



Analisis Pengaruh Kompetensi Kepemimpinan terhadap Pengambilan Keputusan pada PT. Indomarco Prismatama Manado

Steifie Cornelisz^{1*}, Sefanya Oratmangun², Inneke M. Makaliwe³, Iskandar Rivai⁴

¹⁻⁴Program Studi Manajemen dan Akuntansi, STIE Pioner Manado, Indonesia

Email: steifiecor@gmail.com¹, sefanyasefa123@gmail.com², innkemakaliwe@gmail.com³, iskandar07rifai@gmail.com⁴

*Penulis Korespondensi: steifiecor@gmail.com

Abstract. *Leadership is a key element in the smooth running of a company. Consequently, a leader's competence will determine the direction the company takes. A competent leader is able to understand the situation and circumstances of the company they lead. They are also able to provide both guidance and motivation to those under their leadership. Furthermore, leadership competence will shape the decision-making process. The aim of this study is to determine the effect of leadership competence on decision-making at PT. Indomarco Prismatama Manado. The relevant research method employed was the correlational method, with a sample size of 50 participants selected using purposive sampling. The results of the data analysis indicate a functional relationship between the variable of organisational leadership competence and the variable of decision-making at PT Indomarco. In other words, the better a leader's leadership competence, the greater the influence this will have on the decision-making process within the company. The functional relationship between the organisational leadership competence variable and the decision-making variable at PT Indomarco Prismatama Manado is positive. The correlation coefficient (r) is 0.687. The level of significance between the organisational leadership variable and the decision-making variable at PT Indomarco Prismatama Manado is quite significant. The determination of the organisational leadership competence variable on the decision-making variable at PT. Indomarco Prismatama Manado is quite significant at 0.471, or 47.10 per cent. This means that the leadership competence variable accounts for 47.10 per cent of the variation in decision-making. The remainder is influenced by other factors.*

Keywords: *Competence; Decision-Making; Leadership; Management; Organization.*

Abstrak. Kepemimpinan merupakan unsur penting dalam keberlangsungan operasional perusahaan. Untuk itu maka kompetensi seorang pemimpin akan menentukan arah langkah perusahaannya. Pemimpin yang kompeten mampu memahami situasi dan kondisi perusahaan yang dipimpinnya. Ia juga mampu memberikan arahan tapi juga motivasi bagi orang-orang yang dipimpinnya. Lebih dari itu, kompetensi kepemimpinan akan menentukan proses pengambilan keputusan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi kepemimpinan terhadap pengambilan keputusan pada PT. Indomarco Prismatama Manado. Metode penelitian yang relevan digunakan adalah metode korelasional, dengan jumlah sampel ditentukan sebanyak 50 orang berdasarkan teknik purposive sampling. Hasil analisis data menunjukkan hubungan fungsional antara variabel kompetensi kepemimpinan organisasi dengan variabel pembuatan keputusan pada PT. Indomarco. Dengan perkataan lain bahwa semakin baik kompetensi kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin akan memberikan pengaruh terhadap proses pengambilan keputusan dalam perusahaan. Pola hubungan fungsional antara variabel kompetensi kepemimpinan organisasi dengan variabel pembuatan keputusan pada PT. Indomarco Prismatama Manado arahnya positif. Koefisien korelasi (r) sebesar 0,687. Taraf signifikansi antara variabel Kepemimpinan organisasi dengan variabel Pembuatan Keputusan pada PT. Indomarco Prismatama Manado adalah cukup signifikan. Determinasi variabel kompetensi kepemimpinan organisasi terhadap variabel pembuatan keputusan pada PT. Indomarco Prismatama Manado, adalah cukup besar 0,471 atau 47,10%. Artinya variabel kompetensi kepemimpinan berpengaruh sebesar 47,10 % terhadap pembuatan keputusan. Sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.

Kata Kunci: Kepemimpinan; Kompetensi, Manajemen; Organisasi; Pengambilan Keputusan.

1. LATAR BELAKANG

Suatu organisasi merupakan gabungan dari struktur dan proses akan berupaya untuk merealisasikan tujuan yang diinginkan, sehingga organisasi yang dibentuk selain menjadi unit sosial

yang efisien, juga menjadi efektif. Untuk itu seringkali dikemukakan bahwa batu uji sebenarnya untuk menjalankan suatu organisasi yang efektif dan efisien adalah kemampuan mengorganisasi dan memanfaatkan sumber daya yang tersedia dalam rangka untuk mencapai dan memelihara suatu tingkat kinerja yang efektif. Kata kunci pengertian ini adalah kata efektif karena pada akhirnya keberhasilan suatu organisasi diukur dengan konsep efektivitas.

Penting untuk dipahami bahwa aktivitas organisasi hanya akan berlangsung efektif dan efisien jika para pemimpin mampu menunjukkan suatu teladan kepemimpinan yang positif, asertif, partisipatif dan konsultatif tanpa mengabaikan aspek otokratik, tegas dan berwibawa. Seorang pemimpin yang memiliki perangai tidak akan sangat berbahaya bagi bawahan dan organisasi yang dipimpinnya. Pemimpin yang hanya memikirkan dirinya sendiri, keluarganya, dan kelompoknya hanya akan merugikan organisasi yang dipimpinnya. Organisasi hanya akan membuang-buang waktu, energi dan dana untuk pemimpin yang berkarakter tidak baik.

