Peranan Gaya Kepemimpinan dan Pengambilan Keputusan Dalam Upaya Meningkatkan Prestasi Kerja di PT. DAYA MAHA BERKARYA

ENNIS MU'FARIDAH
ennismufaridah22@gmail.com

Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Narotama

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk : (1) Untuk mengetahui gaya kepemimpinan dalam PT. Daya Maha Berkarya (2) Untuk mengetahui bagaimana peranan kepemimpinan dalam upaya meningkatkan prestasi kerja di PT. Daya Maha Berkarya. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif yaitu penelitian yang menghasilkan prosedur analisa yang tidak menggunakan analisis statistik. Data analisa kualitatif ini telah dikumpulkan dalam berbagai cara seperti Observasi, wawancara dan dokumentasi. Dalam Hasil analisis menunjukkan bahwa Pemimpin di PT. Daya Maha Berkarya menggunakan beberapa gaya kepemimpinan untuk meningkatkan prestasi kerja, dan menggunakan beberapa gaya tersebut diharapkan dapat memacu prestasi kerja. Peran dari pemimpin sangatlah penting dalam meningkatkan prestasi kerja staffnya. penghambat dalam pelaksanaannya yaitu kurangnya sumber daya manusia, sumber anggaran dan fasilitas/sarana dan prasarana.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan; Prestasi Kerja

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sebuah perusahaan membutuhkan sosok pemimpin yang baik dalam mengarahkan perusahaan tersebut untuk mencapai tujuan utamanya. Pemimpin adalah seseorang yang membuat dan menciptakan orang lain menjadi individu yang mandiri, menjadikan orang lain menjadi matang. Menurut Rost (dalam Safaria 2004), kepemimpinan adalah sebuah hubungan yang saling mempengaruhi di antara pemimpin dan pengikut (bawahan) yang menginginkan perubahan nyata yang mencerminkan tujuan bersamanya.

Gaya kepemimpinan yang sesuai dengan keinginan pegawai akan membuat pegawai merasa nyaman ketika bekerja dan pegawai akan lebih bersemangat ketika bekerja. Faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting di dalam perusahaan, karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dalam mengarahkan perusahaan dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Tidak mudah karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan perusahaan ditentukan oleh kualitas kepemimpinan.

PT. Daya Maha Berkarya dalam tugasnya adalah memberikan pelayanan prima pada perusahaan-perusahaan yang menggunakan jasa PT. Daya Maha Berkarya. Dalam keberhasilan menjalankan tugas dan fungsi nya sangat ditentukan oleh seorang pemimpin dalam menggerakkan seluruh pegawai. Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan pimpinan dan seluruh pegawai harus bersinergitas dan satu pemahaman dalam melaksanakan tugasnya

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana gaya kepemimpinan dalam PT. Daya Maha Berkarya?
2. Bagaimana peranan kepemimpinan dalam upaya meningkatkan prestasi kerja di PT. Daya Maha Berkarya?

1.3 Tujuan

1. Mengetahui gaya kepemimpinan dalam PT. Daya Maha Berkarya
2. Mengetahui bagaimana peranan kepemimpinan dalam upaya meningkatkan prestasi kerja di PT. Daya Maha Berkarya.

Kajian Pustaka

2.1 Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses dalam mengarahkan dan mempengaruhi para anggota dalam hal berbagai aktivitas yang harus dilakukan. Sedangkan menurut Siagian (2002:62) kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain sedemikian rupa sehingga orang lain mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu tidak mungkin disenanginya.

Jika definisi diatas disimak dengan cermat akan terlihat paling sedikit tiga hal, yaitu:

1. Dari seseorang yang menduduki jabatan pemimpin dituntut kemampuan tertentu yang tidak dimiliki oleh sumber daya manusia lainnya dalam organisasi.
2. Kepengikutan sebagai elemen penting dalam menjalankan kepemimpinan.
3. Kemampuan mengubah egosentrisme para bawahan menjadi organisasi-sentrisme.

2.2 Pengertian gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Di bawah ini adalah beberapa definisi gaya kepemimpinan, diantaranya yaitu:

1. Menurut Rivai (2008:64) gaya kepemimpinan didefinisikan sebagai pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya.
2. Menurut Alimudin, A, dan Agus Sukoco. (2017). menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.
3. Menurut Hasibuan (2007:170) menyatakan gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, agar mereka mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku para pemimpin dalam mengarahkan para bawahannya untuk mengikuti kehendaknya dalam mencapai suatu tujuan.

