

ANALISA PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN ATASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN SKY GARDEN LOUNGE AND RESTO BY PHILLIPPE HOTEL PEKANBARU

Darwan Tanady

NIDN: 0130098201

Dosen Program Studi Administrasi Bisnis Politeknik IT&B Medan

ABSTRACT

In an organization, the human resources terdiri of leaders and employees. To realize a good work attitude of employees, required many ways that can be done by a leader of an organization, using appropriate style of leadership. Effective leadership style needed a leader to be able to improve the performance of all employees in achieving organizational goals as a public service agency. Thus the leadership style can be a good guideline in improving employee performance.

Keywords: *leadership style, employee, performance*

PENDAHULUAN

Setiap organisasi tentu ada yang menggerakkan, yaitu pemimpin. Pemimpin yang berhasil akan mampu mempengaruhi orang lain supaya mau mengikuti dan melaksanakan apa yang telah diputuskan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Dalam kepemimpinan ditekankan harus mampu mengambil keputusan dan menggerakkan pelaksanaannya sesuai dengan keputusan tersebut. Kepemimpinan yang berhasil ditandai dengan meningkatnya hasil, pelayanan, produktivitas atau kepuasan kerja dalam organisasi.

Dalam kenyataannya pemimpin dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi.

Ralph M. Stogdill mendefinisikan kepemimpinan sebagai berikut : kepemimpinan manajerial adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi kegiatan yang berhubungan dengan tugas dari anggota kelompok (Stoner, 1986:114). Sementara menurut A. M. Kodarman, Sj dan Jusuf Udaya kepemimpinan didefinisikan sebagai seni atau proses untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang lain agar mereka mau berusaha untuk mencapai tujuan yang hendak dicapai kelompok (Kodarman et.al, 1992:110). Sedangkan menurut Edwin A. Fleishman kepemimpinan diartikan suatu usaha mempengaruhi orang antar perseorangan (interpersonal) lewat proses komunikasi untuk mencapai satu atau beberapa tujuan (Gibson, Inancevich and Donnelly, 1987:263).

Para ahli banyak berpendapat kalau suatu pengarahan merupakan fungsi terpenting dalam kepemimpinan. Hendaknya pengarahan ini benar-benar dilakukan dengan baik oleh seorang pemimpin.

Pengarahan adalah keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada termpanya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk didalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.

Seorang pemimpin yang baik hendaknya sering memberi masukan-masukan kepada anggotanya, karena hal tersebut dapat menunjang prestasi kerja anggota. Seorang anggota juga layak manusia biasa yang senang dengan adanya suatu perhatian dari yang lain, apabila perhatian tersebut dapat membantu meningkatkan kinerja mereka.

Kepemimpin merupakan salah satu faktor penting karena faktor kepemimpinan dapat memberikan pengaruh yang berarti terhadap kinerja karyawan karena pimpinan yang merencanakan, menginformasikan, membuat, dan mengevaluasi berbagai keputusan yang harus dilaksanakan dalam perusahaan tersebut.

Keberhasilan suatu perusahaan ditunjang oleh peran dari seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan dalam mempengaruhi bawahannya. Untuk mewujudkan gaya kepemimpinan yang efektif diperlukan

pemimpin yang berkualitas dan profesional yang mampu memotivasi bawahan agar dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut. Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda. Dimana gaya pemimpin yang otoriter akan menyebabkan kinerja karyawan terganggu. Sehingga karyawan yang bekerja akan menjadi tertekan dan kurang bersemangat untuk bekerja.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja karyawan. Ada beberapa hal yang berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan Sky Garden yang harus mendapat perhatian yaitu masih ditemukannya penempatan orang yang tidak pada tempatnya yakni tidak sesuai dengan jabatan atau kemampuan kerjanya, kurangnya penghargaan terhadap karyawan yang berkinerja baik dan uang jam lembur terlalu sedikit sehingga beberapa karyawan sering mengambil jam lembur untuk menambah penghasilan mereka.

