

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA KANTOR PUSAT PT. PELABUHAN INDONESIA III
(PERSERO) SURABAYA**

Oleh :

Sadjida Rahmawi

Dosen Pembimbing :

Wahdiyat Moko SE., MM

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan otokratis terhadap kinerja karyawan, menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan, dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan *laissez-faire* terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Surabaya.

Jenis penelitian ini adalah *explanatory research* (penjelasan) bahwa penelitian ini memiliki tujuan menjelaskan kedudukan variabel yang diteliti dan hubungannya antar variabel-variabel yang diteliti. Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Pusat PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Surabaya. Populasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan tetap pada Kantor Pusat PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) sebanyak 359 orang, dengan rumus Taro Yamame dapat diketahui bahwa sampel yang akan digunakan sebanyak 78 orang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Analisis Statistik Deskriptif, Analisis Regresi Linier Berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan otokratis, berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan Gaya kepemimpinan *laissez-faire* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Surabaya.

Kata Kunci : Kepemimpinan Otokratis, Kepemimpinan Demokratis, Kepemimpinan *Laissez-faire*, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu perusahaan, termasuk pada PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Surabaya. Maka diperlukan suatu usaha untuk mengelola secara profesional agar terwujud suatu keseimbangan antara apa yang dirasakan oleh karyawan dan apa yang dirasakan oleh pimpinan pada saat bekerja. Selain itu, manusia dalam organisasi perusahaan perlu diperlakukan secara manusiawi sehingga dapat bekerja efektif, efisien, dan produktif. Bagi PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Surabaya mengelola dan mengembangkan karyawan yang berjumlah ratusan untuk skala nasional bukan perkara yang mudah diatasi. Jika dilihat dari karakteristik organisasi, gaya kepemimpinan merupakan salah satu yang di butuhkan untuk mengambil keputusan dan membimbing bawahannya dalam mengembangkan bakat yang dimiliki. Seperti yang disampaikan oleh Menurut Terry (1968) dalam Sirait (2005) menyampaikan bahwa kepemimpinan merupakan suatu kegiatan mempengaruhi orang lain untuk bekerja keras dengan penuh kemampuan untuk tujuan kelompok. Gaya kepemimpinan adalah suatu cara bagaimana mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi, dan mengendalikan bawahan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaannya. Gaya kepemimpinan yang dijalankan akan mempengaruhi kinerja karyawan yang ada pada Kantor Pusat PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Surabaya. Menurut Hariandja (2009) menjelaskan bahwa kinerja adalah unjuk kerja yang merupakan hasil oleh pegawai yang ditampilkan sesuai dengan peranannya di dalam organisasi.

TUJUAN PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan menguji secara empiris terkait : 1) Pengaruh gaya kepemimpinan otokratis terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Surabaya, 2) Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Surabaya, dan 3) Pengaruh gaya kepemimpinan *laissez-faire* terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Surabaya.

TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Dessler (2003) dalam Sirait (2005) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

“Human resource management means the policies and practices one needs to carry out the ‘people’ or human resource aspects of management position, including recruiting, screening, training, rewarding, and apraising”.

Manajemen sumber daya manusia berarti kebijakan dan praktek salah satu kebutuhan untuk melaksanakan 'orang' atau aspek sumber daya manusia dari posisi manajemen, termasuk merekrut, penyaringan, pelatihan, penghargaan, dan penilaian.

Menurut Terry (1968) dalam Sirait (2005) menyampaikan bahwa kepemimpinan merupakan suatu kegiatan mempengaruhi orang lain untuk bekerja keras dengan penuh kemampuan untuk tujuan kelompok.