2.3 Macam-macam Gaya Kepemimpinan

Menurut Thoha (2007:42) teori Path Goal berusaha untuk menjelaskan pengaruh perilaku pemimpin terhadap motivasi, kepuasan, dan pelaksanaan pekerjaan bawahannya. Teori Path Goal membagi empat gaya kepemimpinan yaitu :

1. Kepemimpinan direktif
Tipe ini sama dengan model kepemimpinan otokratis bahwa bawahan tahu dengan pasti apa yang diharapkan darinya dan pengarahan yang khusus diberikan oleh pemimpin. Dalam model ini tidak ada partisipasi dari bawahannya.
2. Kepemimpinan supportif
Kepemimpinan ini mempunyai kesediaan untuk menjelaskan sendiri, bersahabat, mudah didekati, dan mempunyai perhatian kemanusiaan yang murni terhadap para bawahannya.
3. Kepemimpinan partisipatif
Pada gaya kepemimpinan ini pemimpin berusaha meminta dan menggunakan saran-saran dari para bawahannya. Namun pengambilan keputusan masih tetap berda padanya.

4. Kepemimpinan berorientasi pada prestasi

Gaya kepemimpinan ini menetapkan serangkaian tujuan yang menantang bawahannya untuk berpartisipasi. Pemimpin juga memberikan keyakinan kepada mereka bahwa mereka mampu melaksanakan tugas pekerjaan mencapai tujuan secara baik (Thoha, 2007:42).

Salah satu pendekatan yang dikenal dalam menjalankan gaya kepemimpinan adalah empat sistem manajemen yang dikembangkan oleh Rensis Likert. Rensis Likert mengadakan studi pola dan gaya pemimpin mendukung manajemen partisipatif. Likert memandang manajer yang efektif sangat berorientasi pada bawahannya yang bergantung pada komunikasi untuk tetap menjaga agar semua orang bekerja sebagai suatu unit. Likert berasumsi adanya 4 (empat) sistem manajemen yang dikutip dari Robbins (2000:5) yaitu :

1. Exploitive authoritative

Manajer-manajer ini sangat otokratis, kurang percaya pada bawahan, komunikasi satu arah ke bawah, memotivasi orang-orang melalui rasa takut dan jarang memberi ganjaran, membatasi pengambilan keputusan pada tingkat teras, dan memperlihatkan karakteristik yang sama.

2. Benevolent authoritative

Manajemen seperti ini sedikit yakin dan percaya kepada bawahan, memotivasi dengan ganjaran serta rasa takut dan hukuman tertentu, memperkenalkan sedikit komunikasi ke atas, sedikit mendorong timbulnya ide dan pendapat dari bawahan, dan memperkenalkan pendelegasian pengambilan keputusan dalam hal-hal tertentu tetapi dengan pengendalian kebijaksanaan yang tepat.

3. Consultative

Manajer-manajer seperti ini memiliki rasa yakin dan percaya secukupnya kepada bawahan, biasanya menggunakan ide-ide dan pendapat para bawahan secara konstruktif, menggunakan ganjaran untuk memotivasi dan sekali-sekali menggunakan hukuman serta keikutsertaan tertentu, berkomunikasi dua arah, keputusan-keputusan khusus dilimpahkan ke tingkat bawah, serta bertindak konsultatif dengan cara-cara lain.

4. Participative

Manajer-manajer seperti ini memiliki rasa yakin dan percaya pada bawahan dalam segala hal, berusaha memperoleh ide-ide dan pendapat dari bawahan dan menggunakannya secara konstruktif, memberika ganjaran ekonomi atas dasar keikutsertaan dan keterlibatan kelompok dalam bidang-bidang seperti penyusunan tujuan, berkomunikasi dua arah dengan rekan sekerja, mendorong adanya pengambilan keputusan pada semua tingkat organisasi dan melaksanakan tugas bersama rekan sejawat dan bawahannya sebagai kelompok.

