

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KEBUN RIMBA BELIAN INTI KABUPATEN SANGGAU

Syarifah Fatmawati, Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Tanjungpura, Pontianak, email: fatma_purple86@yahoo.com

Abstrak

Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin atau sering disebut dengan gaya kepemimpinan. Sumber daya manusia berperan sangat penting karena manusia sebagai roda penggerak dari seluruh aktivitas perusahaan. Upaya untuk meningkatkan kinerja dilakukan dengan gaya kepemimpinan yang tertata dengan baik dan pemberian motivasi agar kinerja karyawan meningkat. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan demokrasi terhadap kinerja karyawan. Pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang baik akan menciptakan motivasi yang tinggi di dalam diri setiap bawahan, sehingga dengan motivasi tersebut akan timbul semangat kerja yang dapat meningkatkan kinerja dari bawahan itu.

Penelitian ini menggunakan metode survei dengan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Kebun Rimba Berlian Inti yang berjumlah 18 orang. Sampel yang diambil sebanyak 18 orang karyawan dengan teknik kuantitatif. Data yang diperoleh melalui kuesioner yang diuji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan rumus korelasi *product moment*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) Gaya Kepemimpinan Demokrasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Kebun Rimba Berlian Inti. Terdapat hubungan dan pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan pada kebun rimba belian inti yang terlihat oleh koefisien korelasi *product moment* 0,807. Hubungan antara variabel gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan pada kebun rimba belian inti adalah sangat kuat yaitu dengan nilai 0,807. Kontribusi yang diberikan oleh variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 65%.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Demokrasi, Kinerja Karyawan

Abstract

Every leader basically has different behavior in leading or often is called as with leadership style. Human resource stands of vital importance because man as drive wheel from all corporate activity. Strives to increase performance is done with leadership style arranged carefully and giving of motivation that employee performance increases. Purpose of this research is to know leadership style influence of democracy to employee performance. Leader of with good leadership style will create high motivation in x'self every subordinate, so that with the motivation will arise spirit [of] job (activity which can increase performance from the subordinate).

This research applies survey method with questionnaire as a means of data collecting. Population in this research is all employee PT. Kebun Rimba Berlian Inti which amounts to 18. Sample taken 18 employee with quantitative technique. Data obtained through questionnaire tested by validity and reliability by using correlation formula *product moment*. Result of research indicates that : (1) Leadership Style of Democracy influential positive to employee performance PT. Kebun Rimba Berlian Inti. There is relationship and influence between leadership style variables with employee performance at jungle garden belian core showing by correlation coefficient *product moment* 0,807. Relation between leadership style variable with employee performance at jungle garden belian core is very strong that is with value 0,807. Contribution given by leadership style variable to employee performance is equal to 65%.

Key Words: Democracy Leadership Style Democracy Leadership Style Democracy Leadership Style, Employee Performance

A. PENDAHULUAN

Dalam memimpin sebuah organisasi, seorang pemimpin menggunakan cara-cara atau gaya kepemimpinan. Pemimpin memegang peran yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Salah satu perilaku seorang pemimpin adalah bersifat motivasional artinya memberikan motivasi pada bawahan sehingga bawahan menjadi puas.

Bagaimana cara kita memimpin haruslah dipengaruhi oleh kematangan orang yang kita pimpin supaya tenaga kepemimpinan kita efektif dan juga pencapaian hasil optimal. Tidak banyak orang terlahir sebagai pemimpin. Pemimpin lebih banyak ada dan handal karena dilatih. Artinya untuk menjadi pemimpin yang baik harus mengalami *trial hand error* dalam menerapkan kualitas kepemimpinan. Pemimpin tidak akan pernah ada tanpa bawahan dan bawahan juga tidak akan ada tanpa pemimpin. Kedua komponen dalam organisasi ini merupakan sinergi dalam perusahaan dalam rangka mencapai tujuan. Terdapat 3 (tiga) jenis kepemimpinan (*leadership style*) yang sangat berpengaruh terhadap efektivitas seorang pemimpin yaitu : gaya otokratis, gaya demokratis / partisipatif, dan gaya *laissez faire*. menurut lippit & white (1966) (pasolong 2010 : 46)

1. Gaya otokratis yaitu: gaya kepemimpinan otoritarian dapat juga disebut tukang cerita. Pemimpin otokrasi biasa merasa bahwa mereka mengetahui apa yang mereka inginkan dan cenderung mengekspresikan kebutuhan-kebutuhan tersebut dalam bentuk perintah-perintah langsung kepada bawahan.
2. Gaya demokratis / partisipatif yaitu: para anggota organisasi yang ambil bagian secara pribadi dalam proses pengambilan keputusan akan lebih mengemungkinkan sebagai suatu akibat mempunyai komitmen yang jauh lebih besar pada sasaran dan tujuan organisasi.

