

## Pengaruh gaya kepemimpinan demokrasi, pengembangan karir dan proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan

Rendi Novrianto Saputra<sup>1✉</sup>, Prayekti<sup>2</sup>, Epsilandri Septyarini<sup>3</sup>

Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta.

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan demokrasi, pengembangan karir dan proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan PTPN6 Unit Usaha Rimbo Dua Kabupaten Tebo Jambi. Sifat penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan PTPN6 Unit Usaha Rimbo Dua Kabupaten Tebo Jambi yang berjumlah 324. Sampel penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Afdeling IV dan V yang berjumlah 93 karyawan dengan menggunakan rumus *slovin*. Metode pengambilan sampel menggunakan *sampel non probability* dengan teknik *accidental sampling*. Sumber data pada penelitian ini adalah data primer. Metode pengumpulan data penelitian menggunakan kuisioner. Uji kualitas data menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan analisis regresi linier berganda. Uji hipotesis menggunakan uji  $R^2$ , uji T dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokrasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Proses rekrutmen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, gaya kepemimpinan demokrasi, pengembangan karir dan proses rekrutmen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Gaya kepemimpinan demokrasi; pengembangan karir; proses rekrutmen; kinerja karyawan

### *influence of democratic leadership style, career development, recruitment process on employee performance ptpn6 jambi*

### Abstract

*This study aims to find out if there is an influence between democratic leadership style, career development and recruitment process on the performance of employees of PTPN6 Rimbo Dua Tebo Jambi Districts. The nature of the research used is quantitative research. The population in the study was all employees of PTPN6 Rimbo Dua Tebo Jambi District which amounted to 324. The sample of this study was employees who worked in Afdeling IV and V which numbered 93 employees using the slovin formula. Sampling method using non probability sample with accidental sampling technique. The data source in this study is primary data. Research data collection method using questionnaire. Data quality tests use validity tests and reliability tests. Data analysis techniques use classic assumption test, normality test, multicorderity test, heteroskedastisity test and multiple linear regression analysis. Hypothetical test using  $R^2$  test, T test and F test. Career development positively affects employee performance. The recruitment process positively affects employee performance. Simultaneously, democratic leadership styles, career development and recruitment processes positively affect employee performance.*

**Keywords:** *Democratic leadership style; career development; recruitment process; employee performance*

Copyright © 2021 Rendi Novrianto Saputra, Prayekti, Epsilandri Septyarini

✉ Corresponding Author

Email Address: rendynovrianto65@gmail.com

DOI: 10.29264/jmmn.v13i4.9923

## PENDAHULUAN

Pada tahun 2017 PTP Nusantara VI Unit Usaha Rimbo dua menghasilkan total produksi 168.234.820 kelapa sawit dengan produksi terbanyak di bulan april sebesar 17.077.895 dan produksi terkecil pada bulan agustus sebesar 12.361.250 dan pada akhir 2017 tepatnya di bulan desember menghasilkan produksi sebesar 12.706.400. Firman *et al*, (2017). Berdasarkan dari data produksi terakhir yang peneliti dapatkan dapat disimpulkan bahwasannya terdapat penurunan jumlah produksi yang tentu saja juga menjadi tanda menurunnya kinerja karyawan selain mungkin juga menurunnya hasil panen kelapa sawit.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi kemajuan perusahaan. Semakin baik kinerja karyawan maka semakin mudah pula tujuan perusahaan tercapai. Sebaliknya yang terjadi apabila kinerja karyawan rendah maka tujuan itu akan sulit dicapai dan hasil yang didapatkan tidak sesuai dengan keinginan perusahaan. Dukungan dari perusahaan seperti gaya kepemimpinan pada saat memberikan arahan, terjaminnya pengembangan karir serta memilih sumber daya manusia yang baik pada saat proses rekrutmen sangat diperlukan untuk memaksimalkan kinerja karyawan pada suatu perusahaan.

Pada faktor kepemimpinan setiap individu pasti memiliki gaya kepemimpinannya sendiri – sendiri. Hal ini terjadi pada PTP Nusantara VI Unit Usaha Rimbo Dua dimana cukup sering terjadi pergantian pemimpin. Baik itu pergantian manajer, asisten manajer maupun pemimpin dibawah asisten manajer. Pergantian pemimpin sering kali membuat karyawan harus beradaptasi kembali dengan gaya kepemimpinan pemimpin yang baru. Seorang pemimpin harus bisa memahami kebutuhan para pekerjanya agar mereka bisa bekerja secara efektif demi pencapaian tujuan perusahaan. Selain itu pemimpin yang melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan tentu akan disenangi oleh karyawan. Dengan keikutsertaan karyawan dalam mengambil keputusan akan membuat karyawan merasa dihargai dan diperlukan oleh perusahaan. Gaya kepemimpinan seperti ini lebih dikenal dengan gaya kepemimpinan demokrasi. Gaya kepemimpinan demokrasi menurut Inu Kencana dalam Mardiana (2014), adalah cara dan ritme seseorang dalam menghadapi seorang pemimpin pemerintahan bawahan dan masyarakat dengan menggunakan metode pembagian tugas dengan bawahan, tugas – tugas tersebut adalah dibagi di antara bawahan secara adil dan merata.

