

# TIPE KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DALAM MENINGKATKAN EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA CV, PATAKARAN PALEMBANG

Erdiansyah \*)

## ABSTRAK

Berhasil atau tidaknya tujuan dari organisasi tergantung pada cara seorang memimpin. Dari hal tersebut maka diperlukan adanya kepemimpinan yang dapat menggerakkan dan mengelola suatu perusahaan dengan baik. Jadi, singkatnya dapat dikatakan bahwa seorang pemimpin merupakan motor penggerak mati hidupnya perusahaan atau organisasi yang dikelolanya

Tipe kepemimpinan yang digunakan CV Patakaran Palembang bersifat demokratis, hal ini dapat dilihat dari tipe kepemimpinan direktur yang mau menerima saran, kritik dan pendapat orang lain.

Kebijakan pemimpin pada CV Patakaran Palembang, pimpinan merasa bahwa bawahan sangat penting dalam membantu tugasnya, hal ini tercermin pada saat pimpinan mengadakan rapat, pimpinan memperbolehkan para bawahan untuk memberikan saran atau kritikan serta pendapat.

**Kata kunci :** *Tipe Kepemimpinan, Efektivitas kerja*

## 1. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Perkembangan ilmu manajemen mempunyai peran yang sangat penting dalam menunjang usaha tercapainya pembangunan nasional. Pembangunan merupakan proses perubahan secara terus menerus yang merupakan kemajuan dan perbaikan ke arah tujuan yang ingin dicapai. Hal paling penting yang dibutuhkan dalam pembangunan adalah kepemimpinan kerja yang baik sehingga keseimbangan kerja dapat tercapai.

Dalam melaksanakan kegiatan sehari-hari untuk mencapai tujuan maka pemimpin berkewajiban memberikan bimbingan kepada para pegawai agar mempunyai kesadaran berorganisasi sesuai dengan kebijaksanaan perusahaan.

Salah satu tantangan berat yang sering dihadapi seseorang adalah bagaimana dapat menggerakkan para pegawai agar senantiasa mau bersedia mengerahkan kemampuan terbaiknya untuk kepentingan perusahaan.

Profesi sebagai pemimpin mengharuskan rasa kesadaran untuk

bertanggung jawab atas kesempatan yang diberikan kepadanya untuk membuktikan diri tidak hanya pada lingkungan yang sempit tetapi juga untuk bangsa dan negara. Cara mengatasinya antara lain dengan menimbulkan motivasi kepada para karyawan.

Unsur tenaga kerja memegang peranan penting di dalam kegiatan suatu perusahaan, karena tenaga kerja merupakan salah satu faktor penting yang menentukan berhasil tidaknya di dalam suatu perusahaan.

Hal ini dapat terwujud bila terdapat saling mengerti antar bagian dalam suatu perusahaan tersebut dan adanya hubungan kerja sama yang baik antara pimpinan dan bawahan serta kegiatan pembinaan prestasi kerja karyawan oleh pimpinan.

Dari hal tersebut maka diperlukan adanya kepemimpinan yang dapat menggerakkan dan mengelola suatu perusahaan dengan baik. Jadi, singkatnya dapat dikatakan bahwa seorang pemimpin merupakan motor penggerak mati hidupnya perusahaan atau organisasi yang dikelolanya.

---

\*) Dosen Tetap FE Univ-PGRI Plg

Pada CV PATAKARAN Palembang telah menggunakan tipe kepemimpinan yang demokratis, dengan tipe kepemimpinan ini diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan, namun pada kenyataan yang penulis lihat bahwa masih banyak karyawan yang kurang disiplin pada saat jam kerja, banyak pegawai yang bolos, tidak masuk kerja seperti seharusnya.

Untuk keadaan itu maka penulis tertarik untuk meneliti dengan judul “ Tipe Kepemimpinan Demokratis Dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Karyawan pada CV. PATAKARAN Palembang.

## 1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas maka masalah yang diajukan penulis untuk diteliti adalah:

1.2.1 Bagaimana pelaksanaan tipe kepemimpinan yang demokratis yang dilaksanakan pemimpin dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan pada CV PATAKARAN Palembang?

1.2.2 Adakah kontribusi tipe kepemimpinan demokratis yang diterapkan pemimpin terhadap efektivitas kerja karyawan pada CV PATAKARAN Palembang?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.3.1 Mengetahui bagaimana pelaksanaan tipe kepemimpinan demokratis yang diterapkan (dilaksanakan) dan meningkatkan efektivitas kerja karyawan pada CV PATAKARAN Palembang?

1.3.2 Mengetahui kontribusi tipe kepemimpinan demokratis yang diterapkan pemimpin terhadap

efektivitas kerja karyawan pada CV PATAKARAN Palembang?

## 2. LANDASAN TEORI

### 2.1 Tipe kepemimpinan

Kemampuan untuk memimpin secara efektif merupakan salah satu kunci untuk menjadi pemimpin yang baik. Seorang pemimpin harus mempunyai nilai-nilai pribadi yang lebih dari karyawan lainnya agar dapat diikuti oleh karyawannya dengan penuh kepercayaan. Ada beberapa tipe kepemimpinan.

