

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DAN KOMPETENSI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL HARMONY IN PONTIANAK

Elisabet Naca

E-Mail: elizahabet.eli@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh gaya kepemimpinan demokratis dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian ini merupakan metode kuantitatif dengan populasinya empat puluh karyawan Hotel Harmony In di Pontianak. Teknik pengumpulan data adalah teknik sampel jenuh yaitu metode sensus yang merupakan teknik menentukan sampel dimana semua karyawan digunakan sebagai sampel. Dari perhitungan uji validitas semua variabel adalah valid. Hasil uji reliabilitas juga menunjukkan semua instrumen yang digunakan peneliti adalah reliabel. Hasil dari koefisien determinasi sebesar 0,459. Hasil analisis regresi linier berganda adalah $Y = 0,068 X_1 + 0,663 X_2$. Hasil uji F sebesar 15,677 pada tingkat signifikansi 0,05. Sedangkan pada uji t menghasilkan gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh secara tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KATA KUNCI: Gaya Kepemimpinan Demokratis, Kompetensi Kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Munculnya berbagai macam perusahaan jasa menyebabkan tingginya tingkat persaingan bisnis, sehingga menjadi tolak ukur bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik. Persaingan antar perusahaan sangat bergantung pada sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki oleh perusahaan. Oleh karena itu sangat penting bagi perusahaan untuk mengelola sumber daya manusia dengan baik agar probabilitas perusahaan dapat meningkat. Menurut Hariandja (2002:2): “sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan di samping faktor lain seperti modal”.

Kinerja perusahaan dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang sangat penting bagi perusahaan kecil maupun perusahaan besar, karena pencapaian tujuan perusahaan didukung oleh fungsi dan peranan dalam penetapan sumber daya manusia yang tepat. Dalam menghadapi persaingan perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia yang mampu bertindak cepat, berpikir kritis, dan terampil agar perusahaan dapat mencapai efektifitas dan efisiensi yang tinggi.

Kinerja karyawan yang tinggi juga dapat dilihat dari keinginan mereka untuk tetap bertahan dan menjadi bagian penting dalam perusahaan. Ketika karyawan melakukan kompetensi dengan baik dalam perusahaan, maka mereka akan bekerja dengan maksimal serta berkontribusi yang baik untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Kinerja karyawan akan meningkat apabila pengelolaan sumber daya manusia dengan baik. Hal ini seperti penerapan prinsip *The Right Man On The Right Place*. Ketika karyawan ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kemampuannya, maka karyawan dapat bekerja dengan baik dan menghasilkan *output* yang bagus juga. *Output* ini dapat berupa total penjualan yang mengalami peningkatan.

Oleh karena itu, dengan perlakuan yang baik serta rasa kompetensi yang tinggi terhadap perusahaan akan menciptakan kinerja karyawan yang tinggi. Kinerja karyawan yang tinggi akan memudahkan perusahaan dalam proses pencapaian tujuan. Kinerja karyawan yang tinggi juga dapat dilihat dari rendahnya angka turnover dan penjualan yang semakin meningkat.

KAJIAN TEORITIS

Berikut ini akan dipaparkan mengenai variabel-variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini:

1. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya Kepemimpinan Demokratis menurut Robbins dalam jurnal Nopitasari dan Herry (2018) yaitu:

“Menyatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis menggambarkan pemimpin yang cenderung melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan, mendelegasikan wewenang, mendorong partisipasi dalam memutuskan metode dan sasaran kerja, dan menggunakan umpan balik sebagai peluang untuk melatih karyawan”.

a. Indikator Gaya Kepemimpinan Demokratis Menurut Sutarto dalam jurnal Nopitasari dan Herry (2018:17-18), antara lain sebagai berikut :

- 1) Wewenang pimpinan tidak bersifat mutlak.
- 2) Keputusan dibuat bersama antara pimpinan dan bawahan.
- 3) Kebijakan dibuat bersama antara pimpinan dan bawahan.
- 4) Komunikasi berlangsung timbal balik.
- 5) Pengawasan dilakukan secara wajar.
- 6) Banyak kesempatan bagi bawahan untuk menyampaikan saran, pertimbangan dan pendapat.

