

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Penerapan Prinsip *Good Corporate Governance*

Vieni Aulia¹, Mahendra Fakhri²

¹Universitas Telkom, veniaauliaa@gmail.com

²Universitas Telkom, mahendrafakhri@telkomuniversity.ac.id

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan dan menganalisa lebih jauh mengenai pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap penerapan prinsip *good corporate governance*. Penelitian dilakukan di PT.Angkasa Pura II Husein Sastranegara Bandung. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif kausal. Populasi penelitian ini berjumlah 220 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah simple random sampling dengan jumlah sampel 67 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap gaya kepemimpinan demokratis dalam kategori baik, tanggapan responden terhadap gaya kepemimpinan demokratis dalam kategori baik. Kesimpulan penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh signifikan terhadap penerapan prinsip *good corporate governance*. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa semakin baiknya gaya kepemimpinan seorang pemimpin dapat mempengaruhi anggotanya dalam menjalankan tugas sesuai dengan kebijakan-kebijakan yang berlaku sebagaimana yang terdapat dalam prinsip *good corporate governance* tersebut.

Kata Kunci : gaya kepemimpinan dmokratis, *good corporate governance*, sumber daya manusia.

ABSTRACT

The purpose of this true study is to explain and analyze further the influence of democratic leadership styles on the application of the principles of good corporate governance. The research was conducted at PT.Angkasa Pura II Husein Sastranegara Bandung. The research method used is a quantitative method with a type of causal descriptive research. The population of this study amounted to 220 people. The sampling technique used was simple random sampling with a sample of 67 people. The results showed that respondents' responses to the democratic leadership style were in good category, respondents' responses to the principles of good corporate governance were in good categories. The conclusion of the study shows that democratic leadership styles have a significant effect on the application of the principles of good corporate governance. These results can be interpreted that the better the leadership style of a leader can influence its members to carrying out their duties in accordance with applicable policies as it contained in the principles of good corporate governances.

Keywords: *dmocratic leadership style, good corporate governance, human resources.*

Naskah Diterima: 8 April 2019, Direvisi: 22 April 2019, Diterbitkan: 30 April 2019

PENDAHULUAN

Era globalisasi yang semakin bergulir, dunia yang semakin di dominasi teknologi informasi yang menjadi infrastruktur bagi semua pelaku bisnis. Aset-aset ekonomi akan semakin meninggalkan hal-hal bersifat fisik, seperti gedung-gedung, mesin-mesin atau properti lainnya, tetapi akan lebih kepada hal-hal bersifat mental intelektual, seperti pengetahuan khusus, persepsi pasar, citra perusahaan, hubungan, citra merk, hak paten, kredibilitas, dan visi. Persaingan antar tiap perusahaan juga semakin tajam dan tajam lagi, sehingga sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri mereka secara proaktif. Secara keseluruhan keberhasilan suatu perusahaan bisa dibidang sangat bergantung terhadap kualitas sumber daya manusia (SDM) di dalamnya. Menurut Sutrisno (2012) didalam sebuah organisasi, faktor kepemimpinan memegang sebuah peranan yang sangat penting karena seorang pemimpinlah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasinya dalam mencapai tujuan secara bersamaan. Anoraga berpendapat dalam Sutrisno (2012) bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk menggerakkan orang-orang tersebut dengan sangat penuh pengertian, kesadaran serta senang hati bersedia mengikuti kehendak dari pemimpinnya. Tidaklah mudah bagi seorang pemimpin untuk memahami semua bawahannya dengan perilaku nya yang berbeda-beda. Bawahan harus dipengaruhi sedemikian rupa sehingga dapat memberikan pengabdian dirinya dan partisipasinya kepada perusahaan secara efektif juga efisien. Dalam hal ini biasanya seorang pemimpin secara tidak langsung memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda dalam mendekati atau menghadapi bawahannya. Bila dilihat dari sudut pandang seorang pemimpin, perilaku seorang pemimpin secara tidak

langsung akan membentuk perilaku bawahannya. Sifat ekstrem yang dimiliki oleh seorang pemimpin biasanya dipengaruhi oleh intensitas penggunaan kekuasaan oleh pemimpin dan penggunaan kebebasan oleh pengikut. Kombinasi atau gabungan dari dua faktor inilah yang menentukan pada tingkatan mana seorang pemimpin mempraktikkan perilaku kepemimpinannya.

