

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Herlisa¹

Silvia Eka Mariskha², Siti Khumaidatul Umaroh², Yoga A.R²

¹Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda, Indonesia

²Dosen Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda, Indonesia

Email: herlisaa27@gmail.com

ABSTRAK

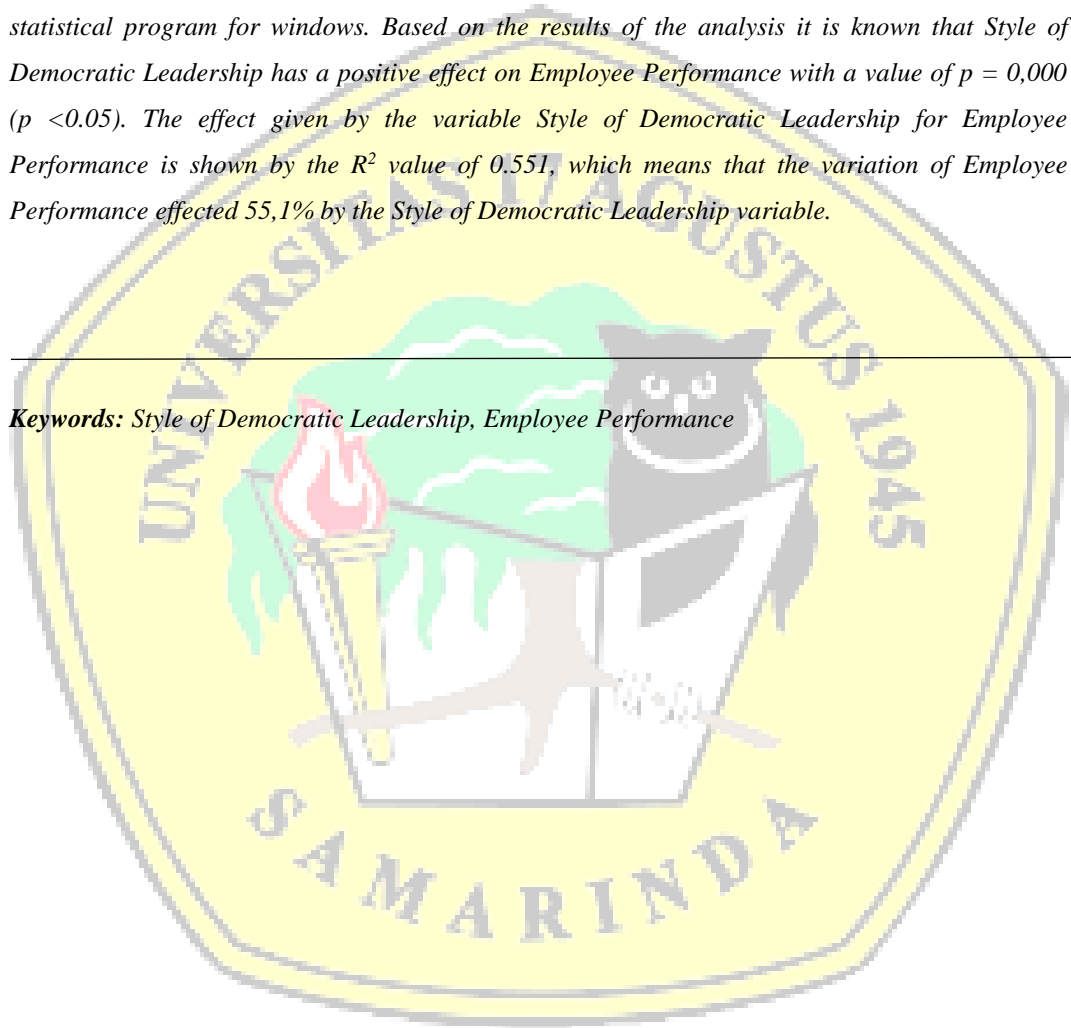
Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui secara empiris pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan. Penelitian melibatkan 62 karyawan Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur, dengan menggunakan teknik sensus (Sampling jenuh). Data penelitian diperoleh menggunakan dua jenis skala yaitu gaya kepemimpinan demokratis dan skala kinerja karyawan. Data penelitian dianalisis menggunakan teknik regresi linear sederhana dengan bantuan program statistik *SPSS 18 for windows*. Berdasarkan hasil analisa diketahui bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Pengaruh yang diberikan oleh variabel gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan ditunjukkan oleh nilai R^2 sebesar 0,551 yang berarti bahwa variasi kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan demokratis sebesar 55,1%.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Demokratis, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This research was conducted in order to determine empirically the effect of Style of Democratic Leadership against Employee Performance. Research involved 62 employees of Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur Field using a census technique (saturated sampling). The research data was obtained using Style of Democratic Leadership and Employee Performance scale. The research data were analyzed using simple linear regression techniques and used SPSS 18 statistical program for windows. Based on the results of the analysis it is known that Style of Democratic Leadership has a positive effect on Employee Performance with a value of $p = 0,000$ ($p < 0.05$). The effect given by the variable Style of Democratic Leadership for Employee Performance is shown by the R^2 value of 0.551, which means that the variation of Employee Performance effected 55,1% by the Style of Democratic Leadership variable.

