

IDENTIFIKASI GAYA KEPEMIMPINAN PADA PT KAPUAS MEDIA GRAFIKA DI PONTIANAK

Selvina

email: vinaa_selvina@yahoo.com

Program Studi Manajemen STIE Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Gaya kepemimpinan merupakan hal terpenting yang dimiliki oleh setiap pemimpin dalam mengatur karyawan untuk bekerja mencapai tujuan perusahaan. Setiap pemimpin mempunyai cara atau gaya yang berbeda dalam memimpin karyawannya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi gaya kepemimpinan yang dominan pada pimpinan perusahaan PT Kapuas Media Grafika di Pontianak. Dalam Penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian deskriptif dan teknik pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner dan studi dokumenter. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode *sampling* jenuh yaitu penulis mengambil sampel dari keseluruhan populasi yang berjumlah 43 orang dari divisi bisnis perusahaan PT Kapuas Media Grafika di Pontianak. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah alat analisis kuantitatif dimana penulis mengukur data tersebut menggunakan tabulasi. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah bahwa gaya kepemimpinan yang paling menonjol pada pimpinan perusahaan PT Kapuas Media Grafika di Pontianak adalah gaya kepemimpinan demokratis/*democratic*. Saran dari penulis adalah penerapan gaya kepemimpinan demokratis/*democratic* harus dipertahankan agar karyawan merasa ikut serta memiliki perusahaan dan pimpinan dalam situasi kondisi tertentu harus mengubah gaya kepemimpinannya untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapi perusahaan.

KATA KUNCI: gaya kepemimpinan, otoriter, demokratis, *laissez faire*

PENDAHULUAN

Era globalisasi ekonomi yang disertai dengan pesatnya perkembangan teknologi, berdampak pada semakin ketatnya persaingan dan semakin cepatnya terjadi perubahan pada lingkungan usaha. Sumber daya manusia merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Suatu perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berkinerja baik. Peran pemimpin pun sangat dibutuhkan dalam mencapai tujuan perusahaan. Para pemimpin perusahaan tidak dapat mengabaikan begitu saja perubahan-perubahan yang terjadi di sekeliling mereka, terutama jika mereka ingin meraih kemenangan. Pemimpin harus mampu memberikan motivasi dan pengaruh kepada bawahannya melakukan tindakan sesuai dengan yang diharapkan. Seorang pemimpin harus bisa mengatur dan mengarahkan semua bawahan agar penuh kemauan dan kesadaran untuk membangun kerjasama yang baik serta meningkatkan prestasi kerja yang baik.

Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin akan sangat berpengaruh pada semangat dan kinerja karyawan. Untuk mewujudkan gaya kepemimpinan yang efektif dalam mencapai kinerja karyawan dan tujuan perusahaan, diperlukan pemimpin yang berkualitas dan profesional yang mampu memotivasi karyawan agar mampu melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Dalam hal ini gaya kepemimpinan yang dituntut adalah pemimpin yang mampu mengendalikan dan mengontrol seluruh sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan sehingga semua tujuan perusahaan dapat tercapai.

KAJIAN TEORITIS

Pada dasarnya sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Dalam hal ini sumber daya manusia dijadikan manajemen sebagai salah satu indikator yang penting dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan ilmu dan seni mengatur peranan sejumlah individu agar efektif membantu terwujudnya tujuan peusahaan, karyawan, dan masyarakat (Fathoni, 2006a:10; Mondy, 2008:4; Hasibuan, 2011: 10)

Peran manajemen sumber daya manusia sangat vital bagi terwujudnya tenaga kerja yang produktif, efektif dan efisien. Setiap perusahaan atau organisasi tentunya menginginkan sumber daya manusia yang berkualitas dalam mewujudkan tujuan perusahaan karena sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu perusahaan membutuhkan pemimpin yang mampu memotivasi dan mengarahkan seluruh sumber daya manusia yang ada agar tercipta sumber daya manusia seperti yang diinginkan perusahaan serta dapat bekerja dengan baik dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Manusia adalah makhluk sosial yang menjadi pemimpin bagi dirinya sendiri dan menjadi pemimpin bagi orang lain. Setiap perusahaan harus memiliki seorang pemimpin ideal yang dipatuhi dan disegani oleh bawahannya. Pemimpin bukan sekedar kedudukan yang diberikan kepada manusia, namun memiliki unsur visi jangka panjang serta karakter. Menjadi pemimpin berarti menjadi seseorang yang memiliki tanggung jawab lebih dalam hidup. Oleh karena itu dibutuhkan peran pemimpin dalam mengarahkan dan mengontrol kegiatan bawahannya dalam mencapai tujuan individu, kelompok, dan perusahaan.

