

**GAYA KEPEMIMPINAN *GENERAL MANAGER* PADA
CREDIT UNION BANURI HARAPAN KITA DI BATANG TARANG**

Matheus Anwardi

matheusanwardi@gmail.com

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Dharma Pontianak

Abstrak

Latar belakang dari penelitian ini adalah tingginya tingkat perputaran dan absensi karyawan dapat menimbulkan hambatan operasional, biaya yang tinggi, serta hambatan tercapainya tujuan organisasi. Hal ini dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan *General Manager* pada CU Banuri Harapan Kita di Batang Tarang. Oleh karena itu dilakukan penelitian mengenai gaya kepemimpinan yang meliputi gaya kepemimpinan *autocratic*, *democratic* dan *laissez-faire*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan *General Manager* yang diterapkan pada CU Banuri Harapan Kita di Batang Tarang. Bentuk penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif. Pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara, kuesioner dan studi dokumenter. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai yang bekerja pada CU Banuri Harapan Kita di Batang Tarang yang berjumlah 104 orang dan sampel yang diambil sebanyak 58 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif dengan menggunakan skala Likert. Kesimpulan dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan *General Manager* CU Banuri Harapan Kita di Batang Tarang yaitu gaya kepemimpinan *laissez-faire*, sebagian besar karyawan adalah laki-laki, berumur kurang dari 31 tahun, sudah menikah, berlatar pendidikan SMA, staf tetap, masa kerja 1-10 tahun, jumlah tanggungan paling banyak 3 orang dan gaji yang diterima di atas Rp3.000.000,00 hingga Rp4.500.000,00. Saran-saran yang diberikan adalah *General Manager* perlu mempersiapkan sistem kerja yang baik, melakukan pengembangan SDM secara berkelanjutan dan mengawasi pelaksanaan kebijakan-kebijakan yang diberlakukan.

Kata Kunci: Analisis Gaya Kepemimpinan *General Manager*

A. Pendahuluan

Pada dasarnya berdirinya sebuah organisasi mempunyai tujuan untuk berkembang yang dirumuskan dalam visi dan misi. *Credit Union (CU)* adalah kumpulan orang-orang yang saling percaya mengumpulkan modal dan dipinjamkan kepada sesama anggotanya untuk tujuan kesejahteraan. Ada empat unsur yang ada di CU yaitu Rapat Anggota Tahunan, Pengurus (Dewan Pimpinan), Badan Pengawas, Manajemen (*General Manager* sebagai Pimpinan), Anggota (Pemilik). Ketua Dewan Pimpinan dan *General Manager* adalah unsur yang amat penting bagi kelangsungan sebuah organisasi CU. Peranan pimpinan sangat menentukan arah organisasi sesuai dengan yang diinginkan.

Memimpin adalah mempengaruhi, mengkoordinir, membimbing dan memimpin serta menganalisis lembaga yang dipimpinya. Pimpinan mempunyai wewenang dan tanggung jawab atas tindakan-tindakan. Baik buruknya suatu tindakan, pekerjaan yang

dilaksanakan oleh bawahan akan banyak bergantung kepada bagaimana cara pemimpin melaksanakan perannya.

Kepemimpinan ibarat pilot sebuah pesawat terbang, mengendalikan pesawat agar pesawat yang ditumpang sampai ke tempat tujuan dengan selamat. Jika sang pilotnya gagal, maka para penumpang akan terancam keselamatannya. Pemimpin yang sukses memimpin organisasi akan memberikan kemajuan dan perkembangan bagi organisasi yang dipimpinya. Dengan demikian peran seorang pemimpin sangat penting bagi organisasi dalam mencapai tujuan yang diharapkan

TABEL 1
CU BANURI HARAPAN KITA DI BATANG TARANG
TINGKAT PERPUTARAN KARYAWAN
2009-2013

Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)				Persentase	
	Awal	Masuk	Keluar	Akhir	Masuk	Keluar
2009	29	3	0	32	10,34	0,00
2010	32	2	1	33	6,25	3,13
2011	33	40	4	69	121,20	12,12
2012	69	14	2	81	20,29	2,90
2013	81	24	1	104	29,63	1,23

Sumber: CU Banuri Harapan Kita di Batang Tarang, 2014

TABEL 2
CU BANURI HARAPAN KITA DI BATANG TARANG
TINGKAT ABSENSI KARYAWAN
2009-2013

Tahun	Jumlah Karyawan	Hari Kerja Normal	Absensi			Jumlah Absensi	Absensi (Dalam Persen)
			Alpa	Sakit	Izin		
2009	32	9.600	22	30	96	148	1,54
2010	33	9.900	32	66	99	197	1,99
2011	69	20.700	35	150	276	461	2,23
2012	81	24.300	40	243	324	607	2,50
2013	104	31.200	41	416	416	873	2,80

Sumber: CU Banuri Harapan Kita di Batang Tarang, 2014

B. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan *General Manager* yang diterapkan pada CU Banuri Harapan Kita di Batang Tarang.