Ada beberapa gaya kepemimpinan seperti yang disebutkan oleh Tohardi dalam Sutrisno (2010) seperti, gaya kepemimpinan persuasif, refresif, partisipatif, inovatif, investigatif, inspektif, motivatif, naratif, edukatif, dan retrogresif. Sementara dalam Mulyadi (2015) menyimpulkan ada tiga bentuk gaya kepemimpinan saat ini yaitu demokratis, otokratis, dan kebebasan. Dengan berdasarkan tiga bentuk gaya kepemimpinan yang dikemukakan oleh Mulyadi (2015), penulis melakukan pengujian pra-kuisiner pada karyawan PT. Angkasa Pura-II Husein Sastranegara Bandung untuk mengtahi gaya kepemimpinan yang berlaku disana. Berdasarkan pengujian pra-kuisiner pada 30 responden di dapatkan hasil dengan perincian perhitungan gaya kepemimpinan otokratis 23%, gaya kepemimpinan demokratis 46%, dan gaya kepemimpinan kebebasan 31%. Dapat kita simpulkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis dengan persentase terbesar lebih mendominasi gaya kepemimpinan yang berlaku di PT. Angkasa Pura-II Husein Sastranegara Bandung. Di dalam perusahaan gaya seorang pemimpin dalam memimpin bawahannya memberikan pengaruh yang besar terhadap kualitas bawahannya dalam melakukan pekerjaan bagi perusahaan. Pemimpin juga sangat berperan penting dalam menjalankan kebijakan-kebijakan perusahaan demi mewujudkan tata kelola yang baik atau biasa disebut *good corporate governance*. memiliki tujuan terpenting dari penerapan prinsip-prinsip *good*

corporate governance adalah tercapainya optimalisasi dari kinerja, maka segala kepentingan yang berkaitan dengan karyawan di haruskan mendapat perlakuan yang seimbang dan wajar sesuai dengan kedudukan dan pembagian tugas masing-masing anggota atau karyawan. Kata kunci yang dapat dipergunakan untuk memaknai *Good Corporate Governance* adalah penetapan hak dan tanggung jawab. Berdasarkan pemaparan diatas seperti yang kita tahu bahwa peran seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinannya sangatlah berpengaruh terhadap kualitas bawahannya dalam mematuhi dan melaksanakan segala bentuk kegiatan di dalam perusahaan yang sesuai dengan tata kelola perusahaan yang baik yakni sesuai dengan prinsip-prinsip *good corporate governance*. Hal ini mendorong penulis melakukan penelitian mengenai keterkaitan pengaruh antara gaya kepemimpinan demokratisterhadap penerapan prinsip GCG (*good corporate governance*) di PT.Angkasa Pura-II Husein Sastranegara Bandung.

KAJIAN LITERATUR

Pengertian Pemimpin

Menurut Sedarmayanti (2017), memaparkan bahwa “pemimpin merupakan sosok yang memiliki kemampuan untuk memimpin, yang juga berarti memiliki kemampuan dalam mempengaruhi perilaku orang lain”. Lain lagi menurut pendapat Griffin dalam Fahmi (2016), mengatakan bahwa “pemimpin adalah individu yang mampu mempengaruhi orang lain tanpa harus mengandalkan kekerasan, pemimpin adalah individu yang diterima oleh orang lain sebagai pemimpin”. Adapun menurut pendapat Suwatno dan Priansa (2016), berpendapat bahwa seorang pemimpin merupakan lambang atau pionir sebagai yang bersedia maju kedalam sebuah situasi yang belum diketahui. Seorang pemimpin dengan visi

yang jelas dapat menjadi penuntun dalam melaksanakan tugas dan pokok fungsi dirinya sebagai seorang pemimpin. Dari beberapa pengertian mengenai pemimpin yang dupaparkan diatas, dapat disimpulkan bahwa pemimpin merupakan seorang yang menjadi kunci keberhasilan suatu tujuan dari sebuah perusahaan, yang mampu mempengaruhi keputusan orang lain. Dimana seorang pemimpin harus dapat bekerjasama antar sesama atasan maupun kepada bawahannya demi mewujudkan suatu visi dan mencapai tujuan dari perusahaan itu sendiri.