Menurut Terry yang dikutip oleh Badrudin (2015: 163), kepemimpinan merupakan kemampuan mengarahkan pengikut-pengikutnya untuk bekerja sama dengan kepercayaan serta tekun mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan mereka.

Menurut Schermerhon yang dikutip oleh Edison, Anwar dan Komariyah (2016: 89): "Kepemimpinan adalah proses menginspirasi orang lain untuk bekerja keras guna menyelesaikan tugas-tugas penting." Menurut Thoha (2007: 121): "Kepemimpinan adalah aktivitas untuk memengaruhi perilaku orang lain agar mereka mau diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu." Menurut Yukl yang dikutip oleh Usman (2013: 309): "Kepemimpinan adalah proses memengaruhi orang lain untuk memahami dan menyetujui kebutuhan yang harus dipenuhi dan cara melakukannya, serta proses memfasilitasi individu dan kelompok berusaha mencapai tujuan bersama." Menurut Robbins (2002: 163): "Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan." Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat dikatakan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dan mengajak orang lain agar mau bekerja untuk mencapai suatu tujuan.

Menurut Hasibuan (2011: 170-173): "Ada tiga jenis gaya kepemimpinan, yaitu:

1. Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau kalau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.

2. Kepemimpinan Partisipatif

Para kepemimpinan partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerjasama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut serta memiliki perusahaan.

3. Kepemimpinan Delegatif

Kepemimpinan delegatif apabila seorang pemimpin mendeklasifikasi wewenang kepada bawahan dengan agak lengkap. Dengan demikian, bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemimpin tidak peduli cara bawahan mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawahan."

Menurut Reksohadiprodjo dan Handoko (2008: 294) secara relatif ada tiga macam gaya kepemimpinan yang berbeda, yaitu:

1. Otokratis
 - a. Semua penentuan kebijaksanaan dilakukan oleh pemimpin.
 - b. Teknik-teknik dan langkah-langkah kegiatan didikte oleh atasan setiap waktu, sehingga langkah-langkah yang akan datang selalu tidak pasti untuk tingkat yang luas.
 - c. Pemimpin biasanya mendikte tugas kerja bagian dan kerja bersama setiap anggota.
 - d. Pemimpin cenderung menjadi “pribadi” dalam pujian dan kecamannya terhadap kerja setiap anggota; mengambil jarak dari partisipasi kelompok aktif kecuali bila menunjukkan keahliannya.
2. Demokratis
 - a. Semua kebijaksanaan terjadi pada kelompok diskusi dan keputusan diambil dengan dorongan dan bantuan dari pemimpin.
 - b. Kegiatan-kegiatan didiskusikan, langkah-langkah umum untuk tujuan kelompok dibuat, dan bila dibutuhkan petunjuk-petunjuk teknis, pemimpin menyarankan dua atau lebih alternatif prosedur yang dapat dipilih.
 - c. Para anggota bebas bekerja dengan siapa saja yang mereka pilih, dan pembagian tugas ditentukan oleh kelompok.
 - d. Pemimpin adalah obyektif atau “fact-minded” dalam pujian dan kecamannya dan menjadi seorang anggota kelompok biasa dalam jiwa dan semangat tanpa melakukan banyak pekerjaan.
3. Laissez-Faire
 - a. Kebebasan penuh bagi keputusan kelompok atau individu, dengan partisipasi minimal dari pemimpin.
 - b. Bahan-bahan yang bermacam-macam disediakan oleh pemimpin yang membuat orang selalu siap bila dia akan memberikan informasi pada saat ditanya. Dia tidak mengambil bagian dalam diskusi kerja.
 - c. Sama sekali tidak ada partisipasi dari pemimpin dalam penentuan tugas.
 - d. Kadang-kadang memberi komentar spontan terhadap kegiatan anggota atau pertanyaan dan tidak bermaksud menilai atau mengatur suatu kejadian.

