PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN PABRIK TAHU SEJAHTERA CIKAMPEK JAWA BARAT

NASKAH PUBLIKASI
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna Memperoleh Drajat Dan Gelar Sarjana S-1 Psikologi

Diajukan Oleh :

INTAN FATMASARI

F 100 080 081

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA

2012

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN PABRIK TAHU SEJAHTERA CIKAMPEK JAWA BARAT

NASKAH PUBLIKASI

Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh Derajat Sarjana S-1 Psikologi

Disusun Oleh :

INTAN FATMASARI

F 100 080 081

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA

2012

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN PABRIK TAHU "SEJAHTERA" CIKAMPEK JAWA BARAT

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

INTAN FATMASARI

F 100 080 081

Telah dipertahankan di depan dewan penguji
Pada tanggal 4 Agustus 2012
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Penguji Utama

Drs.Mochammad Amir,M.Si _____

Penguji Pendamping I

Susatyo Yuwono, S.Psi, M.Si _____

Penguji Pendamping II

Dra.Zahrotul uyun,M.Si _____

Surakarta, 04 Agustus 2012
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Fakultas Psikologi
Dekan,

(Susatyo Yuwono, S.Psi., M.Si., Psi)

ABSTRAK

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN PABRIK TAHU SEJAHTERA, CIKAMPEK JAWA BARAT

Intan Fatmasari
Drs.Mochammad Amir, M.Si
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui: Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap produktivitas kerja pada karyawan. Hipotesis dalam penelitian ini adalah ada pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap tingkat produktivitas kerja pada karyawan.

Subjek dalam penelitian ini sebanyak 20 orang. Cara untuk mengambil sampel dengan menggunakan *purposive non random sampling*. Dimana subjek yang diambil memenuhi karakteristik yang telah ditentukan sebelumnya. Karakteristik sampelnya asalah sebagai berikut; a) bersetatus karyawan tetap, b) bekerja pada bidang produksi, c)Usia karyawan (25-35 tahun). Rancangan eksperimen yang digunakan dalam penelitian ini adalah *pre-test and post-test.* Alat yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah dokumentasi yang merupakan data dari hasil produksi karyawan sedangkan metode analisis data yang digunakan adalah *paired t-test*.

Hasil analisis data menunjukan hipotesis diterima berdasarkan hasil analisis *t-test* yaitu t untuk alat ukur produktivitas kerja karyawan sebesar -3,924, P=0,000 (P<0,05). Perangkat rerata produktivitas kerja pada pelaksanaat *pre-test* dan *post-test* didapatkan perbedaan atau selisis rerata 5,11 dari rerata *pre-test* 23,15 dan rerata *post-test* 28,26. Hasil menunjukkan adanya kenaikan yang signifikan tingkat produktivitas kerja pada karywan sebelum dilakukan gaya kepemimpinan demokratis dan setelah dilakukannya gaya kepemimpinan demokratis.

Sehingga ada pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada pabrik tahu Sejahtera, Cikampek, Jawa Barat.

Kata Kunci: *Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Produktivitas Kerja Karyawan.*

PENDAHULUAN

Pada dasarnya setiap perusahaan yang didirikan mempunyai harapan bahwa kelak akan mengalami perkembangan yang sangat pesat dalam lingkup usaha dari perusahaan tersebut. Perusahaan itu pada dasarnya menginginkan tercapainya produktivitas yang tinggi dalam bidang kerjanya. Dengan produktivitas yang tinggi maka perusahaan akan memperoleh keuntungan. Perusahaan adalah urat nadi perekonomian bangsa Indonesia karena dalam mencapai tujuannya mencari laba, harus memenuhi aneka ragam kebutuhan masyarakat. Perusahaan sebagai suatu organisasi yang menggunakan dan mengkoordinir sumber-sumber ekonomi untuk memproduksi barang dan jasa di dorong untuk meningkatkan produktivitas usaha sehingga nantinya mampu memaksimalisasikan laba untuk bertahan dalam jangka panjang.