C. Kajian Teori

Tingginya tingkat perputaran dan absensi karyawan dapat menimbulkan hambatan operasional, biaya yang tinggi, serta hambatan tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu, adalah penting sekali bagi suatu organisasi untuk memelihara kebetahan karyawan baik pada tingkat perputaran maupun tingkat absensi yang wajar.

Berdasarkan apa yang telah diuraikan pada latar belakang penelitian, maka permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah: bagaimana gaya kepemimpinan *General Manageryang* ada pada *Credit Union* Banuri Harapan Kita di Batang Tarang? Selain itu penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan *General Manageryang* diterapkan pada CU Banuri Harapan Kita di Batang Tarang”

Sebagai dasar untuk menunjang penelitian ini maka dibutuhkan kerangka teori untuk mendukung analisis yang dilakukan pada gaya kepemimpinan *General Manager* CU Banuri Harapan Kita di Batang Tarang.

Keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan oleh kemampuan pimpinan dalam mengelola Sumber Daya Manusia yang ada. Dalam hal ini pemimpin diperlukan untuk meningkatkan Sumber Daya Manusia khusus pada bidang-bidang tertentu sehingga dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja. Untuk dapat mengatasi berbagai keterbatasan tersebut, seorang pemimpin harus mampu menerapkan pola-pola manajemen yang efektif dan efisien.

Menurut Hikmat (2009: 248) pemimpin dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Pemimpin adalah orang yang berwenang mengendalikan organisasi berikut seluruh struktur yang terdapat di dalamnya.
2. Pemimpin adalah orang yang memiliki kemampuan meningkatkan sumber daya anak manusia dan sumber daya organisasi.
3. Pemimpin adalah orang yang paling berpengaruh di dalam organisasi.
4. Pemimpin adalah orang yang memiliki kedudukan tertinggi dalam organisasi.
5. Pemimpin adalah orang yang paling bertanggung jawab terhadap seluruh kinerja organisasi.

Menurut Faiechild yang dikutip oleh Kartono dalam Saebani dan Sumantri (2014: 19):

“Pemimpin adalah seorang yang dengan jalan memprakarsai tingkah laku sosial dengan mengatur, mengarahkan, mengorganisasi atau mengontrol usaha/upaya orang lain atau melalui prestise, kekuasaan, dan posisi. Dalam pengertian yang terbatas, pemimpin adalah seorang yang membimbing, dan memimpin dengan bantuan kualitas-kualitas persuasifnya serta akseptansi/penerimaan secara sukarela oleh para pengikutnya.”

Menurut Herlambang (2014: 93) mengemukakan bahwa “Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi perubahan perilaku orang lain, baik langsung maupun tidak langsung. Kemampuan memimpin selalu merupakan pintu terhadap keefektifan pribadi maupun organisasi.”

Menurut Sutrisno (2009: 213) menyatakan bahwa “Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan.”

Menurut Badeni (2013: 126)

“Kepemimpinan merupakan sebuah fenomena universal yang sangat penting dalam organisasi, baik organisasi bisnis, pendidikan, politik, keagamaan, maupun sosial. Hal ini disebabkan dalam proses interaksi untuk mencapai tujuan, orang-orang yang ada di dalamnya membutuhkan seseorang yang dapat mengkoordinasikan, mengarahkan, dan memudahkan orang-orang tersebut untuk mencapai tujuan, baik tujuan individu maupun tujuan organisasi.”

Pemimpin harus menjadi teladan bagi bawahannya, karena kepedulian seorang pemimpin merupakan impian dan harapan bagi bawahan.