Menurut Tohardi yang dikutip Sutrisno (2012: 222-224) terdapat sepuluh gaya kepemimpinan yang ada, yaitu:

1. Gaya Persuasif
Gaya memimpin dengan menggunakan pendekatan yang menggugah perasaan, pikiran, atau dengan kata lain dengan melakukan ajakan atau bujukan.
2. Gaya Refresif
Gaya kepemimpinan dengan cara memberikan tekanan-tekanan, ancaman-ancaman, sehingga bawahan merasa ketakutan.
3. Gaya Partisipatif
Gaya kepemimpinan di mana memberikan kesempatan kepada bawahan untuk itu secara aktif baik mental, spiritual, fisik, maupun materiil dalam kiprahnya di organisasi.
4. Gaya Inovatif
Pemimpin yang selalu berusaha dengan keras untuk mewujudkan usaha-usaha pembaruan di dalam segala bidang, baik bidang politik, ekonomi, sosial, budaya atau setiap produk terkait dengan kebutuhan manusia.

5. Gaya Investigatif

Gaya pemimpin yang selalu melakukan penelitian yang disertai dengan rasa penuh kecurigaan terhadap bawahannya sehingga menimbulkan yang menyebabkan kreativitas, inovasi, serta inisiatif dari bawahan kurang berkembang, karena bawahan takut melakukan kesalahan-kesalahan.

6. Gaya Inspektif

Yaitu pemimpin yang suka melakukan acara-acara yang sifatnya protokoler, kepemimpinan dengan gaya inspektif menuntut penghormatan bawahan, atau pemimpin yang senang apabila dihormati.

7. Gaya Motivatif

Yaitu pemimpin yang dapat menyampaikan informasi mengenai ide-idenya, program-program, dan kebijakan-kebijakan kepada bawahan dengan baik. Komunikasi tersebut membuat segala ide, program dan kebijakan dapat dipahami oleh bawahan sehingga bawahan mau merealisasikan semua ide, program dan kebijakan yang ditetapkan oleh pemimpin.

8. Gaya Naratif

Yaitu pemimpin yang bergaya naratif merupakan pemimpin yang banyak bicara namun tidak disesuaikan dengan apa yang ia kerjakan, atau dengan kata lain pemimpin yang banyak bicara sedikit bekerja.

9. Gaya Edukatif

Yaitu pemimpin yang suka melakukan pengembangan bawahan dengan cara memberikan pendidikan dan keterampilan kepada bawahan, sehingga bawahan menjadi memiliki wawasan dan pengalaman yang lebih baik dari hari ke hari. Sehingga seorang pemimpin yang bergaya edukatif takkan pernah menghalangi bawahan yang ingin mengembangkan pendidikan dan keterampilan.

10. Gaya Retrogresif

Yaitu pemimpin tidak suka melihat maju, apalagi melebihi dirinya. Untuk itu pemimpin yang bergaya retrogresif selalu menghalangi bawahannya untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan. Sehingga dengan kata lain, pemimpin yang bergaya retrogresif sangat senang melihat bawahannya selalu terbelakang, bodoh, dan sebagainya.

Menurut Buchari Alma yang dikutip oleh Fahmi (2014: 73) terdapat delapan tipe pemimpin, yaitu:

1. Pemimpin kharismatik merupakan kekuatan energi, daya tarik yang luar biasa yang akan diikuti oleh para pengikutnya.
2. Tipe paternalistik bersikap melindungi bawahan sebagai seorang bapak atau sebagai seorang ibu yang penuh kasih sayang.
3. Tipe militeristik banyak menggunakan sistem perintah, sistem komando dari atasan ke bawahan sifatnya keras sangat otoriter, menghendaki bawahan agar selalu patuh, penuh acara formalitas.
4. Tipe otokratis berdasarkan kepada kekuasaan dan paksaan yang mutlak harus dipatuhi.
5. Tipe laissez faire ini membiarkan bawahan berbuat semauanya sendiri semua pekerjaan dan tanggung jawab dilakukan oleh bawahan.
6. Tipe populistis ini mampu menjadi pemimpin rakyat. Dia berpegang pada nilai-nilai masyarakat tradisional.

