

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS TERHADAP EFEKTIFITAS KINERJA KARYAWAN

(Studi pada Karyawan Bank Jatim Kantor Cabang Lamongan)

EDDY KUKUH PRIAMBODO

Department of Management, Faculty of Economics, State University of Surabaya
Kampus Ketintang, Surabaya 60231
Email: eddy.kukuh92@gmail.com

Abstract

The achievement of a company is often associated with the performance of its employees. The performance of the employees have a very important role for the achievement of a company. Effective or whether or not the performance of an employee affected by the decisions taken by a leader. A wise leader provides the space to develop its employees, but in the rules that apply in overseas. The purpose of this research is to test the influence of the democratic leadership to the effectiveness of employees's performance (study on Bank Jatim's employees in branch offices Lamongan). The type of this research is research causation, with quantitative approach. This research analysis using simple regression method. This research using samples as much as 64 respondents taken from all the Bank employees in East Java branch offices Lamongan. The measurement of the scale in this research using likert scale.

The results of the study showed that there is a significant direct influence on the democratic leadership variables on the effectiveness of employees's performance with the value of 0.43.

Keywords: Democratic leadership style and effectiveness of the performance of Employees

PENDAHULUAN

Suatu perusahaan pasti membutuhkan karyawan yang dapat mengerjakan pekerjaannya dengan sangat baik. Untuk itu dibutuhkan pendidikan dalam kehidupan manusia. Pendidikan merupakan salah satu usaha manusia dalam mengembangkan dan meningkatkan potensi dirinya melalui suatu proses pembelajaran yang dikenal dan diakui oleh masyarakat.

Aspek sumber daya manusia merupakan faktor yang penting bagi sebuah organisasi, karena menjadi faktor keberhasilan untuk menghadapi era tersebut. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif bisa dilihat dari tingkat kinerja. Kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang di dalam melaksanakan kewajiban dan tugas yang diberikan untuk mencapai tujuan organisasi. Sehingga, kinerja karyawan sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan.

Tingkat kinerja seseorang karyawan tergantung pada gaya kepemimpinan yang diterapkan pemimpinnya di dalam

perusahaannya. Dalam suatu organisasi, pemimpin memiliki pengaruh yang besar pada kepentingan perusahaan dan organisasi tersebut dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan menggunakan seluruh sumber daya yang dimilikinya secara maksimal. Sumber daya manusia tidak lagi menjadi pelengkap untuk mencapai tujuan saja, namun menjadi faktor yang menentukan keberhasilan dari setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan.

Seorang pemimpin adalah salah satu unsur yang menentukan dalam pengembang perusahaan untuk menentukan berhasil tidaknya suatu perusahaan, banyak ditentukan oleh seorang pemimpin perusahaan (Kartono, 1994:212). Di setiap perusahaan yang sudah maju dan berkembang pasti memiliki jumlah karyawan yang cukup banyak dengan latar belakang tingkat ekonomi, sosial dan pendidikan yang berbeda. Melihat hal tersebut, maka perusahaan dituntut untuk memiliki pemimpin yang menyadari segala sesuatu keperluan yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Pemimpin bertugas dalam mengelola sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan. Pemimpin diwajibkan menyadari bahwa karyawan merupakan aset berharga perusahaan dan gaya kepemimpinan yang diterapkannya berpengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan menjadi masalah pokok dalam menunjang kegiatan manajemen dalam perusahaan.

Setiap kebijakan yang diambil oleh pemimpin membawa dampak terhadap kinerja yang diperlihatkan karyawan yang nantinya berpengaruh pada kelangsungan hidup perusahaan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan kemampuannya. Perencanaan kinerja adalah dasar yang digunakan oleh karyawan pada satu periode tertentu yang direncanakan sesuai porsi pekerjaan yang telah diberikan, biasanya perencanaan kinerja dilakukan dalam periode minimal setahun, namun dapat ditinjau ulang selama belum tutup tahun periode berlangsung.