Menurut Stoner (2005: 165), tipe kepemimpinan merupakan berbagai pola tingkah laku yang disukai pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja sebagai bawahannya. Menurut Sutarto (2001: 47) ada lima macam ciri seorang pemimpin yaitu :

1. Kecerdasan
2. Berilmu
3. Dapat diandalkan dalam pelaksanaan pertanggung jawaban
4. Aktivitas dan peran serta sosial
5. Status sosial ekonomi

Seorang pemimpin harus memiliki beberapa kelebihan dibandingkan dengan para karyawan. Dengan kelebihan-kelebihan tersebut ia bisa berwibawa dan dipatuhi para karyawan, terutama sekali kelebihan di Bidang Akhlak, ketekunan serta keuletan dan yang paling penting adalah integritas kepribadian sehingga ia menjadi dewasa dan matang, bertanggung jawab serta berjiwa sosial.

Menurut Sondang P. Siagian (2001:74), ada 5 macam tipe kepemimpinan:

1. Tipe Otoriter

Seorang pemimpin yang otoriter ialah seorang pemimpin yang bersifat:

- a. Menganggap organisasinya sebagai milik pribadi.
  - b. Mengidentikkan tujuan pribadi dengan tujuan pemerintahan.
  - c. Tidak menerima kritik, saran, pendapat.
  - d. Dalam tindak pengarahannya sering menggunakan pendekatan yang mengandung unsur paksaan.
2. Tipe Militeristik
- Seorang pemimpin bertipe militeristik berbeda dengan seorang pemimpin organisasi militer. Ciri-ciri pemimpin yang bertipe militeristik adalah :
- a. Dalam menggerakkan bawahannya sistem perintah yang sering digunakan dan senang bergantung pada pangkat dan jabatan.
  - b. Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahan.
  - c. Sukar menerima kritikan dan saran dari bawahan.
  - d. Menggemari upacara-upacara untuk berbagai keadaan.
3. Tipe Paternalistik
- Seorang Pemimpin yang tergolong pemimpin paternalistik adalah :
- a. Menganggap bawahan sebagai manusia yang tidak dewasa.
  - b. Bersikap terlalu melindungi.
  - c. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berinisiatif.
  - d. Sering bersikap Maha Tahu.
4. Tipe Kharismatik
- Pemimpin kharismatik mempunyai daya tarik yang amat besar dan karena itu pada umumnya memiliki pangkat dan jabatan yang lebih tinggi dari bawahannya didalam suatu organisasi.
5. Tipe Demokratis
- Pengetahuan tentang gaya atau tipe kepemimpinan telah membuktikan bahwa tipe

kepemimpinan demokratis yang paling tepat untuk organisasi modern, karena :

- a. Dalam proses pergerakan bawahan selalu bertitoltolak dari pendapat bahwa manusia adalah makhluk yang termulia di dunia.
- b. Senang menerima saran, pendapat, bahkan kritik dari bawahan.
- c. Selalu berusaha mengsinkronisasikan kepentingan dan tujuan pribadi dari bawahan.
- d. Selalu berusaha untuk menjadi bawahan lebih sukses dari dirinya.
- e. Mendorong bawahan untuk mengambil keputusan sehingga pikiran-pikiran mereka matang.

Menurut Heidjrachman Ranupandojo (2000:225) ada 3 macam tipe kepemimpinan, yaitu :

1. The Autocratic Leader

Seorang pemimpin yang autocratic menganggap bahwa semua kewajiban untuk mengambil keputusan, untuk menjalankan tindakannya dan untuk menggerakkan, serta mengawasi dan memberi motivasi pegawai bawahan terpusat ditangannya. Seorang pemimpin yang autocratic merumuskan bahwa pimpinanlah yang memutuskan dan punya perasaan bawahannya tidak mampu untuk mengarahkan diri mereka sendiri.

Adapun ciri-ciri tipe kepemimpinan yang autocratic, diantaranya adalah :

- a. Pimpinan selalu mendasari diri pada kekuasaan dan pelaksanaan yang selalu harus dipatuhi.
- b. Bermbisi sendiri untuk menguasai situasi.

- c. Tidak pernah berkonsultasi dengan bawahan mengenai kebijaksanaan yang diterapkan.
- d. Tidak pernah memberikan informasi yang mendetail mengenai rencana dan tindakan yang dilakukan.

## 2. The Participative Leader

Apabila seorang pemimpin menggunakan tipe "the participative leader", pemimpin tersebut menjalankan kepemimpinan dengan konsultasi serta mendelegasikan wewenangnya untuk membuat keputusan akhir dan untuk memberikan pengarahan tertentu kepada bawahannya, tetapi pimpinan mencari berbagai pendapat atau pemikiran dari para bawahan mengenai keputusan yang akan diambil.

