
- Apandi, A. A., Nuryani, E., & Rahmat, T. (2023). *Dampak Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior di Lembaga Riset Perguruan Tinggi*. KarismaPro, 14(1), 14–27.
- Baker, T. (2016). *The end of the job description*. Palgrave Macmillan.
- Basna, F. (2016). *Analisis gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Manado*. Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen, 4(3), 319–334.
- Bryan J. Tampi. (2014). *Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Regional Sales Manado)*. Jurnal Acta Diurna, 3(4), 1–20.
- Calista Feby Tarigan, Sufika Sari, Florencia Magdalena Sitompul, & Resa Wanda Sari Br Perangin-angin. (2019). *Pengaruh disiplin kerja dan job description terhadap kinerja karyawan pada PT. Giovanni Abadi Sentosa*. Jurnal Global Manajemen, 8(1), 70–78.
- Cepi Priatna. (2015). *Perilaku organisasi*. PT Remaja Rosdakarya.

-
- Dakhi, H. (2018). *Pengaruh deskripsi pekerjaan dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Maniamolo Kabupaten Nias Selatan*. Ilmu Ekonomi Nias Selatan.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi ke-4). PT Indeks.
- Dio, R., & Hamid, S. 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), 42(1), 1–12.
- Fitri Nur Annisa. (2016). *Pengaruh penerapan job description, pelatihan kerja, dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada CV Mulia Kediri*. (Artikel Skripsi Universitas Nusantara PGRI Kediri).
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi, cetakan kesembilan belas). PT Bumi Aksara.
- Indah D. Rahayu. (2017). *Pengaruh gaya kepemimpinan dan program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap motivasi kerja*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 43(1), 1–9.
- Karlina Pitaloka, Nurdiana Mulyatini, & Kasman. (2019). *Pengaruh job description dan job specification terhadap kinerja karyawan*. Business Management and Entrepreneurship Journal, 1(2), 1–15.
- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Raja Grafindo Persada.
- Kurniawan, M. D. P. (2018). *Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan percetakan Dimas Kota Palembang*. Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan, 15(1), 1–15.
- Miftah Thoha. (2013). *Perilaku organisasi: Konsep dasar dan aplikasinya*. Raja Grafindo Persada.
- Mulyasa, E. (2015). *Manajemen kepemimpinan kepala sekolah*. Bumi Aksara.
- Rahmat, T., Apriliani, D., Ardiansyah, I., & Bukhori, R. F. (2024). *The Role of HRM in Global Transition to Green Economy Sustainability in Indonesia's Halal Industry*. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, 9(2), 185–194.
- Rendyka Dio, & Siswanto Djambur Hamid. (2017). *Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 42(1), 1–12.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behaviour* (Edisi ke-13, Jilid 1). Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif & RND*. Alfabeta.
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2016). *Manajemen SDM dalam organisasi publik dan bisnis*. CV Alfabeta.
- Turyandi Itto. (2014). *Metodologi penelitian: Suatu pendekatan penyusunan karya ilmiah*. CV Alfabeta.
- Yukl, G. (2015). *Leadership in organizations* (7th ed.). PT Indeks.