

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DI AREA MODEL KONSERVASI EDUKASI (AMKE) DI  
KOTA BATU**

**SKRIPSI**



**Disusun oleh:**

**NAMA : FRIDOLIN SAMA PATY**

**NIM : 2019120059**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS TRIBHUWANA TUNGGADEWI  
MALANG  
2023**

## RINGKASAN

Saat memimpin dan membimbing individu di tempat kerja untuk mendorong peningkatan kinerja, gaya kepemimpinan sangat penting. Penelitian ini berusaha membandingkan kinerja pegawai di Kawasan Model Konservasi Pendidikan (AMKE) Kota Batu dengan teori kepemimpinan direktif, konsultatif, partisipatif, dan delegatif. Metode kuantitatif digunakan dalam penyelidikan. Dengan menggunakan metode Simple Random Sampling, sampel sebanyak 42 responden dipilih untuk dijadikan sampel penelitian ini. Instrumen utama peneliti untuk mengumpulkan data adalah kuesioner. Analisis data menggunakan regresi linier berganda yang dilakukan dengan bantuan SPSS 26. Pada Kawasan Model Konservasi Pendidikan (AMKE) Kota Batu, hasilnya menunjukkan bagaimana filosofi kepemimpinan direktif, konsultatif, partisipatif, dan delegatif. kepemimpinan berdampak pada kinerja karyawan, menyoroti perlunya mendorong peningkatan kinerja staf. Gaya pimpinan yang diterapkan di Area Model Konservasi Edukasi (AMKE) Kota Batu lebih dominan gaya kepemimpinan konsultatif, dimana pimpinan dalam mengambil keputusan melakukan konsultasi (pertemuan) dengan bawahan terlebih dahulu. Penerapan gaya kepemimpinan konsultatif berturut-turut diikuti dengan gaya kepemimpinan delegatif, direktif dan yang terakhir partisipatif.

***Kata Kunci:*** *Delegatif, Direktif, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan, Konsultatif, Partisipatif.*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Dalam organisasi korporasi atau pemerintahan, kepemimpinan dan kapasitas organisasi yang memadai akan menentukan apakah tugas dan administrasi berhasil diselesaikan atau tidak berhasil dikelola; di sisi lain, kelemahan kepemimpinan merupakan salah satu faktor penyebab runtuhnya kinerja organisasi. Kepemimpinan adalah kapasitas seseorang untuk menginspirasi, mengelola, dan menginspirasi semua anggota kelompok atau organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang diinginkan. Oleh karena itu, prestasi kerja individu atau karyawan dalam mencapai tujuan organisasi dapat dicirikan sebagai kinerja karyawan. Kepemimpinan perusahaan dan kinerja karyawan merupakan faktor kunci dalam mencapai tujuannya.

“Kepemimpinan adalah kapasitas untuk mempengaruhi orang melalui komunikasi langsung atau tidak langsung,” tegas Anoraga Pandji (2004). Seorang pemimpin tidak diragukan lagi diperlukan dalam bisnis atau organisasi untuk memberi contoh, memilih arah yang akan diambil ketika merumuskan kebijakan atau pilihan, dan mewujudkan tujuan organisasi. Pemimpin dan karyawan sama-sama memberikan kontribusi yang signifikan bagi bisnis karena tanpa mereka, bisnis tidak dapat berfungsi. Oleh karena itu, untuk mengelola dan mendorong personel secara efektif, para eksekutif harus dapat menetapkan tugas mereka di seluruh organisasi.

Ketika mencoba mempengaruhi orang, seorang pemimpin

menggunakan gaya kepemimpinan mereka. “mengungkapkan bahwa ada empat jenis kepemimpinan tujuan rute”, menurut Robert House sebagaimana dikutip oleh Robbins Stephen (2007.h.448) Seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan direktif akan memiliki hubungan yang positif dengan kepuasan dan harapan bawahannya; seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan konsultatif akan selalu bersedia menjelaskan masalah apapun kepada stafnya, mudah didekati, dan disukai oleh mereka; seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan partisipatif akan menggunakan saran dari bawahannya dalam mengambil keputusan; dan seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang berorientasi pada prestasi akan fokus pada pencapaian tujuan. Efektivitas bawahan seorang pemimpin dapat ditingkatkan dengan menggunakan berbagai gaya kepemimpinan untuk mempengaruhi dan mendorong mereka.