Adapun ciri-ciri dari tipe kepemimpinan the participative leader, yaitu :

- a. Memberikan bimbingan yang efisien kepada bawahan.
  - b. Terdapat koordinasi pekerjaan dari semua bawahannya serta adanya kerja sama yang baik.
  - c. Menghargai potensi setiap individu maupun mendengarkan nasehat dan sugesti bawahan.
- ## 3. The Free Rein Leader
- Pada tipe kepemimpinan ini pemimpin mendelegasikan wewenang untuk mengambil keputusan kepada para bawahan. Pada prinsipnya pemimpin akan mengatakan kepada para bawahan pekerjaan yang harus dilakukan, pemimpin juga mengarahkan tanggung jawab atas pelaksanaan pekerjaan tersebut kepada para bawahan. Adapun ciri-ciri tipe kepemimpinan The Free Rein Leader, yaitu :

- a. Pemimpin sangat menaruh perhatian besar terhadap hasil maupun hubungan kerja sehingga akan mendorong timbulnya kebutuhan bawahan untuk berpikir.
- b. Pimpinan bersikap melindungi.
- c. Hubungan antara pemimpin dan bawahan dalam suasana harmonis.

Pada dasarnya bawahan menerapkan pengetahuan kelompok yang dikelolanya tetapi untuk melakukan hal itu pemimpin perlu memperhitungkan motivasi itu dalam rangka pencapaian tujuan.

## 2.2 Pengertian kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan aspek pengelola yang sangat penting. Kemampuan untuk memimpin secara efektif merupakan salah satu kunci untuk menjadi manager yang baik.

Seorang pemimpin harus mempunyai nilai-nilai pribadi lebih dari pegawai lain. Sehingga akan diikuti karyawannya dengan penuh kepercayaan karena kepribadiannya merupakan jaminan. Bagi perusahaan yang dinamis dan terus berkembang harus dibarengi serta diimbangi dengan kemajuan pimpinannya. Ada beberapa pengertian kepemimpinan menurut para ahli.

Menurut Gibson (2000:263) dalam buku Organisasi dan Manajemen Kepemimpinan adalah suatu usaha mempengaruhi orang lewat komunikasi untuk mencapai suatu atau beberapa tujuan.

Menurut Sutarto (2001:12) kepemimpinan adalah aktivitas mempengaruhi orang-orang agar mau bekerja sama untuk mencapai beberapa tujuan yang mereka inginkan.

Menurut Miftah Thoha (1995:9) kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi pribadi orang lain atau

seni mempengaruhi baik individu maupun kelompok.

Dalam kepemimpinannya, seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi pihak lain maupun bawahannya agar tercipta kerja sama yang baik sehingga apa yang diinginkan oleh pemimpin dapat tercapai.

Sesuai dengan pendapat tersebut maka kecakapan dalam kepemimpinan dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Mengetahui bidang tugasnya, maksudnya seorang pimpinan harus mengetahui bidang tugas sesuai dengan tingkatan dari pembagian tersebut.
2. Mampu mengadakan hubungan kerja dengan baik, baik dalam maupun luar organisasi maksudnya adalah setiap pekerjaan tidak mungkin dilakukan sendiri-sendiri, oleh sebab itu diperlukan hubungan kerja yang baik dengan pegawai maupun dengan pihak luar.
3. Mampu melakukan koordinasi, maksudnya agar tercapai kesatuan usaha atau tindakan dalam mencapai tujuan, maka pimpinan harus mengkoordinasi kegiatan sehingga terdapat pengkhususan pekerjaan.
4. Melakukan hubungan antara manusia yang baik, maksudnya pimpinan akan membina hubungan kerja sama agar terbentuk suatu tim yang bekerja dengan penuh kesadaran tanpa adanya paksaan apapun.

Adapun syarat-syarat untuk menjadi seorang pimpinan yang berintegritas menurut Soewarno (1993:47) antara lain :

1. Syarat-syarat minimal harus dimiliki seorang pimpinan yaitu :
  - a. Watak yang baik.
  - b. Intelegensi yang tinggi.

- c. Kesiapan lahir dan batin.

2. Syarat-syarat yang diperlukan :

- a. Sadar akan tanggung jawab.
- b. Memiliki sifat-sifat kepemimpinan yang menonjol.
- c. Membimbing dirinya dengan azas-azas dan konsep kepemimpinan.
- d. Membimbing bawahan, memahami sifat dan tingkah laku masing-masing anggota dalam segala keadaan.
- e. Paham akan cara dan bagaimana seharusnya mengukur serta menilai kepemimpinan.
- f. Melakukan kegiatan-kegiatan dan perintah dengan penuh tanggung jawab serta mampu untuk membimbing bawahannya dengan baik.