Dalam penelitian ini kami akan menggunakan gaya kepemimpinan yang diungkapkan oleh Likert sebagai acuan, yang mengemukakan ada empat sistem yang digunakan, yakni: exploitive authoritative, Benevolent authoritative, Consultative, Participative. Gaya kepemimpinan yang sebaiknya dijalankan oleh seorang pemimpin terhadap organisasinya sangat tergantung pada kondisi anggota organisasi itu sendiri. Pada dasarnya tiap gaya kepemimpinan hanya cocok untuk kondisi tertentu saja. Dengan mengetahui kondisi nyata anggota, seorang pemimpin dapat memilih model kepemimpinan yang tepat. Tidak menutup kemungkinan seorang pemimpin menerapkan gaya yang berbeda untuk divisi atau seksi yang berbeda.

2.4 Pengertian Pengambilan Keputusan

Drommond (1985) berpendapat bahwa pengambilan keputusan merupakan usaha penciptaan kejadian-kejadian dan pembentukan masa depan (peristiwa-peristiwa pada saat pemilihan dan sesudahnya). Pendapat ini menegaskan bahwa pengambilan keputusan merupakan proses pada saat sejumlah langkah yang harus dilakukan dengan pengevaluasian alternatif untuk membuat putusan dari semua alternatif yang ada (Syaruddin:48). dari beberapa definisi dijelaskan di atas, maka disimpulkan bahwa pengambilan keputusan adalah proses pemecahan masalah dengan menentukan pilihan dari beberapa alternatif untuk menetapkan suatu tindakan yang ingin dilakukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

Pengambilan keputusan dengan kreatif dan inovatif. Pengambilan keputusan dengan tidak kreatif mempunyai kecenderungan untuk membuat keputusan secara emosional. Dengan menggunakan kreativitasnya, pengambilan keputusan dapat menemukan alternatif-alternatif untuk memecahkan masalah, kemudian memilih salah satu alternatif yang bermanfaat bagi pencapaian organisasi. Inovasi memungkinkan pengambilan keputusan melaksanakan keputusan dengan baik.

2.5 Berdasarkan jenis problemnya dikelompokkan menjadi:

1. Pengambilan keputusan terprogram, yaitu pembuatan keputusan dapat dilakukan dengan menggunakan standar prosedur operasi rutin. Cirinya adalah: Problemnya terstruktur, sederhana dan informasinya tersedia lengkap. Problem dan proses pembuatan keputusannya sudah berulang-ulang terjadi sehingga sudah dapat diperhitungkan dan mempunyai pengalaman menyelesaikannya.
2. Pengambilan keputusan tidak terprogram ialah pengambilan keputusan yang problemnya unik, belum pernah terjadi. Informasi mengenai problem belum tersedia atau sedikit, peraturan, kebijakan, prosedur operasi standar untuk membuat keputusan yang belum ada. (Wirawan, 2014:556).

2.6 Pengaruh Pengambilan Keputusan yang Efektif bagi Kemajuan Organisasi

Sebagai mana yang telah dipaparkan oleh Usman, Husaini (2013 : 312), bahwa kemajuan suatu organisasi dipengaruhi oleh cara pemimpin dalam mengambil keputusan. Telah dilakukan beberapa penelitian yang searah dengan pendapat Usman (2013) tersebut. Juliyantri, Mohammad Isa Irawan, dan Imam Mukhlash (2011) melakukan penelitian tentang Pemilihan guru Berprestasi menggunakan metode AHP-TOPSIS. Penelitian tersebut menghasilkan temuan yaitu adanya suatu sistem pengambilan keputusan dapat membantu proses pemilihan berdasarkan kriteria-kriteria yang ditentukan sehingga bisa dilakukan proses perhitungan yang lebih efektif dan efisien.

METODE PENELITIAN

Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan pendekatan kualitatif. Artinya, data yang diambil bukan dari angka-angka, melainkan data tersebut berasal dari wawancara, dokumen pribadi, memo dan dokumen resmi lainnya. Sehingga yang menjadi tujuan penelitian kualitatif adalah ingin menggambarkan realita empiris dibalik fenomena secara mendalam, rinci dan tuntas. Oleh karena itu penggunaan pendekatan kualitatif dalam penelitian yaitu mencocokkan antara realita empiris dengan teori yang berlaku dengan menggunakan metode deskriptif. Menurut Sugiyono (2010:15) metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti sebagai instrument

kunci. Pengambilan sampel sumber data dilakukan secara Purposive, teknik pengumpulan triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Penelitian dilakukan pada obyek yang alamiah, obyek yang alamiah adalah obyek yang berkembang apa adanya, tidak dimanipulasi oleh peneliti dan kehadiran peneliti tidak begitu mempengaruhi dinamika pada obyek tersebut (Sugiyono 2010: 14-15).