Mengambil keputusan adalah satu tindakan penting dalam setiap tingkat manajemen atau kepemimpinan. Manajer perusahaan, pimpinan organisasi harus mengambil keputusan berhubungan dengan usaha pengorganisasian kerja, yang berhubungan dengan staf, dan sumber ketenagaan, yang berhubungan dengan kepemimpinan dan kontroling. Kesempatan mengambil keputusan adalah juga merupakan usaha untuk mengadakan seleksi diantara kemungkinan-kemungkinan yang dapat diambil untuk menentukan arah, dan ini merupakan inti dari suatu perencanaan. Tugas utama seorang pemimpin adalah mengambil keputusan (George R. Terry, 2019).

Betapa sering terjadi masalah dalam satu kelompok manusia hanya karena salah mengambil keputusan. Memang tetap diakui, tidak ada keputusan yang akan menyenangkan kepada semua pihak yang terkait dengan keputusan itu. Namun perlu dipikirkan agar keputusan yang diambil dalam satu organisasi tidak akan mengecewakan banyak orang, dan biarlah keputusan yang diambil itu benar-benar untuk kesejahteraan organisasi dan elemen-elemen yang ada dalam organisasi itu. Kepemimpinan dan pengambilan keputusan merupakan dua sisi pada satu keping. Dua hal yang tak terpisahkan. Begitu dekatnya kedua hal ini, sehingga sangat penting dilakukan pengelolaan yang hati-hati dan serius agar diperoleh manfaat optimal dari keduanya. Karena kalau pengelolaannya asal-asalan, seadanya, maka dapat dipastikan tidak ada manfaat yang akan diperoleh dari keduanya, malah bisa-bisa rugi.

Berdasarkan pada uraian di atas, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah : apakah kompetensi kepemimpinan berpengaruh terhadap pengambilan keputusan pada PT. Indomarco Prismaatama Manado?

2. KAJIAN TEORITIS

Kompetensi Kepemimpinan

Munandar, (2014) Prinsip-prinsip kepemimpinan merupakan pokok-pokok pikiran yang dianggap benar yang harus ada dan dilakukan dalam proses kepemimpinan. Ada sejumlah prinsip-prinsip kepemimpinan yang sangat mendasar yang perlu dipegang dan dilakukan oleh seorang pemimpin, di antaranya adalah kepemimpinan bukan sekadar kedudukan khusus yang diduduki seseorang dalam suatu organisasi. Kepemimpinan adalah kemampuan, pengaruh, seni, dan proses pengaruh-mempengaruhi antara pemimpin dan pengikut. Perilaku dan tindakan pemimpin harus bisa dicontoh oleh bawahan. Kepemimpinan adalah ilmu dan proses. Sebagai ilmu, kepemimpinan berarti dapat dipelajari sebab ia memiliki beberapa prinsip yang kalau diaplikasikan dapat meningkatkan efektivitas kepemimpinan. Sedangkan, kepemimpinan sebagai proses artinya efektivitas kepemimpinan sangat bergantung pada situasi. Kepemimpinan bukan seorang yang berada di puncak hierarki suatu organisasi yang terpisahkan dengan pengikutnya. Pemimpin harus berada di tengah-tengah bawahan sebab dia harus memberikan *support* pada bawahan dan menjadi motivator. Untuk mendapatkan kepengikutan, seorang pemimpin harus melalui proses mempengaruhi yang dilakukan melalui berbagai cara dengan melihat pada situasi bawahan. Pemimpin perlu memberdayakan bawahan agar dapat mengidentifikasi tugas-tugas yang akan dilakukan dan tidak melakukan kesalahan.

Kepemimpinan sebagai sebuah proses yang melibatkan seorang pemimpin dan para pengikutnya dapat terjadi dalam beberapa bentuk dan jenis kepemimpinan. Hal ini terjadi sebagai akibat adanya perbedaan pemimpin, pengikut dan situasi. Ada beberapa jenis kepemimpinan, misalnya kepemimpinan partisipatif, kepemimpinan otoriter, kepemimpinan transaksional, kepemimpinan transformasional, dan kepemimpinan karismatik.

Kepemimpinan transaksional adalah kepemimpinan yang dalam prosesnya terjadi pertukaran kepentingan/kebutuhan antara pemimpin dan pengikut, dalam bentuk kepentingan ekonomis, politis, dan psikologis. Misalnya, dalam organisasi, para pekerja bekerja sesuai dengan keinginan pemimpin karena diberikan gaji, seorang loyal pada pemimpin partai politik karena kepentingannya sebagai atau kelompoknya diperuahkan oleh pemimpin partai politik tersebut, atau seorang menjadi loyal kepada kelompok tertentu karena kelompok tersebut memberi rasa aman dan perhatian kepada orang tersebut. Hubungan antara pemimpin dan bawahan menjadi bersifat jangka pendek. Hubungan diantara mereka akan berlangsung sepanjang terjadi hubungan yang menguntungkan.

Kepemimpinan seperti ini dapat sangat efektif dalam mencapai tujuan jangka pendek, tetapi tidak pernah mencapai suatu perubahan atau justru mempertahankan status *quo*. Kepemimpinan ini sering terjadi di bidang ekonomi/bisnis, politik, atau lembaga negara.