Pengertian Kepemimpinan

Menurut Sutrisno (2010) dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang sebuah peranan yang penting karena pemimpin tersebutlah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Adapun Bass dan Stodgill dalam Sutrisno (2010) menyebutkan bahwa kepemimpinan itu adalah suatu proses dalam mempengaruhi aktivitas suatu orang atau kelompok dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya pada dasarnya berasal dari bahasa inggris “*style*” yang jika diartikan sebagai mode pada seseorang yang menjadi ciri khas dari orang tersebut. Gaya juga berarti suatu sikap yang sudah melekat pada diri seseorang dalam melakukan suatu hal atau suatu kegiatan. Dibawah ini merupakan uraian dari pengertian gaya kepemimpinan menurut Robbins & Judge dalam Wibowo (2013) bahwa kepemimpinan tersebut itu merupakan suatu kemampuan yang dimiliki seseorang untuk atau dalam mempengaruhi orang lain atau sekelompok orang menuju pada suatu pencapaian tujuan, gaya kepemimpinan itu sendiri merupakan kemampuan mempengaruhi sekelompok orang

menuju sebuah pencapaian berupa visi atau serangkaian tujuan.

Macam-macam Gaya Kepemimpinan
Menurut Teori Lippit dan White dalam Usman (2013), Gaya Kepemimpinan terdapat tiga macam gaya kepemimpinan yang berbeda-beda yaitu otokratis, demokratis atau partisipatif atau laissez-faire.

Otokratis (*Authoritarian*), Pemimpin otokratis dalam memimpin para pengikut menempatkan dirinya sebagai pusat kekuasaan. Perilaku memimpin akan menampilkan ciri gaya kepemimpinannya antara lain seperti, Penentu kebijaksanaan harus dilakukan oleh pemimpin; Teknik maupun ataupun langkah kegiatan mendatang diinformasikan oleh atasan setiap saat dan waktu, sehingga langkah-langkah yang akan datang selalu tidak pasti untuk tingkat yang luas; Pemimpin biasanya mendikte dan memberi tugas kerja bagian dan kerja bersama setiap anggota; Pemimpin cenderung menjadi sosok pribadi dalam sebuah pujian juga sebuah kecaman terhadap kerja setiap anggota; mengambil sedikit jarak dari partisipasi kelompok aktif kecuali bila menunjukkan keahliannya.

Demokratis (*Democratic*), Pemimpin bertipe demokratis berfokus kepada dasar kemanusiaan dalam menerapkan keemimpinannya. Pemimpin dengan gaya kepemimpinan demokratis sangat menjunjung tinggi derajat dan harkat manusia yang dipimpinya. Seorang pemimpin demokratis memandang bawahannya sebagai kekuatan yang mendukung keberhasilan kepemimpinannya. Oleh karena itu, pemimpin bertipe demokratis mengajak bawahan ikut serta secara aktif kreatif guna keberhasilan misi dan visi yang diembannya, sambil berusaha keras untuk menjaga harmonisasi hubungan dengan bawahannya. Gaya demokratis mempunyai ciri seperti, semua kebijakan yang ada dalam sebuah kelompok diskusi dengan dorongan juga dukungan dari

pemimpin; kegiatannya yang akan datang didiskusikan terlebih dahulu, namun apabila dibutuhkan petunjuk-petunjuk teknis, pemimpin akan menyarankan dua atau lebih alternatif yang dapat dipilih. Anggotanya bebas bekerja dengan siapa saja asalkan pembagian tugas yang ada tetap terselesaikan dengan baik.