Dalam penelitian ini, peneliti menggambarkan metode kualitatif yaitu melakukan wawancara mendalam dan menggambarkan tentang peranan gaya kepemimpinan dalam upaya meningkatkan prestasi kerja dinas kesehatan di kota Medan, untuk memperoleh gambaran secara kualitatif dan akan banyak dibutuhkan data-data dan fakta-fakta untuk mendukung penelitian. Penelitian ini dilakukan di PT. Daya Maha Perkasa dan teknik pengumpulan data terdiri atas :

1) Wawancara (interview)

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui komunikasi langsung antara informan dan peneliti untuk mengetahui hal-hal awal mengenai masalah maupun hal - hal yang lebih mendalam.

2) Dokumentasi (Documentation)

Dokumentasi adalah melihat langsung lokasi penelitian dengan mencatat hal- hal yang terjadi ataupun fakta-fakta yang dijumpai yang berkaitan dengan penelitian. Kemudian data-data yang dikumpulkan dengan teknik dokumentasi cenderung merupakan data sekunder. Sedangkan data-data yang dikumpulkan dengan teknik observasi dan wawancara cenderung merupakan data primer atau data yang langsung didapat dari pihak pertama. Dalam penelitian kualitatif tidak menggunakan populasi, karena penelitian kualitatif berangkat dari kasus tertentu yang ada pada situasi sosial tertentu dan hasil kajiannya tidak akan diberlakukan pada populasi, tetapi ditransferkan ke tempat lain pada situasi sosial dalam kasus yang dipelajari. Sampel dalam penelitian kualitatif tidak disebut responden melainkan narasumber, partisipan atau informan (Sugiyono, 2012:216). Informan penelitian meliputi beberapa macam (Suyanto, 2005: 171) seperti :

a. Informan kunci yaitu: mereka yang mengetahui dan memiliki berbagai informasi pokok yang diperlukan dalam penelitian. Yang menjadi informan kunci dalam penelitian ini adalah semua pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara.

b. Informan utama yaitu: yang terlibat langsung dalam interaksi yang diteliti. Yang menjadi informan utama dalam penelitian ini adalah Pimpinan di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara.

Dalam suatu penelitian sangat dibutuhkan suatu analisis data yang berguna untuk memberikan jawaban terhadap permasalahan yang teliti. Analisis dalam penelitian ini menggunakan metode analisis kualitatif. Menurut Sugiyono (2010: 63) menyatakan pada penelitian kualitatif, pengumpulan data dilakukan pada natural setting dan metode pengumpulan data lebih banyak pada wawancara mendalam dan dokumentasi. Mengacu pada pengertian tersebut, metode pengumpulan data sebagai suatu cara untuk memperoleh data melalui beberapa langkah atau tahapan, yaitu: wawancara, dan dokumentasi. Langkah-langkah tersebut berfungsi untuk mempermudah peneliti dalam proses pemerolehan data. Selanjutnya dijelaskan oleh Sugiyono (2009:225) bahwa pengumpulan data dapat diperoleh dari hasil wawancara, dokumentasi, dan gabungan/triangulasi. Pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara dokumentasi, dan wawancara.

1. Reduksi data (Data reduction)

Data yang diperoleh di lapangan jumlahnya cukup banyak, untuk itu perlu dicatat secara teliti dan rinci. Seperti telah dikemukakan makin lama peneliti di lapangan, maka jumlah

data akan makin banyak, komplit dan rumit. Untuk itu perlu segera dilakukan analisis data melalui reduksi data. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya dan membuang yang tidak perlu. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya dan mencarinya bila diperlukan. Reduksi data merupakan proses berfikir sensitive yang memerlukan kecerdasan dan keluasan serta kedalaman wawasan yang tinggi..

(2) Penyajian Data (Display Data)

Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah menyajikan data. Penyajian data dalam penelitian kualitatif dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori dan sejenisnya.