Keadaan yang demikian harus diantisipasi secepatnya karena jika seorang karyawan tidak puas biasanya mempunyai motivasi yang rendah. Akibatnya dalam bekerjanya mereka biasanya kurang bersemangat, malas, lambat bahkan bisa banyak melakukan kesalahan dan lain-lain hal yang bersifat negatif seperti kemangkiran, telat masuk kerja dan lain-lain.

Adapun pokok permasalahan yang menjadi fokus pembahasan penelitian ini adalah:

1. Mengetahui gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Pemimpin di Sky Garden
2. Mengetahui pengaruh dari gaya kepemimpinan pemimpin terhadap kinerja karyawan di Sky Garden.

TINJAUAN PUSTAKA

Pemimpin

Dalam suatu organisasi, pemimpin memiliki peran yang sangat penting demi kemajuan organisasi dimana pemimpin memegang kekuasaan penting dalam setiap pengambilan keputusan, membuat rencana besar dan dalam menentukan tujuan organisasi. Keberhasilan dari suatu organisasi sangatlah ditentukan oleh pemimpin dalam menerapkan teori kepemimpinan dalam organisasi.

Miftha Thoha dalam bukunya *Perilaku Organisasi* (1983: 255). Pemimpin adalah seseorang yang memiliki kemampuan memimpin, artinya memiliki kemampuan untuk

mempengaruhi orang lain atau kelompok tanpa mengindahkan bentuk alasannya.

Kartini Kartono (1994:33). Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan khususnya kecakapan dan kelebihan disatu bidang, sehingga dia mampu mempengaruhi orang-orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu, demi pencapaian satu atau beberapa tujuan.

C.N. Cooley (1902). Pemimpin itu selalu merupakan titik pusat dari suatu kecenderungan, dan pada kesempatan lain, semua gerakan social kalau diamati secara cermat akan ditemukan kecenderungan yang memiliki titik pusat.

Sam Walton. Pemimpin besar akan berusaha menanamkan rasa percaya diri pada para pendukungnya. Jika orang memiliki percaya diri tinggi, maka kita akan terkejut pada hasil luar biasa yang akan mereka raih.

- a. Apa yang memotivasi saya untuk menjadi pemimpin ?
- b. Apa yang saya inginkan dengan menjadi seorang pemimpin ?
- c. Mengapa saya mau menjadi pemimpin ?
- d. Apa syarat-syarat untuk menjadi pemimpin ?
- e. Apakah pemimpin selalu benar ?

Selain itu, seorang pemimpin harus memenuhi beberapa persyaratan sebagai berikut :

a. Visi

Pemimpin memiliki visi sebagai penggerak organisasi atau komunitas yang dipimpinnya. Tujuan yang tercipta dari visi tersebut akan menjadi petunjuk kemana arah jalannya organisasi.

Visi agak berbeda dengan impian. Didalam visi ada keunikan pikiran seseorang. Visi mungkin juga diraih dengan perjuangan secara total dari pemilik visi. Di dalam visi, sang pemimpin berusaha memegang kendali, jadi visi adalah semacam cita-cita yang dipikirkan secara serius cara pencapaiannya. Didalam membentuk visi, seorang pemimpin dapat menggali dari dirinya sendiri ataupun mendapat inspirasi dari luar dirinya.

Pemimpin yang baik mampu menjelaskan visinya kepada para pengikut, sehingga mereka mengetahui dengan pasti apa yang berada di dalam benak sang pemimpin.

b. Spirit

Pemimpin haruslah memiliki semangat, daya dorong atau energi yang besar untuk mencapai visinya. Sebuah visi akan berakhir menjadi sebuah impian belaka tanpa energi untuk mencapainya. Kegagalan terjadi jika tidak ada cukup energi yang dapat digunakan

untuk menggerakkan organisasi dalam mencapai visi. Spirit seorang pemimpin dapat digambarkan sebagai nyala api, yang dapat dibagikan kepada para pengikutnya tanpa mengurangi energi di dalam diri sang pemimpin.

c. Karakter

Seorang pemimpin memiliki karakter yang melekat di dalam kepribadiannya. Karakter merupakan sifat dasar dari seseorang yang diakui oleh orang lain. Karakter seharusnya merupakan 'aku' yang tersembunyi di dalam kepribadian seseorang. Namun karakter dapat dirasakan oleh orang lain, sehingga karakter juga bisa menghasilkan pengakuan.