Menurut Soewarno (1993:132) sifat kepemimpinan ada 8 macam yaitu:

- a. Penuh energi baik jasmani maupun rohani.
- b. Mempunyai stabilitas dalam emosi.
- c. Mempunyai pengetahuan yang luas.
- d. Keinginan untuk menjadi pemimpin timbul dalam diri sendiri.
- e. Pandai berkomunikasi.
- f. Pandai mengajar.
- g. Mempunyai sifat sosial yang tinggi.
- h. Bisa menyusun organisasi.

### **2.3 Pengertian Efektivitas Kerja**

Efektivitas dan efisiensi pemerintahan untuk mencapai tujuan

yang digunakan, sehingga dapat membawahkan pemerintahan untuk mencapai sasaran dan tujuan yang akan dicapai.

Suatu organisasi sebagai suatu kesatuan diantara orang-orang yang bekerja sama dalam rangka usaha mencapai tujuan tertentu, salah satu caya yang umum digunakan dalam mengukur suatu kerja pemerintahan adalah efektivitas.

Dalam menguraikan efektivitas, para ahli mempunyai pendapat yang berbeda-beda sesuai dengan teori-teori yang diterapkannya.

Menurut Koontz (2000:323) efektivitas adalah suatu tindakan yang dilaksanakan untuk mencapai sasaran dengan biaya sekecil-kecilnya atau tanpa konsekuensi yang tidak diinginkan.

Menurut Stoner (2001:93) efektivitas kerja adalah suatu upaya pemanfaatan sumber-sumber daya yang ada sebaik mungkin, tepat waktu, objektif, dan menyeluruh sehingga yang diharapkan dari suatu kegiatan untuk dapat mendekati rencana yang telah ditetapkan.

Agar suatu organisasi dapat berjalan secara efektif atau dalam rangka membentuk suatu organisasi yang baik, perlu diperhatikan syarat-syarat organisasi yang efektif, menurut Gibson (1991:112) ada 3 faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja pegawai, antara lain :

1. Komunikasi
2. Suasana lingkungan
3. Kedisiplinan kerja

Menurut Rosenweght (1999 : 71) ada 4 faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja pegawai, antara lain :

1. Kepemimpinan yang baik
2. Adanya semangat kerja yang tinggi
3. Adanya usaha meningkatkan produksi

4. Adanya kerjasama antara pimpinan dan bawahan.

Ketidakterbatasan pendapat mengenai efektivitas disebabkan oleh ketidakseragaman pandangan tentang konsep efektivitas, sulit mengukur efektivitas kerja suatu perusahaan secara tepat dan cermat karena akan melibatkan variabel yang kompleks dan rumit.

### **3. METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Populasi dan sample**

Populasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah semua karyawan CV.PATAKARAN Palembang yang keseluruhannya berjumlah 30 orang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sensus, yaitu mendata keseluruhan populasi yang ada. Berdasarkan sensus dilapangan, maka sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 orang.

#### **3.2. Definisi Operasional Variabel Penelitian**

- a. Tipe Kepemimpinan demokratis adalah norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi orang lain.
- b. Efektivitas kerja adalah suatu pengukuran yang dilakukan untuk mengetahui peningkatan dan penurunan prestasi kerja karyawan yang dilihat dari pembagian tugas, pelimpahan wewenang dan pengawasan.

#### **3.3. Teknik Pengumpulan Data**

- a. Wawancara  
Disini penulis mengadakan wawancara dan tanya jawab kepada pemimpin dan beberapa karyawan pada bagian-bagian tertentu

berdasarkan pada tujuan penelitian tentang tipe kepemimpinan tersebut.

- b. Observasi  
Observasi melakukan pengamatan dan pencatatan data secara langsung di lapangan terhadap kegiatan yang ada di CV. PATAKARAN, guna untuk memperoleh hasil yang sesuai dengan penelitian.
- c. Kuisisioner  
Yaitu dengan membagikan angket pertanyaan kepada karyawan untuk diisi.

### 3.4. Teknik analisis data

Dalam menganalisis data digunakan metode deskriptif kualitatif, dimana data yang dikumpulkan dengan angket dianalisis dengan menggunakan persentase. Dari persentase yang diperoleh itu akan diberikan deskripsi terhadap masalah yang diteliti.

## 4. Hasil dan Pembahasan

### 4.1 Tipe Kepemimpinan pada CV Patakaran Palembang

Dalam upaya meningkatkan efektivitas kerja pegawai, pimpinan hendaknya memperhatikan perkembangan perusahaan karena suatu perusahaan akan berhasil atau gagal ditentukan oleh tipe kepemimpinan di dalam menjalankan perusahaan. CV Patakaran Palembang telah menggunakan tipe kepemimpinan yang demokratis, hal ini dapat dilihat dari tipe kepemimpinan yang mau menerima saran, kritik dan pendapat orang lain. Keadaan tersebut terlihat dari identifikasi yang telah diperoleh dari hasil kuisisioner yang dilakukan peneliti, sebagai berikut :

### 4.1.1 Kebijakan Pemimpin

Dari tipe kepemimpinan, pimpinan mau menerima kritikan ataupun saran serta pendapat dari para bawahan, karena pimpinan merasa bahwa bawahan sangat penting dalam membantu tugasnya. Hal ini tercermin pada saat pimpinan mengadakan rapat, pimpinan memperbolehkan para bawahan untuk memberikan saran atau kritikan dan pendapat, sehingga kritik dan saran serta pendapat yang diberikan oleh bawahan akan dapat menjadi motivasi dalam upaya untuk meningkatkan efektivitas kerja karyawannya.