(3) Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi

Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara dan akan mengalami perubahan apabila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.

Dengan demikian kesimpulan dalam penelitian kualitatif mungkin dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal, tetapi mungkin juga tidak, karena seperti telah dikemukakan di atas bahwa masalah dan rumusan masalah dalam penelitian kualitatif masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah peneliti berada di lapangan. Kesimpulan dalam penelitian kualitatif merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu objek yang sebelumnya masih remang-remang atau bahkan gelap, sehingga setelah diteliti menjadi jelas. Kesimpulan ini dapat berupa hubungan kausal atau interaktif, maupun hipotesis atau teori.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pemimpin merupakan satu-satunya orang yang bertugas untuk memandu, menuntun, membimbing dan memberi supervisi atau pengawasan yang efisien kepada para pegawai yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung. Peranan pemimpin pada umumnya bertujuan untuk meningkatkan kualitas dan prestasi kerja pegawai. Hal ini sudah terbukti di PT. Daya Maha Perkasa bahwa peranan pemimpin sangatlah penting. Salah satu peran kepemimpinan yang telah dilakukan oleh Ibu Indriyanti. SE selaku kepala personalia adalah membimbing, menuntun dan memberi masukan kepada seluruh karyawan. Dimana peranan kepemimpinan tersebut sangat penting sebagai upaya meningkatkan prestasi kerja pegawai. Hasil wawancara pada tgl 20 desember 2017, “ Bagaimana peran ibu sebagai kepala personalia di PT. Daya Maha perkasa ini ? “ Menurut Ibu Indriyanti. SE selaku kepala personalia di PT. Daya Maha Perkasa bahwa peranan dan gaya kepemimpinan yang diberikan kepada seluruh pegawai PT. Daya Maha Perkasa mengatakan: “saya memberi pembinaan kepada pegawai, mendorong dan mengarahkan pegawai untuk lebih disiplin, saling membantu dan saling peduli antar sesama pegawai lain dan bersikap bijaksana dalam mengatasi segala hal. Dan insya Allah saya selalu tegas pada setiap pegawai tidak ada beda bedanya antara pegawai satu dengan pegawai lain. peraturan yg menjadi patuh untuk dipatuhi harus bisa diikuti disini, karna dengan seperti ini bisa membuat PT. Daya Maha berkarya jauh lebih baik lagi. Ibu tidak pernah kalau dalam membuat suatu kebijakan atau keputusan tidak melibatkan pegawai, ibu selalu melibatkan bawahan biar dalam menyelesaikan pekerjaan dalam suatu kantor sama sama enak. Ya, kalau pegawai membuat kesalahan ibu tetap menegur, karna disini ibu sebagai pimpinan sudah menjadi tugas ibu menegur pegawai yang buat salah. Saat ada pegawai yg memberikan kritikan untuk saya yang baik saya terima

dengan senang hati, tetapi untuk saat ini belum ada yang memberikan saya kritikan apapun (sambil senyum). Masalah utamanya pekerjaan itu sudah menjadi kewajiban itu sudah saya terapkan kepada semua pegawai pegawai disini, waktu istirahat ya istirahat tapi tergantung dari pegawai kalau juga ingin kerja saat waktu istirahat bagi saya tidak ada masalah”

Dari penjelasan diatas dapat diketahui bahwa tujuan dari pembinaan yang dilakukan adalah untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan kewajiban menjadi lebih baik. Pembinaan yang dilakukan akan membuat pegawai menjadi giat untuk bekerja lebih baik lagi dan mendorong pegawai lebih bertanggung jawab, pegawai akan mampu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan bersikap bijaksana.

