
PERANAN GAYA KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT GALA PRIMA JAYA DI PONTIANAK

Dodi

email: dodifileks@yahoo.com

Program Studi Manajemen STIE Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana peranan gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan yang diterapkan oleh pemimpin/manajer. Gaya kepemimpinan yang berbeda dapat meningkatkan kinerja karyawan pada situasi tertentu. Analisis yang dipakai adalah analisis kualitatif. Instrumen ini terdiri dari 12 pasang kuesioner yang dihitung dengan menggunakan skala likert dan dianalisis dengan rentang skala. Respon atas kuesioner menunjukkan peranan gaya kepemimpinan yang paling dominan dari empat jenis peranan gaya kepemimpinan, yakni: Direktif, Suportif, Partisipasif dan Orientasi pada pencapaian. Setiap gaya kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja karyawan jika gaya kepemimpinan tersebut sesuai dengan situasi bawahannya. Penelitian ini menemukan gaya kepemimpinan yang berorientasi pada pencapaian adalah yang paling dominan pada PT Gala Prima Jaya di Pontianak.

KATA KUNCI: gaya kepemimpinan

PENDAHULUAN

Pada awalnya semua organisasi dibentuk untuk mencapai tujuannya, inilah yang disebut dengan visi dan misi. Untuk mencapai visi dan misi tersebut organisasi memerlukan sumber daya baik itu tenaga kerja, keuangan, produksi dan sebagainya. Salah satu sumber daya yang paling sulit untuk dikontrol sepenuhnya adalah sumber daya tenaga kerja, ini dikarenakan manusia memiliki berbagai sifat dan perilaku yang berbeda-beda. Oleh karena itu setiap organisasi memerlukan manajemen.

Manajemen umumnya adalah perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan secara efektif dan efisien. Dalam manajemen terdapat beberapa bidang, salah satunya adalah manajemen sumber daya manusia yaitu manajemen yang mengatur tentang tenaga kerja. Oleh karena manajemen tersebut bertugas untuk mengatur maka secara tidak langsung manajemen harus juga mempengaruhi tenaga kerja tersebut untuk patuh kepadanya. inilah yang disebut dengan kepemimpinan.

PT Gala Prima Jaya adalah sebuah perusahaan kontraktor yang membantu perusahaan lain seperti dibidang tambang maupun perusahaan dibidang perkebunan sawit, dalam perusahaan pemimpin melihat kinerja yang dihasilkan oleh berbagai karyawan disetiap departemen tersebut juga berbeda, ada yang kinerjanya sangat baik dan ada juga departemen yang kinerjanya karyawannya kurang baik. Dalam melihat kinerja dari berbagai departemen inilah yang menjadi persoalan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan yang

lebih baik untuk semua departemen dari segi memilih gaya kepemimpinan yang sesuai untuk setiap departemen supaya PT Gala Prima Jaya dapat mencapai apa yang telah direncanakan dengan lebih baik pada masa mendatang.

Setiap pemimpin pastinya berupaya, khususnya dalam meningkatkan kinerja karyawan karena jika kinerja karyawan meningkat pastinya kegiatan yang dikerjakan oleh karyawan tersebut kualitasnya meningkat dan perusahaan dapat memiliki keunggulan bersaing sehingga perusahaan lebih dipercaya untuk mengerjakan suatu proyek.

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menjelaskan bagaimana peranan gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Gala Prima Jaya di Pontianak.

KAJIAN TEORITIS

Menurut Hasibuan (2003: 1): “Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”.

Menurut Minzberg dalam Thoha (2007: 12): ada tiga peran utama manager yang diperincikan menjadi 10 peranan, yang diperankan oleh setiap manager baik itu manager atas, tengah dan bawah yaitu:

1. Peranan hubungan antarpribadi (*interpersonal role*)
 - a. Peranan sebagai *figurehead*
 - b. Peranan sebagai pemimpin
 - c. Peranan sebagai pejabat perantara (*liaison manager*)
2. Peranan yang berhubungan dengan informasi (*informational role*)
 - a. Sebagai *monitor*
 - b. Sebagai *disseminator*
 - c. Sebagai juru bicara (*spokesman*)
3. Peranan pembuat keputusan (*decisional role*)
 - a. Peranan sebagai *entrepreneur*
 - b. Peranan sebagai penghalau gangguan (*disturbance handler*)
 - c. Peranan sebagai pembagi sumber (*resource allocator*)
 - d. Peranan sebagai *negosiator*

Salah satu peranan manager di atas diatas adalah sebagai pemimpin, oleh karena itu menjadi manager juga berarti menjadi pemimpin.

