

KEKUATAN DRAMATURGI DIBANDING KEPEMIMPINAN DALAM MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN AMIK CITRA BUANA INDONESIA SUKABUMI

Rafdi¹, Roefaidah Harijati²

^{1,2}Akademi Pariwisata CBI Sukabumi

¹rafdi@gmail.com

²Roefaidah@gmail.com

Abstrak - Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh Dramaturgi terhadap Kinerja melampaui Pengaruh kepemimpinan terhadap Kinerja. Untuk itu perlu terlebih dahulu mengetahui sejauh mana pengaruh Dramaturgi terhadap Kinerja, sejauh mana pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja, sejauh mana pengaruh Dramaturgi dan Kepemimpinan sekaligus terhadap Kinerja, sejauh mana faktor lain (epsilon) yang mempengaruhi kinerja. Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan AMIK CBI Sukabumi. Jumlah sampel yang dijadikan responden sebanyak lima puluh responden dari sebanyak delapan puluh delapan populasi. Konteks kepemimpinan dalam penelitian ini mengacu ke pada pemahaman cara memimpin oleh pimpinan yakni BPH dan Direktur ke pada Karyawan. Adapun pemahaman Dramaturgi mengacu ke pada pemahaman Impression Management oleh BPH dan Direktur dalam bentuk interaksi sosial dengan Karyawan pada suasana sosial tertentu dengan kecenderungan situasional yang dibagi ke dalam dua situasional, yaitu interaksi sosial di pentas belakang (back stage) dan di pentas depan (front stage). Metode penelitian menggunakan desain aksplanasi, menguji pengaruh antar tiga variabel, variabel X1,X2,Y berdasarkan analisis kuantitatif melalui olah data SPSS . Hasil pengolahan data menunjukkan pengaruh Dramaturgi terhadap Kinerja jauh lebih tinggi dibanding pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja, pengaruh Dramaturgi terhadap kinerja positif dan signifikan, pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja positif namun tidak signifikan, pengaruh Dramaturgi dan Kepemimpinan sekaligus positif dan signifikan. Factor lain (epsilon) yang mempengaruhi kinerja sebesar tujuh puluh delapan koma tiga persen. Ditemukan hal menarik pada penelitian ini melalui pengaruh Dramaturgi dengan jabaran unsur unsurnya yang positif dan signifikan terhadap Kinerja hingga sudah saatnya menganalisis faktor faktor situasional melalui kekuatan manajemen kesan/impression management oleh pimpinan terhadap karyawan pada saat interaksi sosial sebagai salah satu dimensi sangat penting yang mempengaruhi Kinerja Karyawan . Unsur unsur tersebut meliputi kekuatan pimpinan melalui situasi : dengan gestural, perangkat peran, penonjolan, takaran waktu interaksi, teknik komunikasi dengan lembut, dan unsur Dramaturgi lain nya .

Kata kunci : Kekuatan Dramaturgi pimpinan mempengaruhi kinerja karyawan.

Abstract - This study aims to determine the extent to which the influence of drama on performance exceeds the influence of leadership on performance. for that it is necessary in advance to know the extent of the influence of Dramaturgy on Performance, the extent of the influence of Leadership on Performance, the extent of the influence of Dramaturgy and Leadership at the same time on performance, the extent to which other factors (epchelon) influence performance. This research was conducted on the employees of AMIK CBI Sukabumi. The number of samples used as respondents was fifty respondents from a total of eighty eight populations. The leadership context in this study refers to the understanding of how to lead by the leadership, namely BPH and the Director to the employees. As for the understanding of Dramaturgy refers to the understanding of Impression Management by BPH and the Director in the form of social interaction with employees in certain social situations with situational tendencies which are divided into two situasional, namely social interaction on the back stage) and on the front stage. The research method used was an explanation design, testing the effect between three variables, variables X1, X2, Y based on quantitative analysis through SPSS data processing. The results of data

processing show that the influence of Dramaturgy on performance is much higher than the influence of leadership on performance, the influence of Dramaturgy on performance is positive and significant, the influence of leadership on performance is positive but not significant, the influence of Dramaturgy and Leadership is at the same time positive and significant. another factor (epsilon) that affects the performance of seventy-eight point three percent. It was found interesting in this study through the influence of Dramaturgy with a description of its positive and significant elements of performance that it is time to analyze situational factors through the power of impression management by leaders on employees at when social interaction is a very important dimension that affects employee performance. These elements include the power of leadership through situations: with gestures, role devices, prominence, measure of interaction time, gentle communication techniques and other elements of Dramaturgy.

Keywords : *The Dramaturgi strength of Leader influences the employees' performance*

1. PENDAHULUAN

Permasalahan kinerja merupakan salah satu masalah pokok yang dihadapi setiap organisasi. Sebagaimana telah diketahui bahwa berputarnya roda organisasi tergantung sejauh mana dinamika Sumber Daya Manusia yang menjalankan organisasi itu. Berbicara tentang Sumber Daya Manusia berikut dinamikanya senantiasa tidak akan lepas dengan membicarakan apa yang disebut dengan kinerja. Bisa diilustrasikan seperti “ Sumber Daya Manusia merupakan hardware, sedangkan Kinerja merupakan software dalam sebuah organisasi.