Keywords: *Style of Democratic Leadership, Employee Performance*



PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal,

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang berbeda dengan yang lainnya, sebab manusia memiliki perasaan, keinginan, kebutuhan yang satu dengan lainnya, oleh karenanya harus dikelola dengan baik dan benar sehingga dapat memberikan hasil yang optimal bagi organisasi. Kinerja menurut Ilyas (2007) adalah Penampilan hasil karya personal baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personal. Penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personil yang memangku jabatan fungsional maupun struktural tetapi juga kepada keseluruhan jabatan personil di dalam organisasi.

Kinerja yang dihasilkan dipengaruhi oleh salah satunya dari cara pemimpin dalam memimpin suatu organisasi. Kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi. (Terry dalam Thoha, 2010). Memimpin suatu organisasi, pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda. Tanpa disadari, beban kerja yang tinggi dapat menimbulkan kejenuhan maupun kebosanan, sehingga rasa tanggung jawab untuk menyelesaikan tugas menjadi berkurang yang pada akhirnya mengakibatkan turunnya semangat kerja karyawan, dalam hal inilah kepemimpinan yang tepat diharapkan dapat membentuk sikap dan perilaku karyawan agar memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugasnya yang nantinya akan mendorong para karyawan untuk dapat termotivasi.

Menurut Susanti (2018) motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan

yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusia. Hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Seperti teori tentang motivasi adalah seperti kerucut, manusia akan termotivasi apabila kebutuhan yang menjadi sasaran hidup terpenuhi dengan baik mulai dari kebutuhan fisiologis sampai kebutuhan aktualisasi diri. Semakin kebutuhannya terpenuhi maka akan semakin besar kinerja karyawan dalam melakukan tugas dan kewajibannya di organisasi.

Silviana (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja di organisasi juga mempengaruhi kinerja yang dilaksanakan oleh karyawan. Lingkungan kerja ini sendiri terdiri atas fisik dan nonfisik yang melekat dengan karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang segar, nyaman, dan memenuhi standart kebutuhan layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan karyawan dalam melakukan tugasnya.

Mangkunegara (2010) menegaskan tentang pentingnya kinerja karyawan yaitu bahwa kinerja karyawan dimaksudkan untuk mengukur suatu hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Maka peningkatan kinerja Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur semakin menjadi penting, terutama pada karyawan, agar kinerja karyawan mampu dalam melaksanakan tugas kerjanya di dalam suatu organisasi secara optimal.

Demi meningkatkan kembali kinerja karyawan, maka salah satu faktor yang perlu diperhatikan adalah menyangkut gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin-pemimpin pada organisasi yaitu bagaimana agar gaya kepemimpinan yang diterapkan dapat menunjang kinerja karyawannya agar lebih baik. Informasi mengenai gaya kepemimpinan ini penting diketahui oleh pihak organisasi sendiri karena gaya kepemimpinan merupakan salah satu komponen penting yang akan mempengaruhi kinerja organisasi.

Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada karyawan apalagi dimana semua serba terbuka, maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa memberdayakan karyawannya. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat (Thoha, 2010). Menurut Robbins dan Coutler (2012) gaya kepemimpinan dibedakan menjadi tiga yaitu gaya kepemimpinan otokratis dimana pemimpin dengan gaya kepemimpinan seperti ini mendikte bagaimana tugas harus diselesaikan, membuat keputusan secara sepihak dan meminimalisasi kinerja karyawan. Kedua adalah gaya kepemimpinan demokratis dimana pemimpin dengan gaya kepemimpinan seperti ini cenderung mengikutsertakan karyawan dalam pengambilan keputusan, mendelegasikan otoritas dan menggunakan umpan balik sebagai peluang untuk melatih karyawannya. Ketiga adalah gaya kepemimpinan *laissez-faire* dimana seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan seperti ini memberikan karyawannya kebebasan dalam pembuatan keputusan dan menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang paling sesuai menurut para karyawan.

Gaya kepemimpinan sangat strategis dan penting dalam sebuah organisasi sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi. Tantangan dalam mengembangkan strategi organisasi yang jelas terutama terletak pada organisasi di satu sisi dan tergantung pada pemimpin. Keberhasilan seorang manajer pada masa yang akan datang ditentukan oleh kemampuan untuk mengenal perilaku bawahannya.

Seorang pemimpin harus menyadari bahwa merupakan faktor kunci yang paling banyak berpengaruh terhadap produktivitas organisasi. Organisasi menuntut para pekerjanya untuk bekerja secara optimal dalam memenuhi kebutuhan organisasi, disamping itu organisasi harus dapat memenuhi kebutuhan setiap karyawannya. Hubungan dengan bawahannya, kesesuaian gaya kepemimpinan seorang pemimpin dengan harapan yang diinginkan oleh karyawannya dapat memberikan dampak yang positif bagi para karyawannya yaitu akan memiliki semangat kerja. Fenomena gaya kepemimpinan menjadi sebuah masalah menarik dan berpengaruh besar dalam kehidupan berorganisasi. Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi baik yang berorientasi bisnis maupun publik, biasanya dipersepsikan sebagai keberhasilan atau kegagalan pemimpin.

Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur terus berkembang dalam tatanan aspek politik, sosial, ekonomi dan budaya masyarakat saat ini dengan berbagai implikasinya telah menuntut perubahan paradigma penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pemenuhan kebutuhan pelayanan publik yang lebih baik dan prima. Untuk menjawab tuntutan tersebut, maka instansi pemerintah harus mampu meningkatkan kinerja dan profesionalismenya sesuai dengan bidang tugas yang diemban. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dibidang pelayanan publik harus

mampu memenuhi standar pelayanan secara terukur, transparan dan akuntabel dimana kesemuanya berawal dari perencanaan yang baik dan matang.

Kinerja karyawan Bidang Perlindungan dan Konservasi Sumber Daya Alam dan Ekosistem, fenomena yang terjadi bahwa kinerja para karyawan masih belum berjalan secara efektif. Hal ini adanya sejumlah temuan dilapangan yang menguatkan kinerja karyawan kurang efektif dan rendahnya sikap karyawan terhadap pekerjaan. Melihat fenomena yang ada di Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur gaya kepemimpinan merupakan hal yang sangat penting dan memiliki andil yang besar bahkan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Fenomena yang sudah terjadi menurunnya kinerja kerap terjadi di lingkungan kerja, kurangnya konsentrasi saat bekerja, dan kurangnya motivasi dari pimpinan kepala bidang.

Berdasarkan hasil wawancara kepada beberapa karyawan bidang perlindungan konservasi SDAE pada tanggal 14 April 2018, mereka menyadari bahwa dengan sifat kepala bidang yang bisa menerima saran, dan pendapat dari karyawan atau tamu dari luar memiliki dampak positif, namun memiliki dampak negative kepada kinerja karyawan.