Menurut Hasibuan (2003: 10):

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Untuk mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja diatas manajemen menjalankan fungsinya sebagai pemimpin.

Menurut Robbins dan Coulter (2010: 146): “Pemimpin adalah seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain dan memiliki otoritas manajerial.

Menurut Northouse (2013: 7): “kepemimpinan adalah proses dimana individu memengaruhi kelompoknya sekelompok individu untuk mencapai tujuan bersama.”

Sayangnya, tidak setiap manager dapat dikatakan sebagai pemimpin, berikut perbandingan pemimpin dan non pemimpin.

Menurut Terry dalam Winardi (2000: 57):

1. Pemimpin memberikan inspirasi kepada pekerja, sedangkan non pemimpin menekan pekerja.
2. Pemimpin melaksanakan pekerjaan dan mengembangkan pekerjaan sedangkan non pemimpin melaksanakan pekerjaan dengan pengorbanan pekerja.
3. Pemimpin menunjukkan kepada pekerja bagaimana ia harus melaksanakan pekerjaan sedangkan non pemimpin menimbulkan perasaan takut dengan ancaman-ancaman dan paksaan-paksaan.
4. Pemimpin menerima tanggung jawab, non pemimpin mengelak tanggung jawab.
5. Pemimpin menyelesaikan persoalan kerugian yang timbul dalam bidang produksi atau penjualan, sedangkan non pemimpin mengalihkan kesalahan kepada pihak lain, apabila terjadi kerugian dalam bidang produksi atau penjualan.

Adapun tujuh sifat terkait kepemimpinan yang efektif menurut Kirkpatrick dan Locke dalam Robbins dan Coulter (2010: 148):

1. Pengerak (*drive*). Pemimpin menunjukkan tingkat usaha yang tinggi.
2. Hasrat untuk memimpin (*desire to lead*). Pemimpin membangun hasrat yang kuat untuk mempengaruhi dan memimpin orang lain.
3. Kejujuran dan integritas (*honesty and integrity*). Pemimpin membangun hubungan terpercaya dengan pengikutnya dengan cara jujur.
4. Kepercayaan diri (*self confidence*). Pengikut mencari pemimpin yang tidak ragu-ragu.
5. Kecerdasan (*intelligence*). Pemimpin harus cukup cerdas agar dapat mengumpulkan, menyatukan, dan menafsirkan banyak informasi, dan mereka harus dapat menciptakan visi, memecahkan persoalan, dan mengambil keputusan yang tepat.
6. Pengetahuan yang relevan mengenai pekerjaan (*job-relevant knowledge*). Pemimpin yang efektif memiliki pengetahuan tingkat tinggi mengenai perusahaan, industri dan permasalahan teknis.
7. *Extraversion*. Pemimpin adalah orang yang enerjik dan penuh semangat. suka bergaul, tegas, dan jarang sekali berdiam atau menarik diri.

Menurut Handoko (2008: 296): “Para teoritis kesifatan adalah kelompok pertama yang bermaksud menjelaskan tentang aspek kepemimpinan. Mereka percaya bahwa para pemimpin memiliki ciri-ciri atau sifat-sifat tertentu yang menyebabkan mereka dapat memimpin para pengikutnya.”

Menurut Usman (2014: 349): Pemimpin yang efektif ialah pemimpin yang menggunakan gaya (*style*) yang dapat mewujudkan sasarannya dan gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang ditampilkan seseorang pada saat ia memengaruhi perilaku orang lain.

Teori alur-tujuan dalam Daft (2006: 334): Mengusulkan klasifikasi rangkap empat dari perilaku-perilaku pemimpin, Klasifikasi ini meliputi:

1. Kepemimpinan suportif, melibatkan perilaku pemimpin yang menunjukkan perhatian terhadap kesejahteraan dan kebutuhan pribadi para bawahan. Perilaku kepemimpinan ini terbuka, bersahabat dan ramah. Perilaku pemimpin ini juga memperlakukan bawahannya dengan sama.
2. Kepemimpinan direktif, Pemimpin ini memberi tahu para bawahan apa yang harus mereka kerjakan, meliputi: perencanaan, pembuatan jadwal, penentuan tujuan-tujuan kerja dan standar-standar perilaku serta penekanan ketaatan pada peraturan-peraturan.
3. Kepemimpinan partisipatif, kepemimpinan yang berkonsultasi dengan bawahannya tentang keputusan-keputusan. Perilaku pemimpin terdiri atas menanyakan opini dan saran, mendorong partisipasi dalam pembuatan keputusan, dan menemui para bawah di lingkungan kerja. Pemimpin partisipatif mendorong adanya diskusi kelompok dan saran-saran tertulis.
4. Kepemimpinan yang berorientasi pada pencapaian, pemimpin ini menentukan tujuan yang jelas dan menantang bagi para bawahan. Perilaku pemimpin menekankan kinerja kualitas tinggi dan peningkatan kinerja saat ini. Pemimpin ini juga menunjukkan kepercayaan dalam diri para bawahan dan membantu mereka dalam mempelajari cara mencapai tujuan-tujuan yang lebih tinggi.

Salah satu pendekatan untuk memahami gaya kepemimpinan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah pendekatan-pendekatan kontinjensi yang melibatkan situasi-situasi alur-tujuan dan perilaku pemimpin yang lebih disukai seperti ditabel berikut:

Situasi	Perilaku Pemimpin	Pengaruh Terhadap Pengikut	Hasil
Pengikut kurang memiliki kepercayaan diri	Kepemimpinan suportif	Meningkatkan kepercayaan diri untuk mencapai hasil kerja	Lebih banyak usaha sehingga kepuasan dan kinerja lebih baik
Pekerjaan ambigu	Kepemimpinan direktif	Mengklarifikasi alur menuju penghargaan	Lebih banyak usaha sehingga kepuasan dan kinerja lebih baik
Kekurangan tantangan pekerjaan	Kepemimpinan yang berorientasi pada pencapaian	Menentukan tujuan-tujuan yang lebih tinggi	Lebih banyak usaha sehingga kepuasan dan kinerja lebih baik
Penghargaan yang salah	Kepemimpinan partisipatif	Mengklarifikasi kebutuhan pengikut dan mengubah penghargaan	Lebih banyak usaha sehingga kepuasan dan kinerja lebih baik

Sumber: Daft, Management (2006: 336)

Menurut Daft (2006:336): Tanggung jawab pemimpin adalah mengklarifikasi alur menuju penghargaan kepada para bawahan atau meningkatkan nilai penghargaan untuk meninggikan kepuasan dan kinerja pada pekerjaan. Pada situasi berikut ini:

1. Pada situasi bawahan kurang memiliki kepercayaan diri. Jadi, gaya kepemimpinan suportif memberikan dukungan sosial untuk mendorong bawahan tersebut melakukan perilaku yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan tersebut dan menerima penghargaan.
2. Pada situasi kedua, pekerjaan tersebut bersifat ambigu dan karyawan tidak bekerja dengan efektif. Perilaku kepemimpinan direktif digunakan untuk memberikan instruksi dan mengklarifikasikan tugas tersebut sehingga pengikut tahu cara menyelesaikannya dan menerima penghargaan.
3. Pada situasi ketiga, bawahan tidak tertantang oleh tugas yang ada. Jadi, perilaku yang berorientasi pada pencapaian digunakan untuk menentukan tujuan yang lebih tinggi, dengan ini mengklarifikasikan alur untuk mendapatkan penghargaan bagi karyawan.
4. Pada situasi keempat, Penghargaan yang salah diberikan kepada seorang bawahan dan gaya kepemimpinan partisipatif digunakan untuk mengubah situasi ini. Dengan mendiskusikan kebutuhan-kebutuhan bawahan, pemimpin mampu mengidentifikasi penghargaan yang tepat atas penyelesaian tugas.

Menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2013: 2): “Pengertian *performance* sering diartikan sebagai kinerja, hasil kerja atau prestasi kerja.”

METODE PENELITIAN

Bentuk penelitian pada penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Penelitian ini dilakukan dengan metode penelitian kualitatif, teknik pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan: kuesioner, studi dokumenter, dan wawancara. Pada penelitian ini terdapat jumlah populasi sebesar 31 orang dan semua anggota populasi dijadikan sampel yaitu 31 orang.