Kebebasan (*Laissez - Faire*), Pemimpin otokratis dan demokratis memiliki kelemahan dan keunggulan masing-masing. Dalam situasi kondisi tertentu kedua gaya kepemimpinan dengan tipe perilakunya dapat dipraktikkan asal diterapkan pada situasi dan kondisi yang sesuai. Dalam kepemimpinan, seorang pemimpin kadang kala perlu otoriter dan kadang kala pun berlaku demokratis. Kepemimpinan laissez faire dianut oleh pemimpin yang bergaya laissez faire dan memiliki dan memiliki ciri seperti, Kebebasan penuh bagi keputusan sebuah kelompok atau seorang individu dengan partisipasi minimal dari pemimpinnya; Berbagai macam bahan akan disediakan oleh pemimpin yang membuat orang sesalu siap siaga bila dia akan memberikan informasi pada saat ditanya. Dia tidak mengambil bagian dalam diskusi; Sama sekali tidak ada partisipasi dari pemimpin dalam penentuan tugas; Kadangkadang memberikan komentar yang diberikan spontan terhadap kegiatan dari anggota atau pertanyaan dan tidak bermaksud menilai atau mengatur suatu kejadian yang sedang terjadi.

Dimensi Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan uraian macam-macam gaya kepemimpinan oleh Lippit dan White dalam Usman (2013), dapat kita ambil kesimpulan dimensi gaya demokratis mempunyai ciri sebagai berikut :

Musyawarah, kebijakan- kebijakan yang ada pada kelompok diskusi keputusan diambil dengan dorongan dan dukungan dari pemimpinnya.

Perencanaan kegiatan, kegiatan mendatang didiskusikan, langkah-langkah tujuan kelompok dibuat, dan

apabila dibutuhkan petunjuk-petunjuk teknis, pemimpin akan menyarankan dua atau lebih alternative prosedur yang dapat dipilih.

Kebebasan bekerja, Anggotanya bebas bekerja dengan siapa saja asalkan pembagian tugas yang ada tetap terselesaikan dengan baik.

Pemimpin objektif, Pemimpin adalah objektif atau fact-minded mencoba menempatkan posisinya sebagai anggota kelompok biasa dalam jiwa dan semangat tanpa melakukan banyak pekerjaan.

Pengertian *Good Corporate Governance*

Menurut Hamdani (2016) Good Corporate Governance adalah suatu proses yang terstruktur yang diterapkan dalam menjalankan sebuah perusahaan, yang mempunyai tujuan untuk meningkatkan suatu nilai pemegang saham dalam kurun waktu jangka panjang yang didalamnya mementingkan segala kepentingan stakeholder. *Good Corporate Governance* juga berarti suatu proses tata kelola dengan menetapkan prinsip-prinsip seperti, keterbukaan, akuntabilitas, pertanggungjawaban, profesional, dan kewajaran. Sebuah struktur tata kelola yang baik dibangun menggunakan prinsip-prinsip tersebut dalam proses manajerialnya. Menurut Kaihatu (2006), esensi dari *corporate governance* adalah peningkatan kinerja perusahaan melalui supervisi atau pemantauan kinerja manajemen dan adanya akuntabilitas manajemen terhadap pemangku kepentingan lainnya, berdasarkan kerangka aturan dan peraturan yang berlaku. Krisis ekonomi yang menghantam Asia telah berlalu lebih dari delapan tahun. Krisis ini ternyata berdampak luas terutama dalam merontokkan rezim-rezim politik yang berkuasa di Korea Selatan, Thailand, dan Indonesia. Ketiga Negara yang di awal tahun 1990-an dipandang sebagai “the Asian tiger”, harus mengakui bahwa pondasi ekonomi mereka rapuh. Dengan penerapan dari prinsip-prinsipnya

tersebut diharapkan dapat menjamin keberlanjutan serta capaian kerja perusahaan, serta dapat memberikan dampak yang menguntungkan bagi semua stakeholder. Struktur tata kelola perusahaan menetapkan pembagian hak dan tanggung jawab di antara semua pihak dalam perusahaan, seperti dewan pimpinan, para manajer, para pemegang saham, dan pihak-pihak stakeholder lainnya. Kata kunci yang dapat dipergunakan untuk memaknai GCG adalah penetapan hak dan tanggung jawab. Penetapan dan tanggung jawab dalam konteks ini adalah pembagian tugas dan juga tanggung jawab kepada semua pihak. Tugas dan juga tanggung jawab disini selalu berhubungan dengan penetapan tujuan, sarana, dan prasarana yang diperlukan untuk mencapai tujuan dan pengawasan yang terpadu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan yang secara sistematis ditetapkan yang secara sistematis dirumuskan sebagai sekumpulan atau seperangkat aturan yang mengarahkan dan juga mengontrol reksa semua pihak dalam sebuah korporasi untuk mencapai tujuannya, hal tersebut di kemukakan oleh Yosephus (2010).