Kepemimpinan transformasional berbeda dengan kepemimpinan transaksional. Kepemimpinan transformasional ini berusaha untuk mengubah status quo dan mewujudkan suatu visi tertentu tentang seperti apa seharusnya organisasi. Hal ini dilakukan dengan cara mengejawantahkan visi pada anggota dan menanamkan nilai-nilai yang dapat membawa perubahan ke arah pengembangan anggota dan organisasi. Perwujudan ini memerlukan seorang pemimpin yang dikagumi oleh pengikutnya. Kekaguman tersebut terjadi karena kemampuannya, sifat-sifatnya yang terpuji, semangatnya, dan daya tarik pribadinya, dan daya tarik pribadinya, kemampuan retoriknya, perhatiannya dengan kesejahteraan orang lain dan kemajuan organisasi, dan lain-lain. Karena kemampuan dan sifat-sifatnya, mengakibatkan seorang pemimpin dikagumi dan memiliki karisma. Kekaguman dan karisma inilah yang menyebabkan para pengikut menjadi sangat loyal terhadapnya. Meskipun memiliki hubungan yang sangat dekat, pemimpin karismatik tidaklah sama dengan pemimpin transformasional. Semua pemimpin karismatik adalah pemimpin transformasional. Seorang pemimpin karismatik menjalankan kepemimpinan demi terwujudnya visinya sendiri. Ini bukan kepemimpinan transformasional. Seorang pemimpin transformasional melakukan usaha dan meningkatkan kekuasaan diri tidak hanya untuk dirinya sendiri tetapi juga demi organisasi dan anggotanya.

Pemimpin menurut Ismail Nawawi, (2013) figur yang melakukan proses pengarahan dan mempengaruhi dalam aktivitas berkaitan dengan pekerjaan dari anggota kelompok. Pemimpin menurut Badeni, (2013) adalah pelaku kepemimpinan. Menurut (Harbani Pasolong, 2013), Pemimpin adalah orang yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Menurut Ismail Nawawi (2013), Kepemimpinan adalah kemampuan dan seni memperoleh hasil melalui kegiatan dengan mempengaruhi orang lain dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan.

Konsep kepemimpinan sebenarnya berasal dari kata “pimpin” yang artinya “bimbing” atau “tuntun”. Dari kata “pimpin” muncul kata kerja “memimpin” yang artinya “memimpin” atau “menuntun” dan kata benda “pemimpin” yaitu orang yang berfungsi untuk memimpin atau orang yang membimbing atau menuntun. Sedangkan “kepemimpinan” yaitu kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan. Kepemimpinan nuansanya mengarah kepada kemampuan individu, yaitu kemampuan seorang pemimpin.

Kepemimpinan merupakan kualitas hubungan atau interaksi antara pemimpin dan pengikut dalam situasi tertentu. Muncul sebuah pertanyaan, yaitu; Apakah Pemimpin yang handal itu? Beberapa kriteria tentang Pemimpin yang memiliki Kompetensi Kepemimpinan yang handal, yakni: Berinisiatif; bila ia memasuki suatu situasi, ia tidak akan menunggu orang datang padanya, ia yang akan mendatangi mereka, menyatakan dengan jelas kemauannya untuk bekerjasama, mengkomunikasikan perasaan dan pemikirannya, memiliki rasa simpati kepada mereka yang diharapkan dapat memimpin selalu muncul dengan originalitas yang tinggi, mampu menjadi pelayan (bawahan)

Definisi Kepemimpinan berbeda satu sama lain, namun terdapat satu makna didalamnya. Semuanya menunjukkan pada figur yang sungguh-sungguh dapat memenuhi kriteria dan harapan khalayak banyak. Seorang laki-laki atau perempuan sebagai seorang Pemimpin.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa pemimpin yang efektif tidak hanya membuat keputusan berdasarkan intuisi atau pengalaman pribadi, melainkan juga memperhatikan masukan dari berbagai pihak, termasuk tim yang dipimpinnya (Ikhwan, 2019); (Jumawan, 2024). Selain itu, pemimpin yang baik akan mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung partisipasi aktif dari setiap anggota tim dalam proses pengambilan keputusan. Hal ini tidak hanya meningkatkan kualitas keputusan itu sendiri, tetapi juga memperkuat komitmen dan rasa tanggung jawab tim terhadap keputusan yang telah diambil ((Mohzana, 2024; Ramadhani, 2023).

Menurut Ismail Nawawi, (2013), Kepemimpinan Organisasi adalah kemampuan dan seni memperoleh hasil melalui kegiatan dengan mempengaruhi orang lain dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan. Kepemimpinan Organisasi menurut Syamsir, (2014) adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menunjukkan jalan, contoh yang benar kepada yang dipimpinnya.

Kepemimpinan Organisasi menurut Munandar, (2014) adalah sebagai proses mempengaruhi sebuah tim/kelompok dalam upaya pencapaian tujuan organisasional. Kepemimpinan harus dapat mendesain tata kelola organisasi yang baru untuk dapat memuaskan seluruh *stakeholdernya*.