7. Pemimpin tipe *administrative* ialah pemimpin yang mampu menyelenggarakan tugas-tugas administratif secara efektif.
8. Tipe pemimpin demokratis berorientasi pada manusia dan memberikan bimbingan kepada pengikutnya.

Menurut Tohardi yang dikutip Sutrisno (2012: 222):

“Pendekatan perilaku berlandaskan pemikiran bahwa keberhasilan atau kegagalan pemimpin ditentukan oleh gaya bersikap dan bertindak seorang pemimpin yang bersangkutan. Gaya bersikap dan bertindak akan tampak dari:

1. Cara memberi perintah.
2. Cara memberikan tugas.
3. Cara berkomunikasi.
4. Cara membuat keputusan.
5. Cara mendorong semangat bawahan.
6. Cara memberikan bimbingan.
7. Cara menegakkan disiplin.
8. Cara mengawasi pekerjaan bawahan.
9. Cara meminta laporan dari bawahan
10. Cara memimpin rapat.
11. Cara menegur kesalahan bawahan dan lain-lain.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin pada suatu perusahaan apabila tidak sesuai dengan harapan karyawan dan kondisi kerja karyawan akan berdampak buruk bagi semangat dan kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian deskriptif yaitu dengan mengambil objek penelitian terhadap karyawan PT Kapuas Media Grafika di Pontianak dan dari bahan-bahan yang dikumpulkan kemudian diolah dan dianalisis untuk memperoleh data dan kesimpulan. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan penulis yaitu dengan melakukan proses wawancara dengan melakukan tanya jawab secara langsung terhadap pimpinan perusahaan mengenai data-data yang diperlukan untuk keperluan pembahasan masalah yang dirumuskan dan dengan karyawan yang bersangkutan. Selain itu penulis juga menyebarkan daftar pertanyaan terstruktur secara tertulis kepada responden mengenai gaya kepemimpinan pada PT Kapuas Media Grafika di Pontianak. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan divisi bisnis PT Kapuas Media Grafika di Pontianak yang berjumlah 43 orang. Dalam penelitian ini jumlah sampel yang diteliti adalah sebanyak 43 orang karyawan divisi bisnis pada PT Kapuas Media Grafika di Pontianak. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *sampling* jenuh. Teknik analisis data yang

digunakan dalam penelitian ini adalah teknik kuantitatif, yaitu mengumpulkan lembar hasil wawancara dan kuesioner yang telah disebarluaskan dan diisi oleh responden. Setelah itu, kuesioner yang telah dijawab oleh responden dikelompokkan, dijumlahkan, dan ditentukan persentasenya, kemudian ditarik kesimpulan yang telah ditentukan oleh penulis.

PEMBAHASAN

Pada bagian ini merupakan rekapitulasi hasil jawaban kuesioner mengenai tanggapan responden mengenai gaya kepemimpinan pemimpin perusahaan PT Kapuas Media Grafika di Pontianak dapat dilihat pada Tabel 1 dibawah ini:

TABEL 1
PT KAPUAS MEDIA GRAFIKA
REKAPITULASI TANGGAPAN RESPONDEN

No	Indikator Gaya Kepemimpinan		Jumlah Responden	Persentase
1	Gaya Kepemimpinan dalam Memberikan Perintah			
	A Gaya Kepemimpinan Otoriter	25	58,14	
	B Gaya Kepemimpinan Demokratis	16	37,21	
	C Gaya Kepemimpinan <i>Laissez Faire</i>	2	4,65	
	Jumlah	43	100,00	
2	Gaya Kepemimpinan dalam Mendelegasikan Wewenang			
	A Gaya Kepemimpinan <i>Laissez Faire</i>	4	9,30	
	B Gaya Kepemimpinan Demokratis	24	55,82	
	C Gaya Kepemimpinan Otoriter	15	34,88	
	Jumlah	43	100,00	
3	Gaya Kepemimpinan dalam Memberikan Tugas			
	A Gaya Kepemimpinan Demokratis	34	79,07	
	B Gaya Kepemimpinan Otoriter	7	16,28	
	C Gaya Kepemimpinan <i>Laissez Faire</i>	2	4,65	
	Jumlah	43	100,00	
4	Gaya Kepemimpinan dalam Pembagian Tugas Kepada Karyawan			
	A Gaya Kepemimpinan Demokratis	23	53,49	
	B Gaya Kepemimpinan Otoriter	9	20,93	
	C Gaya Kepemimpinan <i>Laissez Faire</i>	11	25,58	
	Jumlah	43	100,00	
5	Gaya Kepemimpinan dalam Menyampaikan Instruksi Kerja			
	A Gaya Kepemimpinan Otoriter	24	55,81	
	B Gaya Kepemimpinan Demokratis	16	37,21	
	C Gaya Kepemimpinan <i>Laissez Faire</i>	3	6,98	
	Jumlah	43	100,00	
6	Instruksi Kerja yang Disampaikan Pemimpin			
	A Gaya Kepemimpinan Otoriter	16	37,21	
	B Gaya Kepemimpinan <i>Laissez Faire</i>	4	9,30	
	C Gaya Kepemimpinan Demokratis	23	53,49	
	Jumlah	43	100,00	
7	Gaya Kepemimpinan dalam Pelibatan Karyawan Untuk Mengambil Suatu Keputusan			
	A Gaya Kepemimpinan <i>Laissez Faire</i>	6	13,95	