Saat ini pertumbuhan dan perkembangan perekonomian semakin pesat sehingga persaingan diantara para pengusaha juga semakin ketat. Masing-masing berusaha membenahi perusahaannya dalam segala aspek mulai dari produksi, pemasaran, keuangan, personalia, dan juga pembenahan didalam organiasasi perusahaan. Oleh sebab itu diharapkan perusahaan dapat memenuhi tuntutan beroperasi seefektif dan seefisien mungkin agar dapat lebih produktif dan tetap bertahan menghadapi persaingnya. Perusahaan yang dapat bertahan terhadap persaingan tersebut akan dapat berkembang dan tumbuh menjadi suatu perusahaan yang berskala besar. Tumbuhnya skala perusahaan akan mengakibatkan meluasnya kegiatan-kegiatan diperusahaan tersebut sehingga memerlukan banyak perubahan dalam bidang manajemen. Semakin besar suatu perusahaan maka semakin kompleks pula masalah yang dihadapi dalam bidang manajemen. Masalah produktivitas kerja tidak dapat terlepas dari hak setiap tenaga kerja untuk memperoleh kesempatan kerja demi kehidupan yang layak sebagai manusia. Maka dengan meningkatnya persaingan dunia indutri, diharapkan semua perusahaan mampu tetap menjaga kestabilan produktivitas dan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

Menurut Sinungan (1997), bahwa produktivitas kerja merupakan suatu pendekatan indisipliner untuk menentukan tujuan efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara produktif untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien, dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi. Sehingga penggunaan sumber daya yang efisien dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan. Ancok (1986), mengungkapkan masalah produktivitas merupakan suatu pembicaraan yang sangat kompleks dan bersifat multidimensial, karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor tersebut dapat berasal dari perusahaan maupun luar perusahaan. Faktor perusahaan misalnya manusia, alat kerjanya, material kerja, sedangkan yang berasal dari luar perusahaan yang sangat besar peranannya adalah konflik dalam keluarga yang dibawa kedalam perusahaan, banyaknya tuntutan karyawan dan lemahnya daya beli masyarakat. Menurut Wexley dan Yukl (1997), menyatakan secara umum bahwa ada empat faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu Faktor Psikologis, berhubungan dengan kejiwaan karyawan meliputi kondisi psikis, Faktor sosial, berhubungan dengan interaksi sosial baik antar sesama karyawan dengan atasan maupun antar karywan yang berbeda jenis kerjanya serta hubungan dengan anggota keluarga, Faktor fisik, berhunbungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, Faktor finansial, berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan. Dalam suatu perusahaan pastilah

memerlukan peran suatu pemimpin dalam mengembangkan perusahaan. Penelitian Kepner Tregoe (Dale Timpe, 1992) mengemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja sekitar 85% bersumber dari *intern* organisasi atau perusahaan.

Peran kepemimpinan yang dapat menciptkan komunikasi yang harmonis dengan bawahannya sangat diperlukan bagi pengembangan karir karyawan. Menurut Suwandi (dalam Suranta, 2002) keberadaan kepemimpinan dalam perusahaan adalah sangat penting karena ia memiliki peranan yang sangat strategis dalam mencapai tujuan perusahaan. Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan suatu perusahaan karena tanpa gaya kepemimpinan yang baik akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Maka gaya kepemimpinan merupakan masalah pokok dalam mencapai tujuan. Kompleksitas masalah yang dihadapi manajemen ini akan mengakibatkan peningkatan kebutuhan akan pimpinan yang memiliki kualitas tertentu. Dikatakan demikian karena seorang pemimpin merupakan salah satu unsur yang menentukan dalam mengembangkan suatu perusahaan, berhasil atau gagalnya suatu perusahaan banyak ditentukan oleh kualitas gaya kepemimpinan.