Menurut Noor (2013: 167) menyatakan bahwa:

“Gaya kepemimpinan dapat sebagai “modalitas” dalam kepemimpinan, dalam arti sebagai cara-cara yang disenangi dan digunakan oleh seseorang sebagai wahana untuk menjalankan kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan ini dikembangkan setiap saat dan yang dipelajari oleh pihak lain untuk mengenal ataupun menilai kepemimpinan seseorang. Namun demikian, gaya kepemimpinan seseorang tidaklah bersifat tetap (*fixed*).”

Menurut Thoha (2007: 49) bahwa:

“Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Dalam hal ini usaha menyelaraskan persepsi di antara orang yang akan mempengaruhi perilaku dengan orang yang perilakunya akan dipengaruhi menjadi amat penting kedudukannya.”

Menurut Lewin, Lippit dan White yang dikutip oleh Herlambang (2014: 98) beberapa model kepemimpinan yaitu:

1. Gaya Kepemimpinan yang *Autocratic*

Pemimpin menentukan semua kebijakan, kemudian memberikan petunjuk untuk penerapannya. Hanya pemimpinlah yang perlu memiliki wawasan menyeluruh tentang apa yang perlu dilaksanakan. Pemimpinlah yang menentukan langkah-langkah dan interaksi yang perlu dilaksanakan. Pemimpin yang *autocratic* sering

disebut dengan birokrat. Ciri gaya pemimpin seperti ini adalah memberikan kebebasan kepada staf sesuai dengan batas-batas kebijakannya yang cukup ketat.

2. Gaya Kepemimpinan *Demokratic*

Pemimpin yang menyarankan kepada anggota kelompok untuk mengembangkan keputusannya sendiri. Anggota kelompok diberikan kebebasan melakukan kegiatan dan berinteraksi satu sama lain, pemimpin hanya memberikan wawasan kepada anggota kelompok tentang tugas kelompok yang harus dikerjakan dan langkah yang harus diambil.

3. Gaya Kepemimpinan *Laissez Faire*

Gaya kepemimpinan ini memberikan kebebasan penuh kepada kelompok. Dukungan fasilitas dan sumber daya sudah tersedia dan anggota diminta bekerja secara optimal. Pemimpin hanya bertugas memberikan tanggapan jika ada pertanyaan yang diajukan kepadanya. Pemimpin dengan *gayalaissez faire* disebut juga dengan seorang *liberator*.

Sedangkan menurut Siagian (2010: 27-40), lima tipe kepemimpinan yang diakui keberadaannya ialah:

1. Tipe Otokratik

Dilihat dari segi persepsinya, seorang pemimpin yang otokratik adalah seseorang yang sangat egois. Egoismenya yang sangat besar akan mendorong memutarbalikkan kenyataan yang sebenarnya sehingga sesuai dengan apa yang secara subjektif diinterpretasikannya sebagai kenyataan.

2. Tipe Paternalistik

Tipe pemimpin yang paternalistik banyak terdapat di lingkungan masyarakat yang masih bersifat tradisional, umumnya di masyarakat yang agraris.

3. Tipe Kharismatik

Karakteristi yang khas yaitu daya tariknya yang sangat memikat sehingga mampu memperoleh pengikut yang jumlahnya kadang-kadang sangat besar. Tegasnya seorang pemimpin yang kharismatik adalah seseorang yang dikagumi oleh banyak pengikut meskipun para pengikut tersebut tidak selalu dapat menjelaskan secara konkret mengapa orang tertentu itu dikagumi.

4. Tipe *Laissez Faire*

Seperti halnya dengan tipe pemimpin yang kharismatik. Dapat dikatakan bahwa persepsi seorang pemimpin yang *laissez faire* tentang peranannya sebagai seorang pemimpin berkisar pada pandangannya bahwa pada umumnya organisasi akan berjalan lancar dengan sendirinya karena para anggota organisasi terdiri dari orang-orang yang sudah dewasa yang mengetahui apa yang menjadi tujuan organisasi, sasaran-sasaran apa yang ingin dicapai, tugas apa yang harus ditunaikan oleh masing-masing anggota dan seorang pimpinan tidak perlu terlalu sering melakukan intervensi dalam kehidupan organisasional

5. Tipe Demokratik

Ditinjau dari segi persepsinya tentang kehadiran atau keberadaannya dan peranannya selaku pemimpin dalam kehidupan organisasional. Pemimpin yang demokratik biasanya memandang peranannya selaku koordinator dan integrator dari berbagai unsur dan komponen organisasi sehingga bergerak sebagai suatu totalitas.