Bank Jatim berdiri pada tanggal 17 Agustus 1961 dengan bentuk perseroan terbatas (PT), kemudian berkembang dan berubah status menjadi Badan Usaha Milik Daerah (BUMD), kemudian berubah menjadi Perseroan Terbatas (PT) kembali demi meningkatkan profesionalitas dan independensi sebagai pelayan masyarakat dibidang jasa keuangan dan berkantor pusat di Kota Surabaya. Komisaris Utama Bank Jatim saat ini adalah Hadi Sukrianto. Penulis melakukan wawancara dengan salah seorang karyawan yaitu Bapak Totok Sugito selaku kepala kantor kas di Bank Jatim cabang lamongan mengenai fenomena yang terjadi pada Kinerja karyawan di Bank Jatim Kantor Kas Cabang Lamongan, karyawan tersebut mengatakan bahwa terjadi penurunan kinerja karyawan yaitu pada front liner dan back office, seperti tidak tepat waktu, banyak pekerjaan yang tertunda, pada saat audit akhir bulan yang berdampak molornya deadline sehingga seluruh karyawan harus datang pada hari libur kerja.

Sebuah perusahaan harus senantiasa membina, membimbing, mengarahkan, mendidik karyawannya agar memiliki semangat bekerja dan mampu menghasilkan suatu prestasi. Permasalahan *internal* Bank Jatim Kantor Cabang Lamongan, menyangkut masalah sumber daya manusia dan menyebabkan kinerja karyawan kurang maksimal dan tidak mampu mencapai sasaran yang diinginkan, untuk meningkatkan kinerja pegawai tersebut dibutuhkan peran

seorang pemimpin yang mampu menyesuaikan situasi di dalam maupun di luar.

Penulis juga melakukan wawancara dengan beberapa karyawan Bank Jatim Kantor cabang Lamongan yaitu dengan Bapak Muklis sebagai customer service menjelaskan terjadi kesenjangan antara pimpinan dan karyawan bahwa pimpinan sering datang terlambat. Untuk itu dalam meningkatkan kembali kinerja karyawan tersebut, salah satu faktor yang perlu diperhatikan adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan pemimpin dapat membantu kinerja para karyawannya. Sehingga dapat membantu mencapai tujuan Bank Jatim Cabang Lamongan.

Tujuan Penelitian

Menganalisis dan membahas pengaruh gaya kepemimpinan demokrasi terhadap eektivitas kinerja karyawan di Bank Jatim kantor cabang Lamongan.

Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk mengembangkan teori dan khasanah keilmuan di bidang organisasi terutama tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