Menurut Tjosvold (dalam Miranti,1999) mengatakan bahwa hubungan yang sangat hangat antara atasan dengan bawahan ikut andil dalam menungkatkan produktuivitas kerja, dengan demikian antara atasan dengan bawahan diharapkan mampu mengungkapkan problem yang dihadapi dengan terbuka tanpa ada faktor-faktor yang menimbulkan tekanan. Sehingga untuk memilnimalis permasalahan tersebut sangat diperlukan peran seorang pemimpin yang dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Menurut Robbins dan Coulter (2002), ada tiga gaya kepemipinan, yaitu gaya kepemimpinan autokratis, gaya kepemimpinan demokratis, gaya kepemimpinan *Laissez-Faire* (Kendali Bebas). Menurut White dan Lippit (1939), menyatakan bahwa kepemimpinan demokratis sebagai gaya kepemimpinan yang paling efektif dalam situasi dimana anggota kelompok trampil dan semangat menyebabkan produktivitas lebih tinggi. Setiap pimpinan dalam memberikan perhatian untuk membina, menggerakkan dan mengarahkan semua potensi pegawai di lingkungannya memiliki pola yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya . Perbedaan itu disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang berbeda-beda pula dari setiap pemimpin. Gaya kepemimpinan yang demokratis adalah suatu gaya kepemimpinan yang mendorong anggota untuk menentukan kebijakan sendiri, memberi pandangan tentang langkah dan hasil yang diperoleh, memberi kebebasan untuk memulai tugas, mengembangkan inisiatif, memelihara komunikasi dan interaksi yang luas, dan menerapkan hubungan yang saling mendukung. Pemimpin yang demokratis dapat menentukan pola organisasi, saluran komunikasi, struktur peran dalam pencapaian tujuan organisasi. Menurut Robbins dan Coulter (2002), gaya kepemimpinan demokratis mendeskripsikan pemimpin yang cenderung mengikutsertakan karyawan dalam pengambilan keputusan, mendelegasikan kekuasaan, mendorong partisipasi karyawan dalam menentukan bagaimana metode kerja dan tujuan yang ingin dicapai dan memandang umpan balik sebagai suatu kesempatan untuk melatih karyawan. Salah satu gaya kepemimpinan yang efektif adalah gaya kepemimpinan demokratis, karena pemimpin dengan gaya kepemimpinan ini akan mendorong kemampuan mengambil keputusan dari para bawahan. Suatu perusahaan yang menggunakan gaya

kepemimpinan demokratis akan mencari berbagai pendapat dan pemikiran dari para bawahannya mengenai keputusann yang akan diambil. Ia akan serius mendengarkan dan menilai pikiran-pikiran para bawahannya dan menerima sumbangan pikiran mereka, sejauh pemikiran tersebut dapat dilaksanakan. Para bawahan juga didorong untuk meningkatkan kemampuan mengendalikan diri dan menerima tanggung jawab lebih besar. Tipe kepemimpinan ini menempatkan manusia sebagai faktor utama dan terpenting dalam organisasi. Tipe ini diwujudkan dengan dominasi perilaku sebagai pelindung dan penyelamat dari perilaku yang ingin memajukan dan mengembangkan organisasi. Di samping itu diwujudkan juga melalui perilaku pimpinan sebagai pelaksana. Gaya kepemimpinan demokratis memiliki peranan yang lebih besar. Pada kepemimpinan ini seorang pemimpin hanya menunjukkan sasaran yang ingin dicapai saja, tentang cara untuk mencapai sasaran tersebut, anggota yang menentukan. Selain itu, anggota juga diberi keleluasaan untuk menyelesaikan masalah yang dihadapinya. Dalam melaksanakan tugasnya, pemimpin yang demokratis mau menerima bahkan mengharapkan pendapat dan saran-saran dari bawahannya juga kritik-kritik yang dapat membangun dari para bawahan yang diterimanya sebagai umpan balik dan dijadikan bahan pertimbangan dalam tindakan-tindakan berikutnya. Selain itu, pemimpin yang demokratis mempunyai kepercayaan terhadap diri sendiri dan menaruh kepercayaan pula pada bawahannya, mereka mempunyai kesanggupan bekerja dengan baik dan bertanggung jawab. Pemimpin yang demokratis selalu berusaha memupuk rasa kekeluargaan dan persatuan, senantiasa berusaha membangun semangat bawahannya dalam menjalankan dan mengembangkan daya kerjanya. Di samping itu, juga memberi kesempatan bagi timbulnya kecakapan memimpin pada anggota kelompoknya dengan jalan mendelegasikan kekuasaan dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan uraian diatas, penulis dapat merumuskan masalah berdasarkan dari teori yang ada dan digunakan oleh penulis " Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap tingkat produktivitas kerja pada karyawan pabrik tahu Sejahtera, Cikampek Jawa Barat? "Adapun judul penelitian ini adalah:

" Pengaruh gaya kepemimpinan Demokratis terhadap produktivitas kerja pada karyawan pabrik tahu Sejahtera, Cikampek Jawa Barat." Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui tentang beberapa hal yaitu bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap produktivitas kerja pada karyawan.

