

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS
TERHADAP KINERJA KARYAWAN P.T. INDOMARCO PRISMATAMA
DI KOTA MAKASSAR**

Nurlina
STIMI YAPMI Makassar
Email : aisyah.danto@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan P.T. Indomarco Prismatama di Kota Makassar. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan P.T. Indomarco Prismatama di Kota Makassar, analisis kuantitatif yang digunakan adalah analisis korelasi koefisien. Dari hasil analisis menunjukkan pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan P.T. Indomarco Prismatama di Kota Makassar sebesar 0,538. Artinya bahwa setiap penambahan satu nilai gaya kepemimpinan demokratis, maka nilai kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,538. Sementara analisis korelasi menunjukkan sebesar 0,717, yang berarti terdapat pengaruh yang sangat kuat dimana gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 71,7 % dengan asumsi variabel lainnya tetap.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan Demokratis, Kinerja Karyawan

**DEMOCRATIC LEADERSHIP INFLUENCE ON THE PERFORMANCE
OF EMPLOYEES OF P.T. INDOMARCO PRISMATAMA
IN THE CITY MAKASSAR**

Nurlina
STIMI YAPMI Makassar
Email : aisyah.danto@gmail.com

ABSTRACT

Research aims to understand the democratic leadership influence on the performance of employees of P.T. Indomarco Prismatama in the City Makassar. To know the influence of the democratic leadership on performance employees of P.T. Indomarco Prismatama in the city Makassar, quantitative analysis used is correlation analysis coefficient. From the analysis shows influence the democratic leadership on performance employees of P.T. Indomarco Prismatama in the City Makassar 0,538. That means that any additional one point style democratic leadership, this value employee performance will be raised by 0,538. While correlation analysis shows of 0,717 which means is the very strong leadership where the influence of employee performance of 71,7 % assuming other variables fixed.

Key Words : Style Democratic Leadership, Employee Performance

PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan gejala universal yang terdapat dalam kehidupan kolektif. Kepemimpinan mempunyai peranan sentral dalam kehidupan organisasi maupun kelompok. Untuk mencapai tujuan bersama, manusia di dalam organisasi perlu membina kebersamaan dengan mengikuti pengendalian dari pemimpinnya. Dengan pengendalian tersebut, perbedaan keinginan, kehendak, kemauan, perasaan, kebutuhan dan lain-lain dipertemukan untuk digerakkan ke arah yang sama. Dengan demikian

berarti di dalam setiap organisasi perbedaan individual dimanfaatkan untuk mencapai tujuan yang sama sebagai kegiatan kepemimpinan.

Seorang pemimpin sebagai individu merupakan suatu kepribadian yang berhadapan dengan sejumlah individu lainnya yang masing-masing juga merupakan suatu kepribadian. Dalam keadaan seperti itu pemimpin harus memahami setiap kepribadian yang berbeda dengan kepribadiannya sendiri. Pemimpin sebagai suatu kepribadian memiliki motivasi yang mungkin tidak sama dengan motivasi anggota kelompok, baik dalam mewujudkan kehendak untuk bergabung dan bersatu dalam kelompok maupun dalam melaksanakan kegiatan yang menjadi tugas dan tanggung jawab masing-masing.

Gaya kepemimpinan demokratis (partisipatif) adalah kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan ditentukan bersama antara pimpinan dan bawahan. Gaya kepemimpinan delegatif adalah kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan lebih banyak diserahkan kepada bawahan.

Peran kepemimpinan atasan dalam memberikan kontribusi pada karyawan untuk pencapaian kinerja yang optimal dilakukan melalui lima cara yaitu : (1) pemimpin mengklarifikasi apa yang diharapkan dari karyawan, secara khusus tujuan dan sasaran dari kinerja mereka; (2) pemimpin menjelaskan bagaimana memenuhi harapan tersebut; (3) pemimpin mengemukakan kriteria dalam melakukan evaluasi dari kinerja secara efektif; (4) pemimpin memberikan umpan balik ketika karyawan telah mencapai sasaran; dan (5) pemimpin mengalokasikan imbalan berdasarkan hasil yang telah mereka capai.

Pada P.T. Indomarco Prismatama cabang Makassar, gaya kepemimpinan dalam perusahaan merupakan hal yang penting dalam sebuah era organisasi modern yang menghendaki adanya gaya kepemimpinan dalam pelaksanaan kerja dan akibat yang mungkin timbul dari adanya gaya kepemimpinan yang buruk adalah penurunan kinerja karyawan yang akan membawa dampak pada penurunan kinerja total perusahaan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap kinerja karyawan P.T. Indomarco Prismatama cabang Makassar ?

