

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Dewi Zahra,¹ Hepnidah,² Ronggur Adytia Warman,³ Wagiem⁴

¹⁻⁴ Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas
Islam Sumatera Utara, Indonesia
Email: dewizahra@gmail.com

ABSTRACT

Human resources are the most important factor in the success of a company. HR performance must be considered. If someone provides work results that are in accordance with the standards or criteria that have been standardized by the organization, then the person's performance is classified as good, if not, it means that they are performing poorly. Therefore, the researcher sees that there is a possibility of a democratic leadership style at PT. Harapan Bersama Lestari Medan is that there are still deficiencies that must be investigated further in the hope that this research will be useful to broaden the insight of the leaders of PT. Harapan Bersama Lestari so that they can have a better democratic leadership style. The method in this study uses a quantitative approach. The results of this study are). This shows that partially the democratic leadership style variable (X1) has no effect on the employee performance variable (Y) PT. Harapan Bersama Lestari Medan. Leadership style, motivation and compensation simultaneously have a significant effect on employee performance in working at PT. Harapan Bersama Lestari Medan.

Keywords: leadership style, performance, and employees

ABSTRAK

Sumber daya manusia menjadi faktor yang paling utama dalam keberhasilan suatu perusahaan. Kinerja SDM harus diperhatikan. Apabila seseorang memberikan hasil pekerjaan yang sesuai dengan standart atau kriteria yang telah dibakukan oleh organisasi, maka kinerja yang dimiliki orang tersebut tergolong baik, jika tidak, berarti berkinerja buruk. Oleh karena itu peneliti melihat bahwa ada kemungkinan gaya kepemimpinan demokratis pada PT. Harapan Bersama Lestari Medan adalah tetap masih ada kekurangan yang harus diteliti lebih lanjut dengan harapan penelitian ini bermanfaat untuk menambah wawasan pemimpin PT. Harapan Bersama Lestari sehingga dapat memiliki gaya kepemimpinan demokratis yang lebih baik lagi Metode dalam penelitian ini menggunakan pendekatan

kuantitatif. Hasil dari penelitian ini adalah). Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel gaya kepemimpinan demokratis (X1) tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y) PT. Harapan Bersama Lestari Medan. Gaya kepemimpinan, pemberian motivasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dalam bekerja di PT. Harapan Bersama Lestari Medan.

Kata kunci : Gaya kepemimpinan, kinerja, dan pegawai

PENDAHULUAN

Sebuah perusahaan yang sukses ditentukan oleh sumber daya manusia serta seluruh sistem yang ada di dalamnya serta bagaimana cara pengorganisasian serta pengkoordinasian dari setiap elemen yang ada di dalam sistem perusahaan tersebut. Untuk merencanakan, mengelola dan mengendalikan sumber daya manusia (SDM) dibutuhkan suatu alat manajerial yang disebut manajemen sumber daya manusia (MSDM). MSDM dapat dipahami sebagai suatu proses dalam organisasi serta dapat pula diartikan sebagai suatu kebijakan (policy). Fokus MSDM terletak pada upaya mengelola SDM di dalam dinamika interaksi antara organisasi pekerja yang memiliki kepentingan berbeda (Priyono, 2010).

Menurut Alam (2014) di dalam MSDM terdapat kinerja SDM yang harus diperhatikan. Ketika membicarakan kinerja, biasanya berfikir tentang dimensi baik-buruk. Artinya, apabila seseorang memberikan hasil pekerjaan yang sesuai dengan standart atau kriteria yang telah dibakukan oleh organisasi, maka kinerja yang dimiliki orang tersebut tergolong baik, jika tidak, berarti berkinerja buruk. Kinerja sebagai prestasi kerja merupakan taraf kesuksesan yang dicapai oleh tenaga kerja baik yang bersifat kuantitatif maupun kualitatif sesuai dengan kriteria dan ukuran yang ditetapkan untuk pekerjaan itu sendiri. Dalam penelitian ini penulis akan menjadikan PT. Harapan Bersama Lestari Medan sebagai wadah yang akan diteliti yaitu mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Harapan Bersama Lestari Medan.

PT. Harapan Bersama Lestari Medan merupakan perusahaan berbadan hukum yang bersifat mandiri, bergerak dibidang pengadaan barang dan jasa berwatak kekeluargaan dan bisnis dengan upaya mencapai kesejahteraan bersama. Visi dari PT. Harapan Bersama Lestari Medan adalah terwujudnya usaha PT. Harapan Bersama Lestari Medan yang professional, efisien, efektif dan berdaya saing pada usaha yang kecil, menengah dan besar. Sedangkan misi dari PT. Harapan Bersama Lestari Medan adalah menyelenggarakan dan meningkatkan peran PT. Harapan Bersama Lestari Medan dalam melaksanakan pengembangan usaha sebagai salah satu pilar ekonomi dengan terwujudnya struktur usaha yang kondusif, transparan, beretika kekeluargaan dan bisnis.