Untuk lebih jelas peneliti akan membahas pertanyaan dan jawaban dari responden (karyawan) pada CV. Patakaran Palembang sebagai berikut:

**TABEL IV. 1**  
**Keterlibatan bawahan dalam pengambilan keputusan**

Jawaban	Persentase
Seringkali	10 %
Pernah	80 %
Kadang-kadang	5 %
Tidak pernah	5 %

Dari hasil jawaban responden tersebut menunjukkan bahwa pimpinan pernah melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan, pimpinan merasa yakin akan kemampuan pegawainya sehingga pimpinan tidak merasa khawatir akan salah dalam mengambil keputusan.

Pimpinan sebaiknya melibatkan bawahan dalam mengambil keputusan, hal ini dapat mendorong dan meningkatkan kemampuan pegawai untuk mengendalikan diri serta bertanggungjawab terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya.

**TABEL IV. 2**  
**Pemaksaan pekerjaan terhadap bawahan**

Jawaban	Persentase
Seringkali	2%
Pernah	3 %
Kadang-kadang	5 %
Tidak Pernah	90 %

Dari hasil jawaban responden tersebut menunjukkan bahwa pimpinan tidak pernah memaksakan pekerjaan kepada bawahan.

Pimpinan sebaiknya tidak boleh memaksakan pekerjaan kepada bawahan, hal ini dimaksudkan agar pegawai dapat bekerja dengan tenang sehingga pekerjaan yang diberikan dapat berhasil dengan baik.

**TABEL IV. 3**  
**Kritik dan saran bawahan terhadap pimpinan**

Jawaban	Persentase
Mau	95 %
Kadang-kadang	3 %
Tidak Mau	0 %
Kurang Mau	2 %

Dari jawaban responden tersebut menunjukkan bahwa pimpinan mau menerima kritik dan saran dari bawahan.

Pimpinan sangat menerima saran serta kritik dari bawahan sehingga para bawahan merasa dirinya dihargai, pimpinan yang baik itu adalah pimpinan yang selalu menghargai potensi setiap bawahannya serta mendengarkan nasehat dan sugesti bawahan.

**TABEL IV. 4**  
**Kesempatan bawahan dalam mengemukakan pendapat**

Jawaban	Persentase
Seringkali	82 %
Pernah	13 %
Kadang-kadang	5 %
Tidak Pernah	0 %

Dari hasil jawaban responden tersebut menunjukkan bahwa pimpinan pernah memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengemukakan pendapat,

Pimpinan menerima pendapat para bawahan sehingga pendapat dari bawahan tersebut dapat dijadikan suatu upaya didalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan.

**TABEL IV. 5**  
**Keterlibatan bawahan dalam penyusunan rencana kerja**

Jawaban	Persentase
Seringkali	80 %
Pernah	15 %
Kadang-kadang	5 %
Tidak Pernah	0 %

Dari hasil jawaban responden tersebut menunjukkan bahwa pimpinan selalu melibatkan para bawahan dalam membuat perencanaan kerja.

Pimpinan melibatkan pegawai didalam penyusunan rencana kerja sehingga tidak akan terjadi pembuatan perencanaan yang tidak dikehendaki serta melakukan tindakan perbaikan terhadap kesalahan-kesalahan yang telah terjadi dan berdampak baik terhadap kemajuan perusahaan.

**TABEL IV. 6**  
**Hubungan yang baik antara pimpinan dan bawahan**

Jawaban	Persentase
Selalu	75 %
Kadang-kadang	15 %
Tidak Pernah	5 %
Jarang Sekali	5 %

Dari jawaban responden menunjukkan bahwa pimpinan sangat memelihara hubungan yang baik dengan para bawahan.



Pimpinan selalu memelihara hubungan yang baik dengan bawahan sehingga suasana didalam perusahaan menjadi harmonis dan bawahan tidak merasa jauh dari atasannya.

**TABEL IV. 7**  
**Penerapan tipe kepemimpinan terhadap bawahan**

Jawaban	Persentase
Seringkali	80 %
Pernah	15 %
Kadang-kadang	5 %
Tidak pernah	0 %

Dari hasil jawaban responden tersebut menunjukkan bahwa pernah mempertimbangkan diterima atau tidaknya tipe kepemimpinan yang diterapkan dalam pemerintahan.

Pimpinan mempertimbangkan kepemimpinannya terhadap bawahan, hal ini akan membuat pegawai disiplin dalam bekerja sehingga tujuan pemerintahan tercapai.