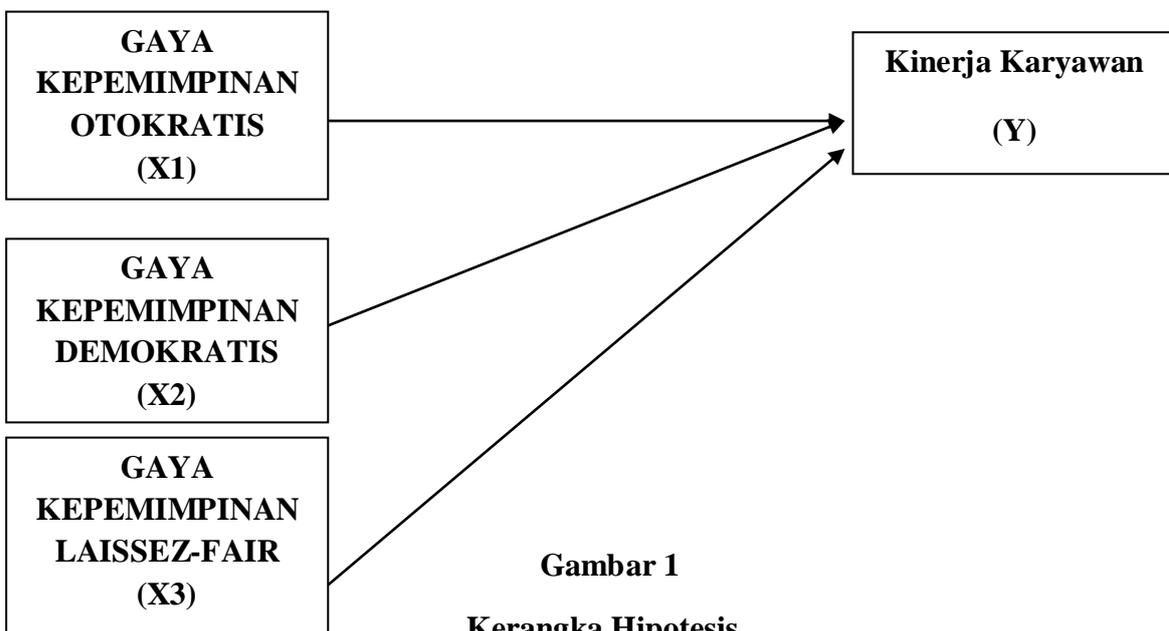
Gaya kepemimpinan adalah suatu cara bagaimana mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi, dan mengendalikan bawahan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaannya. Menurut Luthans (2002) gaya kepemimpinan yaitu: (1) Gaya Otokratis (*Authoritarian style*), yaitu pemimpin yang tidak memberi kesempatan pada bawahannya untuk bertanya ataupun meminta penjelasan. (2) Gaya Demokratis (*Democratic style*), yaitu pemimpin yang memberi kesempatan untuk bawahannya berdiskusi. (3) Gaya *Laissez-Faire* (*Laissez-faire style*), yaitu pemimpin yang membiarkan kondisi yang ada pada bawahannya.

Menurut Hariandja (2009) menjelaskan bahwa kinerja adalah unjuk kerja yang merupakan hasil oleh pegawai yang ditampilkan sesuai dengan peranannya di dalam organisasi. Menurut pendapat lain yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2005) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai

seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kerangka Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah dan tinjauan pustaka, maka berikut ini merupakan sajian kerangka hipotesis, sebagai berikut :



Sumber: Data diolah, 2016

- H1 : Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan otokratis terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Surabaya.
- H2 : Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Surabaya.

- H2 : Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan *laissez-faire* terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Surabaya.

METODE PENELITIAN

Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Penelitian ini termasuk pada jenis penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menganalisis hubungan-hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Dalam penelitian ini, yaitu menganalisis pengaruh variabel gaya kepemimpinan otokratis, gaya kepemimpinan demokratis, dan gaya kepemimpinan *laissez-faire* terhadap variabel kinerja karyawan.