D. Metode Penelitian

Dalam suatu penelitian, diperlukan suatu prosedur untuk dasar dari penelitian yang disebut dengan metode penelitian. Metode penelitian yang digunakan meliputi:

1. Bentuk Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian deskriptif. Metode deskriptif adalah metode penelitian yang menggambarkan keadaan perusahaan objek yang diteliti, dalam hal ini adalah tenaga kerja pada CU Banuri Harapan Kita di Batang Tarang.

2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis antara lain:

a. Wawancara

Yaitu cara pengumpulan data dengan melakukan wawancara, artinya mengadakan tanya jawab langsung kepada pengurus dan manajemen serta pihak yang berhubungan dengan penelitian untuk dimintai informasi data yang diperlukan dalam penelitian.

b. Kuesioner

Yaitu cara mengumpulkan data dengan menyebarkan daftar pertanyaan yang relevan dengan penelitian dan ditujukan kepada tenaga kerja CU Banuri Harapan Kita di Batang Tarang.

c. Studi Dokumenter

Dengan cara mengumpulkan laporan, mempelajari dan mencatat dokumen-dokumen yang berhubungan dengan masalah-masalah yang penulis bahas. Selain itu juga mempelajari literatur-literatur yang berkaitan dengan penulisan itu.

3. Populasi dan Sampel

a. a. Populasi

Adalah keseluruhan nilai yang mungkin, hasil pengukuran ataupun perhitungan, kualitatif ataupun mengenai karakteristik tertentu dari semua anggota kumpulan yang lengkap dan jelas yang ingin diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai yang bekerja CU Banuri Harapan Kita di Batang Tarang yang berjumlah 104 orang.

b. Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2013: 85): "*Sampling purposive* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu." Kriteria sampel yang

diambil adalah karyawan tetap yang bekerja di Credit Union Banuri Harapan Kita di Batang Tarang yang berjumlah 58 dari 104 orang dan tidak termasuk 1 orang yang menjabat sebagai *General Manager*.

4. Teknik Analisis Data

Setelah data dikumpulkan, kemudian dilakukan proses analisis data untuk mengukur hasil penelitian. Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah penskoran jawaban kuesioner yang disebar. Skala yang digunakan adalah Skala Likert.

Menurut Sugiyono (2009: 132-133):

“Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.”

Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor, misalnya:

- | | |
|---|---|
| 1. Setuju/selalu/sangat positif diberi skor | 5 |
| 2. Setuju/sering/positif diberi skor | 4 |
| 3. Ragu-ragu/kadang-kadang/netral diberi skor | 3 |
| 4. Tidak setuju/Hampir Tidak Pernah/negatif | 2 |
| 5. Sangat tidak setuju/tidak pernah/diberi skor | 1 |

E. Analisis dan Pembahasan

1. Karakteristik Responden

Sebelum menganalisis tanggapan responden, terlebih dahulu perlu diperhatikan karakteristik karyawan pada CU Banuri Harapan Kita di Batang Tarang yang menjadi responden dalam penelitian ini. Adapun karakteristik responden yang menjadi objek penelitian antara lain:

TABEL 3.1
CU BANURI HARAPAN KITA DI BATANGTARANG
JUMLAH RESPONDEN BERDASARKAN
JENIS KELAMIN

Jenis Kelamin Responden	Jumlah Responden	Persentase
Laki-laki	40	68,97
Perempuan	18	31,03
Jumlah	58	100,00

Sumber: Data olahan, 2014

TABEL 3.2
CU BANURI HARAPAN KITA DI BATANGTARANG
JUMLAH RESPONDEN BERDASARKAN UMUR

Umur Responden	Jumlah Responden	Persentase
20-30 tahun	37	63,79
31-40 tahun	18	31,04
> 41 tahun	3	5,17
Jumlah	58	100,00

Sumber: Data olahan, 2014

TABEL 3.3
CU BANURI HARAPAN KITA DI BATANGTARANG
JUMLAH RESPONDEN BERDASARKAN STATUS

Status Responden	Jumlah Responden	Persentase
Kawin	41	70,69
Belum Kawin	17	29,31
Jumlah	58	100,00