Kinerja tergantung pada jumlah dan kualitas pekerjaan yang telah disepakati bersama. Sesuai dengan Mangkunegara (2002:22), kinerja “adalah hasil dari usaha yang sangat baik yang dilakukan oleh seseorang dalam memenuhi komitmennya”. Kinerja atau disebut juga prestasi kerja didefinisikan oleh (Muchlisin Riadi, 2014 dalam Setyawati, Y 2020) sebagai hasil seorang pegawai melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan kewajiban yang dilakukan, yang diukur dari kuantitas dan kualitasnya.

Tidak diragukan lagi, seorang pemimpin sangat penting dalam upaya meningkatkan efisiensi sumber daya manusia sehingga dengan memotivasi dan mempengaruhi mereka, mereka dapat terus mendukung perkembangan

perusahaan dari tahun ke tahun. Pemilihan Kawasan Model Konservasi Pendidikan Batu (AMKE) sebagai lokasi penelitian karena destinasi wisata ini cukup potensial untuk dikembangkan lebih lanjut. Tetapi seberapa besar pengaruh kepemimpinan yang kuat terhadap peningkatan kinerja karyawan, yang pada akhirnya menghasilkan kesuksesan bisnis. Oro-Oro Ombo Batu yang tergabung dalam Kelompok Tani Hutan (KTH) Panderman, secara swadaya mengelola tempat wisata ini sejak 2018. Pengelola wisata ini awalnya memiliki 32 kelompok tani, namun kini menjadi 72 kelompok. Pengembangan properti seluas 10 hektar yang meliputi taman kanak-kanak, kandang kambing komunal, dan peternakan untuk pembuatan pupuk organik, dilakukan dalam rangka mempromosikan wisata edukasi. Destinasi wisata ini juga memanfaatkan beberapa potensi yang sudah ada seperti pengembangan budidaya jamur tiram, budidaya lebah madu, dan budidaya tanaman serai merah untuk tujuan pembuatan bahan baku minyak atsiri. Sementara hanya lulusan SD dan SMP yang bekerja di Kawasan Strategi Konservasi Pendidikan, AMKE mendapatkan Penghargaan UMKM Bank Jatim atas strategi bisnis yang efektif yang melibatkan pemberdayaan masyarakat lokal di wilayah Oro-Oro Ombo. Tentunya banyak aspek yang berkontribusi terhadap keberhasilan AMKE, salah satunya adalah komponen kepemimpinan. Namun, AMKE juga memiliki tantangan bahwa anggota stafnya hanya berpendidikan rata-rata SD dan SMP, sehingga perlu komunikasi pesan-pesan penting yang berulang.

Peneliti mengambil judul tersebut setelah mempertimbangkan

informasi latar belakang yang diberikan di atas. **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Area Model Konservasi Edukasi ( AMKE) Di Kota Batu”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Masalah dalam penelitian ini dikemukakan sebagai berikut dengan latar belakang:

1. Apakah gaya kepemimpinan direktif, konsultatif, partisipatif dan delegatif berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di Area Model Konservasi Edukasi (AMKE) ?
2. Apakah gaya kepemimpinan Kawasan Model Konservasi Pendidikan (AMKE) yang memadukan unsur direktif, konsultatif, partisipatif, dan delegatif mempengaruhi kinerja pekerja sekaligus?
3. Variabel gaya kepemimpinan manakah yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kawasan Model Pelestarian Pendidikan (AMKE) di luar variabel gaya kepemimpinan direktif, konsultatif, partisipatif, dan delegatif?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berikut adalah tujuan dari penelitian ini:

1. Menyadari bagaimana kinerja pegawai di Kawasan Model Pelestarian Pendidikan (AMKE) dipengaruhi oleh beberapa filosofi kepemimpinan, antara lain direktif, konsultatif, partisipatif, dan delegatif.
2. Memahami bagaimana kinerja pegawai di Kawasan Model Pelestarian Pendidikan (AMKE) dipengaruhi secara bersamaan oleh pendekatan

kepemimpinan direktif, konsultatif, partisipatif, dan delegatif.

