

Gaya Kepemimpinan Mayoritas Diperguruan Tinggi X

Pradhana, A. S., Hakim, M. S., dan Kunaifi, A.
Departemen Manajemen Bisnis, Fakultas Bisnis dan Manajemen Teknologi,
Institut Teknologi Sepuluh Nopember (ITS)
e-mail: aang_kunaifi@mb.its.ac.id

Abstrak—Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin, perilaku pemimpin itu disebut dengan gaya kepemimpinan. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah ingin mengetahui gaya kepemimpinan di beberapa unit organisasi perguruan tinggi X. Responden penelitian sebanyak 103 responden tersebar dari beberapa unit organisasi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan mayoritas gaya kepemimpinan di beberapa unit organisasi perguruan tinggi X.

Kata Kunci—Pemimpin, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan.

I. PENDAHULUAN

KARYAWAN merupakan bagian penting yang wajib dijaga dalam suatu perusahaan sementara gaya kepemimpinan memiliki dampak pada suatu organisasi perusahaan serta iklim kerja dan atmosfer di dalam dunia kerja itu sendiri [1]. Kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola anggota kelompoknya untuk mencapai tujuan organisasi [2]. Kepemimpinan juga merupakan suatu bentuk strategi atau teori memimpin yang tentunya dilakukan oleh orang yang biasa kita sebut sebagai pemimpin.

Faktor keberhasilan seorang pemimpin salah satunya tergantung dengan teknik kepemimpinan yang dilakukan dalam menciptakan situasi sehingga menyebabkan orang yang dipimpinya timbul kesadarannya untuk melaksanakan apa yang dikehendaki [3]. Dengan kata lain, efektif atau tidaknya seorang pemimpin tergantung dari bagaimana kemampuannya dalam mengelola dan menerapkan pola kepemimpinannya sesuai dengan situasi dan kondisi perusahaan di dalam perusahaan tersebut

Gaya kepemimpinan dalam dunia kerja sangat berkaitan dalam hal memotivasi karyawannya agar berkerja dengan baik. Selain juga menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau berkerja sama, berkerja efektif dan terintegrasi, dimana gaya seorang pemimpin sangat berkaitan terhadap motivasi seseorang yang dapat berperan penting untuk mendorong karyawan untuk melakukan sebuah aktivitas kerja yang baik sesuai arahan dari pemimpin hal itu bisa membuat hasil yang diharapkan dapat maksimal dan mencapai hasil yang baik [4].

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Teori Sifat Kepemimpinan

Dalam teori kepemimpinan terdapat beberapa teori-teori yang sangat melekat pada seorang pemimpin berikut beberapa teori-teori kepemimpinan [5].

Teori sifat, teori ini berdasar pada pemikiran bahwa keberhasilan seorang pemimpin ditentukan sifat-sifat, dan ciri-ciri yang dimiliki seorang pemimpin. Atas dasar pemikiran tersebut timbul anggapan bahwa untuk menjadi seorang pemimpin yang berhasil, sangat ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin [6]. Teori Perilaku, dasar pemikiran teori ini adalah kepemimpinan merupakan seorang individu ketika melakukan kegiatan pengarahan suatu kelompok ke arah pencapaian tujuan. Perilaku seorang pemimpin yang cenderung mementingkan bawahan memiliki ciri, mau berkonsultasi, mendukung, membela, mendengarkan, menerima usul dan memikirkan kesejahteraan bawahan serta memperlakukannya setingkat dirinya [7]. Teori Situasional Keberhasilan seorang pemimpin menurut teori situasional ditentukan oleh ciri kepemimpinan dengan perilaku tertentu yang disesuaikan dengan tuntutan situasi kepemimpinan dan situasi organisasional yang dihadapi dengan memperhitungkan faktor waktu dan ruang. Faktor situasional yang berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan [8].

B. Tipe-tipe Gaya Kepemimpinan

Di dalam sebuah gaya kepemimpinan terdapat tipe-tipe yang digunakan oleh organisasi perusahaan pada umumnya. ada beberapa tipe-tipe kepemimpinan yang sangat erat dan berhubungan dengan efektivitas sebuah kinerja didalam sebuah perusahaan berikut adalah tipe-tipe kepemimpinan [9].

1. Kepemimpinan Otoriter
2. Kepemimpinan Kendali Bebas
3. Kepemimpinan Demokrasi

III. METODELOGI PENELITIAN

A. Jenis Data

Teknik pengumpulan data terdiri dari beberapa hal, antara lain yaitu wawancara, observasi, dokumentasi dan triangulasi gabungan yang digunakan untuk mendapatkan data. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengumpulan data secara keseluruhan dengan menggunakan kuisioner penelitian [10].