Dalam prakteknya, masih ada kekurangan yang terlihat dalam perusahaan. Termasuk di dalamnya yaitu kinerja pegawai-pegawainya yang masih saja ada pegawai yang kurang maksimal dalam melaksanakan tugasnya salah satunya adalah kurangnya kedisiplinan pegawainya. Dalam hal ini maka peneliti melihat poin-poin yang mungkin saja mempengaruhi tingkat kinerja pegawai pada PT. Harapan Bersama Lestari Medan. Poin kemungkinan pertama adalah gaya kepemimpinan pada PT. Harapan Bersama Lestari Medan. Gaya kepemimpinan yang dilakukan pemimpin PT. Harapan Bersama Lestari Medan adalah Gaya Kepemimpinan Demokratis yang mana merupakan gaya kepemimpinan yang memiliki kemampuan menerima saran-saran dan kritik dari anak buah (Mustajab, 2015). Hingga saat ini gaya kepemimpinan demokratis yang dilakukan oleh pemimpin PT. Harapan Bersama Lestari Medan adalah sudah sangat baik. Namun masalahnya adalah masih tetap saja ada pegawai yang kurang maksimal dalam melakukan tugasnya.

Oleh karena itu, peneliti melihat bahwa ada kemungkinan gaya kepemimpinan demokratis pada PT. Harapan Bersama Lestari Medan adalah tetap masih ada kekurangan yang harus diteliti lebih lanjut dengan harapan penelitian ini bermanfaat untuk menambah wawasan pemimpin PT. Harapan Bersama Lestari sehingga dapat memiliki gaya kepemimpinan demokratis yang lebih baik lagi dan kinerja pegawai pun semakin baik juga. Kemungkinan kedua yang memengaruhi kinerja pegawai menurut peneliti adalah Komunikasi. Komunikasi adalah penyampaian dan penerimaan berita (informasi) antara dua orang atau lebih dengan cara yang tepat sehingga dipahami apa yg dimaksud (Untara, 2014). Hingga saat ini peneliti melihat komunikasi antara pemimpin di PT. Harapan Bersama Lestari Medan dan pegawainya adalah sudah sangat baik apalagi dibantu dengan teknologi canggih yang memudahkan pemimpin dan pegawai dapat saling berkomunikasi dalam waktu yang cepat walaupun jaraknya yang cukup jauh. Walaupun begitu tetap saja masih ada pegawai yang tidak melaksanakan tugasnya dengan maksimal. Oleh karena itu peneliti akan meneliti lebih lanjut mengenai bagaimana pemimpin dan pegawai di PT. Harapan Bersama Lestari Medan saling berkomunikasi. Dengan harapan hasil penelitian ini dapat menambah wawasan pemimpin dan pegawai PT. Harapan Bersama Lestari Medan dalam melakukan komunikasi agar dapat berkomunikasi dengan lebih baik lagi dan juga diharapkan agar kinerja pegawai semakin meningkat lebih baik lagi dari sebelumnya.

Kemungkinan terakhir yang memengaruhi kinerja pegawai menurut peneliti adalah penghargaan intrinsik yang diberikan PT. Harapan Bersama Lestari Medan untuk pegawai-pegawainya. Penghargaan intrinsik sebagai penghargaan yang diatur sendiri oleh seseorang. Pemberian penghargaan intrinsik pada setiap orang harus

disesuaikan dengan hak dan kewajibannya. Hal itu menyediakan perasaan puas atau terima kasih dan sering kali perasaan bangga akan pekerjaan yang dilakukan dengan baik(Wibowo, 2012).

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Dalam penelitian kuantitatif konsep validitas mengacu pada upaya membuktikan bahwa apa yang ada dalam dunia kenyataan dan apakah penjelasan yang diberikan tentang dunia memang sesuai dengan sebenarnya ada atau terjadi. Penelitian ini tidak menggunakan penelitian sampel tetapi menggunakan penelitian populasi karena jumlah populasi kurang dari 100 orang, oleh karena itu penelitian ini mengambil seluruh populasi. Penelitian ini akan dilaksanakan di PT. Harapan Bersama Lestari Medan yang kantor pusatnya berlokasi di Jl. Brigjen Zein Hamid Km. 6,5 No.6/60 Kecamatan Medan Johor Kelurahan Titi Kuning, Kota Medan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada pengujian ini akan diuji sejumlah 38 responden menggunakan alat ukur berupa kuesioner untuk menangkap data dalam penelitian. Pengujian ini terdiri dari variable bebas (prediktor) yaitu gaya kepemimpinan demokratis(X_1) dan variable bergantung yaitu kinerja pegawai(Y). Untuk mengukur validitas alat ukur diperlukan kriteria sebagai alat pembanding. Dalam penelitian ini digunakan pembanding dari dalam, untuk menguji alat ukur yang berupa angket digunakan korelasi antara tiap butir angket dengan total butir angket.