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja

Menurut Robbins dan Judge (2008) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran. Sedangkan Menurut Hasibuan (2005), kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana tugas itu dapat dilakukan secara efektif, dan proses memfasilitasi usaha individu dan kelompok untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut pendapat Kartono (2005), kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan suatu usaha kooperatif mencapai tujuan yang telah direncanakan.

Gaya Kepemimpinan Demokratis (Partisipatif)

Gaya kepemimpinan demokratis (partisipatif) adalah kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan ditentukan bersama antara pimpinan dan bawahan.

Gaya kepemimpinan demokratis (partisipatif) dicirikan sebagai berikut :

1. Pemimpin dan bawahan sama-sama terlibat dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah atau dengan kata lain apabila pemimpin akan mengambil keputusan, dilakukan setelah adanya saran dan pendapat dari bawahan.
2. Pemimpin memberikan keleluasan kepada bawahan untuk melaksanakan pekerjaan.
3. Hubungan dengan bawahan terjalin dengan baik dan dalam suasana yang penuh persahabatan dan saling mempercayai.
4. Motivasi yang diberikan kepada bawahan tidak hanya didasarkan atas pertimbangan-pertimbangan ekonomi, melainkan juga didasarkan atas pentingnya peranan bawahan dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja

Gaya kepemimpinan demokratis (partisipatif) adalah kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan ditentukan bersama antara pimpinan dan bawahan. Artinya, gaya kepemimpinan dapat menuntun karyawan untuk bekerja lebih giat, lebih baik, lebih jujur dan bertanggung jawab penuh atas tugas yang diembannya sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik. Hubungan pimpinan dan bawahan dapat diukur melalui penilaian pekerja terhadap gaya kepemimpinan para pemimpin dalam mengarahkan dan membina para bawahannya untuk melaksanakan pekerjaan.

Keberhasilan suatu organisasi baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu, sangat tergantung pada efektivitas kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan. Dapat dikatakan bahwa mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi tersebut dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para pegawainya (Siagian, 2008).

Pemimpin yang terdapat pada organisasi harus memiliki kelebihan-kelebihan dibandingkan bawahannya, yaitu pegawai yang terdapat di organisasi yang bersangkutan, sehingga dapat menunjukkan kepada bawahannya untuk bergerak, bergiat, berdaya upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan.

Akan tetapi hanya mengarahkan seluruh pegawai saja tidak cukup, sehingga perlu adanya dorongan agar para pegawainya mempunyai minat yang besar terhadap pekerjaannya. Atas dasar inilah selama perhatian pemimpin diarahkan kepada bawahannya, maka kinerja pegawainya akan tinggi.

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi yang dijadikan objek penelitian adalah P.T. Indomarco Prismatama di Kota Makassar, sedangkan waktu yang digunakan selama melakukan penelitian selama 3 bulan, Juni sampai Agustus 2016.

Metode Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data ini selain peneliti melakukan pengamatan, peneliti juga menggunakan metode pengumpulan data yang lain sebagai berikut :

1. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Studi kepustakaan digunakan untuk mengumpulkan data sekunder, landasan teori dan informasi yang berkaitan dengan penelitian ini. Studi dilakukan antara lain dengan mengumpulkan data yang bersumber dari literatur-literatur, bahan kuliah, dan hasil penelitian lainnya yang ada hubungannya dengan objek penelitian. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan tambahan pengetahuan mengenai masalah yang sedang dibahas.

2. Studi Lapangan (*Field Research*)

Dalam penelitian ini penulis mengumpulkan data yang diperlukan dengan cara melakukan pengamatan langsung pada perusahaan yang bersangkutan, baik melalui observasi, penyebaran kuesioner kepada para karyawan dan wawancara. Penelitian Lapangan dilakukan dengan cara :

a. Observasi

Observasi merupakan suatu teknik atau cara pengumpulan data dengan jalan mengadakan pengamatan terhadap kegiatan yang sedang berlangsung. Adapun jenis observasi yang peneliti gunakan untuk mendapatkan data yang diperlukan guna mengetahui tujuan penelitian ini adalah observasi aktifitas kerja karyawan.

b. Wawancara

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (*interviewee*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode wawancara dalam bentuk wawancara bebas terpimpin yaitu dalam melaksanakan wawancara peneliti membawa pedoman yang hanya merupakan garis besar tentang hal-hal yang akan ditanyakan yang selanjutnya pertanyaan tersebut diperdalam.

c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data dengan jalan memanfaatkan dokumen (bahan atau gambar-gambar penting). Adapun dokumen-dokumen yang dimaksud adalah berupa data-data yang diperlukan.

d. Metode Angket atau Questionnaire

Angket atau questionnaire adalah daftar pertanyaan yang didistribusikan langsung untuk diisi dan dikembangkan atau dapat juga dijawab dibawah pengawasan peneliti. Data angket digunakan peneliti untuk memperoleh data yang lebih lengkap. Adapun jenis angket yang digunakan adalah angket tertutup atau sudah disiapkan jawabannya sehingga informan tinggal memilih.