Realitas keberagaman dalam berbagai bidang, seperti konsumen, persaingan, negara, mata uang, dan bahkan budaya, menuntut kapabilitas pemimpin yang dapat berpikir lintas budaya lintas fungsi, lintas kapasitas, lintas bahasa, dan sebagainya demi kesuksesan organisasi. Pada saat yang sama, pemimpin juga diharapkan dapat berpikir beda untuk menciptakan peluang dan mewujudkan mimpi organisasi (Nadiya Salsabila, 2025).

Ada berbagai macam pemimpin dan situasi kepemimpinan. Perbedaan ini memunculkan berbagai diskusi tentang kepemimpinan. Berbagai definisi didasarkan pada karakteristik pemimpin. Definisi lain didasarkan pada perilaku pemimpin.

Kepemimpinan yang demokratis, yang suportif ataupun yang partisipatif, muncul dan berkembang dari pemikiran baru mengenai pola manajemen berdasarkan ilmiah (*scientific management*). Dengan cepatnya pertumbuhan dan perkembangan perusahaan atau organisasi, dan terpisahnya urusan pemilik modal dan manajemen perusahaan/organisasi itu, maka perlu kiranya memperkembangkan satu kompetensi kepemimpinan manajemen yang lebih efektif supaya dengan demikian tujuan perusahaan/organisasi dapat tercapai secara optimal (Munajat, 2023).

Pengambilan Keputusan

Pada dasarnya setiap orang pada setiap tingkatannya di semua bidang organisasi membuat keputusan. Manajer yang berada pada tingkatan puncak membuat keputusan mengenai sasaran organisasi, seperti bagaimana meningkatkan penjualan dan pangsa pasar, inovasi produk yang akan dilakukan, bagaimana menciptakan keunggulan kompetitif, dan sebagainya. Sedangkan para manajer yang berada pada tingkatan menengah dan tingkatan dasar membuat keputusan tentang perekrutan dan pelatihan karyawan, penetapan jadwal produksi secara berkala, pembagian piutang dan pembayaran hutang usaha, pemesanan bahan baku untuk proses produksi dan sebagainya. Membuat keputusan tidak hanya dilakukan oleh para manajer. Semua anggota organisasi membuat keputusan, terutama terkait pekerjaan mereka dan organisasi dimana mereka bekerja.

Keputusan yang diambil oleh seorang pemimpin sering kali melibatkan risiko. Oleh karena itu, pemimpin harus memiliki keterampilan dalam manajemen risiko untuk mengidentifikasi potensi risiko dan dampak yang mungkin timbul dari keputusan yang dibuat. Pemimpin yang baik akan mampu membuat keputusan dengan mempertimbangkan berbagai risiko yang ada, serta menentukan langkah-langkah mitigasi yang diperlukan untuk meminimalkan dampak negatif yang mungkin terjadi ((Nurzaman, 2024).

Selain itu, penting bagi pemimpin untuk memahami konteks organisasi dan pasar yang ada agar keputusan yang. Pengambilan keputusan (*decision making*) merupakan masalah penting dalam kehidupan manusia, baik secara individual, kelompok, maupun secara institusional. Pentingnya pengambilan keputusan itu sedikitnya karena dua alasan pokok, yaitu : Keputusan (*decision*) itu merupakan pangkal tolak atau permulaan dari semua macam aktivitas manusia; Dan karena itu barang siapa menghendaki adanya aktivitas-aktivitas yang tertentu, maka dia harus mampu dan berani mengambil keputusan-keputusan dengan setepat-

tepatnya; Keputusan itu bersifat futuristik, artinya mengenai hari kemudian, efektivitas akan berlangsung atau bergema di hari-hari yang akan datang.

Keputusan (*decision*) mengandung pengertian sebagai pengakhiran atau pemutusan dari suatu proses pemikiran tentang suatu masalah atau problem, untuk menjawab pertanyaan apa yang harus diperbuat guna mengatasi masalah tersebut, dengan penjatuhan pilihan (*choise*) pada salah satu alternatif tertentu. Dari pengertian tersebut jelas bahwa pengambilan keputusan itu merupakan sebuah proses intelektual yang bersifat mendasar bagi perilaku atau aktivitas manusia, dan kita dapat mengatakan bahwa setiap orang dalam sebuah organisasi merupakan seorang pembuat keputusan (*decision maker*) yang sudah tentu dengan derajat dan arti yang berbeda-beda. Hal lain yang dapat dilihat dari pengertian tersebut ialah bahwa pengambilan keputusan senantiasa berkaitan dengan semua masalah atau problem. Melalui suatu keputusan dan penerapannya, orang mengharapkan bahwa akan dicapai sesuatu pemecahan atau problem tersebut.

Proses pembuatan keputusan berawal dari mengidentifikasi masalah dan kriteria keputusan, penetapan prioritas atau bobot kriteria, menyusun, menganalisis, dan memilih alternatif yang telah dipilihnya, dan diakhiri dengan melakukan evaluasi perihal efektivitas keputusan. Proses pembuatan keputusan berawal dari adanya masalah. Akan tetapi perlu diingat bahwa apa yang dianggap masalah oleh seorang manajer mungkin tidak bagi manajer lain sehingga identifikasi masalah bersifat subjektif .

Pembuatan keputusan terjadi dalam ke empat fungsi manajerial. Oleh sebab itu, ketika para manajer membuat perencanaan, mengorganisir, memimpin, dan mengendalikan, maka para manajer tersebut dikatakan sebagai para pengambil keputusan. berikut ini adalah berbagai contoh keputusan dalam fungsi manajemen:

Fungsi Perencanaan

Apa saja sasaran organisasi?,

Strategi apa yang diperlukan untuk mencapai sasaran tersebut?

