PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PADA DIVISI USAHA TERMINAL DI PT. PELABUHAN INDONESIA II (Persero) CABANG TELUK BAYUR

INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE ON THE PERFORMANCE OF DIVISION OPERATING TERMINAL IN PT. PELABUHAN INDONESIA II (Persero) CABANG TELUK BAYUR

Muhammad Lutfi Fauzan[1], Anita Silvianita, SE., MSM[2]

[1,2]Prodi S1 Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom
[1]mlutfifauzan13@yahoo.com, [2]anitasilvianita@telkomuniversity.ac.id

Abstrak
Divisi Usaha Terminal di PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Teluk Bayur merupakan divisi yang bertanggung jawab untuk perencanaan dan pengendalian dalam penanganan Bongkar Muat Curah serta Multipurpose penggunaan alat, gudang dan lapangan penumpukan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gaya kepemimpinan seperti apa yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan pada Divisi Usaha Terminal di PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Teluk Bayur. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 41 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan intruksi, delegasi dan konsultasi adalah gaya kepemimpinan yang dapat mempengaruhi kinerja para karyawan pada Divisi Usaha Terminal di PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Teluk Bayur.

Kata Kunci: Gaya kepemimpinan, kinerja.

Abstract
Division Operating Terminal at PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Teluk Bayur is a division that have a responsible for planning and control in handling, loading and unloading Bulk Multipurpose tool usage, warehouse and yard. This study aim to determine what kind of leadership style that can affect the performance of employees at Division Operating Terminal at PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Teluk Bayur. This research using 41 employee as a respondent from the result using multiple regression indicate that the style of leadership instruction, delegation and consultation is a style of leadership that can affect the performance of the employees at the Division Operating Terminal at PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Teluk Bayur.
.

Keywords: Leadership style, performance.

1. Pendahuluan

1.1. Latar Belakang

Sebuah Perusahaan memiliki beberapa faktor penunjang salah satunya yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang dapat menunjang perusahaan itu bekerja secara berkelompok, adapun penempatan sumber daya manusia tersebut disetiap perusahaan tentunya sesuai dengan keahliannya masing-masing. Pada umunya disetiap perusahaan terbagi menjadi berbagai divisi, dari berbagai divisi tersebut memiliki kepemimpin divisi yang berbeda, tujuannya adalah agar pengelolaan kinerja pegawai dalam pekerjaannya mampu berjalan dengan baik.

"Kepemimpinan yaitu bentuk dominasi yang didasari atas kemampuan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu yang berdasarkan penerimaan oleh kelompoknya, dan memiliki keahlian khusus yang tepat bagi situasi yang khusus" (Kartono, 2003) [1]. Gaya kepemimpinan bila disebut sebagai faktor penting dalam mendukungnya kinerja pada suatu divisi tidaklah berlebihan. Untuk mewujudkan kinerja yang baik ini maka gaya kepemimpinan harus disesuaikan dengan mempertimbangkan hal-hal yang diinginkan karyawan. Hal ini bukan berarti bahwa gaya kepemimpinan yang diberikan oleh suatu pimpinan harus sesuai dengan karyawan yang diinginkan (secara dominan).

2. Dasar Teori

2.1. Kepemimpinan

"Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komperhensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Ilmu kepemimpinan telah semakin berkembang seiring dengan dinamika perkembangan hidup manusia" (Tika,2006) [2] .