Dimensi Prinsip *Good Corporate Governance*

Good corporate governance menurut Emirzon (2006) sebagai sistem yang dipergunakan untuk mengarahkan dan mengelola kegiatan perusahaan. Sistem tersebut mempunyai pengaruh besar dalam menentukan sasaran usaha maupun dalam upaya mencapai sasaran tersebut. Corporate governance juga mempunyai pengaruh dalam upaya mencapai kinerja bisnis yang optimal serta dalam analisis dan pengendalian resiko bisnis yang dihadapi perusahaan. Dikutip dalam Khairunnisa (2018), Dimensi Prinsip-prinsip Good Corporate Governance (GCG) yang terdapat di dalam Keputusan kementerian BUMN RI sesuai dengan peraturan Menteri Negara Badan Usaha Milik Negara Nomor:

PER01/MBU/2011 tentang penerapan tata kelola perusahaan yang baik (Good Corporate Governance) pada Badan Usaha Milik Negara sebagaimana telah diubah dengan peraturan Menteri Negara Badan Usaha Milik Negara Nomor: PER-09/MBU/2012 meliputi:

Transparency (keterbukaan informasi), Yakni adanya keterbukaan pada pelaksanaan proses pengambilan keputusan dan keterbukaan dalam mengemukakan informasi material dan relevan mengenai perusahaan. Transparency ini sendiri menunjukkan kesungguhan organ perusahaan secara tepat waktu dan akurat, yang di dalamnya terdapat informasi tentang proses merumuskan, mengimplementasikan, serta mengevaluasi strategi yang dilakukannya.

Accountability (akuntabilitas), Merupakan kejelasan fungsi, struktur, dan pertanggungjawaban organ perusahaan. Akuntabilitas juga menunjukkan kesungguhan organ perusahaan dalam mempertanggungjawabkan proses-proses perumusan, mengimplementasikan serta mengevaluasi strategi.

Responsibility (pertanggungjawaban), Yang berarti sebuah kesesuaian (kepatuhan) di dalam mengelola perusahaan terhadap prinsip-prinsip korporasi yang sehat serta peraturan perundangan yang telah berlaku. Pertanggungjawaban menunjukkan sebuah rasa kesungguhan organ perusahaan di dalam menjamin terlaksananya peraturan perundang-undangan dan tanggung jawab terhadap masyarakat dan lingkungan, termasuk dalam menjamin terlaksananya proses perumusan, implementasi serta evaluasi strategi secara bertanggung jawab.

Independency (kemandirian), Merupakan keadaan dimana perusahaan tersebut dikelola secara profesional tanpa adanya benturan kepentingan maupun pengaruh atau tekanan dari pihak lain yang tidak sesuai dengan peraturan dan

perundang-undangan yang berlaku dan prinsip-prinsip korporasi yang sehat. Independensi menunjukkan sebuah kesungguhan organ pada perusahaan dalam menjamin tidak adanya dominasi-dominasi atau intervensi dari salah satu partisipan terhadap partisipan tertentu.

Fairness (kesetaraan dan kewajaran), Yang juga berarti perlakuan yang adil dan setara dalam memenuhi seluruh hak yang dimiliki para *stakeholder-stakeholder* yang timbul berdasarkan dari perjanjian juga peraturan perundangan yang saat ini berlaku. Keadilan yang menunjukkan kesungguhan organ perusahaan dalam memperhatikan kepentingan pemegang saham (shareholder).

Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan dengan Good Corporate Governance