Menurut bapak AS staf seksi pengendalian kebakaran hutan dan lahan pada wawancara pada tanggal 14 April 2018 menyatakan,

“Beberapa karyawan dalam melaksanakan penyusunan rencana dan program kerja lingkup administrasi program dan anggaran sering mengalami kesalahan, hal ini akan mengganggu kepada penyiapan bahan penyusunan petunjuk teknis pengelolaan administrasi program dan anggaran”.

Sedangkan menurut UI menyatakan,

“Tingkat kinerja setiap karyawan berbeda-beda. Kepala bidang juga sering menegur secara langsung, beberapa karyawan yang sering tidak ada ditempat kerja karena tidak adanya penjelasan atau keterangan untuk meninggalkan ruangan. Sikap karyawan terhadap pekerjaan sangat rendah dan kurangnya pemahaman sehingga mengganggu terhadap penyelesaian pekerjaan”.

Hasil observasi dilapangan peneliti mendapatkan beberapa karyawan memanfaatkan keadaan tersebut. Beberapa temuan dilapangan yang didapat bahwa masih ada karyawan datang pada jam 08.30 ke atas dan karyawan sering kali tidak berada ditempat pada saat jam kerja dengan alasan urusan keluarga dan urusan lain yang tak jelas. Fenomena yang terjadi di Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur, komunikasi, sikap, dan pandangan karyawan dalam organisasi sangat baik. Karyawan terlibat dalam beberapa kegiatan. Secara keseluruhan, karyawan yang merasa mereka memiliki kesempatan untuk berpartisipasi dalam perencanaan perubahan organisasi cenderung menunjukkan keterlibatan lebih besar dan dukungan lebih sering untuk perubahan organisasi.

Penelitian Tumbol (2014), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan karyawan memegang peranan yang penting dalam perkembangan suatu organisasi. Karyawan yang produktif dapat memberikan hasil yang optimal jika didukung dengan peranan pemimpin yang mampu melihat, mengamati, memahami situasi tempat kerja, situasi penugasan dan gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi. Sedangkan penelitian Hardianti (2016), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis pada Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Wajo berada pada kategori baik ditinjau dari segi indikator keputusan dibuat bersama, menghargai potensi bawahannya,

mendengar kritik, saran, dan pendapat dari bawahan dan serta melakukan kerjasama dengan bawahannya. Kinerja karyawan berada pada kategori tinggi ditinjau dari segi indikator orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerja sama, dan kepemimpinan.

Penelitian Eliana (2016) juga menyatakan secara simultan gaya kepemimpinan demokratis telah berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Sekretariat Dinas Pelayanan Pajak Kota Bandung. Hal ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan demokratis sekretaris telah memberikan pengaruh cukup besar terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena dan permasalahan yang ada penulis merasa perlu melakukan penelitian untuk mengkaji lebih lanjut tentang fenomena yang ada, maka peneliti berpandangan bahwa ada hal yang menjadi faktor sehingga terjadi. Peran seorang kepala dinas merupakan hal penting untuk menyikapi masalah tersebut. Maka penelitian ingin meneliti tentang **“Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur”**.

B. Tujuan Penelitian

Penelitian yang menjadi tujuan penulisan dalam penelitian ini adalah: Untuk mengetahui pengaruh dan menguji gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur.

TINJAUAN TEORI

A. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja menurut Prawirosentono (2008): hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing

dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Mangkunegara (2011), kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *Performance* atau yang berarti kinerja atau prestasi kerja. Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pengertian kinerja menurut Ilyas (2007) adalah penampilan hasil karya personal baik kuantitas maupun kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi.

Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personal. Penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personal yang memangku jabatan fungsional maupun struktural tetapi juga kepada keseluruhan jabatan personal di dalam organisasi.

Menurut Mitchel (dalam Sedarmayanti, 2011) mengemukakan indikator-indikator kinerja yaitu Kualitas Kerja (*Quality of work*), Ketetapan Waktu (*Promptness*), Inisiatif (*Initiative*), Kemampuan (*Capability*), Komunikasi (*Communication*).