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat diambil manfaatnya yaitu :

1. Bagi pimpinan, dapat memberikan informasi tentang pentingnya gaya kepemimpinan demokratis terhadap karyawan.
2. Bagi subjek penelitian, memberikan informasi dan menambah wawasan tentang gaya kepemimpinan demokratis dalam meningkatkan produktivitas.
3. Bagi ilmuan psikologi, dapat menjadi bahan informasi dan bahan pertimbangan yang bermanfaat untuk penelitian sejenis.
4. Bagi peneliti, penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi atau acuan dalam pengembangan penelitian yang sejenis.

LANDASAN TEORI

A. Produktivitas Kerja

Syarif (1991), mengatakan bahwa definisi produktivitas secara sederhana adalah hubungan antara kualitas yang dihasilkan dengan jumlah kerja yang

dilakukan untuk mencapai hasil itu, Sedangkan secara umum adalah bahwa produktivitas merupakan ratioantara kepuasan atas kebutuhan dan pengorbanan yang dilakukan. Menurut Siagian (1985), mengatakan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia untuk dengan menghasikan *output* yang optimal. Tenaga kerja yang menunjukan tingkat produktivitasnya tinggi jika mampu menghasilkan produk yang sesuai dengan standart yang ditentukan, dalam satuan waktu tertentu. Menurut As'ad (2002) menjelaskan bahwa individu yang mempunyai produktivitas tinggi, cenderung menetapkan tingkat aspirasinya secara lebih realistik.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah satuan masukan yang diberikan oleh tenaga kerja dan satuan keluaran yang dihasilkan oleh tenaga kerja tersebut. Satuan masukan dan satuan keluaran pada produktivitas kerja hanya tenaga kerja itu sendiri dan hasilnya. Seorang tenaga kerja yang produktif adalah tenaga kerja yang cekatan dan menghasilkan barang dan jasa sesuai mutu yang ditetapkan dengan waktu yang lebih singkat atau bila tenaga kerja tersebut mampu menghasilkan produk yang lebih besar dari tenaga kerja yang lain dalam waktu yang sama.

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja

Menurut Santika (dalam alimmudin 1995), menyatakan adapun faktor intern perusahaan yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah : a) Gaya kepemimpinan, b) System manajemen c) Peraturan yang berlaku d) Iklim kerja pada organisasi yang bersangkutan.

Menurut White dan Lippit (1939), menyatakan bahwa kepemimpinan demokratis sebagai gaya kepemimpinan yang paling efektif dalam situasi dimana anggota kelompok trampil dan semangat menyebabkan produktivitas lebih tinggi.

Berdasarkan teori tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas antara lain : gaya kepemimpinan, system manajemen, peraturan yang berlaku.

Aspek Pengukuran Produktivitas kerja

Dalam usaha untuk dapat mengukur tingkat kemampuan karyawan dalam mencapai sesuatu hasil yang lebih baik dan ketentuan yang berlaku (kesuksesan kerja).

Menurut Syarif (1991), Tingkat produktivitas kerja karyawan yang dapat di ukur adalah :

a. Penggunaan waktu.
   Penggunaan waktu kerja sebagai alat ukur produktivitas kerja karyawan meliputi :
   1) Kecepatan waktu kerja.
   2) Penghematan waktu kerja.
   3) Kedisiplinan waktu kerja.
   4) Tingkat absensi.
b. *Output* yaitu hasil produksi karyawan yang diperoleh sesuai produk yang diinginkan perusahaan.

Berdasar dari beberapa cara pengukuran produktivitas yang telah diuraikan diatas, dapat disimpulkan bahwa pengukuran produktivitas kerja pada karyawan dapat diukur melalui kuantitas yang dihasilkan karyawan dalam jangka waktu tertentu sehingga dapat dihitung dengan cara tersebut.

B. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain. Dari gaya ini dapat diambil manfaatnya untuk dipergunakan sebagai pemimpin dalam memimpin bawahan atau para pengikutnya.

Siagian (2003), mengemukakan pemimpin yang demokratis biasanya

memandang peranannya selaku koordinator dan integretor dari berbagai unsur dan komponen organisasi sehingga bergerak sebagai suatu loyalitas. Gaya kepemimpinan demokratis yakni suatu gaya kepemimpinan yang menitik beratkan pada kemampuan untuk menciptakan moral dan kemampuan untuk menciptakan kepercayaan. Menurut Heidrajhman dan S.Husnan (2002), gaya kepemimpinan demokratis adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu.