2.2. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut Siagian (2008) [3] bahwa gaya kepemimpinan yang timbul dapat mengambil empat bentuk, yaitu:

1. Memberitahukan (Intruksi)
   Jika seseorang pemimpin berperilaku memberitahukan, hal ini berarti bahwa orientasi tugasnya dapat dikatakan tinggi dan digabung dengan hubungan atasan-bawahan yang tidak dapat digolongkan sebagai akrab, meskipun tidak pula digolongkan sebagai hubungan yang tidak bersahabat. Dalam praktek apa yang terjadi ialah bahwa seorang pimpinan merumuskan peranan apa yang diharapkan dimainkan oleh para bawahan dengan memberitahukan kepeada mereka apa, bagaimana, bilamana dan dimana kegiatan-kegiatan dilaksanakan. Dengan perkataan lain, perilaku pimpinan terwujud dalam gaya yang bersifat direktif.
2. Menjual (Konsultasi)
   Jika seseorang pimpinan berperilaku "menjual" berarti ia bertitik tolak dari orientasi perumusan tugasnya secara tegas digabung dengan hubungan atasan-bawahan yang bersifat intensif. Dengan perilaku yang demikian, bukan hanya peranan bawahan yang jelas, akan tetapi juga pimpinan memberikan petunjuk-petunjuk pelaksanaan dibarengi oleh dukungan yang diperlukan oleh para bawahannya itu. Dengan demikian diharapkan tugas-tugas yang harus dilaksanakan terselesaikan dengan baik.
3. Mengajak Bawahan Berperan Serta (Partisipasi).
   Perilaku seorang pimpinan dalam hal demikian ialah orientasi tugas yang rendah digabung dengan hubungan atasan bawahan yang intensif. Perwujudan paling nyata dari perilaku demikian ialah pimpinan mengajak para bawahanya untuk berperan serta secara aktif dalam proses pengambilan keputusan.
4. Pendelegasian (Delegasi)
   Seorang pimpinan dalam menghadapi situasi tertentu dapat pula menggunakan perilaku berdasarkan orientasi tugas yang rendah pula. Dalam praktek, dengan perilaku demikian seorang pejabat pimpinan membatasi diri pada pemberian pengarahan kepada para bawahannya dan menyerahkan pelaksanaan kepada para bawahannya dan menyerahkan pelaksanaan kepada para bawahan tersebut tanpa banyak ikut campur tangan.

2.3. Kinerja

1. Pengertian kinerja telah dirumuskan oleh beberapa ahli manajemen antara lain sebagai berikut :
2. Menurut Stoner (1978) dalam Tika (2006) [2] dalam bukunya Management mengemukakan bahwa kinerja adalah fungsi dari motivasi, kecakapan, dan persepsi peranan.
3. Menurut Bernardin dan Russel (1993) dalam Tika (2006) [2] mendefinisikan kinerja sebagai pencatatan hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.
4. Prawiro Suntoro (1999) dalam Tika (2006) [2] mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

2.4. Efektivitas Kinerja Perusahaan

Menurut Robbins (1994) dalam Tika (2006) [2] mendefiniskan efektivitas sebagai tingkat pencapaian organisasi jangka penek dan jangka panjang. Menurut Gibson et al., (1987) dalam Tika (2006) [2] mengemukakan kriteria efektivitas organisasi terdiri dari lima unsur , yaitu :

1. Produksi
   Produksi sebagai kriteria efektivitas mengacu pada ukuran keluaran organisasi. Ukuran produksi mencakup keuntungan, penjualan, pangsa pasar, dokumen yang diproses, rekanan yang dilayani, dan sebagainya. Ukuran ini berhubungan secara lansgung dengan yang dikonsumsi oleh pelanggan dan rekanan organisasi yang bersangkutan.
2. Efisiensi
   Efisiensi sebagai kriteria efektivitas mengacu pada ukuran penggunaan sumber daya yang langka oleh organisasi. Efesiensi adalah perbandingan antara keluaran dan masukan. Ukuran efesiensi terdiri dari keuntungan dan modal, biaya per unit, pemborosan, waktu terluang, biaya per orang, dan sebagaianya.
3. Kepuasan
   Kepuasan sebagai kriteria efektivitas mengacu kepada keberhasilan organisasi dalam memenuhi kebutuhan karyawan atau anggotanya. Ukuran kepuasaan meliputi sikap karyawan, penggantian karyawan, absensi, kelambanan, keluhan kesejahteraan dan sebagainya.