Menurut Ristifiani (2009), ada beberapa faktor internal yang mempengaruhi berhasil atau tidaknya program GCG ini di dalam perusahaan yakni, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, serta sistem audit. Dengan tujuan utamanya dari penerapan prinsip-prinsip GCG adalah tercapainya sebuah optimalisasi dari kinerja, maka segala bentuk kepentingan yang berkaitan dengan para karyawan haruslah mendapatkan perlakuan yang sama, seimbang dan wajar sesuai dengan kedudukan dan pembagian tugas masing-masing anggota atau karyawan. Hal ini sangat berkaitan erat dengan gaya kepemimpinan seorang pemimpin di dalam perusahaan tersebut, seperti yang diungkapkan oleh Mulyadi (2015) tentang tiga gaya kepemimpinan yakni, otokratis, demokratis, dan kebebasan yang masing-masing memiliki keuntungan dan kerugian bagi perusahaan terhadap hubungan antara seorang pemimpin dan anggotanya yang secara langsung dapat berpengaruh dengan kegiatan operasional perusahaan yang sesuai dengan prinsip-prinsip good corporate governance (GCG) yakni

transparansi, akuntabilitas, responsibilitas, independensi, serta kesetaraan dan kewajaran. Adapun menurut Megawati et.al. (2017), mengatakan bahwa keselarasan antara gaya kepemimpinan dalam penerapan prinsip GCG ini sendiri saling berhubungan juga mempengaruhi aspek-aspek lain seperti kinerja karyawan.

Kolaborasi antara tata pemerintahan yang baik dan kepemimpinan yang efektif adalah persyaratan penting bagi sebuah organisasi untuk dianggap sukses dimata semua pemangku kepentingan. Adanya hubungan langsung antara tata kelola yang baik, kepemimpinan yang efektif dan kemakmuran ekonomi. Kepemimpinan yang efektif dan good governance adalah dua sisi dari koin yang sama. Keduanya memiliki elemen yang sama. Menurut Nicholas (2016) kaitan antara tata kelola pemerintah yang baik dengan kepemimpinan merupakan satu hal yang fundamental jika pengembangan dan kemajuan ingin dicapai.

Seperti yang diungkapkan oleh Hayat dalam Widjajanti & Sugoyanto (2015), bahwa kepemimpinan dapat dibidang menjadi sebuah tonggak keberhasilan dari reformasi birokrasi atau yang biasa disebut dengan upaya dalam melakukan pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan yang menyangkut aspek kelembagaan, ketatalaksanaan dan sumber daya manusia apatur dalam pelayanan publik terhadap prinsip prinsip good governance. Kepemimpinan terhadap bangsa yang begitu tegas dalam kebijaksanaan yang strategis, transparan, efektivitas dan efisiensi, akuntabilitas dalam tugas dan wewenang, yang disertai dengan sebuah pola komunikasi dan relasi secara populis, baik dan juga adil menjadi tolak ukur pencapaian tercapainya tujuan reformasi birokrasi dengan good will yang dilakukan secara bersamaan secara service oriented sebagai fungsi utama dari birokrasi itu

sendiri yang berorientasi kepada good governance. Prinsip-prinsip dalam kepemimpinan ini dalam pelaksanaan reformasi birokrasi menjadi tuntutan yang harus dapat dilakukan dengan gerakan sebagai pemacu keberhasilan pemerintah secara makro menuju good governance.

METODE PENELITIAN

Tujuan dari penelitian ini untuk memperoleh gambaran tentang bagaimana gaya kepemimpinan seorang pemimpin mempengaruhi keberhasilan penerapan dari prinsip prinsip *good corporate governance* pada PT. Angkasa Pura-II Husein Sastranegara Bandung. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan jenis penelitian yaitu deskriptif dan kausal. Pengambilan sampel dilakukan dengan probability sampling dengan jumlah 67 orang responden. Teknik analisis data menggunakan deskriptif dan analisis linear sederhana.

PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

Berdasarkan penelitian yang telah saya lakukan terhadap 70 responden sebagai sampel dengan profil yang mayoritas laki-laki sebanyak 40 responden atau sebesar 57,1%, mayoritas berusia 18 - 30 tahun sebesar 67,1% atau sebanyak 47 responden, mayoritas memiliki pendidikan terakhir yaitu Strata 1 (Sarjana) sebesar 57,1% atau sebanyak 40 responden, dan mayoritas memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun sebesar 61,4% atau sebanyak 43 responden. Dapat dijelaskan hasil penelitian sebagai berikut:

Analisis Deskriptif Gaya Kepemimpinan Demokratis, Berdasarkan penelitian dari analisis deskriptif, tanggapan responden mengenai gaya kepemimpinan demokratis pada PT. Angkasa Pura-II

(Persero) Husein Sastranegara Bandung dimensi Musyawarah mendapatkan skor rata-rata sebesar 84,1%, perencanaan kegiatan mendapat skor rata-rata sebesar 84%, kebebasan bekerja mendapat skor rata-rata sebesar 81% dan dimensi pemimpin objektif mendapatkan skor rata-rata sebesar 82,7%. Secara keseluruhan variabel gaya kepemimpinan memperoleh skor rata-rata sebesar 82,9% dan pada garis kontinum berada dalam kategori baik yang artinya bahwa karyawan PT. Angkasa Pura-II (Persero) Husein Sastranegara Bandung merasa gaya kepemimpinannya diterima dengan baik.