Jadi dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis adalah merupakan suatu gaya kepemimpin yang memberikan wewenang secara luas kepada para bawahan, dimana anggota kelompok mengambil peran yang partisipatif dalam proses pengambilan keputusan.

Karakteristik kepemimpinan demokratis

Sukanto (1987), Semua kebijaksanaan terjadi pada kelompok diskusi dan keputusan diambil dengan dorongan dan bantuan dari pemimpin.

a. Kegiatan-kegiatan didiskusikan, langkah-langkah umum untuk tujuan kelompok dibuat, dan jika dibutuhkan petunjuk-petunjuk teknis pemimpin menyarankan dua atau lebih alternatif prosedur yang dapat dipilih.
b. Para anggota bebas bekerja dengan siapa saja yang mereka pilih dan pembagian tugas ditentukan oleh kelompok.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa karakteristik pemimpin yang demokratis adalah Kegiatan-kegiatan didiskusikan, langkah-langkah umum untuk tujuan kelompok dibuat, dan jika dibutuhkan petunjuk-petunjuk teknis pemimpin menyarankan dua atau lebih alternatif prosedur yang dapat dipilih, para anggota bebas bekerja dengan siapa saja yang mereka pilih dan pembagian tugas ditentukan oleh kelompok.

Aspek gaya kepemimpinan demokratis

Menurut Bass (dalam Harsiwi, 2003) kepemimpinan demokratis diukur dengan *Multifactor leadership questionnaire* (MLQ), yang menunjukan komponen kepemimpinan demokratis yaitu :

a. Idealized influence

Pemimpin yang memiliki karisma menunjukan pendirian, menekankan kepercayaan, menempatkan diri kepada isue-isue yang sulit, menunjukan nilai-nilai yang paling penting, menekankan pentingnya tujuan, komitmen dan konsekuen etika dari keputusan, serta memiliki visi dan sense of missin.

b. Inspirational motivation

Pemimpin dengan inspirational motivation mempunyai visi yang menarik untuk masa depan, menetapkan standar yang tinggi bagi para bawahan, optimis, dan antusiasme, memberikan dorongan dan arti terhadap apa yang perlu dilakukan.

c. Intellectual stimulation

Pemimpin yang mendorong para bawahan untuk lebih kreatif, menghilangkan keengganan bawahan untuk mengeluarkan ide-idenya, dalam menyelesaikan permasalahan yang ada menggunakan pendekatan-pendekatan baru yang ebih menggunakan intelegensi dan alasan-alasan yang rasional daripada hanya didasarkan pada opini-opini atau perkiraan semata.

d. Individual consideration

Pemimpin yang mampu memperlakukan orang lain sebagai individu, mempertimbangkan kebutuhan individual dan aspirasi-aspirasi, mendengarkan, mendidik dan melatih bawahan serta

memberikan penilaian terhadap sesuatu yang dihasilkan.

Hipotesis

Dari uraian yang telah dikemukakan, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah : " Ada pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap tingkat produktivitas kerja pada karyawan pada pabrik tahu Sejahtera, Cikampek Jawa Barat ". Hal ini berarti gaya kepemimpinan demokratis mempengaruhi terhadap peningkatan produktivitas yang dihasilkan karyawan.

METODE PENELITIAN

Menurut Hadi (1997), metode penelitian merupakan masalah yang sangat penting dalam suatu penelitian dan sangat mempengaruhi hasil dari penelitian yang dilakukan, kesalahan dalam menentukan metode akan mengakibatkan kesalahan dalam pengambilan keputusan.

Identifikasi Variabel

Di dalam penelitian ini variabel-variabel yang dijadikan variabel penelitian adalah :

1. Variabel tergantung :Produktivitas kerja
2. Variabel bebas :Gaya Kepemimpinan Demokratis

Alat pengumpul data

Pengambilan data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan dokumentasi perusahaan, yaitu data hasil produksi karyawan. Dengan menggunakan aspek dalam pengukuran produktivitas kerja menurut Syarif (1991), Tingkat produktivitas kerja karyawan yang dapat di ukur adalah Penggunaan waktu, meliputi : Kecepatan waktu kerja, Penghematan waktu kerja, Kedisiplinan waktu kerja, Tingkat absensi dan *Output* yaitu hasil produksi karyawan yang diperoleh sesuai produk yang diinginkan perusahaan.