Apa rencana yang perlu dijalankan untuk menyelaraskan kegiatan dengan tujuan organisasi?

Fungsi Pengorganisasian

Apa yang perlu dikerjakan?

Bagaimana cara mengerjakannya?

Siapa yang akan mengerjakannya?

Siapa melapor siapa?

Pada tingkatan apa keputusan harus diambil?

Fungsi Kepemimpinan

Bagaimana mengarahkan dan memotivasi karyawan?

Bagaimana mengatasi atau menyelesaikan konflik?

Saluran komunikasi apa yang paling efektif dalam situasi tertentu?

Fungsi Pengendalian

Kegiatan apa saja yang perlu dipantau?

Bagaimana memantau dan mengevaluasi kegiatan tersebut?

Tindakan koreksi apa yang diperlukan untuk memperbaiki penyimpangan yang terjadi?

Keputusan adalah membuat pilihan diantara dua alternatif atau lebih. Pengambilan keputusan merupakan proses menyeluruh, tidak hanya sekedar memilih diantara sejumlah alternatif. Keputusan merupakan proses penelusuran masalah yang berawal dari latar belakang masalah, identifikasi masalah, sehingga kepada terbentuknya kesimpulan atau rekomendasi. Rekomendasi itulah yang selanjutnya dipakai sebagai pedoman basis dalam pengambilan keputusan. Rekomendasi itulah yang selanjutnya dipakai dan digunakan sebagai pedoman basis dalam pengambilan keputusan. Oleh karena itu begitu besarnya pengaruh yang akan terjadi jika seandainya rekomendasi yang dihasilkan tersebut terdapat kekeliruan atau adanya kesalahan-kesalahan yang tersembunyi karena faktor-faktor ketidakhati-hatian melakukan pengkajian masalah.

Pengambilan keputusan merupakan serangkaian tahap yang terdiri dari delapan langkah yang meliputi identifikasi masalah, mengidentifikasi kriteria keputusan, memberi bobot pada kriteria, mengembanutasikan alternatif-alternatif, menganalisis alternatif, memilih satu alternatif, melaksanakan alternatif tersebut dan mengevaluasi efektivitas keputusan.

Menurut Munandar, (2014) Pengambilan keputusan adalah proses memilih diantara dua atau lebih alternatif untuk memecahkan masalah. *“Decision making is the process of choosing a course of action for dealing with problem and opportunity”*. Ivancevich juga menyatakan *“decision making which is defined as the process of choosing a particular action that deals with a problem or opportunity”*.

Menurut Munandar, (2014), pengambilan keputusan adalah proses memilih diantara dua atau lebih alternatif untuk memecahkan masalah (*problem solving*). Berdasarkan definisi-definisi pengambilan keputusan tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa pengambilan keputusan adalah tindakan seseorang untuk menetapkan kebijakan dalam rangka mencapai tujuan organisasi, ditandai dengan kreativitas, dan keberanian mengambil resiko.

Kualitas keputusan yang diambil manajer adalah tolok ukur keefektifan mereka. Walaupun pengambilan keputusan adalah proses manajerial namun pada dasarnya pengambilan keputusan adalah proses yang dijalankan setiap individu. Pengambilan keputusan individual baik di tingkat bawah maupun di tingkat atas, merupakan suatu bagian yang penting dari perilaku organisasi (Gasperzs, 2009). Tetapi bagaimana individu dalam organisasi mengambil keputusan dan kualitas dari pilihan mereka sebagian besar dipengaruhi oleh persepsi mereka. pengambilan keputusan terjadi sebagai suatu reaksi terhadap suatu masalah. Terdapat suatu penyimpangan antara suatu keadaan dewasa ini dan suatu keadaan yang diinginkan, yang menuntut pertimbangan arah tindakan alternatif (S. P. , T. A. J. Robbins, 2009).

Ismail Nawawi, (2013) Pengambilan keputusan secara universal sebagai pemilihan alternatif pemecahan masalah. Menurut Schemerhorn ada lima langkah yang termasuk dalam pengambilan keputusan, yaitu: Mengenal dan mendefinisikan masalah dan kesempatan, mengidentifikasi dan menganalisis berbagai alternatif tindakan dan mengestimasi pengaruh dari masalah dan kesempatan, memilih tindakan yang paling mempengaruhi, mengimplementasikan pilihan dan tindakan, mengevaluasi hasil dan tindak lanjutnya.

Menurut Syamsir, (2014), Pengambilan keputusan merupakan proses mengidentifikasi masalah, mendesain rencana keputusan, memilih dan melaksanakannya serta mengevaluasinya.

Berdasarkan definisi-definisi pengambilan keputusan tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa pengambilan keputusan adalah tindakan seseorang untuk menetapkan kebijakan dalam rangka mencapai tujuan organisasi, ditandai dengan kreativitas, dan keberanian mengambil resiko. Pengambil keputusan sering kali memiliki konflik kepentingan antara nilai-nilai sendiri dengan nilai-nilai yang diyakini oleh masyarakat.