Analisis Deskriptif Variabel Penerapan Prinsip GCG,

Berdasarkan penelitian dari analisis deskriptif, tanggapan responden mengenai penerapan prinsip GCG pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Husein Sastranegara Bandung untuk dimensi transparansi memperoleh nilai skor rata-rata sebesar 78,2%, dimensi akuntabilitas secara keseluruhan memperoleh nilai rata-rata sebesar 80,9%, dimensi responsibilitas secara keseluruhan memperoleh nilai rata-rata sebesar 79%, dimensi independensi secara keseluruhan memperoleh nilai rata-rata sebesar 81,8%, dan dimensi kewajaran & kesetaraan memperoleh nilai rata-rata sebesar 80,6%. Secara keseluruhan variabel Penerapan Prinsip GCG memperoleh skor rata-rata sebesar 79,95% dan pada garis kontinum berada dalam kategori baik yang artinya bahwa karyawan masih memiliki tingkat motivasi yang tinggi.

Analisis Hubungan Antara Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis Dengan Variabel Penerapan Prinsip GCG

Gaya kepemimpinan demokratis berdasarkan Uji-t menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan-demokratis memberikan pengaruh secara signifikan terhadap penerapan prinsip

GCG. Hal ini dapat dilihat dari nilai thitung (4,337) > ttabel (1,997) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya terdapat pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap penerapan prinsip GCG pada karyawan PT. Angkasa Pura-II (Persero) Husein Sastranegara Bandung. Hasil pengujian ini dapat diartikan bahwa dengan adanya gaya kepemimpinan demokratis diperusahaan maka akan meningkatkan penerapan prinsip GCG. Dari tabel Coefficient dapat dilihat nilai signifikan sebesar 0,000 dimana nilai signifikan penelitian 0,05. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Jadi berdasarkan pada hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan demokratis terhadap penerapan prinsip GCG pada karyawan PT. Angkasa Pura-II (Persero) Husein Sastranegara Bandung.

Hasil pengolahan dan analisis data telah menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis (X) memberikan kontribusi pengaruh terhadap penerapan prinsip GCG (Y) PT. Angkasa Pura-II (Persero) Husein Sastranegara Bandung sebesar 21,7% dan sisanya sebesar 78,3% dipengaruhi variabel lain.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan kepada karyawan PT. Angkasa Pura-II (Persero) Husein Sastranegara Bandung mengenai pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap penerapan prinsip GCG, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Gaya kepemimpinan demokratis pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Husein Sastranegara Bandung secara keseluruhan masuk dalam kategori baik. Namun dari keseluruhan item pernyataan gaya kepemimpinan yang mendapat skor terendah walaupun dalam kategori baik yaitu pada dimensi

transparasi mengenai pernyataan Pemimpin memberikan dorongan serta motivasi di dalam setiap pengambilan keputusan dalam kelompok, pada dimensi perencanaan kegiatan mengenai pernyataan Ditetakan kegiatan secara bersama-sama untuk mencapai tujuan kelompok, pada dimensi kebebasan bekerja mengenai pernyataan Setiap anggota bebas bekerjasama dengan siapapun dalam kelompok, dan pada dimensi pemimpin objektif mengenai pernyataan Pemimpin membaaur serta menyatu di dalam sebuah kelompok tanpa melakukan banyak pekerjaan.