Gaya *laissez faire* yaitu : gaya kepemimpinan kendali bebas. Pendekatan pendekatan ini bukan berarti tidak adanya sama sekali pimpinan.

Dengan mengenal tipe bawahan (kematangan dan kesediaan) maka seorang pemimpin akan dapat memakai kualitas kepemimpinan yang sesuai. Sayangnya zaman sekarang banyak pemimpin yang suka main kuasa

saja tanpa memperdulikan bawahan. Karayawan merupakan salah satu faktor yang paling penting dalam proses pencapaian suatu tujuan perusahaan.

Suatu organisasi dalam beroperasi membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja tinggi. Mengingat karyawan merupakan aset penting perusahaan atau organisasi maka banyak hal yang perlu diperhatikan terkait dengan peningkatan kinerjanya. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran perusahaan atau organisasi dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Tercapainya kinerja yang baik, tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula. Oleh karena itu, perlu adanya penilaian kinerja karyawan disetiap perusahaan atau organisasi yang dapat membawa pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Pada dasarnya setiap karyawan ingin menunjukkan kinerjanya yang baik, untuk itu perusahaan atau organisasi harus selalu memperhatikan keinginan dan kebutuhan karyawannya. Sudah selayaknya pula perusahaan atau organisasi selalu memberikan dorongan atau motivasi kepada para karyawannya agar dapat menunjukkan dan meningkatkan kinerjanya. Kinerja karyawan secara individu akan mendukung kinerja perusahaan atau organisasi secara keseluruhan.

Beberapa tantangan di lingkungan internal suatu perusahaan yaitu meliputi karakteristik organisasi, serikat karyawan, sistem informasi dan perbedaan karakter masing-masing karyawan. Sedangkan tantangan di lingkungan eksternal yang dihadapi oleh perusahaan meliputi tantangan dalam bidang ekonomi, teknologi, keadaan politik dan pemerintah, sosial budaya, kondisi demografis, kondisi geografis, pasar tenaga kerja dan kegiatan-kegiatan para pesaing.

Gaya kepemimpinan yang efektif dibutuhkan pemimpin untuk dapat meningkatkan kinerja semua pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, gaya kepemimpinan dapat menjadi pedoman yang baik dalam peningkatan kinerja pegawai. Baik buruknya seorang pemimpin juga berpengaruh terhadap pekerjaan yang dihasilkan oleh bawahan atau karyawan.

Gaya kepemimpinan Demokrasi secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Tindakan

pimpinan yang otoriter dan kurang memperhatikan karyawan dapat secara langsung atau tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pentingnya pendekatan terhadap karyawan perlu dilakukan oleh pimpinan agar pimpinan tersebut dapat mengetahui kendala-kendala yang dihadapi oleh karyawan dalam penyelesaian tugasnya.

Gerry Yukl (1981-100) leadership in organization Englewood cliffs,NJ: Prentice Hall. The initial version of part-goal theory contained only two leader behaviors:supportive leadership (similar to consideration) and instrumental, or directive, leadership (similar to initiating structure). Two other leader behaviors were added in the version by house and Mitchell (1974).the four behaviors are defined as follos:

1. Supportive leadership: giving consideration to the needs of subordinates, displaying concern for their welfare, and creating a friendly climate in the work unit.
2. Directive leadership: letting subordinates know what they are expected to do, giving specific guidance, asking subordinates to follow rules and procedures, scheduling and coordinating the work.
3. Participative leadership : consulting with subordinates and taking their opinion and suggestion into account.

Achievement-oriented leadership : setting challenging goals, seeking performance improvement, emphasizing excellence in performance, and showing confidence that subordinates will attain high standards.

B. PENERAPAN GAYA KEPEMIMPINANAN DEMOKRASI

Gaya kepemimpinan demokratis diwujudkan dengan dominasi perilaku sebagai pelindung dan penyelamat dan perilaku yang cenderung memajukan dan mengembangkan organisasi/kelompok. Di samping itu diwujudkan juga melalui perilaku kepemimpinan sebagai pelaksana.

Pemimpin memandang dan menempatkan orang-orang yang dipimpinya sebagai subjek, yang memiliki kepribadian dengan berbagai aspeknya, seperti dirinya juga. Kemauan, kehendak, kemampuan, buah pikiran, pendapat, minat/perhatian, kreativitas, inisiatif,

dan lain-lain yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lain selalu dihargai dan disalurkan secara wajar.