B. Pengumpulan Data

Tabel 1.
Jabatan Responden

No.	Jabatan	Frekuensi	Persen (%)
1	Administrasi	31	30.1
2	Analisis	16	15.5
3	Teknisi	9	8.7
4	Keuangan	5	4.9
5	Staff	20	19.4
6	Kemahasiswaan	12	11.7
7	Kepegawaian	6	5.8
8	Pengajaran	1	1.0
9	Wakasubag	3	2.9
	Total	103	100.00

Tabel 2
Lama Kerja Responden

No.	Lama Kerja	Frekuensi	Persen (%)
1	< 1 tahun	4	3.88
2	1-5 tahun	19	18.45
3	6-10 tahun	28	27.18
4	10-15 tahun	22	21.36
5	16-20 tahun	10	9.71
6	> 20 tahun	20	19.42
	Total	103	100.00

Penelitian dilakukan dengan menggunakan metode survei melalui kuesioner yang disebar secara *offline*. Penelitian sampel dengan menggunakan teknik *Purposive sampling*, untuk menjamin heterogenitas dari sampel tersebut dengan fokus terhadap responden karyawan tenaga kependidikan. Maka, sampel yang diambil sebanyak 103 responden karyawan. Jumlah dari unit organisasi perguruan tinggi X terdiri dari 13 unit organisasi. Pada teknik pengumpulan data ini menggunakan skala *likert*, skala *likert* adalah sebuah skala pengukuran [11]. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini merupakan analisis deskriptif terhadap demografi responden [10].

IV. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Deskriptif

Pada analisis deskriptif pada penelitian ini mengetahui karakteristik responden, maka dari itu dibawah ini menjelaskan mengenai identitas responden. Karakteristik responden diidentifikasi berdasarkan jabatan, lama kerja, unit organisasi tempat kerja.

Tabel 1 Menunjukkan bahwa dari 103 responden yang diteliti, sebanyak 31 responden atau 30,1% dengan jabatan administrasi, sebanyak 16 responden atau 15,5% adalah jabatan analisis, sebanyak 9 responden atau 8,7% adalah jabatan teknisi, sebanyak 5 responden atau 4,9 % adalah jabatan keuangan. Sebanyak 20 responden atau 19,4 adalah staff, sebanyak 12 responden atau 11,7 adalah jabatan kemahasiswaan, sebanyak 6 responden atau 5,8% adalah jabatan kepegawaian, sebanyak 1 responden atau 1% adalah jabatan pengajaran sedangkan 3 responden atau 2,9% adalah jabatan wakil kepala sub bagian

Tabel 2 Menunjukkan bahwa dari 103 responden yang diteliti, responden yang memiliki lama kerja < 1 tahun ada 4 orang atau 3,88%, responden yang memiliki lama kerja 1-5 tahun ada 19 orang atau 18,45%, responden yang memiliki lama kerja 6-10 tahun ada 28 orang atau 27,18%, responden

yang memiliki lama kerja 10-15 tahun ada 22 orang atau 21,36%, responden yang memiliki lama kerja 16-20 tahun ada 10 orang atau 9,71%, dan responden yang memiliki lama kerja > 20 tahun ada 20 orang atau 19,42%.

Tabel 3 menunjukkan bahwa 103 responden yang diteliti. Responden dengan status kepegawaian PNS ada 56 orang

Tabel 3.
Status Kepegawaian responden

No.	Status Kepegawaian	Frekuensi	Persen (%)
1	PNS	56	54.37
2	Non PNS	47	45.63
	Total	103	100.00

Tabel 4.
Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Gaya Kepemimpinan Kendali Bebas

Pertanyaan	Skor					Rata-rata
	1	2	3	4	5	
1	5	22	55	20	1	2.90
2	1	44	40	16	2	2.75
3	11	47	33	11	11	2.46
4	8	34	44	16	1	2.69
5	11	33	48	9	2	2.59
Total	36	180	220	72	17	2.68
Persentase	6.86	34.29	41.90	13.71	3.24	

atau 54,37%, dan responden dengan status kepegawaian Non PNS ada 47 orang atau 45,63%.

Dari 5 pertanyaan yang diberikan kepada responden, jawaban yang terpilih sangat tidak setuju ada 36 kali atau 6,86%. Jawaban tidak setuju ada 180 kali atau 34,29%, jawaban cukup setuju ada 220 atau 41,90%, jawaban setuju ada 72 kali atau 13,71% dan jawaban sangat setuju ada 17 kali atau 3,24%. Sehingga responden cenderung menjawab cukup setuju untuk variabel gaya kepemimpinan kendali bebas (X1).

Berdasarkan hasil data di atas diketahui bahwa tanggapan responden terhadap variabel gaya kepemimpinan kendali bebas (X1) dengan 5 pertanyaan dapat diketahui dengan rincian diatas.