Peran pemimpin dalam menciptakan rasa nyaman dan kekeluargaan diantara pemimpin dan pegawai ataupun sesama pegawai sangat penting. Rasa saling peduli yang diterapkan oleh seorang pemimpin dilingkungan kerja juga akan memacu kinerja pegawai. Dimana, saling membantu dan saling peduli akan membuat suasana pekerjaan lebih kondusif dan tidak membuat pegawai lebih terbebani akan pekerjaan. Pemimpin akan memberikan nasehat, saran dan bantuan kepada pegawai jika dibutuhkan. Pemimpin juga ikut bersama-sama dengan pegawai menyelesaikan masalah yang rumit. Sistem bekerja sama dan gotong royong yang diterapkan di PT. Daya Maha Berkarya menghasilkan pegawai pegawai yang berkualitas. Pemimpin akan menyediakan dan memberi fasilitas apa yang menjadi hak pegawai, tanpa ada yang dikurangi maupun dihilangkan. Pemimpin di PT. Daya Maha Berkarya memberi kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan diri dengan banyak cara, seperti mengikuti pelatihan kesehatan, menghadiri seminar tentang kesehatan, memberi perintah kepada pegawai untuk mengikuti diklat di rumah sakit atau balai pengobatan milik pemerintah. Kemampuan pemimpin dalam menilai kapasitas seorang pegawai juga dibutuhkan untuk pengembangan dan kemajuan pegawai maupun Dinas Kesehatan itu sendiri. Selain itu, peranan gaya pemimpin yang selalu memantau aktivitas dan kegiatan pegawai juga sangat mempengaruhi kualitas dan kinerja pegawai di PT. Daya Maha Berkarya. Pemimpin akan memantau pegawai yang datang terlambat dan tidak tepat waktu. Keluar dari kantor PT. Daya Maha Berkarya, pegawai yang melalaikan dan mengabaikan pekerjaan, dan pegawai yang tidak bertanggung jawab akan pekerjaan. Dengan adanya monitoring pegawai yang dilakukan oleh pemimpin maka pegawai-pegawai di PT. Daya Maha Berkarya jarang dijumpai banyak melakukan kesalahan dalam pekerjaan. Sikap pemimpin yang peduli akan aktivitas dan kegiatan pegawai juga dibutuhkan untuk menciptakan prestasi kerja di PT Daya Maha Berkarya

Gaya kepemimpinan yang demokratis merupakan landasan dan dasar yang diterapkan di PT. Daya maha Berkarya. Pemimpin yang baik akan selalu mendengarkan dan menerima kritikan yang membangun baik dari pegawai ataupun masyarakat, pemimpin juga turut hadir dalam diskusi membahas permasalahan-permasalahan yang ada di PT. Daya Maha Berkarya, serta pemimpin juga mendengarkan alasan dan masukan untuk kemajuan PT. Daya Maha Berkarya dalam mengambil keputusan juga tidak sepihak melainkan dengan cara musyawarah dan mufakat.

Hasil wawancara pada tgl 20 desember 2017, “Apakah pimpinan memperhatikan dan peduli terhadap bawahan? “Menurut Bpk aziz selaku pegawai di PT. Daya Maha Berkarya menyatakan bahwa ibu Indriyanti. SE memperhatikan bawahan dalam masalah pekerjaan dan masalah peduli ya cukup peduli. Ibu juga berusaha mengutamakan kerja sama dan kerja tim dalam usaha mencapai tujuan dan mau menerima saran, pendapat bahkan kritikan dari bawahannya ini terlihat ketika ibu Indriyanti. SE selaku kepala personalia selalu mengadakan rapat ataupun diskusi sebelum memberikan keputusan.

Institusi atau organisasi akan menggunakan penghargaan atau hadiah dan ketertiban untuk staff. Pemimpin yang baik mau mendengar ide, saran, gagasan dan kritikan dari para staff atau pegawai sebelum mengambil keputusan. Gaya kepemimpinan yang tepat dan bijaksana akan menciptakan motivasi yang tinggi kepada staff atau pegawai sehingga lebih berprestasi dan berkualitas. Sukses atau tidak seorang staff atau pegawai tersebut dalam hal prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan pimpinan Tampubolon (2007:212) menjelaskan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja, menyatakan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk dapat melakukan sesuatu pekerjaan yang menjadi tanggung jawab sesuai dengan fungsinya untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin memanfaatkan dan menggunakan kekuatan yang dimiliki untuk memimpin para staffnya menjadi lebih baik.