Karena teori ini mengasumsikan bahwa fakta-fakta dan nilai-nilai yang ada dapat dibedakan dengan mudah, akan tetapi kenyataannya sulit membedakan antara fakta di lapangan dengan nilai-nilai yang ada (Badeni, (2013).

Robbins, (2009) menyatakan bahwa pembuatan keputusan bukanlah satu-satunya wewenang para manajer, sebab karyawan non-manajer juga mengambil keputusan yang akan berdampak kepada pekerjaan dan organisasi dimana mereka bekerja. Lebih lanjut Robbins dan Judge menjelaskan bagaimana individu-individu tersebut berperilaku guna memaksimalkan hasil. Pendapat ini didukung oleh (Greenberg Jerald and Baron, 2008) menyatakan bahwa *“...employee are expected to make decisions freely and to communicate with whoever is needed to get the job done”*.

Perlu diperhatikan bahwa setiap keputusan menuntut penafsiran dan evaluasi terhadap informasi. Karena itu, data yang diterima perlu disaring, diproses, dan ditafsirkan. Misalnya, data mana yang relevan dengan pengambilan keputusan. Persepsi dari pengambil keputusan akan ikut menentukan hal tersebut, yang akan membunyah hubungan yang besar pada hasil akhirnya. Karena wewenang pengambilan keputusan yang diberikan kepada *account officer* bersifat keputusan rutin agar pelayanan terhadap nasabah tidak birokratis, dengan kata lain keputusan-keputusan tersebut bersifat program rutin dilakukan setiap hari dan akan diadakan evaluasi setiap tahunnya (S. P. Robbins, (2006).

Pengambilan keputusan individual baik di tingkat bawah maupun di tingkat atas, merupakan suatu bagian yang penting dari perilaku organisasi. Tetapi bagaimana individu dalam organisasi mengambil keputusan dan kualitas dari pilihan mereka seberapa besar dipengaruhi oleh persepsi mereka. Pengambilan keputusan terjadi sebagai suatu reaksi terhadap suatu masalah. Terdapat suatu penyimpangan antara suatu keadaan dewasa ini dan suatu keadaan yang diinginkan, yang menuntut pertimbangan arah tindakan alternatif. (Sigit, (2003)

Schermerhorn et al, (2004) berpendapat bahwa: Pada dasarnya pengambilan keputusan merupakan proses pemilihan tindakan tertentu dari satu masalah dan kesempatan. Suatu masalah adalah ketidaksesuaian antara keadaan saat ini dengan keadaan yang diinginkan, yang memerlukan pertimbangan dan perlunya tindakan cepat. Adapun kesempatan terjadi ketika sesuatu tidak direncanakan terjadi, membangkitkan pemikiran tentang tindakan dengan cara yang baru. Pengambilan keputusan secara universal sebagai pemilihan alternatif pemecahan masalah. Menurut Schermerhorn et al, (2004) ada lima langkah yang termasuk dalam pengambilan keputusan, yaitu: Mengenal dan mendefinisikan masalah dan kesempatan, mengidentifikasi dan menganalisis berbagai alternatif tindakan dan mengestimasi pengaruh dari masalah dan kesempatan, memilih tindakan yang paling mempengaruhi, mengimplementasikan pilihan dan tindakan, mengevaluasi hasil dan tindak lanjutnya. Pengambilan keputusan yang baik merupakan bagian penting dari manajemen yang baik, karena keputusan menentukan bagaimana organisasi menyelesaikan masalah, mengalokasikan sumber daya, dan mencapai tujuannya.

Syamsir, (2014) Pengambil keputusan dapat teridentifikasi dari kondisi pengambilan keputusan. Terdapat paling tidak tiga kondisi pengambilan keputusan, yaitu: Kepastian: Keadaan ideal dimana manajer dapat membuat keputusan yang tepat/akurat karena hasil dari seluruh alternatif keputusan sudah diketahui. Risiko: Sebuah situasi dimana manajer mampu memperkirakan kemungkinan hasil tertentu dari pilihan alternatif keputusan tertentu.

Kemampuan untuk memperkirakan probabilitas hasil-hasil mungkin akibat dari pengalaman pribadi atau informasi sekunder. Ketidakpastian: Situasi dimana pengambil keputusan tidak memiliki perkiraan kemungkinan yang pasti atau masuk akal. Dalam situasi tidak pasti faktor psikologis manajer ikut mempengaruhi pengambilan keputusan. Manajer yang optimis akan mengambil pilihan maksimaks (memaksimalkan hasil yang maksimum yang mungkin). Manajer yang pesimis akan mengejar pilihan maksimin (memaksimalkan hasil minimum yang mungkin). Sedangkan manajer yang meminimalkan “penyesalan” maksimumnya akan memilih pilihan minimaks.

Bagian ini menguraikan teori-teori relevan yang mendasari topik penelitian dan memberikan ulasan tentang beberapa penelitian sebelumnya yang relevan dan memberikan acuan serta landasan bagi penelitian ini dilakukan. Jika ada hipotesis, bisa dinyatakan tidak tersurat dan tidak harus dalam kalimat tanya.

Hipotesis

Kompetensi kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap proses pengambilan keputusan pada PT. Indomarco Prismatama Manado

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel X, yaitu kompetensi kepemimpinan dan variabel Y, yaitu proses pengambilan keputusan. Berkaitan dengan itu maka metode yang relevan digunakan adalah metode korelasional (Sugiyono, 2008).