Sumber: Data olahan, 2014

TABEL 3.4
CU BANURI HARAPAN KITA DI BATANGTARANG
JUMLAH RESPONDEN BERDASARKAN
PENDIDIKAN TERAKHIR

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase
SMA	41	70,69
DIII	17	29,31
S1	9	15,52
S2	1	1,72
Jumlah	58	100,00

Sumber: Data olahan, 2014

TABEL 3.5
CU BANURI HARAPAN KITA DI BATANGTARANG
JUMLAH RESPONDEN BERDASARKAN JABATAN

Jabatan Responden	Jumlah Responden	Persentase
Kepala Departemen	5	8,62
Manager TP	6	10,34
Koordinator TP	10	17,24
Kepala TP	4	6,90
Kabag	11	18,97
Staf Tetap	22	37,93
Jumlah	58	100,00

Sumber: Data olahan, 2014

TABEL 3.6
CU BANURI HARAPAN KITA KANTOR DI BATANG TARANG
JUMLAH RESPONDEN BERDASARKAN MASA KERJA

Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase
1-10 tahun	57	98,28
>10 tahun	1	1,72
Jumlah	58	100,00

Sumber: Data olahan, 2014

TABEL 3.7
CU BANURI HARAPAN KITA DI BATANGTARANG
JUMLAH RESPONDEN BERDASARKAN
TANGGUNGAN

Tanggung Responden	Jumlah Responden	Persentase
0-3 orang	47	81,03
4-7 orang	11	18,97
Jumlah	58	100,00

Sumber: Data olahan, 2014

TABEL 3.8
CU BANURI HARAPAN KITA DI BATANGTARANG
JUMLAH RESPONDEN BERDASARKAN GAJI

Gaji (Rp)	Jumlah Responden	Persentase
1.500.000,00-3.000.000,00	18	31,03
> 3.000.000,00-4.500.000,00	29	50,00
> 4.500.000,00-6.000.000,00	19	15,52
> 6.000.000,00-7.500.000,00	12	13,45
Jumlah	58	100,00

Sumber: Data olahan, 2014

2. Analisis Tanggapan Responden

Kemajuan dan perkembangan suatu organisasi sangat tergantung oleh seorang pemimpin. Namun seperti yang diketahui gaya kepemimpinan berbeda-beda oleh karena itu gaya kepemimpinan sangat diharapkan suatu organisasi sesuai dengan keadaan dan kondisi suatu lembaga. Apabila gaya kepemimpinan sesuai yang diharapkan oleh suatu organisasi, maka hal ini dapat mendorong tercapainya tujuan yang diharapkan suatu organisasi.

a. Gaya Kepemimpinan *Autocratic*

Gaya kepemimpinan ini berorientasi pada tugas atau pekerjaan. Keputusan dan kebijakan yang diambil sepenuhnya menjadi keputusan pimpinan dan para bawahan hanya diberitahukan dari pada hasil keputusan yang diambil serta dituntut untuk melaksanakan saja. Para bawahan dituntut untuk bekerja keras, dan tidak kenal lelah,

serta kurang melakukan ide-ide yang diberikan kepadanya. Penilaian kinerja bawahan dilakukan berdasarkan keinginannya semata.

CU Banuri Harapan Kita di Batang Tarang menyadari bahwa gaya kepemimpinan *autocratic* biasanya dilakukan oleh *General Manager*. Hal ini dilakukan karena tidak jarang juga *General Manager* di tuntut untuk cepat mengambil keputusan dalam mengatasi permasalahan internal yang beresiko tinggi.

b. Gaya Kepemimpinan *Demokratic*

Adanya keterbukaan dalam memposisikan pekerjaan serta membangun kekuatan kelompok di dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Memberikan pekerjaan sesuai dengan bagian masing-masing secara jelas, serta memahami sepenuhnya harapan yang diinginkan oleh bawahan. *General Manager* CU Banuri Harapan Kita di Batang Tarang selalu berusaha membangun hubungan dengan bawahan, oleh karena itu *General Manager* berusaha untuk melibatkan bawahan dalam proses pengambilan keputusan, menetapkan perencanaan, tujuan-tujuan, dan pengarahan kegiatan agar solidaritas kelompok dalam organisasi dapat berjalan seperti yang diharapkan untuk mencapai tujuan perusahaan.

c. Gaya Kepemimpinan *Laissez Faire*

Pemimpin sering menyerahkan sepenuhnya penyelesaian masalah pada bawahannya, serta sedikit melakukan pengarahan dan petunjuk dalam menyelesaikan tugas pokok. Para bawahan dianggap sebagai rekan kerja dan menganggap bawahan sudah mampu melakukan semua pekerjaan yang ada. CU Banuri Harapan Kita di Batang Tarang menyadari bahwa gaya kepemimpinan ini harus diperkuat dengan sistem kerja yang baik, selain hal ini juga perlu dipastikan bahwa bawahan sudah mempunyai kemampuan yang memadai dalam bekerja sesuai dengan bagiannya masing-masing.