Berdasarkan prinsip tersebut di atas, dalam gaya kepemimpinan ini selalu terlihat usaha untuk memanfaatkan setiap orang yang dipimpin. Proses kepemimpinan diwujudkan dengan cara memberikan kesempatan yang luas bagi anggota kelompok/organisasi untuk berpartisipasi dalam setiap kegiatan. Partisipasi itu disesuaikan dengan posisi/jabatan masing-masing, di samping memperhatikan pula tingkat dan jenis kemampuan setiap pegawai. Para pemimpin pelaksana sebagai pembantu pucuk pimpinan, memperoleh pelimpahan wewenang dan tanggung jawab, yang sama atau seimbang pentingnya bagi pencapaian tujuan bersama.

Kepemimpinan dengan gaya demokratis dalam mengambil keputusan sangat mementingkan musyawarah, yang diwujudkan pada setiap jenjang dan di dalam unit masing-masing. Dengan demikian dalam pelaksanaan setiap keputusan tidak dirasakan sebagai kegiatan yang dipaksakan, justru sebaliknya semua merasa terdorong mensukseskannya sebagai tanggung jawab bersama. Setiap anggota kelompok/organisasi merasa perlu aktif bukan untuk kepentingan sendiri atau beberapa orang tertentu, tetapi untuk kepentingan bersama.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang didapat. Demikian pula sebaliknya, semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang tidak sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin rendah tingkat kepuasan yang didapat.

Kepuasan kerja secara umum merupakan sikap terhadap pekerjaan yang didasarkan pada evaluasi terhadap aspek-aspek yang berbeda bagi pegawai. Sikap seseorang terhadap pekerjaannya tersebut menggambarkan pengalaman-pengalaman menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam pekerjaan dan harapan-harapan mengenai pengalaman mendatang.

Kepuasan kerja adalah suasana psikologis tentang perasaan menyenangkan atau

tidak menyenangkan terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja sebagai perasaan senang atau tidak senang seorang pegawai mengenai pekerjaannya.

Berdasarkan nilai yang tercantum selanjutnya penulis akan melakukan perhitungan dengan menggunakan teknik korelasi product moment. Adapun rumus product moment tersebut adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Dengan demikian dalam penelitian ini diputuskan untuk menolak H_0 dan menerima H_a . Berdasarkan uji statistik dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan di kebun rimba belian inti.

Untuk dapat memberikan interpretasi pengaruh variabel bebas (x) dengan variabel terikat (y), maka dapat dipergunakan pedoman seperti yang tertulis seperti berikut ini.

Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Dilihat dari pedoman tabel diatas tingkat hubungan antara variabel x terhadap variabel y dalam kategori sangat kuat, yaitu 0,807 jadi terdapat pengaruh hubungan yang sangat kuat antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di kebun rimba belian inti.

Berapa persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat belum diketahui, sehingga untuk mengetahui berapa besar persentase kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut.

$$r = r_{xy}^2 \times 100\%$$

C. METODE

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan jenis penelitian eksplanasi yaitu berusaha untuk

menjelaskan hubungan antara variabel satu dengan variabel yang lainnya.

Tahapan yang dilalui peneliti dalam penelitian ini adalah dimulai dari studi keperustakaan untuk menemukan teori-teori dokumen dan sebagainya. Selanjutnya penelitian lapangan. Pada tahapan ini dibuat instrumen penelitian angket, menguji validitas angket, menyebarkan, mengumpulkan, tabulasi, analisis sampai pembuatan kesimpulan. Apakah menerima atau menolak hipotesis.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada pada bagian administrasi Inti Kebun Rimba Belian Inti Kabupaten Sanggau yang berjumlah 18 orang. Dengan demikian maka sampel dalam penelitian ini diambil seluruhnya yaitu 18 orang.

Alat yang dipakai oleh peneliti dalam pengumpulan data ini adalah Camera untuk mendokumentasikan keadaan dilapangan dan merekam hasil wawancara. Untuk mendapatkan dilapangan, penulis menggunakan alat untuk mengumpulkan data, yaitu: Check List yaitu suatu daftar yang dipersiapkan sebelumnya guna mencatat baik mengenai obyek ataupun subyek yang timbul pada saat melakukan pengamatan dan Kuesioner, yaitu daftar pertanyaan yang telah berisikan alternatif jawaban secara tertutup dengan menggunakan skala likert sehingga akan menghasilkan data interval.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik pengumpulan data Observasi, yaitu mengadakan pengamatan secara langsung terhadap terhadap obyek dan subyek yang akan diteliti. Penyebaran kuesioner, yaitu menyebarkan kuisisioner yang berisi pertanyaan dengan memberikan alternatif jawaban kepada koresponden.