	B	Gaya Kepemimpinan Demokratis	29	67,44
	C	Gaya Kepemimpinan Otoriter	8	18,61
	Jumlah		43	100,00
8	Gaya Kepemimpinan dalam Memutuskan Kebijakan			
	A	Gaya Kepemimpinan Demokratis	24	55,81
	B	Gaya Kepemimpinan <i>Laissez Faire</i>	3	6,98
	C	Gaya Kepemimpinan Otoriter	16	37,21
	Jumlah		43	100,00
9	Gaya Kepemimpinan dalam Upaya Meningkatkan Semangat dan Gairah Kerja			
	A	Gaya Kepemimpinan Demokratis	23	53,49
	B	Gaya Kepemimpinan <i>Laissez Faire</i>	6	13,95
	C	Gaya Kepemimpinan Otoriter	14	32,56
	Jumlah		43	100,00
10	Gaya Kepemimpinan dalam Memotivasi Karyawan			
	A	Gaya Kepemimpinan Demokratis	21	48,84
	B	Gaya Kepemimpinan Otoriter	10	23,35
	C	Gaya Kepemimpinan <i>Laissez Faire</i>	12	27,91
	Jumlah		43	100,00
11	Gaya Kepemimpinan dalam Memberikan Bimbingan			
	A	Gaya Kepemimpinan <i>Laissez Faire</i>	3	6,98
	B	Gaya Kepemimpinan Otoriter	4	9,30
	C	Gaya Kepemimpinan Demokratis	36	83,72
	Jumlah		43	100,00
12	Gaya Kepemimpinan dalam Memberikan Arahan			
	A	Gaya Kepemimpinan Demokratis	8	18,60
	B	Gaya Kepemimpinan <i>Laissez Faire</i>	15	34,88
	C	Gaya Kepemimpinan Otoriter	20	46,52
	Jumlah		43	100,00
13	Gaya Kepemimpinan dalam Menegakkan Disiplin Kerja			
	A	Gaya Kepemimpinan <i>Laissez Faire</i>	2	4,65
	B	Gaya Kepemimpinan Otoriter	23	53,49
	C	Gaya Kepemimpinan Demokratis	18	41,86
	Jumlah		43	100,00
14	Gaya Kepemimpinan dalam Menegakkan Aturan Kerja			
	A	Gaya Kepemimpinan Demokratis	25	58,14
	B	Gaya Kepemimpinan Otoriter	13	30,23
	C	Gaya Kepemimpinan <i>Laissez Faire</i>	5	11,63
	Jumlah		43	100,00
15	Gaya Kepemimpinan dalam Mengawasi Kerjaan			
	A	Gaya Kepemimpinan <i>Laissez Faire</i>	4	9,30
	B	Gaya Kepemimpinan Demokratis	30	69,77
	C	Gaya Kepemimpinan Otoriter	9	20,93
	Jumlah		43	100,00
16	Gaya Kepemimpinan dalam Melakukan Pengendalian			
	A	Gaya Kepemimpinan Demokratis	19	44,19
	B	Gaya Kepemimpinan Otoriter	20	46,51
	C	Gaya Kepemimpinan <i>Laissez Faire</i>	4	9,30
	Jumlah		43	100,00
17	Gaya Kepemimpinan dalam Meminta Laporan			
	A	Gaya Kepemimpinan Otoriter	10	23,25
	B	Gaya Kepemimpinan Demokratis	32	74,42
	C	Gaya Kepemimpinan <i>Laissez Faire</i>	1	2,33
	Jumlah		43	100,00
18	Gaya Kepemimpinan dalam Mengevaluasi Laporan Kerja			