Manajer atau pimpinan memiliki andil yang sangat besar terhadap kinerja organisasi dan kinerja personil di tubuh organisasi. Dalam menjalankan kepemimpinan, tingkat kualitas pimpinan bisa di jabarkan sebagai berikut : tidak memuaskan, yaitu gagal dalam menunjukkan kualitas yang dapat diterima; di bawah rata – rata yaitu tidak mencapai rata – rata yang lazim, rata – rata yaitu menunjukkan kualitas rata – rata; memuaskan yaitu kemampuan visioner dan kuat luar biasa yaitu unggul dalam inspirasi (Anwar Prabu Mangkunegara, 2014: 35).

Pencirian bagi seorang pimpinan dalam memimpin pada suatu situasi, sangat penting untuk impression management atau memunculkan kesannya terhadap yang dipimpin lalu yang dipimpin

mengapresiasi, atau tidak sama sekali, sesungguhnya

peristiwa tersebut memasuki wilayah kecenderungan dramaturgi. Dari pemahaman ini sebagai babak awal untuk memahami korelasi Dramaturgi terhadap kinerja.

Peresentuhan hal hal yang sifatnya banyak luput dari analisis adalah korelasi kinerja dengan hal hal situasional antara pimpinan dengan bawahan dalam tekstual hubungan kerja namun menjadi style kinerja kontekstual manakala ditemukan hal hal unik yang mempengaruhinya. Fenomena inilah sebagai prolog tentang adanya impression management dari pimpinan untuk memotivasi, mengarahkan, decession, dan berbagai macam role kepemimpinan yang dijalankan. Impression management merupakan identifikasi seni untuk membangun situasi yang diharapkan, dari pemahaman inilah berawal bangunan kerangka teoritis dramaturgis ada dalam kehidupan sehari hari, hadir dalam sebuah organisasi yang mempengaruhi kinerja.

Goffman selaku pencetus teori Dramaturgi membuat rumusan tentang Dramaturgi sebatas general conceptional. Pada perkembangan selanjutnya banyak ahli lain punya andil dalam merumuskan. Bentley mengasumsikan dramaturgi bahwa kehidupan merupakan kesuksesan pertunjukan di mana orang duduk dan

berdiri sebagai aktifitas, dialog timbal balik, menggerakkan tangan terhadap orang lain : apakah itu rasa cinta, suka atau tidak suka (dalam Paul Hare,1985 : 7).

Rumusan tentang Dramaturgi secara general holistik merupakan impresi manajemen terhadap dua situasi sosial yakni pentas belakang (back stage), pentas depan (front stage) melalui interaksi yang sifatnya situasional kemudian dijabarkan ke bentuk bagaimana variasi – variasi dalam interaksi tersebut dibangun. Adalah Hodgson and Richards menitik beratkan Dramaturgi sebagai suatu kelebihan berdasarkan pengalaman yang diaplikasikan pada interaksi sosial melalui pendapat mereka yaitu : pengalaman Dramaturgi adalah suatu kelebihan dalam pengalaman kehidupan, melaksanakan pengaturan dan seleksi kembali berbagai bentuk dan mengadakan komunikasi di kalangan aktor dengan di iringi kehadiran audien di suatu tempat. Komunikasi tersebut menghasilkan berbagai situasi ; situasi mental, situasi emosional, penglihatan, pendengaran, dan unsur keindahan (A. Paul Hare, 1985 : 46).

Beranjak dari paparan di atas sampailah ke rumusan operasional Dramaturgi, adalah tentang bagaimana wujud interaksi sosial pada pentas belakang dan pentas depan. Dengan merujuk ke pemikiran Hodgson dan Richard : pada prinsipnya merupakan suasana komunikasi/interaksi dengan segala corak dinamika dan hal hal yang menyertainya antara aktor dengan audien. Dalam hal ini aktor merupakan konotasi terhadap pimpinan, sedangkan audien adalah konotasi terhadap yang dipimpin (karyawan).

Faktor kepemimpinan pun merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja. Jadi bila memahami kinerja secara holistik sama halnya menganalisis

multy variabel yang berkaitan dengan kinerja itu sendiri. Dan kepemimpinan yang diidentifikasi memiliki analogi yang kuat dengan Dramaturgi, yaitu kepemimpinan yang ber orientasi sudut pandang sifat.

Perspektif teori sifat untuk menjelaskan kepemimpinan, mengaitkan karakteristik – karakteristik seperti kepribadian, emosional, fisik, intelektual dan karakteristik lainnya dari pimpinan yang berhasil di masa lampau (Danang Sunyoto,2013: 25).

Pada lembaga perguruan tinggi memiliki budaya organisasi yang khas, namun tetap tidak bisa lepas dari pembahasan kepemimpinan dan perilaku bila ingin mengkaji kinerja sumber daya manusia nya. Adalah sudah cukup banyak referensi yang mengulas tentang kepemimpinan. Namun sebaliknya, masih minim kajian – kajian tentang perilaku situasional. Sungguhpun para ahli berpendapat dalam berbagai ulasan bahwa perilaku menduduki posisi penting, termasuk juga pada perguruan tinggi.