Data yang diperoleh dari kuesioner akan diolah secara kuantitatif. Data kuantitatif diolah dan disajikan dalam bentuk tabel frekuensi dan tabulasi silang. Tabulasi silang digunakan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Pengolahan dan analisis data kualitatif dilakukan dengan mereduksi (meringkas) data dengan menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu dan mengorganisasikan data sedemikian rupa sehingga sesuai dengan keperluan untuk menjawab pertanyaan analisis di dalam penelitian. Data hasil wawancara yang relevan dengan

fenomena yang dianalisis, disajikan dalam bentuk kutipan-kutipan. Analisis data kualitatif dipadukan dengan hasil interpretasi data kuantitatif.

D. KESIMPULAN DAN SARAN

Adapun hipotesis yang dapat penulis kemukakan dari penelitian ini adalah:

Ha : Ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang telah dilakukan ini baru pada tingkat awal untuk memahami karakteristik variabel kinerja yang dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan. Sebagaimana yang telah diulas pada tinjauan literatur bahwa kepuasan kerja sangatlah kompleks dan banyak sekali faktor-faktor yang mempengaruhinya, maka dalam menggunakan hasil penelitian ini sebagai landasan kebijakan haruslah berhati-hati. Karena variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,807 atau 65% yang kategorinya sangat kuat dalam mempengaruhi kinerja karyawan di kebun rimba belian inti.

Untuk itu dalam rangka melengkapi hasil penelitian ini disarankan agar melakukan penelitian lanjutan seperti :

1. Mencari hubungan dari penempatan kerja terhadap kinerja karyawan di kebun rimba belian inti.
2. Meneliti gaya kepemimpinan efektif yang sesuai dengan lingkungan dan budaya di kebun rimba belian inti.
3. Meneliti variabel bebas lain di luar variabel gaya kepemimpinan yang menjadi faktor penyebab kinerja para pegawai dalam bekerja.

Penulis menyadari masih banyak kelemahan dalam hal paradigma, model penelitian, keterbatasan teori, topik penelitian, teknik pengumpulan data dan analisa, waktu dan tenaga dan sebagainya. Dengan keterbatasan ini semoga dapat disempurnakan oleh penelitian berikutnya.

E. REFERENSI

- Mangkunegara, Anwar, Prabu. 2000. Manajemen Sumber Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Pasolong, Harbani. 2007. Teori Administrasi Publik. Alfabeta. Bandung
- Yukl, G.A. 1981. Leadership in Organization. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

Sumber lain :

- http : Kepemimpinan – Fisipuh.blogspot.com
Wikipedia Bahasa Indonesia



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PENGELOLA JURNAL MAHASISWA

Jalan A.Yani Pontianak, Kotak Pos 78124

Homepage: <http://jurnalmahasiswa.fisip.untan.ac.id>

Email: jurnalmhs@fisip.untan.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH/PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK JURNAL ELEKTRONIK MAHASISWA

Sebagai sivitas akademika Universitas Tanjungpura, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama Lengkap : SYARIFAH FATMAWATI
NIM / Periode lulus : E 01105021 / 2013
Fakultas/Jurusan : ISIPOL / IAH
E-mail address/HP : fatra_purple86@yahoo.com / 085343888110

demi pengembangan ilmu pengetahuan dan pemenuhan syarat administratif kelulusan mahasiswa (S1), menyetujui untuk memberikan kepada Pengelola Jurnal Mahasiswa.....*) pada Program Studi Ilmu Adm. Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul **):

PENGARUH SARA KEPEREMPUAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA KEBUMAHBAWA BELIAI INTI KABUPATEN SANGGAU

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini, Pengelola Jurnal berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain):

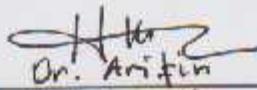
- secara *fulltext*
 content artikel sesuai dengan standar penulisan jurnal yang berlaku.

untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta izin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Pengelola Jurnal, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Mengetahui/disetujui
Pengelola Jurnal 2 Oktober 2013


Dr. Arifin
NIP. 1971 05 02 1997 02 1 002

Dibuat di : PONTIANAK
Pada tanggal:



(SYARIFAH FATMAWATI)
nama terang dan tanda tangan mhs

catatan:

*tulis nama jurnal sesuai prodi masing-masing

setelah mendapat persetujuan dari Pengelola Jurnal, berkas ini harus di scan dalam format PDF dan dilampirkan pada step4 upload supplementary sesuai proses unggah penyerahan berkas (submission author).