2. Manfaat praktis

a. Bagi Peneliti

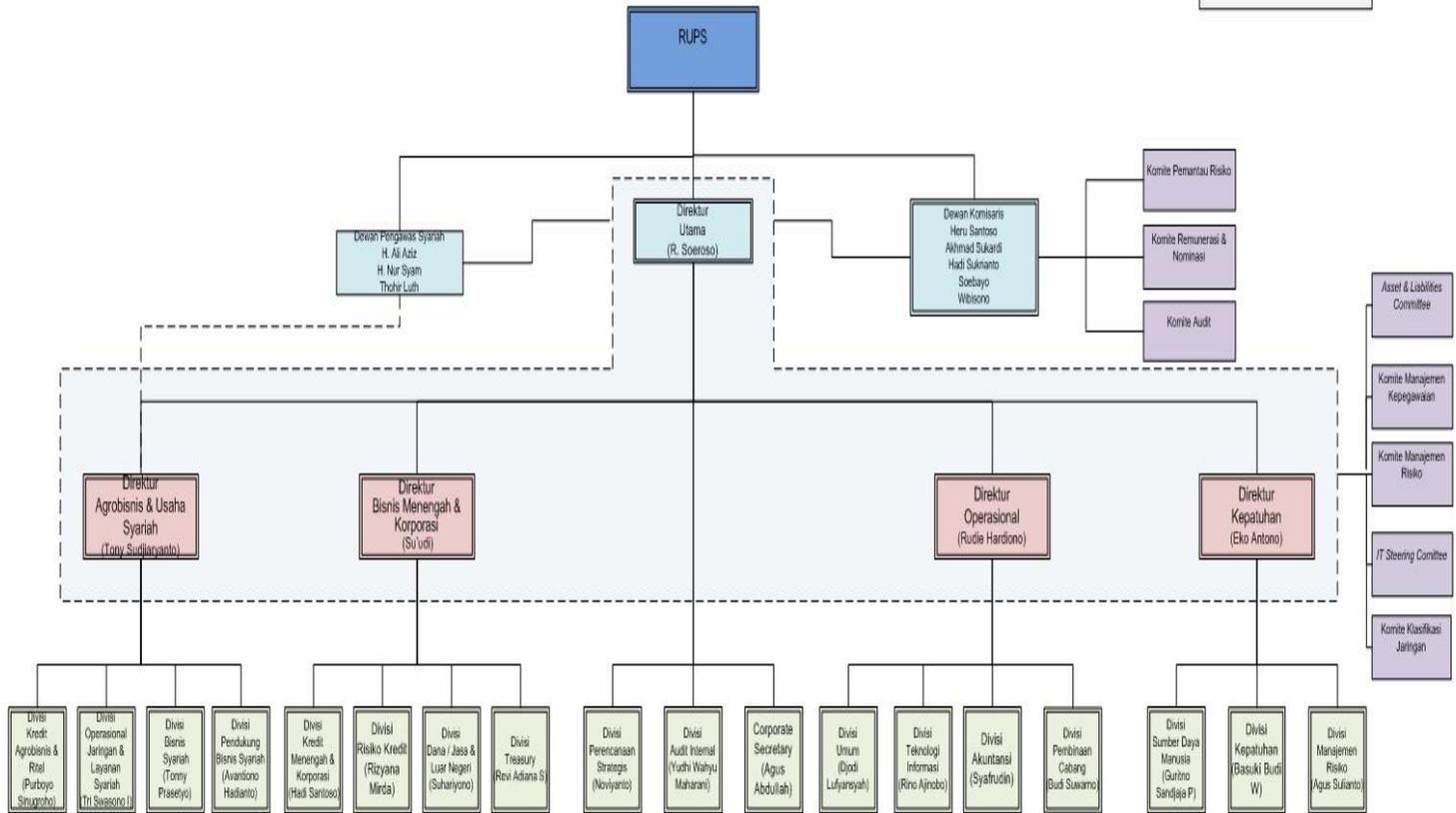
Manfaat yang di dapatkan oleh penulis dari penelitian ini adalah sebagai sarana pembelajaran yang berguna untuk memberikan wawasan mengenai hal-hal yang menyangkut pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, serta dapat membandingkan antara teori yang diperoleh selama menempuh studi di Universitas Negeri Surabaya dengan penelitian yang dilakukan di lapangan.

b. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembendaharan literature dan menjadi bahan referensi, khususnya Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen. Disamping itu, penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk mendukung perkembangan ilmu pengetahuan, terutama untuk materi pembahasan manajemen Sumber Daya Manusia tentang gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

STRUKTUR ORGANISASI & TATA KERJA PT BANK PEMBANGUNAN DAERAH JAWA TIMUR Tbk

SK DIREKSI
NO : 053 / 250 / KEP / DIR / PRN
TGL : 30 SEPTEMBER 2015



c. Bagi Masyarakat

Dengan adanya penelitian ini, masyarakat dapat mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, sehingga dapat menambah wawasan konsumen di bidang sumber daya manusia khususnya mengenai gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai khususnya pegawai di Bank Jatim Kantor Cabang Lamongan.

KAJIAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan adalah keseluruhan pola dari kasi pemimpin dilihat oleh pekerja (Rinawati, 2011:81). Gaya kepemimpinan merupakan masalah pokok bagi manajer. Gaya manajemen yang efektif adalah jika manajer membagi kekuasaan dengan bawahannya. Gaya kepemimpinan tersebut dapat meningkatkan kepuasan dan efektivitas dari yang dipimpin atau yang ditempuh.

Pengukuran variabel ini menggunakan indikator dari Kiswanto (2010), a) Kemampuan, b) Kepribadian, c) Pengalaman, d) Intelektual, dan e) Lingkungan kerja

Kinerja Karyawan

Menurut Robins (2006), definisi kinerja adalah hasil yang dilakukan terhadap sebuah pekerjaan dengan membandingkan kriteria yang sudah menjadi ketetapan.

Sedangkan kinerja menurut Simamora (2004) adalah hasil kerja karyawan dalam penyampaian persyaratan pekerjaan yang diberikan.

Dari beberapa pendapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan dan sikap karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja.

Dalam penelitian ini menggunakan indikator menurut Sutrisno (2010) yang paling sesuai dengan keadaan dilapangan tempat penelitian. Pada perusahaan tersebut kinerja karyawan dapat dilihat dengan (1) Efektifitas dan Efisiensi, (2) Otoritas dan Tanggungjawab (3) Disiplin dan (4) Inisiatif.