Populasi penelitian ini adalah karyawan Kantor Pusat PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) sebanyak 359 orang. Menurut Wibisono (2003) populasi adalah sekumpulan entitas yang lengkap yang dapat terdiri dari orang lain, kejadian, atau benda, yang memiliki sejumlah karakteristik umum. Menurut Sugiarto (2000) sampel adalah keseluruhan individu yang akan menjadi unit analisis dan merupakan populasi yang layak serta sesuai dengan kerangka sampel untuk dijadikan atau ditarik sebagai sampel penelitian, Sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 78 orang dan akan diambil menggunakan rumus Taro Yamame. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan cara acak sederhana (*random sampling*) dengan cara undian.

Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data

Jenis data dalam penelitian ini dibagi menjadi dua macam, yaitu : data primer dan data sekunder. Sedangkan untuk teknik pengumpulan data penelitian ini menggunakan kuesioner.

Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan variabel X1 (gaya kepemimpinan otokratis), X2 (gaya kepemimpinan demokratis), X3 (gaya kepemimpinan *laissez-faire*) sebagai variabel independen dan Y (kinerja karyawan) sebagai variabel dependen.

Teknik Analisa Data

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel bebas yaitu X1 (gaya kepemimpinan otokratis), X2 (gaya kepemimpinan demokratis), dan X3 (gaya kepemimpinan *laissez-faire*) terhadap Y (kinerja karyawan).

$$Y = b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan, b_1 - b_2 - b_3 = Koefisien Regresi, X_1 = Gaya Kepemimpinan Otokratis, X_2 = Gaya Kepemimpinan Demokratis, X_3 = Gaya Kepemimpinan *Laissez-faire*.

Guna memudahkan proses perhitungan analisis, maka dalam penelitian ini digunakan program komputer SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) versi 17. Hal ini disebabkan SPSS merupakan program komputer yang paling banyak digunakan dalam analisis statistik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Pengujian Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda berfungsi untuk menganalisis hubungan dan pengaruh antara satu variabel terikat terhadap dua/lebih variabel bebas. maka dilakukan analisis regresi linier berganda antara variabel-variabel berikut ini : Gaya Kepemimpinan Otokratis (X_1), Gaya Kepemimpinan Demokratis (X_2), dan Gaya Kepemimpinan *Laissez-Faire* (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dari

hasil pengolahan data penelitian dengan menggunakan program SPSS 17.0, didapatkan data seperti pada Tabel berikut:

Tabel 1
Hasil Koefisien Determinasi (R²)

F	R	R Square	Adjusted R Square
36.453	0.772	0.596	0.580
F _{hitung} = 36,453	F _{tabel} = 2,728	signifikansi = 0,000	

Tabel 2
Persamaan Regresi

Variabel Terikat	Variabel bebas	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
Y	(Constant)	1.154	0.279		4.143	0.000
	X1	0.285	0.080	0.340	3.574	0.001
	X2	0.267	0.085	0.310	3.134	0.002
	X3	0.213	0.063	0.292	3.406	0.001

Sumber: Data Primer Diolah (2016)

Model regresi yang digunakan adalah *standardized regression*, karena data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data interval yang pengukurannya menggunakan skala *Likert*. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok. Dalam *standardized regression*, ukuran variabel atau ukuran jawabannya telah disamakan. Adapun persamaan regresi yang didapatkan berdasarkan Tabel adalah sebagai berikut :

$$Y = b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 0,340X_1 + 0,310X_2 + 0,292X_3$$

Y = Yaitu variabel terikat yang nilainya akan diprediksi oleh variabel bebas. Pada penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja Karyawan yang nilainya akan diprediksi oleh variabel Gaya Kepemimpinan Otokratis (X₁), Gaya

Kepemimpinan Demokratis (X_2), dan Gaya Kepemimpinan *Laissez-Faire* (X_3).