- 7) Tugas-tugas kepada bawahan diberikan dengan menggunakan permintaan dan berdasarkan pada instruksi.
- 8) Tanggung jawab ditanggung bersama oleh pimpinan dan bawahan.

2. Kompetensi kerja

Secara lebih rinci, Spencer dan Spencer dalam Tannady (2017:387): “Mengemukakan bahwa kompetensi menunjukkan karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul (*superior perfomen*) di tempat kerja”.

Dan beberapa indikator kompetensi kerja menurut Ahmad (2015), yaitu sebagai berikut:

- a. *Skills*: merupakan kemampuan tugas sesuai dengan prosedur dan kinerja yang ditetapkan secara akurat, konsisten, dan ekonomis.
- b. *Knowledge*: merupakan kemampuan memahami, menganalisa, dan mengintegrasikan fakta dan informasi yang berkaitan dengan aspek teknis pekerjaan.
- c. *Attitude*: merupakan kemampuan untuk menampilkan sikap dan tingkah laku yang impresif terhadap orang lain/pelanggan dalam melaksanakan tugasnya.

3. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menjadi tolak ukur untuk mengetahui apakah seseorang karyawan telah melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan efektif dan efisien. Nilai yang paling penting dalam kinerja ialah terkait dengan kemampuan karyawan menyelesaikan tanggung jawab atas pekerjaannya terutama pada Hotel Harmoni In Pontianak.

Dalam pencapaian kinerja seseorang karyawan harus memperjelas tugas utama, fungsi, wewenang dan tanggung jawab kerja pada organisasi terutam Hotel Harmony In Pontianak. Menurut Wirawan dalam Veri, Ismuhadjar dan Alex (2021:24): “kinerja merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor”. Sedangkan menurut Siagian dalam Veri, Ismuhadjar dan Alex (2021:24): “Mengatakan bahwa kinerja dapat diartikan sebagai prestasi atau kemampuan seseorang yang mencakup unsur-unsur keandalan, prakasa, inovasi, ketelitian, hasil kerja, kehadiran, sikap, kerjasama,kerapian, dan lain sebagainya”.

Dan terdapat beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu menurut Kobbins dalam Kristanti dan Ria (2019:37-38), yaitu:

- a. Kualitas. Kualitas kerja diukur dan persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dan sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dan setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

METODE PENELITIAN

Berdasarkan pembahasan sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁= Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan pada Hotel Harmony In di Pontianak.

H₂= Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Harmony In di Pontianak.

Objek penelitian dalam penelitian ini menggunakan karyawan dari Hotel Harmony In di Pontianak. Metode yang digunakan oleh penulis adalah metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini berupa penyebaran kuesioner dan studi dokumenter. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Harmony In Pontianak sebanyak empat puluh responden dengan menggunakan teknik sampel jenuh dengan metode sensus.

PEMBAHASAN

Berdasarkan pengujian validitas pada variabel gaya kepemimpinan demokratis, kompetensi kerja dan kinerja karyawan dengan ketentuan R_{tabel} sebesar 0,312 ditemukan ketiga variabel tersebut lolos uji validitas. Kemudian pada pengujian reliabilitas dengan ketentuan 0,700 ditemukan ketiga variabel yang di uji lolos uji reliabilitas. Pengujian asumsi klasik dibagi menjadi uji normalitas, multikolinieritas dan heterokedastisitas. Pengujian normalitas ditemukan hasil berupa nilai signifikansi yang diperoleh sebesar

0,200 dan hasil ini telah memenuhi kriteria pengujian sebesar 0,05 maka dapat disimpulkan data telah berdistribusi dengan normal. Kemudian pada pengujian multikolinieritas ditemukan hasil untuk variabel gaya kepemimpinan demokratis dan kompetensi kerja mendapatkan nilai *Tolerance* sebesar 0,975 dan nilai VIF sebesar 1,026 dan hasil ini telah memenuhi kriteria nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Sedangkan pada pengujian heterokedastisitas ditemukan hasil untuk variabel gaya kepemimpinan demokratis dan kompetensi kerja secara berturut 0,369 dan 0,754 dan hasil ini telah memenuhi kriteria lebih besar dari 0,05. Kemudian untuk analisis linier berganda dapat dilihat pada Tabel 1.