Menurut Madgopes (dalam Natapriatna, 2008) menyebutkan tujuh indikator kinerja karyawan, sebagai berikut :

- 1) Produktivitas yang dihasilkan oleh karyawan selama bertugas pada suatu kegiatan dari waktu ke waktu, dapat dilihat dari banyaknya capaian yang dapat direalisasikan karyawan atas program kerja yang telah disusun bersama karyawan dan pimpinan.
- 2) Kualitas kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya selama bekerja pada pekerjaan yang dilakukan.

- 3) Banyaknya inisiatif karyawan dalam mencari strategi untuk merealisasikan program kerja.
- 4) Kerja sama dengan karyawan, merencanakan dan melaksanakan pekerjaan secara *teamwork* untuk mencapai tujuan organisasi.
- 5) Keberhasilan karyawan dalam setiap kegiatan dalam mencari solusi dalam memecahkan masalah yang dihadapinya selama melaksanakan tugasnya.
- 6) Kemampuan karyawan dalam mengatasi tekanan dan intervensi dari pihak luar dan atasan,
- 7) Kemampuan karyawan dalam membangkitkan dan mengelola motivasi yang ada dalam dirinya dan lingkungannya.

B. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis dimana pemimpin dengan gaya kepemimpinan seperti ini cenderung mengikutsertakan karyawan dalam pengambilan keputusan, mendelegasikan otoritas dan menggunakan umpan balik sebagai peluang untuk melatih karyawannya. Menurut Danim (2004) kepemimpinan demokratis bertolak dari asumsi bahwa hanya dengan kekuatan kelompok, tujuantujuan yang bermutu tercapai. Menurut Thoha (2010) mengatakan gaya kepemimpinan demokratis dikaitkan dengan kekuatan personal dan keikutsertaan para pengikut dalam proses pemecahan masalah dan pengambilan keputusan.

Menurut Sugandi (2011). Indikator dari gaya kepemimpinan demokratis :

- 1) Hubungan pimpinan dengan karyawan
Proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya,

pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi.

- 2) Penghargaan terhadap karyawan
Ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para karyawan agar produktivitasnya tinggi. Penghargaan merupakan insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif.

3) Manajemen

Seni menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain, yang berarti bahwa seorang manajer bertugas mengatur dan mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen sebagai sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran secara efektif dan efisien.

Hal ini sesuai pendapat Thoha (2010) yang mengatakan gaya kepemimpinan demokratis dikaitkan dengan kekuatan personal dan keikutsertaan para pengikut dalam proses pemecahan masalah dan pengambilan keputusan. Dengan gaya demokrasi pimpinan secara tidak langsung memotivasi karyawan agar berpartisipasi dan bertanggungjawab dalam kegiatan pekerjaan.

HIPOTESIS

Berdasarkan kerangka pikir di atas, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut: Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah bersifat kuantitatif. Metode penelitian

kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Variabel yang dilihat adalah gaya kepemimpinan demokratis dan kinerja karyawan. Data yang diperoleh dalam penelitian ini adalah berupa angka dan cara analisisnya menggunakan teknik statistik. Penelitian melibatkan 62 karyawan Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur, dengan menggunakan teknik sensus (Sampling jenuh).

Pengukuran variabel kinerja karyawan menggunakan indikator Madgopes (dalam Natapriatna, 2008). Aspek kinerja karyawan diukur dengan menggunakan skala kinerja karyawan, skala model likert ini dimodifikasi dari skala (Azwar, 2008) dan telah peneliti sesuaikan dengan kondisi lapangan. Variabel gaya kepemimpinan demokratis ini akan diukur dengan menggunakan alat Skala interval yang diadopsi dari instrumen yang dikembangkan oleh Hasibuan (dalam Nurita, 2008).

Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear sederhana. Analisis dengan model ini merupakan analisis yang bersifat kuantitatif yang akan digunakan untuk membuktikan hipotesis. Model analisis ini dipilih untuk mengetahui besarnya pengaruh beberapa faktor independen terhadap dependen baik secara serempak maupun secara parsial.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis uji regresi linear sederhana yang dilakukan diketahui bahwa terdapat korelasi antara gaya kepemimpinan demokratis dan kinerja karyawan dengan nilai $R = 0,742$. Diketahui pula nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,551 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$), hal ini berarti bahwa gaya kepemimpinan

demokratis memberikan pengaruh sebesar 55,1% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya 44,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Persamaan garis regresi untuk gaya kepemimpinan demokratis (X) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 19,128 + 0,669X$$

Arah pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan adalah positif dengan nilai koefisien 0,669. Hal ini menunjukkan bahwa setiap penambahan 1% nilai gaya kepemimpinan demokratis, maka nilai kinerja karyawan bertambah sebesar 0,669.