Hasil wawancara pada tgl 21 desember 2017, “Apakah pimpinan pernah memberikan dukungan atau arahan terhadap pegawai ? “Menurut Ibu Niken fatmawati. SE selaku asisten manager menyatakan bahwa: “Ibu sangatlah memberikan dukungan, memberikan arahan agar pekerjaan harus bisa selesai sesuai dengan waktu yg telah ditentukan disini. Dan ibu selalu mengarahkan setiap pegawai harus mematuhi peraturan-peraturan yang diterapkan, Kepercayaan yang ibu berikan pada pegawai harus bisa dijaga itu pesan yg selalu disampaikan setiap didalam rapat. Dalam aktivitas menjalankan organisasi, pemimpin yang menerapkan gaya ini cenderung berorientasi kepada bawahan dengan mencoba untuk lebih memotivasi bawahan dibandingkan mengawasi mereka dengan ketat. Mereka mendorong para anggota untuk melaksanakan tugas-tugas dengan memberikan kesempatan bawahan untuk berpartisipasi dalam pembuatan keputusan, menciptakan suasana persahabatan serta hubungan-hubungan saling mempercayai” Gaya kepemimpinan delegatif sangat cocok dilakukan jika staff yang memiliki kemampuan dalam bekerja. Dengan demikian pimpinan tidak terlalu banyak memberikan instruksi kepada bawahannya, bahkan pemimpin lebih banyak memberikan dukungan kepada bawahannya.

Hasil wawancara pada tgl 21 desember 2017, “Apakah pimpinan bertanggung jawab sebagai kepala personalia di PT. Daya maha Berkarya? “ Menurut ibu Astri utami ningsih selaku sekertaris menyatakan bahwa: “ Ibu Indriyanti bertanggung jawab dengan jabatannya, yang menjadi kewajiban harus dipatuhi. Di dinas mana pun tanggung jawab seorang kepala memang sudah menjadi kewajiban bukan suatu paksaan bukan karna beliau seorang kepala tapi memang udah seharusnya seperti itu. Ibu selalu memberikan kepercayaan kepada pegawai tugas yang menjadi wewenang pegawai harus bisa dilaksanakan sesuai dengan bidang masing-masing.

Setiap staff atau pegawai mau bekerja keras memiliki faktor yang mendorong dari dalam dirinya untuk melaksanakan suatu aktivitas kerja. Dimana dorongan dari pimpinan dalam bekerja ini merupakan kondisi yang mendorong seseorang untuk melaksanakan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan lembaga atau institusi menjadi lebih baik. Dengan adanya dorongan kerja yang tinggi dalam diri seorang staff atau pegawai akan mendorong semangat kerja untuk dapat menyelesaikan tugas- tugasnya dengan baik dan tepat waktu. Prestasi kerja staff sangat diperlukan dalam suatu lembaga dan institusi negeri atau swasta, organisasi maupun suatu perusahaan. Beberapa upaya untuk meningkatkan prestasi kerja staff, pegawai atau karyawan antara lain melalui kerja tim, serta pelatihan dan pengembangan Program pelatihan dan pengembangan yang efektif dapat meningkatkan kinerja, ketrampilan, sikap dan moral dan potensi suatu lembaga, institusi, perusahaan maupun organisasi tersebut. Untuk melihat efektivitas program pelatihan dan pengembangan, maka lembaga, institusi, perusahaan maupun organisasi perlu melakukan

penilaian terhadap perubahan sikap dan keterampilan para karyawan, baik sebelum maupun sesudah mengikuti program pelatihan dan pengembangan sehingga diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja. Pelatihan dan pengembangan merupakan bagian dari tahapan pengelolaan sumber daya manusia. Penyelenggaraan program pelatihan dan pengembangan harus disesuaikan dengan kebutuhan jenis pekerjaan dan kemampuan karyawan dalam mengikutinya. Peningkatan kemampuan, pengetahuan dan keterampilan karyawan dapat dilakukan dengan program pelatihan dan pengembangan, terutama dalam upaya meningkatkan prestasi kerja karyawan dan mencapai keunggulan perusahaan.

Hasil wawancara pada tgl 20 desember 2017, “Bagaimana cara ibu menilai pegawai yang berprestasi? “Menurut Ibu Indriyanti. SE selaku kepala personalia di PT. Daya Maha Berkarya, saya memperhatikan kinerja dari setiap pegawai, mana yang berprestasi dan mana yang hanya sekedar bekerja saja. meskipun pegawai telah direkrut melalui seleksi yang baik dan akurat, namun dalam melaksanakan pekerjaan, tugas dan kewajiban selalu menghadapi persoalan seperti terdapat kekurangan kemampuan dan keterampilan staff atau pegawai dalam melakukan pekerjaan sesuai yang diinginkan. Oleh karena itu, PT. Daya Maha Berkarya berusaha dan selalu memberikan pelatihan dan pengembangan bagi pegawai untuk meningkatkan kapasitas, kinerja dan prestasi kerja. Saya juga memberikan motivasi agar gairah dan semangat kerja pegawai untuk bekerja keras dan mengembangkan segala kemampuan, pikiran, tenaga, dan keterampilan yang dimiliki untuk mewujudkan tujuan lembaga atau institusi.