Skala pengukuran untuk penelitian ini adalah skala likert yang kemudian dianalisis menggunakan rentang skala dan teknik analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif dimana jawaban responden yang didapatkan melalui kuesioner dikelompokkan, dihitung dan disajikan dalam bentuk tabel kemudian dianalisis untuk diambil kesimpulan.

PEMBAHASAN

Setiap pemimpin pasti menginginkan karyawannya dapat bekerja dengan baik sehingga kinerja mereka dapat meningkat dan tujuan perusahaan dapat tercapai dengan efektif dan efisien. Salah satu usaha yang dapat dilakukan pemimpin adalah dengan menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan situasi bawahan. Adapun peranan gaya kepemimpinan pada PT Gala Prima Jaya dapat dilihat pada Tabel 1 berikut ini:

TABEL 1
PT GALA PRIMA JAYA DI PONTIANAK
REKAPTULASI HASIL KUESIONER UNTUK MENGIDENTIFIKASI GAYA
KEPEMIMPINAN YANG DI TERAPKAN

Gaya Kepemimpinan:	Rata-rata Nilai Skor
1. Kepemimpinan suportif:	
a. Tanggapan responden mengenai pimpinan yang selalu menunjukkan perhatian terhadap kesejahteraan dan kebutuhan pribadi bawahannya.	3,16
b. Tanggapan responden mengenai pimpinan selalu terbuka, bersahabat dan ramah.	3,81
c. Tanggapan responden mengenai pimpinan yang memperlakukan pengikutnya dengan sama.	3,97
2. Kepemimpinan direktif:	
a. Tanggapan responden mengenai pimpinan yang selalu memberi tahu apa yang harus dikerjakan dalam perencanaan dan pembuatan jadwal.	3,23
b. Tanggapan responden mengenai pimpinan yang selalu memberi tahu apa yang harus dikerjakan dalam menentukan tujuan kerja dan bagaimana seharusnya perilaku dalam bekerja.	3,26
c. Tanggapan responden mengenai pimpinan yang selalu memberi tahu karyawan harus taat dengan peraturan yang ada.	3,42
3. Kepemimpinan partisipasif:	
a. Tanggapan responden mengenai pimpinan yang selalu menanyakan opini dan saran karyawan pada saat bekerja.	3,23
b. Tanggapan responden mengenai pimpinan yang selalu mendorong keikutsertaan karyawan dalam pembuatan keputusan.	3,10
c. Tanggapan responden mengenai pimpinan yang selalu menemui karyawan di lingkungan kerja.	2,87
4. Kepemimpinan yang berorientasi pada pencapaian:	
a. Tanggapan responden mengenai pimpinan yang selalu menentukan tujuan yang jelas dan menantang untuk karyawan.	3,71
b. Tanggapan responden mengenai pimpinan yang selalu mendorong karyawannya untuk menghasilkan hasil kerja dengan kualitas tinggi.	4,45
c. Tanggapan responden mengenai pimpinan yang selalu membantu karyawan dalam mempelajari cara mencapai tujuan yang lebih tinggi.	4,00

1. Kepemimpinan suportif

- a. Rata-rata nilai skor untuk tanggapan responden mengenai pimpinan yang selalu menunjukkan perhatian terhadap kesejahteraan dan kebutuhan pribadi karyawannya adalah 3,16 berarti responden tidak yakin atau ragu bahwa pimpinan selalu menunjukkan perhatian terhadap kesejahteraan dan kebutuhan pribadi karyawan.
- b. Rata-rata nilai skor untuk tanggapan responden mengenai pimpinan selalu terbuka, bersahabat dan ramah adalah 3,81 berarti responden yakin atau setuju bahwa pimpinan selalu terbuka, bersahabat dan ramah terhadap karyawannya.