Pada perusahaan PTP Nusantara VI Unit Usaha Rimbo Dua menjamin adanya pengembangan karir bagi karyawannya karena hal itu banyak karyawan yang loyal kepada perusahaan karena terjaminnya pengembangan karir dilingkungan perusahaan. Seorang pemimpin yang mengharapkan pencapaian kinerja maksimal pada organisasinya harus memperhatikan faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai itu sendiri, salah satunya adalah pengembangan karir (*career development*), Caroline dan Susan dalam Dewi dan Utama, (2016).

PTP Nusantara VI Unit Usaha Rimbo Dua melakukan proses rekrutmen dengan seadil – adilnya. Untuk mengisi kekosongan jabatan perusahaan memberikan hak yang sama baik rekrutmen internal maupun eksternal. Rekrutmen adalah proses menarik pelamar pekerjaan dengan mempergunakan metode perekrutan untuk mengumpulkan para pelamar pekerjaan untuk diseleksi dalam upaya memenuhi kebutuhan sumber daya manusia organisasi Wirawan, (2015).

Pada akhirnya, kinerja karyawan adalah faktor penting yang harus dipikirkan oleh perusahaan agar terus berjalan dan bersaing. Dengan mempertimbangkan kinerja karyawan perusahaan dapat mencoba mendukung kenaikan kinerja karyawan dengan menggunakan faktor diantaranya kepemimpinan, pengembangan karir serta proses rekrutmen.

## METODE

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Metode ini menggambarkan suatu keadaan objek tertentu yang memiliki hubungan atau dipengaruhi oleh faktor lain dan penarikan kesimpulan berdasarkan dengan angka yang diolah secara statistik. Variabel bebas pada penelitian ini diantaranya adalah Gaya Kepemimpinan Demokrasi (X1), Pengembangan Karir (X2) dan Proses Rekrutmen (X3). Untuk variable terikatnya adalah Kinerja Karyawan (Y).

Waktu dan tempat penelitian dimulai pada saat penulis mengajukan riset dan dilakukan di ptp nusantara vi unit usaha rimbo dua kabupaten tebo, Jambi. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan

yang bekerja di ptp nusantara vi unit usaha rimbo dua kabupaten tebo, Jambi. Sampel nya yaitu karyawan yang berada di afdeling iv dan v.

Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel menggunakan sampel non probability dengan teknik accidental sampling. Menurut Sumarni dan Salamah (2006) sampel non probability adalah probabilitas elemen populasi yang dipilih tidak diketahui. Teknik ini tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Accidental sampling adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu sesuai sebagai sumber data.

Metode untuk menentukan banyaknya sampel menggunakan rumus Slovin, yaitu menentukan berapa besar minimal sampel yang dibutuhkan jika ukuran populasi sudah diketahui, dalam Gendro Wiyono (2011) berikut rumusnya:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

**n** = Ukuran sampel.

**N** = Ukuran populasi.

**e** = Nilai persial (misalnya tingkat kepercayaan 95%, maka  $e = 0,05$ ).

$$n = \frac{324}{1 + (324 \times 0,05^2)}$$

$$n = 324 / 1 + (324 \times 0,0025)$$

$$n = 324 / (1 + 2,5)$$

$$n = 324 / 3,5$$

$$n = 92,5714$$

Maka besar sampel minimal dari 324 populasi pada *margin of error* 5% adalah sebesar 93.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji validitas

Uji Validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah rumus korelasi *Pearson Product Moment*. Berdasarkan hasil uji validitas 28 pertanyaan memiliki  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel 0,204, yang artinya semua pertanyaan valid.

### Uji reabilitas

**Tabel 1.**  
Hasil uji reabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Kriteria	Ket.
Gaya Kepemimpinan Demokrasi ( $X_1$ )	0,718	Nilai Cronbach alfa $\geq$ 0,6	Reliabel
Pengembangan Karir ( $X_2$ )	0,759	Nilai Cronbach alfa $\geq$ 0,6	Reliabel
Proses rekrutmen ( $X_3$ )	0,698	Nilai Cronbach alfa $\geq$ 0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan ( $Y$ )	0,724	Nilai Cronbach alfa $\geq$ 0,6	Reliabel

Tabel 1 menunjukkan bahwa variabel bebas dan variabel terikat pada penelitian ini yang telah diteliti di nilai Reliabel artinya bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini merupakan alat ukur yang konsisten dan dapat dipercaya.

### Uji normalitas

Berdasarkan hasil penelitian, terlihat nilai *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 1,138 dan nilai *Asymp.sig. (2-tailed)* sebesar 0.150 dengan probabilitas  $>$  0.05 maka dapat disimpulkan data penelitian berdistribusi normal.

### Uji heteroskedastisitas

Pengujian terhadap heteroskedastisitas dapat dilakukan melalui pengamatan terhadap pola *scatterplot* dan uji glejser yang dihasilkan melalui SPSS. Apabila pola *scatterplot* membentuk pola tertentu, maka model regresi memiliki gejala heteroskedastisitas, munculnya gejala heteroskedastisitas menunjukkan bahwa penaksir dalam model regresi tidak efisien dalam sampel besar maupun kecil. Jika

tidak ada pola yang jelas dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bebas heteroskedastisitas.