3. Mengetahui faktor-faktor gaya kepemimpinan yang meliputi gaya kepemimpinan direktif, konsultatif, partisipatif, dan delegatif, yang dalam Kawasan Model Konservasi Pendidikan (AMKE) memiliki pengaruh paling kuat terhadap kinerja pegawai.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Berikut adalah manfaat yang diharapkan dari penelitian ini:

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini memberikan pengetahuan dan wawasan baru yang dapat digunakan oleh para peneliti dalam domain pengembangan dan manajemen sumber daya manusia, terutama mereka yang meneliti bagaimana gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai standar untuk perbandingan dan titik referensi untuk penyelidikan selanjutnya yang sejenis.

3. Bagi perusahaan

Untuk mengadopsi gaya kepemimpinan yang paling disukai dalam hal kinerja karyawan sebagai bagian dari program.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga Pandji. (2004). *Manajemen Bisnis*, Cetakan Ketiga. Jakarta: Rineka Cipta.
- Batubara, Soulthan. S. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada departemen pengadaan PT. Inalum (persero). *Jurnal pendidikan akuntansi*. Vol. 3, No. 1
- Fajrin, Istiqomah Qordriani (2018). *Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada karyawan pabrik Gula Kebon Agung Malang*.
- Halim Abdul. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan dan kebudayaan kota Makassar. *Jurnal manajemen sumber daya manusia*. Vol. VII, No. 2
- Helferd Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala ,( 2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Helferd Veithzal Rivai. (2005). *Performance Appraisal; Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. PT. RajaGrafindo Persada. Jakarta.
- Helferd Veithzal Rivai Zainal, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* . Edisike-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO.
- Jamaludin Agus.(2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Kaho Indah Citra Garment Jakarta. *Journal of Applied Business and Economics* Vol. 3 No. 3 (Mar 2017) 161-169.
- James, A.F.Stoner, DKK. (1996). *Manajemen*, Edisi Indonesia, Penerbit PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Khairizah Astria, Irwan Noor, Agung Suprpto. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang. Vol 3 No.7
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu.(2002).*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika.
- Maulana pratama. (2019). *Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di mediasi oleh motivasi kerja studi kasus pada PT pegadaian (PERSERO)*, Vol 9 No.1
- Muchlisin Riadi. (2014). Kajian pustaka. [https://kajian.pustaka.com /2014/pengertian-jenis-manfaat-lingkungan-kerja.html](https://kajian.pustaka.com/2014/pengertian-jenis-manfaat-lingkungan-kerja.html)
- Pratama, Maulana Aditya (2019) *Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh motivasi kerja: Studi kasus pada PT. Pegadaian (Persero)*. Undergraduate thesis, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.

- Prasetya, A. (2017). *Gaya Kepemimpinan dan Pengaruh pada Kinerja Karyawan BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung*.
- Rendyka Siswanto & Djambur Hamid. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Devisi Human Compesation And Benefit Manajemen Sumber Daya Manusia PT Freeport Indonesia*. Vol.42 No.1
- Riva'I, Veithzal. (2004). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Cet. Ke2. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins Stephen P. (2007). *Perilaku Organisasi*, Jilid 1 & 2, Alih Bahasa :Hadyana Pujaatmaka, Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Robbins (2016:260) dalam Bintoro dan Daryanto (2017:107) *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Penerbit Gaya Media,
- Sahara, Nadia & Rahmawari, Indah. (2021). *Jurnal EMBA*. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan, Vol. 9 No.1
- Sanusi, Anwar. (2013). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT Reflika Aditama.
- Setyawati, Y. (2020). Pentingnya Sistem Kompensasi yang Bersifat Adil serta Layak dalam Upaya Peningkatan Kinerja pada Karyawan. *Referensi : Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi*, 8(2), 123-130
- Siswanto, Rendika & Hamid, Djambur. (2017). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan, Vol.42 No.1
- Siagian, Sondang. (2007). *Fungsi-fungsi manajerial edisi revisi*. Jakarta. Bumi Aksara
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono.(2019). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Soetopo, Hendyat. (1982). *Pengantar Operasional Administrasi Pendidikan*, Surabaya: Usaha Nasional.
- Terry, George R. (2011). *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Wahjosumidjo. (1987). *Kepemimpinan dan Motivasi*, Jakarta: Ghalia.