Subjek penelitian

Sampel dalam penelitian ini sebanyak 20 orang, Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *purposive nonrandom sampling*, yaitu sampel yang ditentukan berdasarkan ciri-ciri atau karakteristik yang ditentukan oleh tempat penelitian atau perusahaan. Adapun ciri sampel dalam penelitian ini adalah bersetatus karyawan tetap, bekerja pada bidang produksi, umur karyawan.

Subjek yang digunakan dalam penelitian ini hanya terdiri dari satu kelompok saja yaitu kelompok eksperimen. Kelompok eksperimen yaitu kelompok yang diberlakukan dengan gaya kepemimpinan demokratis. Sehingga rancangan eksperimennya adalah

pre-test and post-test Design

Y1-X-X-X-X-X-Y2

Perlakuan

Subjek akan diberlakukan dengan gaya kepemimpinan demokratis selama 5 hari dengan jadwal kegiatan yang telah ditentukan antara karyawan dan pimpinan.

Teknik analisis data

Teknik analisis data menggunkan sampel paired t-test.

Hasil Penelitian

Hasil analisis menggunakan t-test diperoleh dari nilai sebesar t sebesar -3,924; P=10,5 ($p \leq 0,05$). Hasil menunjukan ada pengaruh gaya kepemimpinan demikratis terhadap produktivitas kerja pada karyawan. Nilai rerata pre-test 0,346 dan nilai rerata post-test 0,055. Berdasarkan hasil analisis maka diperoleh perbandingan yang signifikan antara variabel produktivitas kerja karyawan sebelum dilakukannya gaya kepemimpinan demokratis dengan variabel produktivitas kerja karyawan setelah dilakukannya gaya kepemimpinan demokratis dan perbedaan tersebut signifikan $p \leq 0,05$. Ada perbedaan tingkat produktivitas kerja diantara pre-test dan post-test yaitu rerata post-test lebih baik dari

rerata pre-test. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan dapat diinterpretasikan bahwa dengan diberlakukannya gaya kepemimpinan demokratis dapat meningkiatkan produktivitas kerja pada karyawan. Hipotesis yang menyatakan ada pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap produktivitas kerja pada karyawan diterima.

Hal ini dikarenakan mungkin adanya kelebihan-kelebihan yang dimiliki dari gaya kepemimpinan demokratis.

Menurut White dan Lippit (1999), Kelebihan dari gaya kepemimpinan demokratis adalah :

a. Memberikan kebebasan lebih besar kepada kelompok untuk mengadakan kontrol terhadap supervisor.
b. Merasa lebih bertanggung jawab dalam menjalankan pekerjaan.
c. Produktivitas lebih tinggi dari apa yang diinginkan manajemen dengan catatan bila situasi memungkinkan.
d. Ada kesempatan untuk mengisi egoistisnya.
e. Lebih matang dan bertanggung jawab terhadap status dan pangkat yang lebih tinggi.
f. Disini kedua belah pihak yaitu pemimpin dan bawahan saling mengenal dan saling mengerti lebih dalam tentang hubungan antara kemanusiaan. Bawahan dapat membantu pemimpin dalam menghadapi persoalan. Jadi dapat saling mengisi kekurangan dan dapat saling menghargai.
g. Mengurangi ketegangan dalanm kelompok dan mengurangi konflik.

Dari pendapat teori diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan

KESIMPULAN

1. Penggunaan gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pabrik tahu Sejahtera, Cikampek Jawa Barat. Hal ini berdasarkan hasil analisis perbedaan antara produktivitas kerja sebelum dilakukannya gaya kepemimpinan demokratis dengan produktivitas kerja karyawan setelah dilakukannya gaya kepemimpinan demokratis, yang diperoleh nilai Z -3,924 dengan nilai asymp sig = 0,000 (< 0,05) yang menunjukkan Ho ditolak yang berarti bahwa ada perbedaan nilai antara sebelum perlakuan dan setelah perlakuan.
2. Adanya perbedaan tersebut juga di peroleh dari perbedaan mean sebesar 5,11 yaitu selisih rata-rata hasil produktivitas kerja karyawan sebelum dilakukannya gaya kepemimpinan demokratis dengan variabel produktivitas kerja karyawan setelah dilakukannya gaya kepemimpinan demokratis. Sehingga ada pengaruh positif gaya kepemimpinan demokratis terhadap produktivitas kerja karyawan pada pabrik tahu Sejahtera, Cikampek Jawa Barat.