Misalnya, seseorang yang memiliki sifat jujur akan dapat dilihat dari perkataan dan perbuatannya di dalam kesehariannya. Seseorang baru dapat disebut berkarakter jujur apabila ia mendapat pengakuan dari orang lain akan kejujurannya, sehingga sifat itu menjadi karakter yang melekat dan identik dengan orang yang bersangkutan.

d. Integritas

Istilah integritas sering diartikan sebagai kerja keras seseorang. Hal itu tidaklah salah, namun tidak seratus persen benar. Integritas adalah penyatuan diri seseorang dengan apa yang diyakininya baik untuk dilakukan secara menyeluruh. Seorang profesional yang menyukai pekerjaannya akan bekerja dengan baik bukan karena upah atau karena diawasi, namun karena ia berfikir ia dapat melakukan pekerjaan tersebut dengan baik. Seorang profesional yang larut dan menyatu dalam pekerjaannya berarti memiliki integritas dengan pekerjaannya. Ia akan merasa puas bila apa yang dikerjakannya dapat selesai sesuai dengan kemampuannya dan menyayangkan apabila hasil kerjanya kurang memuaskan.

Integritas membuat seorang reporter mengejar berita dan berusaha menyajikannya dengan baik. Integritas membuat seorang dokter rela berusaha menyembuhkan dan mengawasi perkembangan menit demi menit seorang pasien yang sedang sekarat, hingga berjam-jam. Integritas membuat seorang penari berusaha berlatih berbulan-bulan, bahkan bertahun-tahun, untuk mempersembahkan tarian terbaiknya, yang mungkin disajikan kurang dari sepuluh menit. Pemimpin yang memiliki integritas akan mampu meyakinkan pengikutnya tentang apa

yang diyakininya baik, karena sebelumnya ia telah memiliki keyakinan itu.

e. Kapabilitas

Seorang pemimpin tidak harus memiliki keahlian yang sesuai dengan bidang yang ia hadapi. Namun, pemimpin harus memiliki pengetahuan yang baik tentang apa yang akan dia hadapi. Pada prinsipnya, seorang pemimpin akan mampu meletakkan dirinya di dalam organisasi serta turut bekerja di dalam organisasi sesuai dengan kemampuan yang ia miliki.

Seorang profesional mengetahui dengan benar apakah dirinya akan mampu atau tidak menjalankan tugas yang diberikan. Seorang pemimpin tidak harus menjadi orang yang kepadanya. Seorang yang tidak profesional umumnya akan menerima tugas tersebut, namun kemudian mencari-cari orang yang mampu melakukannya, melakukan transaksi dengan orang tersebut, dan mengakui prestasi orang itu sebagai prestasinya.

Seorang profesional tahu ia boleh memilih dan mengelola orang-orang yang menjadi kepercayaannya untuk bekerja atas namanya. Namun, pemimpin tersebut mendapat pengakuan dan respect atas kemampuannya mengatur, bukan 'mencuri' prestasi orang lain.

1.1. Kepemimpinan

Telah banyak teoritis, penulis dan peneliti manajemen organisasi yang mencoba memberikan definisi tentang pemimpin dan kepemimpinan, namun belum ada satu pun definisi yang disepakati. James McGregor Burns salah satu penulis kontemporer terkenal dalam subjek kepemimpinan sebagaimana dikutip oleh Robert P. Neuschel, mengatakan bahwa kepemimpinan adalah subjek yang membingungkan dan merupakan salah satu fenomena manusia yang paling banyak diamati dan paling sedikit dipahami di muka bumi (Neuschel, 2008: 20). Tony Bush & Marianne Coleman juga mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan konsep yang kompleks dan mengalami perkembangan, selain itu ia dipahami secara berbeda dalam kultur yang berbeda (Bush & Coleman, 2008: 59). Senada dengan itu, Sudarwan Danim menyebut kepemimpinan sebagai fenomena interaksi sosial yang kompleks dan sering kali sulit dipahami (Danim, 2010: 6).