Yang menjadi Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Manado yang berjumlah 170 orang. Sampel ditentukan sebanyak 50 orang berdasarkan teknik *purposive sampling*

Penelitian ini menggunakan teknik analisis korelasi berdasarkan rumus formula pearson.

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum x)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dan untuk menguji keberartian derajat r digunakan uji signifikansi antar X dan Y dengan menggunakan statistik t dengan rumus :

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi kepemimpinan terhadap proses pengambilan keputusan pada PT. Indomarco Prismatama Manado. Dari analisis yang dilakukan mengenai pengaruh kompetensi kepemimpinan terhadap proses pengambilan keputusan, maka diperoleh hasil sebagai berikut.

Berdasarkan analisis regresi sederhana yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompetensi kepemimpinan terhadap proses pengambilan keputusan diperoleh persamaan regresi, yaitu : $Y = 6,748 + 0,713 X$. Persamaan regresi ini menyatakan bahwa setiap perubahan nilai proses pengambilan keputusan ditentukan oleh perubahan nilai kompetensi kepemimpinan. Artinya, apabila nilai kompetensi kepemimpinan bertambah satu unit maka akan diikuti dengan bertambahnya nilai proses pengambilan keputusan sebesar 0,713 satuan.

Selanjutnya berdasarkan hasil uji statistik menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel kompetensi kepemimpinan dengan proses pengambilan keputusan. Hasil analisis memperlihatkan bahwa koefisien korelasi sebesar 0,687. Sedangkan koefisien determinasi diperoleh 0,471 (47,10 %). Ini berarti bahwa variabel kompetensi kepemimpinan berpengaruh sebesar 47,10 % terhadap proses pengambilan keputusan.

Akhirnya dilakukan analisis uji t untuk membuktikan kebenaran hipotesis yang dirumuskan, yaitu diduga kompetensi kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap proses pengambilan keputusan. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} = 8,498 > t_{tabel} (p=0,01; df=81) = 2,358$. Ini berarti bahwa hipotesis penelitian yang telah dirumuskan dapat diterima karena nilai t_{hitung} jauh lebih besar dari nilai t_{tabel} .

Dari hasil yang diuraikan diatas, maka akan difokuskan pembahasan ini pada hal-hal yang memiliki implikasi yang berarti bagi perkembangan perusahaan pada PT. Indomarco Prismatama Manado.

Pola hubungan antara variabel independen variabel Kepemimpinan organisasi dengan variabel Pembuatan Keputusan pada PT. Indomarco Prismatama Manado, ternyata rasio peningkatan untuk persamaan regresi menunjukkan koefisien dengan arah yang positif dan koefisien korelasi yang berarti ini menunjukkan secara nyata akan keeratan hubungan dan kesejajaran arah perkembangan antara kedua variabel yang diteliti. Ini berarti, bahwa dalam rangka peningkatan kinerja perusahaan pada PT. Indomarco Prismatama Manado, maka harus sangat memperhatikan Kompetensi Sumber daya manusia, dalam hal ini adalah kompetensi kepemimpinan.

Melalui proses analisis data dari hasil penelitian, diperoleh gambaran mengenai penerapan peran pemimpin dapat memberikan kontribusi serta berkaitan erat dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan pada PT. Indomarco Prismaatama Manado.

Sebagaimana telah diuraikan dalam bab landasan teori di muka bahwa dalam suatu organisasi, apapun bentuknya pemimpin merupakan faktor yang sangat menentukan dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif. Kepemimpinan merupakan faktor motor penggerak bagi sumber-sumber dan alat-alat manusia dalam suatu organisasi. Bahkan ada yang mengatakan bahwa suksesnya atau kegagalannya yang dialami oleh setiap organisasi sebagian besar ditentukan oleh kualitas kepemimpinan dari sang pemimpin itu sendiri. Dengan kata lain, bahwa yang menjadi inti tugas seorang pemimpin organisasi adalah mengarahkan perilaku orang-orang yang berbeda watak, tempramen, kebiasaan, pembawaan, cita-cita, keinginan dan kebutuhan. Dengan demikian kepemimpinan dikatakan efektif jika mampu menumbuhkan, memelihara dan mengembangkan usaha dan iklim organisasi yang kooperatif dalam kehidupan organisasional. Penilaian terhadap perilaku seorang pemimpin ternyata bukan hanya dilihat aspek kemampuannya seperti yang disebutkan diatas tetapi juga dapat diamati berdasarkan persepsi atas penilaian bawahan terhadap aplikasi gaya kepemimpinan yang diperankan seorang pemimpin itu sendiri seperti tinggi rendahnya tingkat kepercayaan pemimpin kepada bawahannya dalam melaksanakan tugas/pekerjaan, besar kecilnya peluang yang diberikan pemimpin kepada para bawahan untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan, suasana kerja yang diciptakan pemimpin dan sistem komunikasi dengan para bawahan/karyawan, dan juga pemimpin juga harus memperhatikan kebutuhan bawahan. Hal tersebut di atas merupakan kriteria dalam rangka menilai perilaku seorang pemimpin dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan pada PT. Indomarco Prismaatama Manado.

Kualitas kepemimpinan diperhitungkan dari keputusan yang diambilnya. Oleh karena itu maka setiap pemimpin hendaknya perlu memperhatikan berbagai aspek terkait dengan pengambilan keputusan dalam organisasi.