Pelatihan dan pengembangan memiliki tujuan yaitu untuk meningkatkan prestasi kerja para staff, pegawai ataupun karyawan. Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan prestasi kerja seorang pegawai yang dibutuhkan saat sekarang, sedangkan pengembangan ditujukan untuk meningkatkan prestasi kerja seorang pegawai baik saat dibutuhkan sekarang maupun yang akan datang. Staff atau pegawai memiliki peranan yang sangat penting bagi suatu lembaga dan institusi serta organisasi untuk menjalankan visi dan misi. Oleh karena itu staff atau pegawai dapat terus dilatih dan dikembangkan, sehingga dapat lebih berkualitas dan berkapasitas daya guna, prestasi kerja semakin meningkat untuk mencapai tujuan lembaga dan institusi serta organisasi menjadi lebih baik.

SIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan pimpinan selalu terbuka kepada seluruh bawahan mulai dari staff fungsional sampai kepada staff operasional. Terbuka dalam menerima saran maupun kritikan dalam rumusan kebijakan untuk pengambilan keputusan. Selain itu, pimpinan selalu memberikan kesempatan untuk mengikut sertakan peran aktif seluruh staff dalam bidang tugas tertentu dan pimpinan selalu memberikan kepercayaan serta tanggung jawab penuh kepada staff atau bawahan sesuai dengan struktur organisasi tugas pokok dan fungsi masing-masing.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Alimudin, A, dan Agus Sukoco. (2017). *The Leadership Style Model That Builds Work Behavior Through Organizational Culture. Department of Management, Narotama University of Surabaya, Indonesia*
- Bernardine R, dan Susilo Supardo. 2005. Kepemimpinan, Dasar-Dasar Dan Pengembangannya. Yogyakarta: Offset
- Djokosantoso Moeljono, Beyond Leadership, 10 Konsep Kepemimpinan. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Dessler, Gary. 2007. Manajemen Personalia, Edisi Ketiga, Jakarta: Erlangga.
- Didi Wahyu Sudirman. 2003. Pengambilan Keputusan sebagai Langkah Strategis Tugas Manajer. *journal.uny.ac.id*, 3(2): 93-101.
- Esterberg, Kristin G. Pokoknya Kualitatif. Jakarta: PT. Pustaka Jaya .
- Hasibuan, Malayu. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan . Ketujuh, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Hasibuan. Malayu S.P. 2001. Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herujito, Yayat M. 2001. Dasar-Dasar Manajemen. Jakarta: PT Gramedia
- Joseph C. Rost. (2004). Kepemimpinan. Jogjakarta: Graha ilmu
- Kartini, Kartono, 2008. Pemimpin dan kepemimpinan. Jakarta: Rajawali Press
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. 2005. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat Terhadap Efektivitas Organisasi Melalui Pengambilan Keputusan. *Jurnal Mahasiswa Teknologi*, 1 (6): 1606-1618.
- Mahmudi. (2005). Manajemen Kinerja Sektor Publik. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Hariandja, M. 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Gramedia
- Widia Sarana Indonesia Rivai, Veithzal. (2004). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Edisi Kedua. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Siagian P. Sondang . 2002. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. Jakarta : Rineka. Cipta.
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Kualitatif . Jogjakarta : Ghalia ilmu.
- Nasution. 2003. Metode Research. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Sutrisno, 2007, Manajemen Sumber Personalia Dan Sumber Daya Manusia , Ekonesia: Yogyakarta.
- Tampubolon, Biatna. D. 2007. Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi. Jakarta: Empirika
- Thoha, Miftah. 2007. Perilaku Organisasi. Raja Jakarta: Grafindo Pustaka Yukl, Debo. 2005. Edisi V. Kepemimpinan Dalam Organisasi. Jakarta: Indeks.