Menilik sifat kepemimpinan yang kompleks seperti disimpulkan dalam beberapa

kutipan di atas, maka tidaklah mengherankan bila belum ada satu pun definisi kepemimpinan yang benar-benar disepakati. Burns, sebagaimana dikutip oleh Aitken & Higgs (2010: 5), melaporkan bahwa penelitian yang ia lakukan menemukan 284 definisi kepemimpinan yang berbeda. Jumlah ini mungkin saja bisa bertambah kalau mengingat bahwa, seperti ditulis Wahyudi (2009: 199), definisi kepemimpinan terus mengalami perubahan sesuai dengan peran yang dijalankan. Keragaman definisi kepemimpinan serta kemungkinannya untuk terus berkembang, tampaknya disebabkan oleh fakta bahwa kepemimpinan, seperti juga ilmu sosial pada umumnya, sering kali didefinisikan secara sembarangan dan subjektif, sehingga tidak ada satu pun definisi yang “tepat” (Yukl, 2010: 8).

Dari sekian banyak definisi kepemimpinan itu, beberapa di antaranya direkam oleh Gary Yukl (2010: 4) berikut ini.

- a. Kepemimpinan adalah “perilaku individu ... yang mengarahkan aktivitas kelompok untuk mencapai sasaran bersama.” (Hemphill & Coons, 1957, h. 7)
- b. Kepemimpinan adalah “pengaruh tambahan yang melebihi dan berada di atas kebutuhan mekanis dalam mengarahkan organisasi secara rutin.” (Katz & Kahn, 1978, h. 528)
- c. “Kepemimpinan dilaksanakan ketika seseorang ... memobilisasi ... sumber daya institusional, politis, psikologis, dan sumber lainnya untuk membangkitkan, melibatkan dan memenuhi motivasi pengikutnya.” (Burns, 1978, h. 18)

Sementara itu, H.E. Matondang (2008: 5) mendefinisikan kepemimpinan sebagai “suatu proses dalam memengaruhi orang lain agar mau atau tidak (mau) melakukan sesuatu yang diinginkan”. J.M. Pfiffner, sebagaimana dikutip oleh Sudarwan Danim (2010: 6), mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah “seni mengoordinasi dan member arah kepada individu atau kelompok untuk mencapai tujuan yang diinginkan”.

Pemimpin dan kepemimpinan memiliki pengertian yang berbeda seperti yang dikutip dalam Wiryana dan Supardo (2005: 4), bahwa B.H Raven mendefinisikan pemimpin sebagai seseorang yang menduduki suatu posisi di kelompok, mempengaruhi orang-orang dalam kelompok itu sesuai dengan ekspektasi peran dari posisi tersebut dan mengoordinasi serta mengarahkan kelompok untuk mempertahankan

diri serta mencapai tujuan kelompok, organisasi dan masyarakat.

Pengertian tersebut mengandung beberapa unsur pokok, yaitu:

- a. Kepemimpinan harus melibatkan orang lain, yaitu pengikut atau bawahan karena kesediaan mereka untuk menerima pengarahan dari pemimpin.
- b. Kepemimpinan merupakan suatu faktor pada diri seseorang yang dapat ditumbuhkan, dipupuk dan dikembangkan.
- c. Pemimpin dapat mempengaruhi pengikut atau bawahannya dan juga dapat memberikan pengarahan yang sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan yang tepat sesuai dengan tujuan perusahaan. Hasibuan (2007: 172). Gaya kepemimpinan dibagi menjadi 4, yaitu:

- a. Gaya Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan dalam mengambil keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikuti sertakan untuk memberikan saran, ide dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.

- b. Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan.