4. Keadaptasian
   Keadaptasian sebagai kriteria efektivitas mengacu kepada tanggapan organisasi terhadap perubahan eksternal dan internal. Perubauhan-Perubahan eksternal sepreti persaingan, keinginanan pelanggan, kualitas produk, dan sebagainya, serta perubahan internal seperti ketidak efisienan, ketidakpuasan, dan sebagaianya merupakan adaptasi terhadap lingkungan.
5. Kelangsungan Hidup
   Kelangsungan hidup sebagai kriteria efektivitas mengacu kepada tanggung jawab organisasi/perusahaan dalam memperbesar kapasitas dan potensinya untuk berkembang. Dalam praktik, para manajer menggunakan indikator jangka pendek untuk kelangsungan hidup jangka panjang.

2.5. Pengaruh kepemimpinan terhadap kualitas kinerja

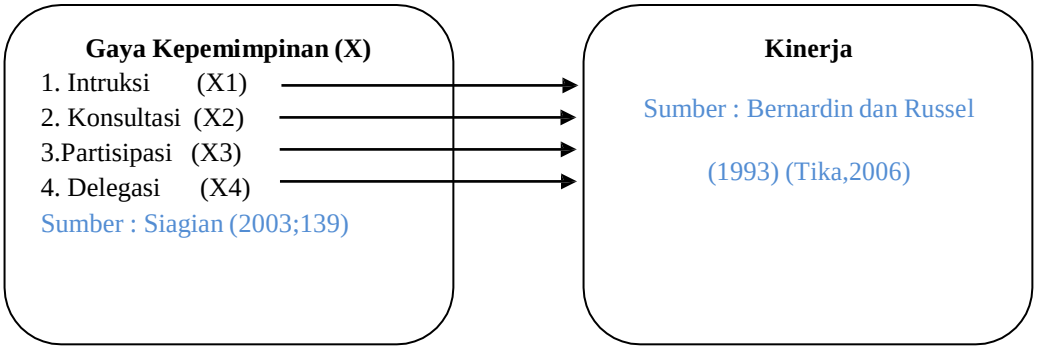
Dalam suatu organisasi fungsi dan peran pemimpin dalam mendorong pembentukan organisasi yang diharapkan menjadi dominan. Pada era globalisasi kepemimpinan yang dibutuhkan adalah yang memiliki nilai kompetensi yang tinggi, dan kompetensi itu bisa diperoleh jika pemimpin tersebut telah memiliki experience (pengalaman) dan science (ilmu pengetahuan) yang maksimal. Perolehan semua ini baru akan terjadi dalam waktu yang panjang, dan sifatnya berotasi. Menurut Irham Fahmi (2012) [3] karyawan adalah salah satu bentuk aset internal yang paling berharga dimiliki oleh perusahaan. Artinya dengan kebijakan dan usaha kuat untuk selalu menjaga dan mempertahankan karyawan maka diharapkan akan mampu menghindari faktor-faktor yang mengakibatkan tidak tercapainya tujuan organisasi antara lain :

1.Management Overrides or Collusion
2.Internal Control Cost Versus Benefits

Dari pendapat diatas dapat kita tarik satu pemahaman bahwa seorang pemimpin memiliki pengaruh besar dalam mendorong peningkatan kinerja para karyawan. Peningkatan kualitas kinerja bawahan memiliki pengaruh pada penciptaan kualitas kerja sesuai dengan pengharapan. Seorang pemimpin juga harus mampu mengarahkan bawahanya untuk memiliki kompetensi dalam bekerja. Karena dengan kepemilikan kompetensi karyawan tersebut akan mampu mendorong peningkatan kualitas kinerja perusahaan.