- c. Rata-rata nilai skor untuk tanggapan responden mengenai pimpinan yang memperlakukan pengikutnya dengan sama adalah 3,97 berarti responden yakin atau setuju bahwa pimpinan selalu memperlakukan pengikutnya dengan sama.
2. Kepemimpinan direktif
 - a. Rata-rata nilai skor untuk tanggapan responden mengenai pimpinan yang selalu memberi tahu apa yang harus dikerjakan dalam perencanaan dan pembuatan jadwal adalah 3,23 berarti responden tidak yakin atau ragu bahwa pimpinan selalu memberi tahu apa yang harus dikerjakan dalam perencanaan dan pembuatan jadwal.
 - b. Rata-rata nilai skor untuk tanggapan responden tentang pimpinan yang memberi tahu apa yang harus dikerjakan dalam menentukan tujuan kerja dan bagaimana seharusnya perilaku dalam bekerja adalah 3,26 berarti responden tidak yakin atau ragu bahwa pimpinan selalu memberi tahu apa yang harus dikerjakan dalam menentukan tujuan kerja dan bagaimana seharusnya perilaku dalam bekerja.
 - c. Rata-rata nilai skor untuk tanggapan responden tentang pimpinan yang memberi tahu karyawan harus taat dengan peraturan yang ada adalah 3,42 berarti responden yakin atau setuju bahwa pimpinan selalu memberi tahu karyawan harus taat dengan peraturan.
 3. Kepemimpinan partisipasif
 - a. Rata-rata nilai skor untuk tanggapan responden tentang pimpinan yang menanyakan opini dan saran karyawan adalah 3,23 berarti responden tidak yakin atau ragu bahwa pimpinan selalu menanyakan opini dan saran dari karyawan.
 - b. Rata-rata nilai skor untuk tanggapan responden tentang pimpinan yang mendorong keikutsertaan karyawan dalam pembuatan keputusan adalah 3,10 berarti responden tidak yakin atau ragu bahwa pimpinan selalu mendorong keikutsertaan karyawan dalam pembuatan keputusan.
 - c. Rata-rata nilai skor untuk tanggapan responden tentang pimpinan selalu menemui karyawannya di lingkungan kerja adalah 2,87 berarti responden tidak yakin atau ragu bahwa pimpinan selalu menemui karyawannya pada saat bekerja.
 4. Kepemimpinan yang berorientasi pada pencapaian.
 - a. Rata-rata nilai skor untuk tanggapan responden tentang pimpinan yang menentukan tujuan jelas dan menantang adalah 3,71 berarti responden yakin atau setuju bahwa pimpinan selalu menetapkan tujuan yang jelas dan menantang untuk karyawannya.
 - b. Rata-rata nilai skor untuk tanggapan responden tentang pimpinan yang mendorong karyawan untuk menghasilkan hasil kerja dengan kualitas tinggi adalah 4,45 berarti responden sangat yakin atau sangat setuju bahwa pimpinan selalu mendorong karyawan untuk menghasilkan hasil kerja dengan kualitas tinggi.

- c. Rata-rata nilai skor untuk tanggapan responden tentang pimpinan yang membantu karyawannya dalam mempelajari cara mencapai tujuan yang lebih tinggi adalah 4,00 berarti responden yakin atau setuju bahwa pimpinan selalu membantu karyawan dalam mempelajari cara mencapai tujuan yang lebih tinggi.

Dari keseluruhan hasil kuesioner diatas, dipilih gaya kepemimpinan yang berorientasi pada pencapaian yang paling dominan diantara empat gaya kepemimpinan diatas.

Selanjutnya untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja karyawan menurut responden. Berikut adalah hasil kuesioner untuk gaya kepemimpinan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT Gala Prima Jaya di Pontianak dapat dilihat pada Tabel 2 berikut ini:

TABEL 2
PT GALA PRIMA JAYA DI PONTIANAK
REKAPTULASI HASIL KUESIONER UNTUK MENGETAHUI GAYA
KEPEMIMPINAN YANG DAPAT MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN

Gaya Kepemimpinan:	Rata-rata Nilai Skor
1. Kepemimpinan suportif:	
a. Tanggapan responden mengenai pimpinan yang selalu menunjukkan perhatian terhadap kesejahteraan dan kebutuhan pribadi karyawan dapat meningkatkan hasil kerjanya.	4,42
b. Tanggapan responden mengenai pimpinan selalu terbuka, bersahabat dan ramah dapat meningkatkan hasil kerjanya.	4,19
c. Tanggapan responden mengenai pimpinan yang memperlakukan pengikutnya dengan samadapat meningkatkan hasil kerjanya.	3,81
2. Kepemimpinan direktif:	
a. Tanggapan responden mengenai pimpinan yang selalu memberi tahu apa yang harus dikerjakan dalam perencanaan dan pembuatan jadwaldapat meningkatkan hasil kerjanya.	3,32
b. Tanggapan responden mengenai pimpinan yang selalu memberi tahu apa yang harus dikerjakan dalam menentukan tujuan kerja dan bagaimana seharusnya perilaku dalam bekerjadapat meningkatkan hasil kerjanya.	3,52
c. Tanggapan responden mengenai pimpinan yang selalu memberi tahu karyawan harus taat dengan peraturan yang adadapat meningkatkan hasil kerjanya.	3,19
3. Kepemimpinan partisipasif:	
a. Tanggapan responden mengenai pimpinan yang selalu menanyakan opini dan saran karyawan pada saat bekerjadapat meningkatkan hasil kerjanya.	3,35
b. Tanggapan responden mengenai pimpinan yang selalu mendorong keikutsertaan karyawan dalam pembuatan keputusandapat meningkatkan hasil kerjanya.	3,48
c. Tanggapan responden mengenai pimpinan yang selalu menemui	2,87