Menurut hasil penelitian yang telah diuraikan pada sub sebelumnya diketahui bahwa terdapat pengaruh positif gaya kepemimpinan demokratis (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan di Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur. Hasil analisis menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini **diterima**. Jumlah pengaruh yang diberikan gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 55,1%, dalam hal ini kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan demokratis, Sedangkan sisanya 44,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dasarkan keterikatan karyawan dapat diciptakan oleh perusahaan melalui dukungan-dukungan positif yang diberikan kepada karyawan. gaya kepemimpinan demokratis dikaitkan dengan kekuatan personal dan keikutsertaan para pengikut dalam proses pemecahan masalah dan pengambilan keputusan (Thoah, 2010). Hal ini mengacu pada *social exchange theory* (SET). *Social exchange theory* (SET) merupakan norma timbal balik antara karyawan dengan perusahaan, dimana ketika karyawan menerima sumber-sumber yang penting dari organisasi, maka karyawan akan merasa berkewajiban untuk membayar ataupun

meresponnya dengan kinerjanya terhadap organisasi.

Menurut House (dalam Yukl, 2009) kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi. Kinerja karyawan akan terjadi apabila ada gaya kepemimpinan dari tempat mereka bekerja. Jika karyawan menganggap bahwa gaya kepemimpinan yang diterimanya tinggi, maka karyawan tersebut akan mengembangkan hubungan dan persepsi yang lebih positif terhadap pimpinan tersebut. Dukungan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan melalui berbagai cara diantaranya seperti menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, memberikan penghargaan bagi karyawan yang berdedikasi dan berprestasi, atasan yang peduli kepada karyawannya, serta adanya keterbukaan dan keadilan yang wajar dalam sistem pengambilan keputusan.

Kinerja karyawan yang dimiliki dalam penelitian ini disebabkan karena karyawan selalu dilibatkan dan bisa memberi kontribusi yang baik sehingga menimbulkan rasa bangga, hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan Macey dan Schneider (2008), bahwa unsur-unsur dalam konsep kinerja karyawan adalah perasaan bangga menjadi bagian dari perusahaan, proaktif dalam melakukan inisiatif dan mencari peluang untuk memberikan kontribusi terbaiknya.

Analisa deskriptif gaya kepemimpinan demokratik diketahui memiliki pengaruh kinerja karyawan mereka. Hal ini menunjukkan gaya kepemimpinan dipandang sudah cukup baik dalam memperdulikan dan memperhatikan karyawan atau bawahannya oleh para subjek karena telah merasa bahwa mengikuti sertakan mereka memperdulikan pendapat maupun keadaan pribadi karyawan ketika sedang bekerja. Tempat mereka bekerja

memperhatikan kesejahteraan para karyawan dengan memberikan gaji dan tunjangan-tunjangan yang dirasa cukup membantu ekonomi para karyawan dan ada kesempatan untuk berkembang sehingga membuat tercapainya tujuan Dinas Kehutanan itu sendiri.

Karyawan dalam penelitian ini sebagian besar telah merasa mengetahui kinerja Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur, karena karyawan telah mengetahui harapan atas pekerjaan yang mereka lakukan, serta dalam bekerja mereka dapat bekerja dengan baik. Para karyawan juga memiliki rekan kerja yang mau bekerja sama serta memiliki teman baik yang mampu mendorong mereka untuk berkinerja lebih baik lagi.

Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan demokratik memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan. Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Hardianti, 2016) menunjukkan adanya korelasi antara gaya kepemimpinan demokratik dengan kinerja karyawan. Semakin positif gaya kepemimpinan demokratik maka karyawan akan semakin tinggi kinerjanya. Sebaliknya, semakin negatif persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan, maka karyawan akan semakin menurun kinerjanya. *Kinerja karyawan* dapat menciptakan kesuksesan bagi Dinas melalui hal-hal yang berkaitan dengan kinerja karyawan, produktivitas, keselamatan kerja, kehadiran dan retensi, kepuasan pelanggan, loyalitas pelanggan, hingga profitabilitas (Siddhanta dan Roy, 2010). Hal tersebut juga diharapkan menciptakan kesuksesan itu sendiri. Kinerja atau hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a) Ada pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur.
- b) Tingkat gaya kepemimpinan demokratis oleh karyawan yang tinggi akan meningkatkan kecenderungan kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya apabila tingkat gaya kepemimpinan demokratis oleh karyawan yang rendah akan memperkecil kecenderungan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Ed Revisi VI. Jakarta. PT Rineka Cipta.
- Azwar, S. 2014. *Tes Prestasi Edisi II*. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Azwar, S. 2008. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Citra, L, T. 2014. *Gaya kepemimpinan otoriter, demokratis dan laissez faire terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan pada KPP Pratama Manado*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi. Manado.
- Danim, S. 2004. *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Ega, U, M. 2017. *pengaruh kepemimpinan demokratis terhadap kinerja pegawai sub bagian umum dan kepegawaian badan perencanaan pembangunan daerah kota bandung*. Universitas Pasundan. Bandung.
- Freddy, R. 2012. *Studi Kelayakan Bisnis & Investasi*. Jakarta. Gramedia Pustaka Utama.
- Ghozali, I, 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Keempat, Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hardianti, A, 2016. *Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Wajo*. Universitas Negeri Makassar. Makassar.
- Hasibuan, M, S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusi*. Cetakan 6. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M, S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 9, Jakarta : Bumi Aksara.
- Ilyas, Yaslis. 2007. *Kinerja, teori, penilaian dan penelitian*. Jakarta: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKM Universitas Indonesia.
- Kartono, K, 2008 : *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja. Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A.A. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, A.A. Prabu, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Rosda Karya.
- Moorhead, G dan Ricky, W. G. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nurita, R, Y, P. 2008. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Finance Divisi Elektronik Cabang Bandung*. Fakultas Bisnis dan Manajemen. Universitas Widyatama, Bandung. Jurnal (Dipublikasikan).
- Natapriatna, S. 2008. *Kinerja Kepala sekolah: Studi Korelasi antara Pengetahuan tentang Manajemen Sekolah dan Sikap Terhadap Jabatan dengan Kinerja Kepala SD di Kotamadya Depok*. Jakarta: Tesis IKIP Jakarta.

- Neneng E. 2016. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Dinas Pelayanan Pajak Kota Bandung*. Universitas Pasundan.
- Prawirosentono, S. 2008. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta:BPFE.
- Robbins, S, P. and Coulter, M. 2012. *Management*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Rivai, Z, V, dkk, 2014, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Singgih, S. 2010. *Statistik Multivariat*. Jakarta : PT Elex Media Komputindo.
- Sondang P, S. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Jakarta.
- Silviana, D. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perpustakaan Provinsi Kalimantan Timur Kota Samarinda*. Fakultas Ekonomi Universitas Mulawarman.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung : CV. Alfabeta
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung : Penerbit CV. Alfabeta.
- Sutikno, S, M. 2014. *Pemimpin Dan Gaya Kepemimpinan*, Edisi Pertama. Lombok: Holistica.
- Sutrisno, E. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Prenada Media Group.
- Sugandi, Y, S. 2011. *Administrasi Publik (Konsep dan Perkembangan Ilmu di Indonesia)*. Bandung: Graha Ilmu.
- Susanti, N. 2018. *Pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta mahakam resources tbk samarinda*. Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda.
- Thoha, M. 2010. *Pembinaan Organisasi, proses dianosa dan intervensi, Manajemen Kepemimpinan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Thoha, M. 2013. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.
- Yukl, G. 2009. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, Edisi kelima. Jakarta: PT Indeks.