**TABEL IV. 8**  
**Sistem perintah yang dilakukan pimpinan dalam menggerakkan bawahan**

Jawaban	Persentase
Seringkali	0 %
Pernah	5 %
Kadang-kadang	5 %
Tidak pernah	90 %

Dari hasil jawaban responden tersebut menunjukkan bahwa pimpinan tidak pernah memaksakan perintah kepada para bawahan, pimpinan menganggap para bawahan sudah mampu sehingga tidak menghambat inisiatif dari bawahannya, semua pekerjaan akan dilakukan tanpa adanya perintah dari pimpinan.

Pimpinan tidak menggunakan sistem perintah karena bawahan telah mengetahui apa yang harus dikerjakan

tanpa menunggu perintah sehingga pekerjaan yang dilakukan akan berjalan dengan cepat.

**TABEL IV. 9**  
**Kesempatan bawahan dalam berinisiatif dan mengembangkan daya kreasi**

Jawaban	Persentase
Seringkali	85 %
Pernah	10 %
Kadang-kadang	5 %
Tidak pernah	0 %

Dari hasil jawaban responden tersebut menunjukkan bahwa pimpinan sering memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berinisiatif dan mengembangkan kreatifitas.

Pimpinan memberikan kesempatan para bawahan untuk berinisiatif dan mengembangkan daya kreasi sehingga pola pikir pegawai menjadi lebih berkembang serta mendorong pegawai untuk berfikir produktif.

**TABEL IV. 10**  
**Cara penyelesaian tugas yang dianggap bawahan paling baik**

Jawaban	Persentase
Boleh	95 %
Tidak boleh	0 %
Kadang-kadang	5 %
Tidak sama sekali	0 %

Dari hasil jawaban responden menunjukkan bahwa pimpinan tidak menentukan tugas yang harus dikerjakan oleh para bawahan dan pimpinan merasa bahwa bawahan juga berhak untuk memutuskannya.

Pimpinan sangat memberikan kebebasan kepada pegawai dalam menyelesaikan tugas yang mereka anggap paling baik asalkan tidak menyimpang dan merugikan

pemerintahan. Seorang pimpinan tidak melaksanakan sendiri pekerjaan yang bersifat operasional melainkan mengambil kebijakan dan menggerakkan orang lain untuk melaksanakan keputusan yang telah diambil sesuai dengan kebijakan yang telah ditentukan.

**TABEL IV. 11**  
**Kebebasan bawahan dalam bertindak**

Jawaban	Persentase
Membiarkan	85 %
Tidak membiarkan	5 %
Kadang-kadang	5 %
Tidak sama sekali	5 %

Dari hasil jawaban responden tersebut menunjukkan bahwa pimpinan sama sekali memberikan kebebasan kepada bawahan dalam bertindak.

Pimpinan memberikan kebebasan kepada bawahan dalam bertindak sehingga bawahan merasa ikut berperan penting dalam menjalankan pemerintahan, hal ini akan membuat bawahan akan memiliki kemampuan untuk memecahkan masalah yang mereka hadapi sehingga akan meningkatkan efektifitas kerja karyawan.

**TABEL IV. 12**  
**Pelimpahan wewenang kepada bawahan**

Jawaban	Persentase
Seringkali	10 %
Pernah	80 %
Kadang-kadang	5 %
Tidak pernah	5 %

Dari hasil jawaban responden tersebut menunjukkan bahwa pimpinan pernah melimpahkan wewenang kepada bawahan.

Pimpinan hanya mendelegasikan wewenang kepada orang yang

dipercayanya, selain itu pimpinan berpendapat bahwa orang yang diberikan wewenang adalah orang-orang yang dapat melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya serta dapat mempertanggung jawabkan hasil dari tugas tersebut.

Pimpinan harus mengembangkan kemampuan para bawahan dengan cara memberikan kesempatan atau wewenang untuk membuat keputusan sesuai dengan jabatannya.

**TABEL IV. 13**  
**Pemberian sanksi dan hukuman kepada bawahan apabila melakukan pelanggaran atau kesalahan**

Jawaban	Persentase
Seringkali	5 %
Pernah	10 %
Kadang-kadang	5 %
Tidak pernah	80 %

Dari hasil jawaban responden tersebut menunjukkan bahwa pimpinan tidak pernah memberikan sanksi atau hukuman kepada bawahan apabila melakukan pelanggaran.

Pimpinan tidak pernah memberikan sanksi atau hukuman kepada bawahan karena agar bawahan tersebut dapat bekerja dengan disiplin sendirinya dan penuh tanggung jawab sehingga tidak akan menghambat perkembangan perusahaan.

**TABEL IV. 14**  
**Tugas yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan kemampuan bawahan**

Jawaban	Persentase
Sesuai	80 %
Tidak sesuai	5 %
Kurang sesuai	5 %
Sangat sesuai	10 %

Dari hasil jawaban responden tersebut menunjukkan bahwa tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki bawahan.