	A	Gaya Kepemimpinan <i>Laissez Faire</i>	2	4,65
	B	Gaya Kepemimpinan Demokratis	23	53,49
	C	Gaya Kepemimpinan Otoriter	18	41,86
	Jumlah		43	100,00
19	Gaya Kepemimpinan dalam Memimpin Rapat			
	A	Gaya Kepemimpinan Otoriter	3	6,98
	B	Gaya Kepemimpinan <i>Laissez Faire</i>	6	13,95
	C	Gaya Kepemimpinan Demokratis	34	79,07
	Jumlah		43	100,00
20	Gaya Kepemimpinan dalam Komunikasi yang Dilakukan Saat Memimpin Rapat			
	A	Gaya Kepemimpinan Otoriter	6	13,95
	B	Gaya Kepemimpinan Demokratis	36	83,72
	C	Gaya Kepemimpinan <i>Laissez Faire</i>	1	2,33
	Jumlah		43	100,00
21	Gaya Kepemimpinan dalam Menanggapi Kesalahan			
	A	Gaya Kepemimpinan Otoriter	9	20,93
	B	Gaya Kepemimpinan Demokratis	30	69,77
	C	Gaya Kepemimpinan <i>Laissez Faire</i>	4	9,30
	Jumlah		43	100,00
22	Gaya Kepemimpinan dalam Menangani Karyawan yang Tidak Mejalankan Tugas Sesuai Perintah dan Instruksi			
	A	Gaya Kepemimpinan <i>Laissez Faire</i>	4	9,30
	B	Gaya Kepemimpinan Otoriter	9	20,93
	C	Gaya Kepemimpinan Demokratis	30	69,77
	Jumlah		43	100,00
23	Gaya Kepemimpinan dalam Menangani Konflik			
	A	Gaya Kepemimpinan Demokratis	35	81,40
	B	Gaya Kepemimpinan <i>Laissez Faire</i>	3	6,98
	C	Gaya Kepemimpinan Otoriter	5	11,62
	Jumlah		43	100,00
24	Gaya Kepemimpinan dalam Mencegah Timbulnya Konflik			
	A	Gaya Kepemimpinan Otoriter	11	25,58
	B	Gaya Kepemimpinan <i>Laissez Faire</i>	2	4,65
	C	Gaya Kepemimpinan Demokratis	30	69,77
	Jumlah		43	100,00
25	Gaya Kepemimpinan dalam Menanggapi Keluhan			
	A	Gaya Kepemimpinan <i>Laissez Faire</i>	4	9,30
	B	Gaya Kepemimpinan Otoriter	16	37,21
	C	Gaya Kepemimpinan Demokratis	23	53,49
	Jumlah		43	100,00
26	Gaya Kepemimpinan dalam Mengakhiri Keluhan Karyawan			
	A	Gaya Kepemimpinan <i>Laissez Faire</i>	3	6,98
	B	Gaya Kepemimpinan Otoriter	16	37,21
	C	Gaya Kepemimpinan Demokratis	24	55,81
	Jumlah		43	100,00
27	Gaya Kepemimpinan dalam Mengadakan Suatu Perubahan			
	A	Gaya Kepemimpinan Otoriter	30	69,77
	B	Gaya Kepemimpinan <i>Laissez Faire</i>	3	6,98
	C	Gaya Kepemimpinan Demokratis	10	23,25
	Jumlah		43	100,00
28	Gaya Kepemimpinan dalam Membangun Tim			
	A	Gaya Kepemimpinan Demokratis	28	65,12
	B	Gaya Kepemimpinan Otoriter	9	20,93
	C	Gaya Kepemimpinan <i>Laissez Faire</i>	6	13,95
	Jumlah		43	100,00