Daftar Pustaka

Alimuddin, 1995. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengawasan Daerah Kota Makassar, *Tesis*, Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Gajah Mada (tidak dipublikasikan).

Ancok, D.1986: *Teknik penyusunan Skala Pengukuran*. Yogyakarta: Pusat penelitian kependudukan UGM.

Anoraga. Panji 2006. *Psikologi kerja*. Jakarta. PT. Rineka. Cipta.

Arikunto S. 1998. *Prosedure Penelitian suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Bhineka Cipta.

As'ad M. 2002. *Psikologi Industri*. Edisi 4. Yogyakarta : Liberty.

Bass, B.M. 1985, *Leadership, psycholoy and Organization Behaviour, Harper and Brother,* New York.

Hadi, S. 1997: *Metodologi Research 1*. Yogyakarta: Fakultas psikologi Universitas Gadjah Mada.

_____2000: Interaksi antara Sumber Daya Manusia dengan Budaya Organisasi Untuk Meningkatkan Produktivitas dan Efisiensi Kerja. Anima, *Indonesia Psychological Journal* 2005, Vol. 20, No. 3, 230-235

Hafid, A.S. 2002. *Hubungan Antara Kematangan Pribadi Dengan Produktivitas Kerja.* Yogyakarta.

Harsiwi, AM.2003. Hubungan Kepemimpinan dan karakteristik personal pemimpin kinerja: *jurnal bisnis dan ekonomi* diterbitkan oleh program Pasca Sarjana Universitas Atma Jaya Yogyakarta Volume 5, No.1, Juni Th. 2001.

Heidjrachman, H.Suad. 2002 .*Manajemen Personalia* : Yogykarta: Bpfe.

Hersey, P and Blanchard, K.H. 1995. *Management Perilaku Organisasi : Pendayagunaan Sumber Daya Manusia.* Jakarta : Erlangga.

Kartono .1996. *Pengantar Metodologi Riset Sosial*. Bandung: Mandar Maju

Kerlinger, 1993. *Asas-asas Penelitian Behavioral (Terjemahan Yudi R.).* Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

K. Lippit, R. And White, RK. 1939. pola perilaku agresif di iklim sosial eksperimental. *Social Psychology Journal*, Vol 10, 271-301

Latipun. 2008. *Psikologi Eksperimen.* Malang: UMM press.

Meier, W.J 1965. *Psychology Of Industrial Behaviour*. Tokyo : Mc. Gaw – Hill. Kagakusa . Ltd.

Miranti.1999. *Psikologi Industri Modern edisi 2*. Jakarta: Arcan

Purwanto. 1991. *Komunikasi Interpersonal dalam keluarga*.Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM

Ravianto. 1985. *Produktivitas dan manajemen*. Seri : IV. Jakarta : Lembaga Sarana Informasi Usaha dan produktivitas.

_____1986. *Usaha dan Produktivitas. Jakarta*: Lembaga Sarana Informasi.

Robbins, Stephen P, 2006, *Perilaku Organisasi*, Edisi kesepuluh, PT Indeks Jakarta.

Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.

Siagian, S. 1993. *Managemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bina Aksara.

Sinungan, M. 1997. *Produktivitas apa dan bagaimana.* Jakarta : Bumi Aksara.G.A. Ticoalu. 2001. Dasar-dasar Manajemen.

Stoner, James A.F. 1996. *Manajemen*. Jakarta. PT. Prenhallindo.

Sukanto. 1987. *Ekonomi Lingkungan Suatu Pengantar*. Yogyakarta: Sinar Baru.

Supriyadi. Guno.2003. *Perilaku Organisasi : Konsep Dasar dan Aplikasinya*.Jakarta:CV.Rajawali

Suranta, S. 2002. Dampak Motivasi Karyawan pada Hubungan antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Bisnis. *Jurnal Empirik*.Vol.15.No.2.Hall.116-138

Suryabrata, S. 1990. *Metodologi penelitian*. Jakarta : Rajawali.

Syarif. 1991. *Produktivitas Kerja.* Dekdikbud : Jakarta.

Timpe, A.Dale. 1992: *Produktivitas*. Jakarta: PT Elek Media Komputindo.

Wexley & Yukl, 1997. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*. Jakarta: Bina Aksara.