Pemimpin dengan gaya partisipatif akan mendorong kemampuan bawahan mengambil keputusan, dengan demikian, pemimpin akan selalu membina bawahan untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar.

- c. Gaya Kepemimpinan Delegatif

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

- d. Gaya Kepemimpinan Situasional
Kepemimpinan situasional, tidak ada satu pun cara yang terbaik untuk mempengaruhi orang lain. Gaya kepemimpinan mana yang harus digunakan terhadap individu atau kelompok tergantung pada tingkat kesiapan orang yang akan dipengaruhi.
Adapun beberapa tambahan gaya kepemimpinan menurut Malayu S.P Hasibuan (2005: 205), adalah sebagai berikut:
- a. Gaya Kepemimpinan Kharismatik
Gaya kepemimpinan ini memiliki daya tarik dan pembawaan yang luar biasa, sehingga ia mempunyai pengikut dan jumlahnya yang sangat luar biasa. Sampai sekarang pun orang tidak mengetahui sebab-sebab secara pasti mengapa seseorang itu memiliki charisma yang begitu besar.
- b. Gaya Kepemimpinan Demokratik
Kepemimpinan demokratik menitik beratkan pada bimbingan yang efisien pada para anggotanya. Koordinasi pekerjaan terjalin dengan baik dengan semua lini, terutama penekanan pada rasa tanggung jawab internal (pada diri sendiri) dan kerja sama yang baik. Kepemimpinan demokratik menghargai potensi setiap individu, mau mendengarkan nasehat dan sugesti bawahan, bersedia mengakui keahlian para spesialis dengan bidangnya masing-masing, pada saat-saat kondisi yang tepat.

Teori Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin, pada dasarnya dapat diterangkan melalui tiga aliran teori sebagai berikut :

- a. Teori Genetis (Keturunan)
Inti dari teori ini menyatakan bahwa "*leader are born and not made*" (pemimpin itu dilahirkan sebagai bakat dan bukannya dibuat). Para penganut aliran teori ini berpendapat bahwa seorang pemimpin akan menjadi pemimpin karena ia telah dilahirkan dengan bakat kepemimpinannya. Dalam keadaan yang bagaimanapun seseorang ditempatkan karena ia telah ditakdirkan menjadi pemimpin, sesekali kelak ia akan timbul sebagai pemimpin. Berbicara mengenai takdir, secara filosofi pandangan ini tergolong pada pandangan fasilitas atau determinitis.
- b. Teori Sosial
Jika teori pertama di atas adalah teori yang ekstrim pada satu sisi, maka teori inipun merupakan ekstrim pada sisi lainnya. Inti

aliran teori sosial ini ialah bahwa "*leader are made and not born*" (pemimpin itu dibuat atau dididik dan bukannya kodrati). Jadi teori ini merupakan kebalikan inti teori genetika. Para penganut teori ini menentang pendapat yang mengatakan bahwa setiap orang bisa menjadi pemimpin apabila diberikan pendidikan dan pengalaman yang cukup.

c. Teori Ekologis

Kedua teori yang ekstrim di atas tidak seluruhnya mengandung kebenaran, maka sebagai reaksi terhadap kedua teori tersebut timbullah aliran teori ketiga. Teori yang disebut teori ekologis ini pada intinya berarti bahwa seseorang hanya akan berhasil menjadi pemimpin yang baik apabila ia telah memiliki bakat kepemimpinan. Bakat tersebut kemudian dikembangkan melalui pendidikan yang teratur dan pengalaman yang memungkinkan untuk dikembangkan lebih lanjut. Teori ini menggabungkan segi-segi positif dari kedua teori terdahulu sehingga dapat dikatakan merupakan teori yang paling mendekati kebenaran.

Kinerja

Pengertian Kinerja

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2005: 67) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Lebih lanjut Mengkunegara (2005: 75) menyatakan bahwa pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dan kinerja kelompok.