29	Gaya Kepemimpinan dalam Memperbaiki Kinerja		
	A Gaya Kepemimpinan Demokratis	28	65,12
	B Gaya Kepemimpinan Otoriter	13	30,23
	C Gaya Kepemimpinan <i>Laissez Faire</i>	2	4,65
	Jumlah	43	100,00
30	Gaya Kepemimpinan dalam Menangani Kinerja Karyawan yang Kurang Maksimal		
	A Gaya Kepemimpinan Otoriter	7	16,28
	B Gaya Kepemimpinan Demokratis	31	72,09
	C Gaya Kepemimpinan <i>Laissez Faire</i>	5	11,63
	Jumlah	43	100,00
Rata-rata			
Gaya Kepemimpinan Otoriter			
Gaya Kepemimpinan Demokratis			
Gaya Kepemimpinan <i>Laissez Faire</i>			
Jumlah			

Sumber: Data Olahan 2017

Tabel 1 di atas menggambarkan hasil rekapitulasi dari keseluruhan jawaban kuesioner mengenai gaya kepemimpinan yang menonjol pada pemimpin perusahaan PT Kapuas Media Grafika di Pontianak. Dari hasil rekapitulasi di atas dapat dilihat bahwa rata-rata tertinggi dari tanggapan responden adalah penerapan gaya kepemimpinan demokratis yaitu sebesar 59,15 persen. Sedangkan untuk gaya kepemimpinan otoriter sebesar 30,62 persen dan gaya kepemimpinan laissez faire sebesar 10,23 persen.

PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dari pembahasan yang telah dilakukan oleh penulis mengenai identifikasi gaya kepemimpinan pada PT Kapuas Media Grafika di Pontianak, maka penulis mengambil kesimpulan untuk penelitian ini adalah bahwa gaya kepemimpinan yang dominan pada pemimpin perusahaan PT Kapuas Media Grafika di Pontianak adalah gaya kepemimpinan demokratis. Pemimpin perusahaan ini selalu melibatkan karyawan untuk ikut serta dalam menyelesaikan suatu permasalahan, adapun pengambilan keputusan selalu didiskusikan terlebih dahulu bersama dengan karyawan dimana pemimpin perusahaan selalu mengikutsertakan karyawan dalam memberikan ide dan masukan. Pemimpin perusahaan juga senantiasa menciptakan suasana kerja yang nyaman bagi karyawan dengan selalu memotivasi, mengarahkan dan memberikan bimbingan kepada karyawan atas keluhan dan permasalahan yang dihadapi karyawannya demi menjaga kesejahteraan karyawannya. Adapun dalam beberapa hal seperti memberikan perintah,

menyampaikan instruksi kerja, memberikan arahan, menegakkan disiplin kerja, melakukan pengendalian, dan mengadakan perubahan, pemimpin perusahaan dominan menggunakan gaya kepemimpinan otoriter. Dalam situasi tertentu,, gaya kepemimpinan otoriter memang sangat bermanfaat dan memegang peranan penting, dimana peran pemimpin sangat berpengaruh terhadap aktivitas dan hasil kerja karyawannya.

2. Saran-saran

Dari hasil penelitian yang dilakukan, maka penulis memberikan saran atas penelitian ini yaitu agar pemimpin perusahaan PT Kapuas Media Grafika di Pontianak tetap mempertahankan gaya kepemimpinan demokratis/*democratic* sesuai dengan harapan karyawan, sehingga terdapat hubungan yang baik antara pemimpin dan karyawan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawannya. Namun penerapan gaya kepemimpinan demokratis/*democratic* harus disesuaikan dengan situasi dan kondisi yang terjadi dalam perusahaan tersebut seperti dalam pengambilan keputusan. Pengambilan keputusan ada baiknya tidak selalu ditetapkan bersama karyawan, dalam keadaan tertentu pemimpin ada baiknya mengambil keputusan sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Badrudin. 2015. *Dasar-dasar Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Edison, Emron, Yohny Anwar, dan Imas Komariyah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, Irham. 2014.. *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Fathoni, H. Abdurrahmat. 2006a. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Reksohadiprodjo, Sukanto, dan T. Hani Handoko. 2008. *Organisasi Perusahaan*, edisi kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Robbins, Stephen P. 2002. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Sutrisno, Edy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Thoha, Miftah. 2007. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Usman, Husaini. 2013. *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, edisi keempat. Jakarta Timur: PT Bumi Aksara.