TABEL 3.24
CU BANURI HARAPAN KITA DI BATANG TARANG
TANGGAPAN DOMINAN RESPONDEN MENGENAI
GAYA KEPEMIMPINAN GENERAL MANAGER

No.	Pertanyaan	Tanggapan Dominan Responden
A. Autocratic		
1.	Apakah <i>General Manager</i> Anda memberikan instruksi kerja kepada bawahan dalam melakukan pekerjaan?	Kadang-kadang
2.	Apakah pemimpin Anda mendengar pendapat dari bawahan?	Kadang-kadang
3.	Apakah <i>General Manager</i> Anda bertindak	Kadang-kadang

	sendiri dalam mengambil keputusan?	
4.	Apakah <i>General Manager</i> Anda melakukan pengawasan secara ketat bawahan dalam melaksanakan tugas?	Kadang-kadang
5.	Apakah <i>General Manager</i> Anda memberikan sanksi kepada bawahan yang melakukan kesalahan?	Kadang-kadang
B. Democratic		
1.	Apakah <i>General Manager</i> Anda senang menerima kritikan-kritikan dari bawahan?	Kadang-kadang
2.	Apakah <i>General Manager</i> Anda berusaha mensinkronisasikan antara kepentingan dengan tujuan organisasi?	Kadang-kadang
3.	Apakah <i>General Manager</i> Anda mengajak bawahan untuk berpartisipasi dalam kegiatan sosial dilingkungan kerja?	Kadang-kadang
4.	Apakah <i>General Manager</i> Anda memperhatikan kepentingan kesejahteraan bawahan?	Kadang-kadang
5.	Apakah <i>General Manager</i> Anda memberikan kesempatan kepada bawahan untuk menentukan cara penyelesaian pekerjaan?	Kadang-kadang
C. Laissez Faire		
1.	Apakah <i>General Manager</i> Anda menyerahkan tanggungjawab pada pelaksanaan pekerjaan kepada bawahan?	Kadang-kadang
2.	Apakah <i>General Manager</i> Anda memberikan kebebasan kepada bawahan untuk mengemukakan pendapat?	Sering
3.	Apakah <i>General Manager</i> Anda menyerahkan sepenuhnya kepada bawahan dalam hal pengambilan keputusan?	Kadang-kadang
4.	Apakah <i>General Manager</i> Anda percaya bahwa bawahan mampu melakukan tugas-tugasnya dengan baik?	Sering
5.	Apakah <i>General Manager</i> Anda membiarkan bawahannya memilih cara-cara yang dikehendaki dalam melaksanakan tugas?	Kadang-kadang

Sumber: Data olahan, 2014

Setelah dilakukan rekapitulasi terhadap tanggapan dominan dari setiap pertanyaan yang diajukan kepada responden melalui kuesioner yang telah dikriteriakan berdasarkan tiga tipe gaya kepemimpinan yang meliputi kepemimpinan *autocratic*, *democratic* dan *laissez faire*, kemudian dilakukan penilaian terhadap ketiga gaya kepemimpinan tersebut yang mana yang lebih dominan dari *General Manager Credit Union Banuri Harapan Kita* di Batang Tarang pada Tabel 3.25 berikut ini:

TABEL 3.25
CU BANURI HARAPAN KITA DI BATANG TARANG
FREKUENSI GAYA KEPEMIMPINAN *GENERAL MANAGER* YANG
MENDAPATTANGGAPAN DOMINAN

No.	Gaya Kepemimpinan	Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Jumlah
1.	<i>Autocratic</i>	Selalu	5	0	0
		Sering	4	0	0
		Kadang-kadang	3	5	15
		Jarang sekali	2	0	0
		Tidak Pernah	1	0	0
	Total				15
2.	<i>Democratic</i>	Selalu	5	0	0
		Sering	4	0	0
		Kadang-kadang	3	5	15
		Jarang sekali	2	0	0
		Tidak Pernah	1	0	0
	Total				15
3.	<i>Laissez Faire/</i> Kepemimpinan Bebas	Selalu	5	0	0
		Sering	4	2	8
		Kadang-kadang	3	3	9
		Jarang sekali	2	0	0
		Tidak Pernah	1	0	0
	Total				17