Menurut Rivai (2005: 14), kata kinerja merupakan terjemahan dari kata *performance* yang berasal dari kata *to perform* dengan beberapa *entries* yaitu :

- A. Melakukan, menjalankan, melaksanakan,
B. Memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu niat atau nazar,

- C. Melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab,
- D. Melakukan sesuatu yang diharapkan oleh orang atau mesin,

Irawan (2000: 17) menyatakan bahwa kinerja adalah terjemahan dari kata *performance*. Pengertian kinerja atau *performance* sebagai output seorang pekerja, sebuah output proses manajemen, atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana output tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkret dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Berkaitan dengan manajemen kinerja ini, seringkali orang membuat kesalahan dengan mengira bahwa mengevaluasi kinerja adalah manajemen kinerja. Padahal mengevaluasi kinerja atau memberikan penilaian atas kinerja hanyalah merupakan sebagian saja dari sistem manajemen kinerja. Sebab menurut Bacal (2005: 78), yang dimaksud dengan manajemen kinerja adalah sebuah proses komunikasi yang berkesinambungan atau berlangsung terus-menerus, yang dilaksanakan berdasarkan kemitraan antara seorang karyawan dengan penyelia langsungnya. Proses ini meliputi kegiatan membangun harapan yang jelas serta pemahaman mengenai pekerjaan yang akan dilakukan. Dengan demikian manajemen kinerja merupakan sebuah sistem yang memiliki sejumlah bagian, yang keseluruhannya harus diikutsertakan, jika mengharapkan agar menghendaki sistem manajemen kinerja ini dapat memberikan nilai tambah bagi organisasi, manajer dan karyawan.

Mathis dan Jackson (2006: 378), mendefinisikan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk :

- A. Kuantitas keluaran,
- B. Kualitas keluaran,
- C. Jangka waktu keluaran,
- D. Kehadiran di tempat kerja,
- E. Sikap kooperatif.

Berdasarkan beberapa teori di atas dapat penulis simpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi dan tujuan organisasi.

Factor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Atmosoeprapto (2001: 58), kinerja adalah perbandingan antara keluaran yang dicapai dengan masukan yang diberikan. Selain itu, kinerja juga merupakan hasil dari efisiensi pengelolaan masukan dan afektivitas pencapaian sasaran. Oleh karena itu, efektivitas dan efisiensi pekerjaan yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Untuk memperoleh kinerja yang tinggi dibutuhkan sikap mental yang memiliki pandangan jauh ke depan. Seseorang harus mempunyai sikap optimis, bahwa kualitas hidup dan kehidupan hari esok lebih baik dari pada hari ini. Sedangkan menurut Sulistiyan dan Rosidah (2003: 223), penilaian kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.

Pendapat lainnya dikemukakan oleh Furtwengler (2002: 79) yang mengemukakan bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai, maka organisasi perlu melakukan perbaikan kinerja. Adapun perbaikan kinerja yang perlu diperhatikan oleh organisasi adalah factor kecepatan, kualitas, layanan dan nilai.

Sedangkan Hinggens yang diikuti oleh Umar (2005: 64) mengidentifikasi adanya beberapa variable yang berkaitan erat dengan kinerja, yaitu mutu pekerjaan, kejujuran pegawai, inisiatif, kehadiran, sikap, kerjasama, kehandalan, pengetahuan tentang pekerjaan, tanggung jawab dan pemanfaatan waktu.

Menurut Rivai (2005: 324), dalam menilai kinerja seorang pegawai, maka diperlukan berbagai aspek penilaian antara lain pengetahuan tentang pekerjaan, kepemimpinan inisiatif, kualitas pekerjaan, kerjasama, pengambil keputusan, kreativitas, dapat diandalkan, perencanaan, komunikasi, inteligensi (kecerdasan), pemecahan masalah, pendelegasian, sikap, usaha, motivasi dan organisasi.