Berdasarkan hal tersebut hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1 : Gaya Kepemimpinan Demokrasi berpengaruh positif terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan di Bank Jatim kantor cabang Lamongan.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Sugiyono (2013:13) menyatakan bahwa metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berfungsi untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel biasanya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah bersifat sebab dan akibat (kausal). Sugiyono (2013:18) penelitian kuantitatif dalam melihat hubungan variabel terhadap obyek yang diteliti bersifat sebab dan akibat (kausal), dalam penelitian ada variabel independen dan dependen. Lokasi penelitian ini adalah pada pegawai Bank Jatim Kantor Cabang Lamongan.

Variabel yang digunakan dalam penelitian adalah variabel independen, dan dependen. Variabel independen terdiri dari Gaya Kepemimpinan (X), Kinerja Karyawan (Y)

Penelitian ini menggunakan skala pengukuran Likert dengan alternatif jawaban 5= sangat setuju, 4= setuju, 3= cukup setuju, 2= tidak setuju dan 1= sangat tidak setuju. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi, dan kuesioner. Teknik analisis data terdiri atas analisis statistik deskriptif, statistik inferensial, uji validitas dan reliabilitas, analisis R- Square, uji relevansi prediksi, dan uji kausalitas dengan bantuan software SPSS 18.0.

Berdasarkan outer loading menunjukkan hasil bahwa semua indikator diatas 0,50, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator variabel valid dan dianggap baik. Uji reliabilitas menggunakan teknik perhitungan cronbach alpha (α).

HASIL

Tabel 1. Karakteristik Responden

No	Karakteristik Respoden	Karyawan	
		FREKUENSI	PRESENTASE
1	<i>Gender:</i>		
	A. Laki-Laki	42	66%
	B. Perempuan	22	34%
2	<i>Usia:</i>		
	< 30 Tahun	28	44%
	Antara 30-40 Tahun	17	27%
	> 40 Tahun	19	30%
3	<i>Pendidikan</i>		
	SMA/SMK	4	6%
	Diploma	10	16%
	Sarjana Dan Sederajat	50	78%
4	<i>Lama Bekerja</i>		
	≤ 1 Tahun	7	11%
	Antara 1-5 Tahun	14	22%
	Antara 6-10 Tahun	16	25%
	> 10 Tahun	27	42%

Sumber : diolah peneliti

Profil terdiri dari 42 karyawan laki-laki dan 22 karyawan perempuan dari 64 responden karyawan bagian staf PT. Bank Jatim cabang Lamongan yang dijadikan sebagai subyek penelitian terdiri dari 28 orang atau 44% berusia kurang dari 30 tahun, 17 orang atau 27% berusia antara 20-40 tahun, dan 19 orang atau 30% berusia diatas 40 tahun. Hasil tersebut memberikan informasi bahwa mayoritas karyawan bagian staf PT. Bank Jatim cabang Lamongan adalah berusia kurang dari 30 tahun dengan jumlah 28 orang atau 44%. Diketahui dari 64 responden mayoritas berpendidikan sarjana (S1).

Hasil Model Struktural

Data penelitian dan pengujian hipotesis

1. Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

Tabel 2. Uji R Square

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,604 ^a	,365	,349	2,176

Sumber: Data SPSS diolah, 2016

Analisis

- a. Angka R square adalah 0,365. Hal ini berarti 36,5% dari variasi kinerja karyawan Bank Jatim Kantor Cabang Lamongan bagian kelola sumber daya manusia, kualitas dan pengembangan perusahaan bisa dijelaskan oleh gaya kepemimpinan sedangkan sisanya (100%-36,5% = 63,5%) dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain.