METODE ANALISIS

Analisis Regresi Linier Sederhana

Untuk mengetahui besarnya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada P.T. Indomarco Prismaatama Makassar dengan rumus :

$$Y = a + bx$$
$$b = \frac{(X_i - \bar{X})(Y_i - \bar{Y})}{(X_i - \bar{X})}$$
$$a = \bar{Y} - b\bar{X}$$

dimana :

X_i = Gaya Kepemimpinan

Y_i = Kinerja Karyawan

a = Bilangan Konstanta

b = Koefisien Regresi

Analisis Korelasi

Data yang diperoleh melalui hasil wawancara, studi dokumen, serta hasil dari kuesioner yang telah dibagikan kepada responden diolah dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Sedangkan hasil data diperoleh dengan menggunakan angket menggunakan Analisis Koefisien Korelasi dengan menggunakan program SPSS 22.

HASIL PEMBAHASAN

Uji Validitas

Data hasil penelitian ini terdiri dari satu variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan (X) serta satu variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). Data penelitian yang telah terkumpul kemudian diolah untuk menguji kualitas data berupa uji validitas dan reliabilitas. Dari hasil uji validitas yang dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 22 menunjukkan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ untuk setiap item butir pernyataan dengan skor total variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y), dan variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan demokratis (X), sehingga dapat dikatakan valid. Secara ringkas hasil uji validitas variabel dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1.

Hasil Uji Validitas Instrumen

Kode Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keputusan
Gaya Kepemimpinan Demokratis 1	0.187	0.147	Valid
Gaya Kepemimpinan Demokratis 2	0.178	0.147	Valid
Gaya Kepemimpinan Demokratis 3	0.173	0.147	Valid
Gaya Kepemimpinan Demokratis 4	0.528	0.147	Valid
Gaya Kepemimpinan Demokratis 5	0.430	0.147	Valid
Gaya Kepemimpinan Demokratis 6	0.473	0.147	Valid
Gaya Kepemimpinan Demokratis 7	0.376	0.147	Valid
Gaya Kepemimpinan Demokratis 8	0.278	0.147	Valid
Kinerja 1	0.473	0.147	Valid
Kinerja 2	0.470	0.147	Valid
Kinerja 3	0.283	0.147	Valid
Kinerja 4	0.275	0.147	Valid
Kinerja 5	0.430	0.147	Valid

Uji Reliabilitas

Uji konsistensi internal (reliabilitas) ditentukan dengan koefisien Cronbach Alpha. Pengujian ini menentukan konsistensi jawaban responden atas suatu instrumen penelitian. Nunnally (1969), mensyaratkan suatu instrumen yang reliabel jika memiliki koefisien Cronbach Alpha di atas 0,60. Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan.

1. Jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$ maka reliabel.
2. Jika nilai Cronbach's Alpha $< 0,60$ maka tidak reliabel.

Tabel 2.

Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N
.730	13

Dengan melihat tabel Reliability Statistics, nilai Cronbach's Alpha 0,730, maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut reliabel.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana merupakan salah satu metode regresi yang dapat dipakai sebagai alat inferensi statistik untuk menentukan pengaruh sebuah variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*). Hasil regresi yang diperoleh dari SPSS 22 yaitu :

Tabel 3.
Analisis Regresi Sederhana

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	3.248	1.282		2.534
	X	.538	.039	.717	13.648
a. Dependent Variable : Y					

Pada tabel Coefficients (kolom B), nilai constant (a) 3,248, sedangkan nilai gaya kepemimpinan demokratis (X) 0,538, sehingga persamaannya dapat ditulis sebagai berikut :

$$Y = 3,248 + 0,538x$$

1. Konstanta sebesar 3,248.
Artinya jika tidak ada nilai gaya kepemimpinan demokratis, maka nilai kinerja karyawan sebesar 3,248.
2. Koefisien regresi X 0,538.
Artinya bahwa setiap penambahan satu nilai gaya kepemimpinan demokratis, maka nilai kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,538.