METODE PENELITIAN

Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif, yaitu penelitian yang dilakukan untuk menggambarkan, menjabarkan suatu fenomena yang terjadi saat ini dengan menggunakan prosedur ilmiah untuk menjawab secara aktual, (Sutedi, 2011: 58). Nyoman (2011: 53) menyebutkan bahwa metode deskriptik analitik dilakukan dengan cara mendeskripsikan fakta-fakta yang kemudian disusul dengan analisis, tidak semata-mata menguraikan melainkan juga

memberikan pemahaman dan penjelasan secukupnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gaya kepemimpinan yang diterapkan di Sky Garden

- a. Gaya kepemimpinan Otoriter
Kepemimpinan otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan dalam mengambil keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikuti sertakan untuk memberikan saran, ide dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.
- b. Gaya kepemimpinan Delegatif
Kepemimpinan delegatif apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan agak lengkap, dengan demikian, bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melakukan pekerjaannya. Pemimpin tidak peduli cara bawahan mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawahannya.
- c. Gaya kepemimpinan Partisipatif
Kepemimpinan partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan.
Pemimpin dengan gaya partisipatif akan mendorong kemampuan bawahan mengambil keputusan, dengan demikian, pemimpin akan selalu membina bawahan untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar.

Dampak dari Gaya kepemimpinan

1. Gaya kepemimpinan Otoriter
Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dampak yang ditimbulkan yaitu :
 - a. Menciptakan karyawan yang bekerja dengan serius dalam mengerjakan tugas
 - b. Menciptakan karyawan yang tidak bermain-main dalam bekerja
 - c. Menciptakan karyawan yang tidak santai dalam mengerjakan tugas
 - d. Menciptakan karyawan yang tidak malas
 - e. Menimbulkan kinerja karyawan yang kurang maksimal
 - f. Menimbulkan karyawan yang tidak leluasa dalam bekerja

- g. Memunculkan rasa benci terhadap atasan kepada para karyawan
2. Gaya kepemimpinan Delegatif
Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dampak yang ditimbulkan yaitu :
 - a. Menciptakan suasana santai dalam bekerja untuk mengurangi tekanan karyawan
 - b. Menciptakan karyawan yang dapat mengerjakan tugas dengan maksimal
 - c. Menimbulkan karyawan yang dapat berbuat semenah-menah
3. Gaya kepemimpinan Partisipatif
Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dampak yang ditimbulkan yaitu :
 - a. Menciptakan karyawan yang berkualitas
 - b. Mengurangi kesalahan yang dibuat oleh karyawan
 - c. Menciptakan karyawan yang berinovasi
 - d. Menciptakan karyawan yang hormat kepada pemimpin
 - e. Menciptakan karyawan berprestasi

KESIMPULAN

Bahwa adanya pengaruh besar dari gaya kepemimpinan yang diterapkan para pemimpin terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan Otoriter akan menurunkan kinerja dari para karyawan dikarenakan tekanan yang tercipta dari bawahan seorang pemimpin. Dengan Gaya kepemimpinan Delegatif akan menciptakan karyawan yang memacu dirinya berkembang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Tetapi dengan Gaya kepemimpinan Partisipatif akan menciptakan karyawan yang berprestasi dengan dukungan dan motivasi dari seorang pemimpin.

DAFTAR PUSTAKA

- Albarobis, Muhyidin. Kepemimpinan Pendidikan
- Baihaqi, Muhammad Fauzan. 2010. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja dengan komitmen Organisasi sebagai variable intervening. Skripsi. Semarang: Universitas Diponegoro.
- lensufiie, Tikno. Leadership untuk Profesional dan Mahasiswa
- Nugroho, Eka Putra. 2010. Kinerja karyawan pada departemen pekerjaan umum balai besar wilayah sungai Bengawan Solo.

- Tugas Akhir. Surakarta: Universitas
Sebelas Maret Surakarta.
- Wibowo, Restu Yuliani. 2013. Peran
kepemimpinan dalam meningkatkan
kedisipinan pegawai pada badan
penanaman modal daerah Jawa Tengah.
Tugas Akhir. Semarang: Universitas
Negeri Semarang.
- <http://www.kompasiana.com/asnawiok/peran-seorang-pemimpin-menjadi-teraju-sebuah-organisasi>