karyawan di lingkungan kerjadapat meningkatkan hasil kerjanya.	
4. Kepemimpinan yang berorientasi pada pencapaian:	
a. Tanggapan responden mengenai pimpinan yang selalu menentukan tujuan yang jelas dan menantang untuk karyawandapat meningkatkan hasil kerjanya.	3,97
b. Tanggapan responden mengenai pimpinan yang selalu mendorong karyawannya untuk menghasilkan hasil kerja dengan kualitas tinggidapat meningkatkan hasil kerjanya.	4,23
c. Tanggapan responden mengenai pimpinan yang selalu membantu karyawan dalam mempelajari cara mencapai tujuan yang lebih tinggidapat meningkatkan hasil kerjanya.	4,26

1. Kepemimpinan suportif

- a. Rata-rata nilai skor untuk tanggapan responden mengenai pimpinan yang selalu menunjukkan perhatian terhadap kesejahteraan dan kebutuhan pribadi karyawan dapat meningkatkan hasil kerjanya adalah 4,42 berarti responden sangat yakin atau sangat setuju bahwa pimpinan selalu menunjukkan perhatian terhadap kesejahteraan dan kebutuhan pribadi karyawan dapat meningkatkan hasil kerjanya.
- b. Rata-rata nilai skor untuk tanggapan responden mengenai pimpinan selalu terbuka, bersahabat dan ramah dapat meningkatkan hasil kerjanya adalah 4,19 berarti responden yakin atau setuju bahwa pimpinan selalu terbuka, bersahabat dan ramah terhadap karyawannya dapat meningkatkan hasil kerjanya.
- c. Rata-rata nilai skor untuk tanggapan responden mengenai pimpinan yang memperlakukan pengikutnya dengan sama dapat meningkatkan hasil kerjanya adalah 3,81 berarti responden yakin atau setuju bahwa pimpinan selalu memperlakukan pengikutnya dengan sama dapat meningkatkan hasil kerjanya.

2. Kepemimpinan direktif

- a. Rata-rata nilai skor untuk tanggapan responden mengenai pimpinan yang selalu memberi tahu apa yang harus dikerjakan dalam perencanaan dan pembuatan jadwaldapat meningkatkan hasil kerjanya adalah 3,32 berarti responden tidak yakin atau ragu bahwa pimpinan selalu memberi tahu apa yang harus dikerjakan dalam perencanaan dan pembuatan jadwaldapat meningkatkan hasil kerjanya.
- b. Rata-rata nilai skor untuk tanggapan responden tentang pimpinan yang memberi tahu apa yang harus dikerjakan dalam menentukan tujuan kerja dan bagaimana seharusnya perilaku dalam bekerjadapat meningkatkan hasil kerjanya adalah 3,52 berarti responden yakin atau setuju bahwa pimpinan yang selalu memberi tahu apa yang harus dikerjakan dalam menentukan tujuan kerja dan bagaimana seharusnya perilaku dalam bekerja dapat meningkatkan hasil kerjanya.