Analisis Korelasi

Untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel *independent* terhadap variabel *dependent*, maka digunakan analisis koefisien korelasi, dalam pembahasan ini akan disajikan hasil analisis koefisien antara variabel *independent* terhadap variabel *dependent* secara parsial dan hasil analisis koefisien korelasi variabel *independent* terhadap variabel *dependent* secara simultan.

Tabel 7
Analisis Korelasi
Correlations

		X	Y
X	Pearson Correlation	1	.717**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	178	178
Y	Pearson Correlation	.717**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	178	178
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Dari tabel tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa antara gaya kepemimpinan demokratis (X) dan kinerja karyawan (Y), dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, yang berarti terdapat korelasi yang sangat signifikan.

Nilai dari koefisien korelasi antara gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,717, yang berarti terdapat pengaruh yang sangat kuat dimana gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 71,7 % dengan asumsi variabel lainnya tetap.

Koefisien Determinasi (R_2)

Koefisien determinasi (R_2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependennya. Nilai koefisien determinasi (R_2) yang mendekati satu berarti variabel-variabel independennya menjelaskan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2009). Hasil perhitungan koefisien determinasi penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.
Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.717 ^a	.514	.511	1.30189
a. Predictors : (Constant) X				
b. Dependent Variable : Y				

Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai koefisien determinasi (R_2) sebesar 0,511. Hasil tersebut menunjukkan bahwa besar persentase variabel kinerja karyawan yang bisa dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan demokratis adalah sebesar 51,1 %, sedangkan sisanya sebesar 48,9 % dijelaskan oleh variabel-variabel di luar variabel penelitian.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya diperoleh kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh positif ini signifikan. Atau dengan kata lain, jika gaya kepemimpinan baik akan mengakibatkan kinerja karyawan tinggi, sebaliknya jika gaya kepemimpinan buruk, maka akan mengakibatkan kinerja karyawan yang rendah. Pada P.T. Indomarco Prismatama Cabang Makassar, itu dapat dilihat pada analisis korelasi dimana antara gaya kepemimpinan demokratis (X) dan kinerja karyawan (Y), dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, yang berarti terdapat korelasi yang sangat signifikan. Begitu pula dengan nilai dari koefisien korelasi antara gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,717 yang berarti terdapat pengaruh yang sangat kuat dimana gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 71,7 % dengan asumsi variabel lainnya tetap.

Saran

1. P.T. Indomarco Prismatama Cabang Makassar harus mempertahankan gaya kepemimpinan demokratis yang telah terwujud selama ini, agar kinerja karyawan dapat berada pada tingkat yang tinggi.
2. Karyawan diberikan kesempatan yang lebih luas untuk menyampaikan ide atau saran yang membangun demi kemajuan perusahaan.
3. Pemimpin sebagai salah satu penentu arah dan tujuan organisasi diharapkan mampu mengontrol perilaku-perilaku kerja dan mengarahkannya pada peningkatan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Furtwengler, Dale. 2005. Penilaian Kinerja : Menguasai Keahlian yang Anda Perlukan dalam Sepuluh Menit. Yogyakarta : Andi Offset.
- Handoko, T. Hani. 2006, Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia, Edisi Kedua, BPFE, Yogyakarta.

- Hasibuan, Malayu S. P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Heidjrachman dan Husnan. 2005. *Manajemen Personalia*. Cetakan Kedua. Yogyakarta : BPFE.
- Kartono. 2005. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Prawirosentono. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia "Kebijakan Kinerja Karyawan"*. Yogyakarta : BPFE.
- Rivai. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : dari Teori dan Praktik*, P.T. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*, Edisi ke-12, Jakarta : Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju.Yogyakarta.
- Siagian, Sondang P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan Keempatbelas, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. P.T. Bumi Aksara : Jakarta.
- Sudjana, Nana dan Ibrahim. 2001. *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*. Bandung : Sinar Baru Bandung.
- Sugiyono. 2005. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2007. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Sulistiyan dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu : Yogyakarta.
- Suwatno dan Priansa, Doni. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Thoha, Miftah, 2010. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Jakarta : Rajawali Pers.
- Thoha, Miftah. 2003. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta : P.T. Raja Grafindo Persada.
- Tjiptono. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktek*. Jakarta : Raja Grafindo.
- Umar, Husein. (2008). *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*, Seri Desain Penelitian Bisnis – No 1. Jakarta : P.T. Raja Grafindo Persada.