TABEL 1
HASIL UJI F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	443.921	2	221.960	15.677	.000 ^b
	Residual	523.854	37	14.158		
	Total	967.775	39			

A. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

B. Predictors: (Constant), Kompetensi Kerja, Gaya Kepemimpinan Demokratis

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan Tabel 1 diketahui nilai F_{hitung} sebesar 15,677 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hasil ini telah memenuhi kriteria nilai F_{tabel} lebih besar dari 3,25 dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga model regresi ini dapat dinyatakan layak dan lolos uji F.

TABEL 2
HASIL ANALISIS KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.677 ^a	.459	.429	3.763

A. Predictors: (Constant), Kompetensi Kerja, Gaya Kepemimpinan Demokratis

B. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,429. Dapat disimpulkan bahwa sebanyak 45,9 persen kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan demokratis dan kompetensi kerjas sedangkan sisanya 54,1 persen dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.

TABEL 3
HASIL ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	12.481	4.667		2.674	.011
Gaya Kepemimpinan Demokratis	.072	.129	.068	.555	.582
Kompetensi Kerja	.667	.123	.663	5.414	.000

A. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada Tabel 3, dapat disusun persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,068X_1 + 0,663X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Gaya Kepemimpinan Demokratis

X₂ = Kompetensi kerja

Pada persamaan regresi tersebut ditemukan nilai signifikansi untuk gaya kepemimpinan demokratis dan kompetensi kerja secara berturut 0,068 dan 0,663. Hal ini menunjukkan gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif terhadap kinerja dan kompetensi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

TABEL 4
HASIL UJI t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.481	4.667		2.674	.011
Gaya Kepemimpinan Demokratis	.072	.129	.068	.555	.582
Kompetensi Kerja	.667	.123	.663	5.414	.000

A. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan Tabel 4 diatas maka diperoleh hasil nilai uji t untuk X₁ dan X₂ secara berurutan adalah sebesar 0,068 dan 0,663. Pengujian pada variabel gaya kepemimpinan

demokratis menunjukkan tingkat signifikansi 0,582 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan gaya kepemimpinan demokratis tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan pengujian pada variabel kompetensi kerja menunjukkan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian maka dapat disimpulkan bahwa responden merasakan perlakuan secara baik, responden telah melakukan kompetensi kerja terhadap perusahaan dan responden telah memiliki kinerja yang baik. Kemudian gaya kepemimpinan demokratis dan kompetensi kerja secara efektif dalam memengaruhi kinerja karyawan pada Hotel Harmony In di Pontianak. Sedangkan gaya kepemimpinan demokratis dan kompetensi kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial gaya kepemimpinan demokratis tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan kompetensi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun saran yang dapat penulis berikan yaitu perusahaan tetap mempertahankan kompetensi kerja yang dirasakan karyawan dan memberikan *reward* atau kompensasi kepada karyawan sesuai dengan beban kerja, sehingga loyalitas karyawan dengan perusahaan semakin tinggi. Dengan dirasakannya kenyamanan dalam perusahaan dan kompetensi yang tinggi akan meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan kinerja di dalam perusahaan, sehingga akan mendukung keberhasilan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, G. (2015). *ARSUTEKTUR ASSESSMENT CENTER*. Jakarta: PT Grasindo, anggota Ikapi.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grasindo, Jakarta.
- Kristanti, D., & Pangastuti Lestari, R. (2019). *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi*. (N. Azizah, Ed.) Surabaya: Penerbit Media Sahabat Cendekia.
- Nopitasari, E., & Krisnandy, H. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi Intrinsik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Volume 14, No. 1, Januari 2018*, 15-28.

- Pramularso, E. Y. (2018). *Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan*. CV Inaura Anugerah Jakarta. *Widya Cipta* Vol II, No. 1, Maret 2018, 40-46.
- Pribadiyono, & Hendrato, W. (2019). *Kompetensi Kerja Perusahaan Perkapalan*. Surabaya: CV. Jakat Publishing.
- Tannady, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yoyakarta: Edisi pertama. cet. ke-1 expert.
- Veri, J., Ismuhadjar, & Zami, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Penerbit Qiara Media.