Sebuah kinerja bisa mengalami fluktuatif berdasarkan kondisi dan situasi yang turut mempengaruhinya. Ketika kinerja suatu perusahaan mengalami kenaikan maka pengaruh pada profit perusahaan juha akan terjadi peningkatan, dan begitu juga pada saat kinerja suatu perusahaan mengalami kemunduran maka ini akan berakibat pada penurunan profit perusahaan. Kondisi kinerja yang fluktuatif tersebut sangat memungkinkan dipengaruhi oleh berbagai kejadian dari sisi internal dan eksternal. Dalam konteks manajemen kepemimpinan, semua ini harus mendapat perhatian serius dari pimpinan. Bahkan memungkinkan keterlibatan pimpinan dalam ikut serta mempengaruhi kondisi fluktuatif tersebut, ini terakumulasi dalam berbagai keputusan pimpinan. Dimana keputusan yang dilakukan pimpinan dianggap tidak mampu memberikan kondisi yang stabil..

2.6. Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1.
Kerangka Pemikiran

2.7. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah metode kuantitatif. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Divisi Usaha Terminal. Teknik *sampling* pada penelitian ini menggunakan teknik *sampling* jenuh/sensus dimana semua populasi menjadi sampel yaitu sebanyak 41 orang karyawan. Sumber data primer diperoleh melalui kuesioner kepada 41 orang karyawan.

3. Pembahasan

Dari 41 responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini, berdasarkan data usia responden terbesar terdapat pada yang memiliki rentang usia 30-40 tahun sebesar 54%, kemudian jumlah terbesar kedua adalah pada rentang usia ≤ 30 tahun sebesar 29%, dan pada usia ≥ 40 tahun hanya 17% dari jumlah seluruh sampel sebanyak 41 responden. Berdasarkan pendidikan, sebesar dapat diuraikan bahwa sebanyak 29 responden atau 71% responden memiliki pendidikan terakhir sarjana/S1–S2, kemudian sebanyak 9 atau 22% responden memiliki pendidikan terakhir SMA-Diploma dan 3 atau 7% responden memiliki pendidikan terakhir doktor/S3. Berdasarkan masa kerja, bahwa sebesar 58% responden telah bekerja di Divisi Usaha Terminal selama 1-10 tahun, kemudian sebesar 37% telah lama bekerja selama 11-20 tahun dan sisanya sebesar 5% telah lama bekerja selama ≥ 20 tahun.

3.1. Analisis Regresi Berganda

Tabel 3.1 Analisis Regresi Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,370	,187		1,979	,055
	Intruksi	,210	,093	,265	2,264	,030
	Konsultasi	,318	,076	,415	4,202	,000
	Partisipasi	-,007	,120	-,008	-,061	,952
	Delegasi	,336	,094	,424	3,590	,001

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari hasil olahan peniliti terlihat bahwa variabel gaya kepemimpinan (X) terdiri dari Intruksi, Konsultasi dan Delegasi menunjukan hasil yang positif, namun partisipasi menunjukan hasil yang negatif.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan yang dapat memberikan jawaban terhadap masalah yang dirumuskan dalam penelitian mengenai apengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pada Divisi Usaha Terminal di PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Telku Bayur. Adapun kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan hasil kuesioner yang disebar kepada 41 orang karyawan Divisi Usaha Terminal dalah terdapat tiga gaya kepemimpinan berperan dalam kinerja pada Divisi Usaha Terminal yaitu Intruksi, Konsultasi dan Delegasi. Tetapi ada satu gaya kepeimpinan yang tidak berperan dalam kinerja karyawan yaitu Partisipasi.

DAFTAR PUSTAKA

[1] Kartono, Kartini. 2003. Pemimpin dan Kepemimpinan : Apakah Kepemimpinan Abnormal itu ?. Jakarta; Rajawali Press

[2] Tika, Muhammad Pabundu. 2006. Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. Jakarta; Bumi Aksara

[3] Siagian. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusi.. Jakarta; Bumi Aksara

[4] Fahmi Irham, 2012. Manajemen Kepemimpinan. Bandung; Alfabeta