Hasil uji Glejser menunjukkan semua variabel independen memiliki tingkat signifikansi diatas 5%, maka dapat disimpulkan model regresi tidak terdapat heteroskedastisitas untuk variabel terikat Kinerja Karyawan. Hal ini konsisten dengan hasil uji *Satterplot*.

### Uji multikolinieritas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas, untu mendeteksi adanya multikolinieritas dapat dilakukan dengan mencari besarnya Variance Inflation Factor (VIF) dan nilai tolerancinya. Jika VIF kurang dari 10 dan nilai tolerance lebih dari 0.1 maka regresi bebas dari multikolinierit.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semua variance memiliki nilai Variance Inflation Factor (VIF) dibawah 10 dan nilai *tolerance* diatas 0,1. Jadi dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas antara variable bebas terhadap Kinerja Karyawan.

### Analisis regresi linier berganda

Penelitian ini memiliki persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut :

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e_1$$

$$(Y) = 0,129 X_1 + 0,913 X_2 + 0,118 X_3 + e_1$$

**Tabel 2.** Hasil Koefisien Determinasi  $R^2$   
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.930 <sup>a</sup>	.864	.859	1.25100

a. Predictors: (Constant), pr, pk, gkd

b. Dependent Variable: kk

Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai  $R^2$  adalah 0,864. Oleh karena itu, variabel pengembangan karir, gaya kepemimpinan demokrasi dan proses rekrutmen mempengaruhi 86,4% kinerja karyawan. Sedangkan 13,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian ini.

### Uji t

Pada variabel gaya kepemimpinan demokrasi (X1), pengembangan karir (X2) dan proses rekrutmen (X3) masing-masing menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  23,292,  $t_{hitung}$  3,291 dan  $t_{hitung}$  3,003 dengan nilai jalur 0,913, 0,129 dan 0,126. Hal ini berarti bahwa gaya kepemimpinan demokrasi, pengembangan karir dan proses rekrutmen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_o$  diolak.

Jadi  $H_1, H_2$  dan  $H_3$  yang menyatakan gaya kepemimpinan demokrasi, pengembangan karir dan proses rekrutmen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan **diterima**.

### Uji F

**Tabel 3.** Hasil uji F  
ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	885.447	3	295.149	188.595	.000 <sup>a</sup>
	Residual	139.284	89	1.565		
	Total	1024.731	92			

a. Predictors: (Constant), pr, pk, gkd

b. Dependent Variable: kk

Tabel 3 menunjukkan bahwa tingkat signifikansinya sebesar  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dari uji F tersebut dapat menggambarkan bahwa gaya kepemimpinan demokrasi pengembangan karir, dan proses rekrutmen terhadap secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## SIMPULAN

Pada penelitian ini maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif antara gaya kepemimpinan demokrasi, pengembangan karir dan proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan. Secara parsial atau uji dua arah variabel gaya kepemimpinan demokrasi, pengembangan karir dan proses rekrutmen juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Apabila gaya kepemimpinan demokrasi, pengembangan karir dan proses rekrutmen meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Dewi, Ni Luh Putu Ariesta Angga dan I Wayan Mudiarta Utama, 2016. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Motivasi Kerja Pada Karya Mas Art Gallery. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, Vol.5, No.9.
- Djunaedi, Rosiana Natalia dan Lenny Gunawan. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis*. Vol.3. No.3.
- Firman, Gesit Thabrani dan Vega Pamela Violeta. 2017. Analisis Peningkatan Kinerja Pemeliharaan Mesin dengan Total Productive Maintenance (TPM) Pada Mesin Boiler Pabrik Kelapa Sawit PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Rimbo Dua Tebo-Jambi. *Jurnal Kajian Manajemen Bisnis*, Vol.8. No.2.
- Gendro, Wiyono. 2011. *Merancang Penelitian Bisnis dengan Alat Analisis SPSS 17.0 & Smart PLS 2.0*. Yogyakarta: Percetakan STIM YKPM.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: PT Aksara.
- Mardiana, 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Samarinda. *Jurnal Ilmu Pemerintahan*, Vol.2, No.1.
- Nasution, Muhammad Darwis Meyandie. 2019. Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan : Study Pada PT Dian Bahari Sejati. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol.3, No.2.
- Pasolong, Harbani. 2013. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sihotang, Andre. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pradnya Paramitha.
- Sumarni, Murti dan Salamah Wahyuni. 2006. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Andi.
- Tampi, Bryan Johannes. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, TBK (Regional Sales Manado). *Jurnal Acta Diurna*, Vol.3, No.4.
- Tika, Pabundu. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wardhana, Indra dan Agus Dwi Sasono. 2015. Pengaruh Motivasi, Insentif dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT.Telkomsel Grapari Pemuda Surabaya. *e-Jurnal Ilmu Manajemen Magistra*, Vol.1, No.2.
- Wirawan, Dr. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.