Dari 5 pertanyaan yang diberikan kepada responden, jawaban yang terpilih sangat tidak setuju ada 36 kali atau 6,86%. Jawaban tidak setuju ada 180 kali atau 34,29%, jawaban cukup setuju ada 220 atau 41,90%, jawaban setuju ada 72 kali atau 13,71% dan jawaban sangat setuju ada 17 kali atau 3,24%. Sehingga responden cenderung menjawab cukup setuju untuk variabel gaya kepemimpinan kendali bebas (X1).

Berdasarkan hasil data diatas diketahui bahwa tanggapan responden terhadap variabel gaya kepemimpinan otoriter (X2) dengan 5 pertanyaan dapat diketahui dengan rincian seperti diatas.

Dari 5 pertanyaan yang diberikan kepada responden, jawaban yang terpilih sangat tidak setuju ada 66 kali atau 12,41%. Jawaban tidak setuju ada 246 kali atau 46,24%, jawaban cukup setuju ada 131 atau 24,62%, jawaban setuju ada 50 kali atau 9,40% dan jawaban sangat setuju ada 39 kali atau 7,33%. Sehingga responden cenderung menjawab tidak setuju untuk variabel gaya kepemimpinan otoriter (X2).

Berdasarkan hasil data diatas diketahui bahwa tanggapan responden terhadap variabel gaya kepemimpinan demokrasi (X3) dengan 5 pertanyaan dapat diketahui dengan rincian seperti diatas.

Dari 5 pertanyaan yang diberikan kepada responden, jawaban yang terpilih sangat tidak setuju ada 2 kali atau 0,40%. Jawaban tidak setuju ada 17 kali atau 3,37%, jawaban cukup setuju ada 129 atau 25,54%, jawaban setuju

Tabel 5.

Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Gaya Kepemimpinan Otoriter

Pertanyaan	Skor					Rata-rata
	1	2	3	4	5	
1	4	15	53	24	7	3.15
2	12	70	16	3	2	2.16
3	20	59	17	4	20	2.14
4	23	60	14	3	3	0.06
5	7	42	31	16	7	2.75
Total	66	246	131	50	39	2.05
Persentase	12.41	46.24	24.62	9.40	7.33	

ada 65 kali atau 52,48% dan jawaban sangat setuju ada 92 kali atau 18,22%. Sehingga responden cenderung menjawab setuju untuk variabel gaya kepemimpinan demokrasi (X3).

Tabel 6.

Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Gaya Kepemimpinan Demokrasi

Pertanyaan	Skor					Rata-rata
	1	2	3	4	5	
1	0	0	38	48	17	3.80
2	0	0	28	57	18	3.90
3	2	11	25	53	2	3.60
4	0	3	24	52	24	3.94
5	0	3	14	55	31	4.11
Total	2	17	129	265	92	3.87
Persentase	0.40	3.37	25.54	52.48	18.22	

V. SIMPULAN

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang ditemukan, gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh beberapa unit organisasi yang ada di perguruan tinggi X adalah gaya kepemimpinan demokrasi.

B. Saran

Saran yang bisa digunakan untuk penelitian selanjutnya adalah menerapkan budaya demokrasi, akan tetapi ada beberapa unit organisasi masih memiliki budaya kendali bebas dan otoriter sehingga perlu adanya penguatan budaya organisasi yang ada di perguruan tinggi X. Dan budaya demokrasi dapat diterapkan di beberapa unit organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

[1] D. Goleman, "Leadership that gets result," *Harv. Bus. Rev.*, 2000.
 [2] Hasibuan, *Kepemimpinan dan Budaya Organisasi*. Jakarta:

Gramedia, 2006.
 [3] R. Mathis, *Human Resource Management 2*. Jakarta: Salemba Empat, 2002.
 [4] V. Rivai, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Grafindo Persada, 2008.
 [5] S. Siagian, *Teori kepemimpinan dan sifat kepemimpinan*. Jakarta: Gramedia, 2009.
 [6] David, "Leadership effectiveness, leadership style and employee readiness," *Leadersh. Organ. Dev. J.*, pp. 284–294, 2008.
 [7] Stoner, "Leadership style, organizational politics, and employees' performance," *Leadersh. style J.*, pp. 661–680, 2002.
 [8] R. Daft, *The Leadership Experience*. Ohio: Thomson South-west 26, 2005.
 [9] N. Bhatti, "The Impact of Autocratic and Democratic Leadership Style on Job Satisfaction," *Int. Bus. Res.*, pp. 192–200, 2012.
 [10] Sugiyono, *Statistik Nonparametris Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta, 2015.
 [11] H. Umar, *Metode penelitian untuk Skripsi dan Thesis*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008.