Apabila tugas yang diberikan pimpinan sesuai dengan kemampuan bawahan, maka pekerjaan yang dilaksanakan akan berhasil dengan baik serta tidak akan terjadi penyelewengan di dalam pelaksanaan kerja.

**TABEL IV. 15**  
**Perkembangan perusahaan**

Jawaban	Persentase
Sudah efektif	80 %
Efektif	10 %
Kurang efektif	5 %
Tidak efektif	5 %

Dari hasil jawaban responden tersebut menunjukkan bahwa organisasi tersebut sudah berjalan dengan efektif.

Hal ini dikarenakan pimpinan mau menerima saran dan kritik dari bawahan, dan memberikan kesempatan untuk berinisiatif serta dalam menggerakkan bawahannya tidak menggunakan sistem perintah.

Berdasarkan uraian tersebut bahwa tipe kepemimpinan pada CV PATAKARAN Palembang bersifat demokratis, pimpinan mau menerima kritikan dan saran dari bawahan.

Pimpinan mau menerima masukan-masukan dari bawahan baik itu berupa kritik, saran, ide, para bawahan diberikan kesempatan untuk mengembangkan wawasannya sehingga organisasi perusahaan dapat berjalan dengan efektif, meskipun masih banyak karyawan yang masih banyak tidak disiplin pada saat jam kerja sehingga pekerjaan tidak terlaksana dengan baik.

Tipe kepemimpinan yang bersifat demokratis pada CV PATAKARAN

Palembang telah mempengaruhi efektivitas kerja karyawan.

Untuk itu sebaiknya tipe kepemimpinan demokratis pada CV PATAKARAN Palembang tetap diterapkan dengan memberikan juga pendekatan kepada karyawan dan memberikan motivasi kepada karyawan dalam pekerjaan maupun kepentingan karyawan itu sendiri dengan jalan memberikan motivasi dan perhatian baik secara formal maupun informal atau pendekatan secara pribadi diharapkan keefektifitasan kerja karyawan dapat ditingkatkan secara keseluruhan.

#### **4.2 Usaha CV PATAKARAN Palembang dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Pegawai**

Dalam usaha untuk meningkatkan efektivitas perusahaan merupakan fungsi utama yang dibutuhkan manajemen. Pada CV Patakaran Palembang untuk meningkatkan efektivitas kerja karyawan dapat dimulai dari pimpinan yang dapat memberikan tugas-tugas secara luas kepada bawahan dan juga dalam pemberian wewenang. Sukses atau tidaknya suatu perusahaan tergantung pada tenaga pelaksana yaitu manusia sebagai karyawan.

Usaha-usaha untuk meningkatkan efektivitas kerja karyawan dapat dilakukan melalui:

##### **4.2.1 Pengetahuan Karyawan**

Pengetahuan karyawan adalah pelaksanaan tugas maupun pengetahuan umum yang mempengaruhi pelaksanaan tugas, hal ini sangat menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang baik. Pengetahuan karyawan harus lebih ditingkatkan serta dikembangkan agar para karyawan tidak berbuat suatu

yang merugikan di dalam mencapai tujuan perusahaan.

#### **4.2.2 Keterampilan Karyawan**

Keterampilan karyawan merupakan salah satu faktor utama dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan, diharapkan para CV Patakaran Palembang dapat meningkatkan keterampilan dalam bidang kerjanya, hal ini untuk mengetahui tingkat efektivitas kerja karyawan yang ada pada CV Patakaran Palembang.

#### **4.2.3 Komunikasi**

Komunikasi adalah kemampuan seorang pemimpin dalam memberikan dan menerima informasi yang ada dalam perusahaan untuk disebar luaskan kepada karyawan. Seorang pemimpin merupakan komunikator atau yang menjadi media komunikasi bagi para karyawan, karena melalui komunikasi yang baik berbagai keputusan yang telah diambil dapat disampaikan kepada para bawahan sehingga ada interaksi yang baik antara atasan dan bawahan.

Pendekatan pribadi merupakan pendekatan yang dilakukan diluar jam kerja yang bertujuan untuk menjaga keharmonisan antara atasan dan bawahan serta untuk mengatasi konflik yang terjadi dalam perusahaan.

#### **4.2.4 Pembagian Tugas**

Dalam usaha meningkatkan efektivitas kerja karyawan, pembagian tugas akan mempermudah dalam mencapai tujuan perusahaan dengan cara menggolongkan semua pekerjaan sesuai dengan kebutuhan. Menyesuaikan pekerjaan dengan jabatan sehingga dapat menghindari adanya tugas-tugas rangkap serta mengatasi semua keterbatasan yang dimiliki karyawan, disamping itu dapat menciptakan keserasian pelaksanaan

pekerjaan, dengan demikian efektivitas kerja karyawan dapat ditingkatkan.