Penerapan prinsip GCG yang diterapkan PT. Angkasa Pura-II (Persero) Husein Sastranegara Bandung secara keseluruhan masuk dalam kategori baik. Namun dari keseluruhan item pernyataan penerapan prinsip GCG yang mendapat skor terendah walaupun dalam kategori baik yaitu pada dimensi transparasi mengenai pernyataan Dalam menyampaikan informasi perusahaan sudah menyampaikan secara akurat dan relevan dengan fakta yang ada, pada dimensi akuntabilitas mengenai pernyataan Adanya fungsi yang jelas dalam pengambilan keputusan diperusahaan, pada dimensi responsibiliti mengenai pernyataan Perusahaan mempunyai pedoman, sistem kerja, dan prosedur kerja sesuai undang undang, pada dimensi independensi mengenai pernyataan Perusahaan dikelola dengan cara profesional, dan pada dimensi kewajaran & kesetaraan pernyataan Setiap organ perusahaan memperoleh informasi yang akurat dan seimbang.

Berdasarkan hasil uji t, variabel gaya kepercayaan demokratis karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap penerapan prinsip GCG di PT. Angkasa Pura-II (Persero) Husein Sastranegara Bandung. Dari hasil uji t dapat ketahui gaya kepemimpinan

demokratis berpengaruh terhadap penerapan prinsip GCG dapat dilihat dari t hitung (4,337) > t tabel (1,997) pada tingkat signifikasi $0,00 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh signifikan terhadap pada prinsip GCG di PT. Angkasa Pura-II (Persero) Husein Sastranegara Bandung. Besarnya kontribusi variabel independen (gaya kepemimpinan demokratis) terhadap variabel dependen (penerapan prinsip GCG) dapat dilihat dari hasil koefisien determinan yaitu sebesar 21,7% dan sisanya sebesar 78,3% dipengaruhi oleh faktor lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

REFERENSI

- Emirzon, Joni. (2006).Regulatory Driven Dalam Implementasi Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance Pada Perusahaan di Indonesia. Jurnal MM Vol 4 No. 8 Artikel 4.
- Fahmi, Irham.(2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Bandung Alfabeta.
- Hamdani. (2016).Good Corporate Governance Tinjauan Etika Dalam Praktik Bisnis, Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Mulyadi, D. (2015).Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan. Bandung: Alfabeta.
- Megawati et.al.(2017). Pengaruh Implementasi Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance (GCG), Budaya Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Hotel Berbintang di Kabupaten Buleleng.e-Jurnal S1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha Vol. 8 No. 2.

- Kaihatu TS. 2006. Good Corporate Governance dan Penerapannya di Indonesia. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Vol.8 No.1 pg 1-9. Surabaya (ID) : Universitas Petra Kristen Surabaya.
- Khairunnisa,Rizqi.(2018).Pengaruh Penerapan Good Corporate Governance terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ.Bandung: Telkom University.
- Nicholas, Sharon.(2016). Good Governance and Leadership: Pathway to Sustainable National Development in Nigeria. Journal of Public Administration and Governance 2016, Vol. 6, No. 1.
- Ristifani.(2009).Analisis Implementasi Prinsip-prinsip Good Corporate Governance Dan Hubungannya Terhadap Kinerja PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Fakultas Ekonomi.Universitas Gunadarma.
- Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Sutrisno.(2010).Manajemen Sumber Daya Manusia.Jakarta:Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada. Media Group.
- Suwatno & Priansa.(2014).Manajemen SDM dalam organisasi publik dan bisnis.Bandung,:Alfabeta, cv.
- Usman, Husaini(2013). MANAJEMEN. Jakarta: PT Bumi Aksar.
- Wibowo.(2013).Perilaku Dalam Organisasi.Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Widjajanti, Kesi. dan Sugiyanto, K. Eviatiwi.(2015). Gaya Kepemimpinan dan Good Corporate Governance Sebagai Upaya Peningkatan Excelent dan Kepercayaan Masyarakat. Bandung:Telkom University
- Yosephus, L. Sinuor.(2010). Etika Bisnis.Pendekatan Filsafat Moral terhadap Perilaku Pebisnis Kontemporer.Jakarta:Yayasan Pustaka Obor Indonesia.

BIODATA PENULIS

Penulis bernama Vieni Aulia. Lahir di Bandar Lampung, 5 juli 1999 dan menyelesaikan pendidikan S1 di Universitas Telkom Bandung konsentrasi Ilmu Administrasi Bisnis pada tahun 2019.