Angka korelasi r hitung yang diperoleh kemudian dibandingkan dengan angka korelasi r yang terdapat pada tabel dengan tingkat kesalahan 5% dan jumlah $n=38$ maka diperoleh r tabel= $0,3202$. Jika r hitung positif, serta r hitung $>$ r tabel, maka butir instrument tersebut valid. Jika r hitung tidak positif dan r hitung $<$ r tabel maka butir instrument tersebut tidak valid.

Tabel 1
Uji Validitas Instrument Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis (X_1)

No	Instrumen Variabel (X_1)	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Pandangannya bertitik tolak pada gagasan bahwa manusia adalah makhluk yang termulia di dunia.	0,706		Valid
2	Selalu berusaha mengsinkronkan kepentingan dan tujuan organisasi dengan kepentingan dan tujuan pribadi dari para bawahannya.	0,843		Valid

3	Senang menerima saran pendapat dan kritik dari bawahannya.	0,858	0,3202	Valid
4	Selalu berusaha menjadikan bawahannya lebih sukses daripada dirinya.	0,863		Valid
5	Selalu berusaha mengutamakan team work dalam usaha mencapai tujuan.	0,905		Valid
6	Berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pimpinan baik secara intelektual, emosional maupun spiritual.	0,828		Valid

Sumber : Data primer yang telah diolah

Berdasarkan uji validitas instrument variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1) pada tabel 1 maka hasilnya dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. r hitung instrumen “pandangannya bertitik tolak pada gagasan bahwa manusia adalah makhluk yang termulia di dunia” adalah $0,706 > 0,3202$ artinya instrumen ini memenuhi syarat validitas.
2. r hitung instrumen “selalu berusaha mengsinkronkan kepentingan dan tujuan organisasi dengan kepentingan dan tujuan pribadi dari para bawahannya” adalah $0,843 > 0,3202$ artinya instrumen ini memenuhi syarat validitas.
3. r hitung instrumen “senang menerima saran pendapat dan kritik dari bawahannya” adalah $0,858 > 0,3202$ artinya instrumen ini memenuhi syarat validitas.
4. r hitung instrumen “selalu berusaha menjadikan bawahannya lebih sukses daripada dirinya” adalah $0,863 > 0,3202$ artinya instrumen ini memenuhi syarat validitas
5. r hitung instrumen “selalu berusaha mengutamakan team work dalam usaha mencapai tujuan” adalah $0,905 > 0,3202$ artinya instrumen ini memenuhi syarat validitas
6. r hitung instrumen “berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pimpinan baik secara intelektual, emosional maupun spiritual” adalah $0,828 > 0,3202$ artinya instrumen ini memenuhi syarat validitas.

Tabel 2
Hasil Pengujian Validitas Instrumen Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Instrumen Variabel Y	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Kuantitas hasil kerja	0,843	0,3202	Valid
2	Kualitas hasil kerja	0,871		Valid
3	Disiplin kerja	0,868		Valid
4	Ketelitian kerja	0,891		Valid
5	Kejujuran kerja	0,885		Valid
6	Kreatifitas kerja	0,818		Valid

Sumber : :Data primer yang telah diolah

Berdasarkan uji validitas instrument variabel Kinerja Pegawai (Y) pada tabel 1 maka hasilnya dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. r hitung instrumen “kuantitas hasil kerja” adalah $0,843 > 0,3202$ artinya instrumen ini memenuhi syarat validitas.
2. r hitung instrument “kualitas hasil kerja” adalah $0,871 > 0,3202$ artinya instrumen ini memenuhi syarat validitas.
3. hitung instrument “disiplin kerja” adalah $0,868 > 0,3202$ artinya instrumen ini memenuhi syarat validitas
4. r hitung instrument “ketelitian kerja” adalah $0,891 > 0,3202$ artinya instrumen ini memenuhi syarat validitas.
5. r hitung instrument “kejujuran kerja” adalah $0,885 > 0,3202$ artinya instrumen ini memenuhi syarat validitas.
6. r hitung instrument “kreatifitas kerja” adalah $0,818 > 0,3202$ artinya instrumen ini memenuhi syarat validitas.

KESIMPULAN

Hasil analisis regresi variabel gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai t hitung sebesar $-0,652$ lebih kecil daripada t tabel sebesar $2,0322$ dan nilai $\text{sig.t} = 0,519$ lebih besar dari $\alpha = 5\%$ ($0,519 > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel gaya kepemimpinan demokratis (X1) tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y) PT. Harapan Bersama Lestari Medan. Gaya kepemimpinan, pemberian motivasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dalam bekerja di PT. Harapan Bersama Lestari Medan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alam, S. 2014. Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan. *E-Jurnal Katalogis*. Vol.2 No.1. Hal. 135-145.
- Mustajab. 2015. *MASA DEPAN PESANTREN Telaah Atas Model Kepemimpinan dan Manajemen Pesantren Salaf*. LKiS Printing Cemerlang. Yogyakarta. Hal 43-44.
- Priyono. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama Publisher. Sidoarjo. Hal 4 & 187.
- Untara, W. 2014. *Kamus Bahasa Indonesia*. Edisi Revisi. IndonesiaTera. Yogyakarta. Hal 270.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers. Jakarta.