#### **4.2.5 Pendidikan dan Latihan**

Pendidikan merupakan suatu proses tindakan yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan umum seorang karyawan termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori-teori dan ketrampilan untuk merumuskan persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan perusahaan, sedangkan pelatihan adalah suatu kegiatan yang dilakukan perusahaan untuk memperbaiki kemampuan kerja karyawan dalam kaitannya dengan efektivitas dengan kemampuan karyawan dalam mengikuti pendidikan yang sesuai dengan bidangnya.

#### **4.2.6 Menyediakan Perlengkapan dan Fasilitas**

Dalam usaha meningkatkan efektivitas kerja karyawan, perusahaan harus menyediakan perlengkapan dan fasilitas yang dibutuhkan oleh karyawannya, karena tidak ada fasilitas dan perlengkapan penunjang bagi karyawan akan berpengaruh langsung terhadap perusahaan dimana rencana yang telah disusun tidak akan dapat berjalan dengan baik tanpa fasilitas yang kurang memadai. Fasilitas yang telah dapat disediakan harus dapat dipelihara dengan baik.

#### **4.2.7 Disiplin**

Disiplin kerja merupakan suatu peraturan yang diterapkan perusahaan yang meliputi sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta mampu melaksanakannya dan tidak mengelak dari sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepada karyawan tersebut.

Jadi untuk meningkatkan efektivitas kerja karyawan pada perusahaan diperlukan tipe kepemimpinan yang sesuai dengan keadaan perusahaan serta dapat diterima oleh karyawan dan diperlukan pengetahuan karyawan, ketrampilan, komunikasi, disiplin, pembagian tugas, pendidikan dan latihan, perusahaan harus mampu menyediakan perlengkapan dan fasilitas yang akan digunakan untuk bekerja.

Selain itu pimpinan juga harus mempunyai pola pikir untuk lebih membina dan memotivasi karyawan serta memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berpartisipasi dalam pembuatan keputusan, menciptakan iklim persahabatan, hubungan saling mempercayai dan menghargai. Disamping itu pimpinan harus memperhatikan karir karyawannya sehingga dengan langkah-langkah yang dilakukan pimpinan diatas akan memotivasi kerja karyawan.

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **5.1. Kesimpulan**

Adapun kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Tipe kepemimpinan yang digunakan CV Patakaran Palembang bersifat demokratis, hal ini dapat dilihat dari tipe kepemimpinan direktur yang mau menerima saran, kritik dan pendapat orang lain.
2. Kebijakan pemimpin pada CV Patakaran Palembang, pimpinan merasa bahwa bawahan sangat penting dalam membantu tugasnya, hal ini tercermin pada saat pimpinan mengadakan rapat, pimpinan memperbolehkan para bawahan untuk memberikan saran atau kritikan serta pendapat.

3. Kebijakan pimpinan terhadap bawahan.
  - a. Direktur selalu melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan.
  - b. Direktur tidak pernah memaksa karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan.
  - c. Direktur mau menerima kritikan dan saran dari bawahan.
  - d. Direktur selalu memberikan kesempatan kepada bawahan dalam mengemukakan pendapat.
  - e. Direktur selalu melibatkan bawahan dalam penyusunan rencana kerja.
  - f. Direktur selalu memelihara hubungan yang baik dengan bawahan.
4. Direktur menggunakan tipe kepemimpinan demokratis sehingga tidak ada kontribusi terhadap karyawan dibawahnya, dimana masih ada karyawan yang bolos dan tidak masuk kerja seperti yang seharusnya.
5. Upaya yang dilakukan oleh CV Patakaran Palembang untuk meningkatkan efektivitas kerja karyawan adalah:
  - a. Pengetahuan karyawan.
  - b. Keterampilan karyawan.
  - c. Komunikasi.
  - d. Pembagian tugas.
  - e. Pendidikan dan latihan.
  - f. Perlengkapan dan fasilitas.
  - g. Disiplin.

### **5.2 Saran**

Adapun saran dari tipe kepemimpinan demokratis pada CV Patakaran Palembang adalah sebagai berikut:

1. Untuk itu sebaiknya pemimpin memberikan sanksi yang tegas kepada karyawan yang sering

- bolos dan tidak masuk kerja seperti yang seharusnya.
2. Agar keefektifan kerja berjalan dengan lancar, sebaiknya pimpinan harus memberikan motivasi dan semangat kerja serta melakukan pendekatan secara informal.
  3. Agar kepemimpinan tetap berjalan efektif, sebaiknya pemimpin menggunakan tipe kepemimpinan situasional.

## DAFTAR PUSTAKA

- Harold Koontz, *Efektivitas Organisasi*, Jakarta, erlangga, 1990
- Miftah Thohah, *Kepemimpinan dalam Manajemen*, Jakarta, erlangga 1998
- M. Manullang, *Dasar-dasar Manajemen*, Jakarta, ghalia, 1996
- James AF. Stoner, *Manajemen*, Jakarta, PT. Prenkolindo, 2001
- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta, Rineka Cipta, 2006
- Rivai, Veithzal, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta, Rajagrafindo Persada, 2004