- c. Rata-rata nilai skor untuk tanggapan responden tentang pimpinan yang memberi tahu karyawan harus taat dengan peraturan yang ada dapat meningkatkan hasil kerjanya adalah 3,19 berarti responden tidak yakin atau ragu bahwa pimpinan yang selalu memberi tahu karyawan harus taat dengan peraturan yang adapat meningkatkan hasil kerjanya.
3. Kepemimpinan partisipasif
 - a. Rata-rata nilai skor untuk tanggapan responden tentang pimpinan yang menanyakan opini dan saran karyawan dapat meningkatkan hasil kerjanya adalah 3,35 berarti responden yakin atau setuju bahwa pimpinan selalu menanyakan opini dan saran dari karyawan dapat meningkatkan hasil kerjanya.
 - b. Rata-rata nilai skor untuk tanggapan responden tentang pimpinan yang mendorong keikutsertaan karyawan dalam pembuatan keputusan dapat meningkatkan hasil kerjanya adalah 3,48 berarti responden yakin atau setuju bahwa pimpinan yang selalu mendorong keikutsertaan karyawan dalam pembuatan keputusan dapat meningkatkan hasil kerjanya.
 - c. Rata-rata nilai skor untuk tanggapan responden tentang pimpinan selalu menemui karyawannya di lingkungan kerja dapat meningkatkan hasil kerjanya adalah 2,87 berarti responden tidak yakin atau ragu bahwa pimpinan yang selalu menemui karyawannya pada saat bekerja dapat meningkatkan hasil kerjanya.
 4. Kepemimpinan yang berorientasi pada pencapaian.
 - a. Rata-rata nilai skor untuk tanggapan responden tentang pimpinan yang menentukan tujuan jelas dan menantang dapat meningkatkan hasil kerjanya adalah 3,97 berarti responden yakin atau setuju bahwa pimpinan yang selalu menetapkan tujuan yang jelas dan menantang untuk karyawannya dapat meningkatkan hasil kerjanya.
 - b. Rata-rata nilai skor untuk tanggapan responden tentang pimpinan yang mendorong karyawan untuk menghasilkan hasil kerja dengan kualitas tinggi dapat meningkatkan hasil kerjanya adalah 4,23 berarti responden sangat yakin atau sangat setuju bahwa pimpinan yang selalu mendorong karyawan untuk menghasilkan hasil kerja dengan kualitas tinggi dapat meningkatkan hasil kerjanya.
 - c. Rata-rata nilai skor untuk tanggapan responden tentang pimpinan yang membantu karyawannya dalam mempelajari cara mencapai tujuan yang lebih tinggi dapat meningkatkan hasil kerjanya adalah 4,26 berarti responden sangat yakin atau sangat setuju bahwa pimpinan selalu membantu karyawan dalam mempelajari cara mencapai tujuan yang lebih tinggi dapat meningkatkan hasil kerjanya.

Dari keseluruhan hasil kuesioner diatas, yang paling diyakini responden mengenai gaya kepemimpinan yang dapat meningkatkan kinerja mereka adalah gaya kepemimpinan yang berorientasi pada pencapaian.

PENUTUP

1. Kesimpulan

Kesimpulan untuk penelitian ini adalah peranan gaya kepemimpinan yang paling dominan pada PT Gala Prima Jaya di Pontianak yaitu peranan gaya kepemimpinan yang berorientasi pada pencapaian dan gaya kepemimpinan yang berorientasi pada pencapaian tersebut adalah gaya kepemimpinan yang paling diyakini responden dapat meningkatkan kinerja mereka.

2. Saran

Saran yang dapat diberikan adalah sebaiknya perusahaan mengadakan pelatihan untuk karyawan yang belum memiliki pengalaman kerja atau pengetahuan sehingga karyawan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang mereka butuhkan untuk berhasil, perusahaan perlu juga memindahkan orang-orang ke divisi dan peran yang berbeda memberi mereka peluang untuk belajar dan berkembang agar karyawan dapat mencapai tujuan yang lebih tinggi. Dengan menentukan tujuan yang tinggi serta memberikan karyawan pengetahuan dan keterampilan untuk bekerja, karyawan pastinya akan bekerja dengan lebih baik pada gaya kepemimpinan yang berorientasi pada pencapaian.

DAFTAR PUSTAKA

- Daft, Richard L. *Manajemen*, Edisi Keenam. Jakarta: Selemba Empat, 2006.
- Handoko, T. Hani. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA, 2008.
- Hasibuan, H.Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2003.
- Northouse, Peter G. *Kepemimpinan: Teori dan Praktik*, Edisi Keenam. Jakarta: PT Indeks, 2013.
- Robbins, Stephen P, dan Mary Coulter. *Management*, Edisi Kesepuluh jilid kedua. Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Education, inc, 2010.
- Thoha, Mitfah. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Edisi Pertama. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2007.
- Usman, Husaini. *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: PT Bumi Akrasa, 2014.
- Wibowo. *Manajemen Kinerja*, edisi ketiga. Jakarta: Rajawali Pers, 2013.
- Winardi. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT Rineka Cipta, 2000.