Sumber: Data olahan, 2014

C. Penutup

Dari hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan oleh peneliti mengenai gaya kepemimpinan yang terdiri dari tiga gaya kepemimpinan yakni gaya kepemimpinan *autocratic*, *democratic*, dan *laissez faire*, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

- a. Setiap orang memiliki ketiga gaya kepemimpinan tersebut, namun hanya ada satu yang dominan di antara ketiganya. Gaya kepemimpinan *autocratic* *General Manager* CU Banuri Harapan Kita di Batang Tarang adalah dengan bertindak cepat dalam melakukan pengambilan keputusan dan mengatasi permasalahan internal yang beresiko tinggi. Pada gaya kepemimpinan *democratic* *General Manager* berusaha membangun hubungan dengan bawahan, oleh karena itu *General Manager* berusaha untuk melibatkan bawahan dalam proses pengambilan keputusan, menetapkan perencanaan, tujuan-tujuan dan pengarahan kegiatan. Sedangkan gaya kepemimpinan *laissez-faire* *General Manager* memperkuat sistem kerja yang baik dan memastikan bawahan sudah mempunyai kemampuan yang memadai dalam bekerja sesuai dengan bagiannya masing-masing

- b. Karyawan yang bekerja di CU Banuri Harapan Kita di Batang Tarang sebagian besar adalah laki-laki. Umur dari karyawan yang bekerja sebagian besar berumur kurang dari 31 tahun. Status pernikahan dari karyawan yang bekerja sebagian besar sudah kawin. Pendidikan terakhir karyawan yang bekerja sebagian besar adalah SMA. Jabatan karyawan yang bekerja sebagian besar adalah staf tetap. Masa kerja karyawan yang bekerja rata-rata telah bekerja selama 1-10 tahun. Jumlah tanggungan sebagian besar karyawan yang bekerja paling banyak 3 orang. Sedangkan gaji yang diterima sebagian besar karyawan berkisar antara di atas Rp3.000.000,00 hingga Rp4.500.000,00.
- c. Gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh *General Manager Credit Union* Banuri Harapan Kita di Batang Tarang adalah gaya kepemimpinan *laissez faire*. Hal ini dapat dilihat dari hasil rekapitan yang dilakukan bahwa gaya kepemimpinan *autocratic* memiliki bobot 15 poin, gaya kepemimpinan *democratic* memiliki bobot 15 poin, sedangkan gaya kepemimpinan *laissez faire* memiliki bobot 17 poin di mana lebih tinggi dari kedua gaya kepemimpinan lainnya.

Setelah melakukan penelitian dan memberikan kesimpulan atas hasil penelitian, maka saran yang dapat penulis berikan yaitu:

- a. *General Manager* perlu mempersiapkan sistem kerja yang baik.
- b. *General Manager* perlu melakukan pengembangan terhadap Sumber Daya Manusia secara berkelanjutan.
- c. *General Manager* perlu mengawasi pelaksanaan kebijakan-kebijakan yang diberlakukan selama ini.
- d. *General Manager* perlu mengubah gaya kepemimpinannya secara berkala untuk menguji gaya kepemimpinan mana yang lebih cocok untuk diterapkan kepada karyawan dalam rangka mengoptimalkan kinerja karyawan dan sistem kerja yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

Badeni. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta, 2013.

Herlambang, Susatyo. *Perilaku Organisasi: Cara Mudah Mempelajari Perilaku Manusia dalam Sebuah Organisasi*. Yogyakarta: Gosyen Publishing, 2014.

Hikmat. *Manajemen Pendidikan*. Bandung: CV Pustaka Setia, 2009

Noor, Juliansyah. *Penelitian Ilmu Manajemen: Tinjauan Filosofis dan Praktisi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2013.

Saebani, Beni Ahmad, dan Iis Sumantri. *Kepemimpinan*. Bandung: Pustaka Setia. 2014

Siagian, Sondang P. *Teori & Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta, 2010.

Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis: Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2009.

_____. *Metode Penelitian: Pendekatan Kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2013.

Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009.

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