Hasil analisis menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Otokratis (X_1), Gaya Kepemimpinan Demokratis (X_2), dan Gaya Kepemimpinan *Laissez-Faire* (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil Pengujian Hipotesis

Tujuan pengujian hipotesis ini adalah mengetahui apakah gaya kepemimpinan otokratis, gaya kepemimpinan demokratis, dan gaya kepemimpinan *laissez-faire* mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama (simultan) dan parsial terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Surabaya

a. Hasil Uji Hipotesis 1

Hasil pengujian ini menunjukkan H_1 diterima bahwa terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan Otokratis (X_1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

b. Hasil Uji Hipotesis 2

Hasil pengujian ini menunjukkan H_2 diterima bahwa terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis (X_2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

c. Hasil Uji Hipotesis 3

Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa H_3 diterima bahwa terdapat pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan *Laissez-Faire* (X_3) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Pembahasan

Gaya Kepemimpinan Otokratis Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Luthans (2002) gaya kepemimpinan Otokratis (*Authoritarian style*), yaitu pemimpin yang tidak memberi kesempatan pada bawahannya untuk bertanya ataupun meminta penjelasan. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan otokratis memiliki tanda positif yang menunjukkan variabel ini memberikan arah pengaruh yang searah dengan kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero).

Hasil penelitian ini mendukung teori kepemimpinan dari Henslin (2007) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan otoriter (*authoritarian style*) adalah seseorang yang memberikan perintah kepada karyawan laki-laki maupun perempuan dan memberitahu apa yang pasti harus mereka lakukan.

Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Luthans (2002) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan demokratis, yaitu pemimpin yang memberi kesempatan bawahannya berdiskusi. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, maka dapat diketahui gaya kepemimpinan demokratis memiliki tanda positif yang menunjukkan bahwa variabel ini memberikan arah pengaruh yang searah dengan kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero).

Hasil penelitian ini mendukung teori kepemimpinan dari Henslin (2007) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis (*democratic leader*) adalah seseorang yang mudah untuk berdiskusi dengan karyawannya dan membantu menggambarkan langkah-langkah yang akan membantu mereka mencapai tujuannya.

Gaya Kepemimpinan *Laissez-Faire* Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Luthans (2002) gaya kepemimpinan *laissez-faire* yaitu pemimpin yang membiarkan kondisi yang ada pada bawahannya.

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, maka dapat diketahui gaya kepemimpinan *laissez-fair* memiliki tanda positif yang menunjukkan bahwa variabel ini memberikan arah pengaruh yang searah dengan kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero).

Hasil penelitian ini mendukung teori kepemimpinan dari Henslin (2007) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan *laissez-faire* (*laissez-faire leader*) adalah seorang pemimpin yang mempunyai sifat terbuka terhadap bawahannya, dan memberikan kepercayaan penuh terhadap bawahannya untuk mengambil keputusan namun masih dalam peraturan yang berlaku dalam perusahaan.

Kesimpulan

Gaya kepemimpinan otokratis merupakan variabel yang mempunyai pengaruh paling tinggi dari semua variabel, hal ini dikarenakan tanggung jawab pekerjaan yang sangat bergantung pada kedisiplinan, ketangguhan dalam lapangan, ketelitian dan kecermatan dalam segala penghitungan dalam setiap tugas maupun pengambilak keputusan. Gaya kepemimpinan demokratis merupakan variabel yang mempunyai pengaruh paling rendah dari semua variabel, hal ini dikarenakan tugas dan pekerjaan yang harus diselesaikan membutuhkan kedisiplinan waktu yang singkat dan tepat dalam pengambilan keputusan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pemimpin yang menunjukkan gaya kepemimpinan demokratis telah terbukti berdampak positif terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Surabaya. Hal ini terdapat pada item pemimpin yang selalu mengembangkan kapasitasnya dalam arti pimpinan akan memberikan keleluasaan kepada bawahan dalam menyelesaikan masalah dengan pendampingan dan monitoring dari pimpinan itu sendiri. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan demokratis pemimpin perlu ditingkatkan di masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT.Gramedia Widiasarana Indonesia; Jakarta
- Henslin, James M. 2007. *Sosiologi dengan Pendekatan Membumi*. Erlangga Jakarta
- Mangkunegara. 2007. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Aditama; Jakarta
- Sirait, Justine T. 2005. *Memahami Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi, Tenth Edition*. PT. Gramedia Widiasarana Indonesia; Jakarta