Tabel 3. Tabel-t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.418	3.379		5.747	.000
TOTAL_X	.215	.104	.2192	2.061	.042

Sumber : diolah peneliti

Berdasar pada tabel di atas dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

- a. Nilai t_{hitung} variabel gaya kepemimpinan(X_1) adalah sebesar 2,061 pada taraf signifikansi di bawah 5% yaitu sebesar 0,042. Berdasar probabilitasnya, dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan(X_1) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

2. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Tabel 3. Tabel F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	,043	1	,043	12,016	,000 ^a
1 Residual	168,950	62	2,725		
Total	168,993	63			

Sumber : Data SPSS diolah, 2016

Analisis

Dari tabel uji ANOVA atau F test diatas, didapat F hitung adalah 12.016 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai signifikansi sebesar 0,000 jauh lebih kecil dari 0,05 sehingga model regresi bisa dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan atau dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan secara bersama-sama atau secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pernyataan ini sekaligus menerima hipotesis kedua pada penelitian ini yaitu “gaya kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan”

PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Efektifitas Kinerja Karyawan Bank Jatim Kantor Cabang Lamongan

Gaya kepemimpinan Demokratis terdiri dari beberapa indikator. Indikator Pimpinan melibatkan partisipasi anggota dalam setiap kegiatan skor rata-rata sebesar 4,02. Hal ini menunjukkan rata-rata karyawan setuju atas indikator Pimpinan melibatkan partisipasi anggota dalam setiap kegiatan yaitu karyawan merasa telah dihargai pekerjaan yang telah diselesaikannya.

Indikator Pimpinan selalu bersama – sama dalam membuat keputusan merupakan jawaban responden dengan skor rata-rata terendah yaitu 3.67. Hal ini menunjukkan rata-rata karyawan kurang setuju atas indikator Pimpinan selalu bersama – sama dalam membuat keputusan yaitu karyawan menilai pemimpin masih belum bisa memutuskan kebijakan dengan baik, sehingga karyawan nantinya tidak dapat percaya akan tanggaung jawab yang diberikan ke pemimpinnya. Berdasar perhitungan pada analisis statistik di atas, gaya kepemimpinan mempunyai berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Jatim Kantor Cabang Lamongan.

Hal ini didukung dengan teori Wibowo (2011:389) yang mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis dapat dipastikan mempengaruhi kinerja, walaupun bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja. Hasil analisis statistik di atas mendukung hasil penelitian Allyssa Laura Jayne Ghanie (2012) dan A. Shadare Oluseyi (2009) yang mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan dengan melibatkan karyawan setiap pengambilan, karyawan lebih merasa dihargai pekerjaannya dan menimbulkan rasa yang nyaman yang membuat kerjanya menjadi efektif. Penghargaan yang diterima oleh karyawan jika menyelesaikan tugas dengan baik, juga menambah motivasi karyawan untuk menjadi lebih baik.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dikemukakan pada bab IV sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Jatim Kantor Cabang Lamongan.. Hal ini dikarenakan dengan melibatkan karyawan setiap pengambilan, karyawan lebih merasa dihargai pekerjaannya dan menimbulkan rasa yang nyaman yang membuat kerjanya menjadi efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Donnelly, Gibson, and Ivancervich. 1997. *Organisasi*. Edisi 9. Penerbit Erlangga, Jakarta
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Irawan, H. 2012. Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen Pelita Ilmu*, (online). Vol 6 No. 2 Oktober: pp. 23 – 50
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi sepuluh. Yogyakarta : Andi

- Mangkunegara, A.P. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : Revika Aditama
- Mas'ud, Fuad. 2004. *Survei Diagnosis Organisasi Konsep Dan Aplikasi*. Semarang : BP-UNDIP
- Ogbonna, E dan L. C. Harris. 2000. Leadership Style, Organizational Cultured and Performance : Empirical Evidence from UK Companies, *International Journalof Human ResourcesManagement*, (online). Vol 11, No. 4 Agustus : pp. 766 – 768
- Rinawati. 2011. Pegaaruh Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Mengajar Guru SMA Negeri dan Swasta Di Kota Bandung UPI. Tidak diterbitkan
- Robis, S.P. 2006. *Organizational Behaviour*. New Jersey : Prentice Hall
- Siagian, Sondang, P. 2006. *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : Gunung Agung
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ketiga. Yogyakarta : Bagian Penerbitan STIE YKPN
- Simanjutak, Payaman. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- Soedjono. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Terminal Penumpang Umum Di Surabaya. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 7 No. 1, Maret pp 22 – 47 (<http://cpanel.petra.ac.id>, diakses pda tanggal 15 maret 2016)
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitaif, Kualitatif, dan R & D)*. Bandung : Alfabeta
- Yuki. G. 2007. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta : PT. Indeks