Pengambilan keputusan (*decision making*) merupakan masalah penting dalam kehidupan manusia, baik secara individual, kelompok, maupun secara institusional. Pentingnya pengambilan keputusan itu sedikitnya karena dua alasan pokok, yaitu : Keputusan (*decision*) itu merupakan pangkal tolak atau permulaan dari semua macam aktivitas manusia; Dan karena itu barang siapa menghendaki adanya aktivitas-aktivitas yang tertentu, maka dia harus mampu dan berani mengambil keputusan-keputusan dengan setepat-tepatnya; Keputusan itu bersifat futuristik, artinya mengenai hari kemudian, efektivitas akan berlangsung atau bergema di hari-hari yang akan datang.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil pengolahan dan analisis data, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu sebagai berikut. Pola hubungan fungsional antara variabel kompetensi kepemimpinan organisasi dengan variabel pembuatan keputusan pada PT. Indomarco Prismaatama Manado arahnya positif. Koefisien korelasi (r) sebesar 0,687. Taraf signifikansi antara variabel Kepemimpinan organisasi dengan variabel Pembuatan Keputusan pada PT. Indomarco Prismaatama Manado adalah cukup signifikan. Determinasi variabel kompetensi kepemimpinan organisasi terhadap variabel pembuatan keputusan pada PT. Indomarco Prismaatama Manado, adalah cukup besar 0,471 atau 47,10%. Artinya variabel kompetensi kepemimpinan berpengaruh sebesar 47,10 % terhadap pembuatan keputusan. Sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.

Saran

Variabel kompetensi kepemimpinan cukup signifikan berpengaruh terhadap pengambilan keputusan. Maka dari itu semua unsur pemimpin hendaknya mencermati dan mengadakan perubahan dan perbaikan terhadap berbagai kompetensi yang seharusnya dimiliki oleh seorang pemimpin. Aspek pendidikan, sikap dan perilaku adalah beberapa hal yang perlu diperhatikan

DAFTAR REFERENSI

- Badeni. (2013). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Alfabeta.
- Gasparzs, Vincent. (2009). *Manajemen Kualitas : Penerapan Konsep Kualitas Dalam Manajemen Bisnis Total*. Gramedia.
- George R. Terry, L. W. R. (2019). *Dasar-Dasar Manajemen*. Bumi Aksara.
- Greenberg Jerald and Baron. (2008). *Behaviour in Organization* (9th ed.). Printice Hall International, Inc.
- Harbani Pasolong. (2013). *Teori Administrasi Publik*. Alfabeta.
- Ikhwan, A. (2019). Sistem kepemimpinan islami: instrumen inti pengambil keputusan pada lembaga pendidikan islam. *Istawa: Jurnal Pendidikan Islam*, 3(2), 111–154.
- Ismail Nawawi. (2013). *Budaya Organisasi Kepemimpinan Dan Kinerja*. Kencana Prenada Media.
- Jumawan, J. , S. E. , L. P. , W. D. K. , F. N. , N. S. D. , T. T. , & T. E. P. L. (2024). hani, D. K., Fauzia, N., Nurhasanah, S. D., Theresia, T., & Toruan, E. P. L. (2024). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengambilan Keputusan: Gaya Kepemimpinan, Kepribadian dan Komunikasi. *NTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 3(6), 2896–2908.

- Mohzana, M. , M. M. , S. D. E. , P. D. , R. A. , & A. M. A. (2024). Analisis Peran Kecerdasan Emosional dan Keterlibatan dalam Pengambilan Keputusan terhadap Komitmen Kerja Guru: Analysis of the Role of Emotional Intelligence and Involvement in Decision-Making on Teachers' Work Commitment. *Edu Cendikia:Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 4(03), 1457–1464.
- Munajat, N. H. A. S. (2023). *MANAJEMEN KEPEMIMPINAN KONSEP, TEORI, DAN APLIKASI*. EUREKA MEDIA AKSARA.
- Munandar. (2014). *Pengantar Manajemen; Panduan Komprehensif Pengelolaan Organisasi*. IPB Press.
- Nadiya Salsabila, W. A. R. R. S. A. P. M. I. A. (2025). KEPEMIMPINAN MULTIKULTURAL DALAM ERA GLOBALISASI: ADAPTASI PEMIMPIN DALAM LINGKUNGAN KERJA MULTINASIONAL. *JUBIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 6(1), 35–46.
- Nurzaman, F. , Y. F. N. , & H. A. (2024). nalisis Strategi Marketing Pada UMKM Kuliner:(Studi Kasus Bubur Ayam Abah Oong). *Idarah: Jurnal Manajemen Pemasaran*, 1(2), 43–50.
- Ramadhani, N. P. , & D. C. F. (2023).). Dampak budaya organisasi terhadap keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan team work. *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 10(11), 5151–5160.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Indeks.
- Robbins, S. P. , T. A. J. (2009). *Organizational Behaviour* (9th ed.). Prentice Hall International, Inc.
- Schermerhorn et al. (2004). *Manajemen*. Binarupa Aksara.
- Sigit, S. (2003). *Perilaku Organisasional*. . Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. . Alfabeta.
- Syamsir. (2014). *Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya dan Perubahan)*. Alfabeta.