Keberhasilan di era globalisasi menurut Soeherdro (dalam Arwildayanto, 2013: 145) ditentukan oleh produktivitas, efisien dalam bekerja. Modal penggeraknya SDM berkualitas yang di hasilkan dari perguruan tinggi terbaik. Keberhasilan perguruan tinggi dalam menghasilkan SDM berkualitas dapat dilakukan dosennya dengan memiliki pengetahuan, keterampilan, sikap, tingkah laku baik, handal, professional guna mendorong terlaksananya fungsi tridharma perguruan tinggi. Konsekuensinya perguruan tinggi dituntut untuk membangun budaya Akademik dan etika keilmuan sehingga memberi pencerahan pada masyarakat kampus. Untuk mencapai itu dosen perlu dibina melalui pengembangan budaya kerja sebagai satu peluang untuk membangun pengembangan sumber

daya manusia melalui penanaman nilai, keyakinan, norma, pandangan, kebiasaan, dan kepemimpinan untuk melakukan perubahan sikap dan perilaku yang diharapkan mampu menyesuaikan diri dengan tantangan yang sedang berjalan dan akan datang. (Triguna dalam Arwildayanto, 2013: 143).

Budaya kerja dosen akan menjadi kenyataan bila diadakan pembinaan oleh pimpinan termasuk pembinaan job behavior. Sebab budaya kerja dosen bukan hanya mengulas tentang pengembangan knowledge dan skill tetapi lebih dari itu yang mengarah pada kemampuan pengendalian diri, kecerdasan sosial, serta dalam dirinya tertanam sebagai sosok yang dijadikan contoh, baik di dalam kampus mampu di luar kampus.

Alasan dan arti penting mengelola SDM, ulasan tentang perwujudan potensi SDM, kepemimpinan, kinerja dalam menghadapi era globalisasi bagi perguruan tinggi seperti yang telah dijabarkan merupakan masalah yang sama dengan yang dihadapi perguruan tinggi yang menjadi objek penelitian ini. Adapun objek penelitian adalah Akademi Manajamen dan Informasi Komputer Citra Buana Indonesia yang berlokasi di Kota Sukabumi Propinsi Jawa Barat. Nama Perguruan Tinggi ini di sebut dengan AMIK CBI.

Berbagai fenomena yang terjadi pada Akademi Manajemen Informatika dan Komputer Citra Buana Indonesia Kota Sukabumi dalam konteks kinerja sebagai unsur yang dipengaruhi oleh Dramaturgi dan Kepemimpinan . Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja sudah banyak dibahas, namun memperbandingkan kekuatan pengaruh Dramaturgi dengan kepemimpinan terhadap kinerja menjadikan penelitian ini punya ciri sendiri.

2. METODE PENELITIAN

A. Pertanyaan Penelitian dan Hipotesis

Pertanyaan Penelitian :

- Sejauh mana pengaruh Dramaturgi terhadap Kinerja karyawan AMIK CBI ?
- Sejauh mana pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan AMIK CBI?
- Sejauh mana pengaruh Dramaturgi dan Kepemimpinan sekaligus terhadap Kinerja karyawan AMIK CBI ?
- Sejauh mana pengaruh Dramaturgi terhadap Kinerja karyawan melebihi Pengaruh kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan ?

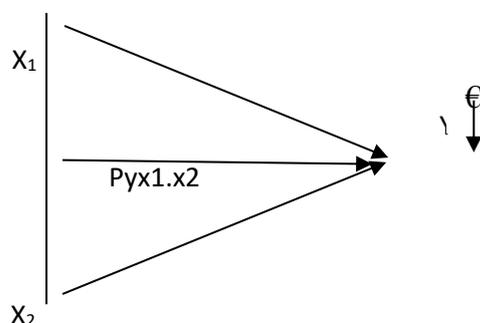
Hipotesis

- Pengaruh Dramaturgi terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan (X1)
- Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan (X2)
- Pengaruh Dramaturgi dan Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan (X1 + X2)
- Pengaruh Dramaturgi terhadap kinerja karyawan lebih tinggi daripada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (X1 : X2)

B. Desain Penelitian

Desain penelitian adalah explanasi yakni menguji hubungan antar variabel pada hipotesis : apakah antar variabel berhubungan atau berpengaruh terhadap variabel lain. Selain itu format eksplanasi juga mengarah kepada generalisasi sample terhadap populasi. Penerapan desain eksplanasi berbasis kuantitatif, bertujuan untuk mengetahui pengaruh Dramaturgi (X1) terhadap kinerja (Y) dan komperatif nya

terhadap kepemimpinan (X2), Pengaruh Kepemimpinan (X2) terhadap kinerja (Y). Pengaruh X1 dan X2 sekaligus terhadap Y.



Keterangan

X₁ = Dramaturgi

X₂ = Kepemimpinan

Y = kinerja

€ = Variabel lain yang ikut mempengaruhi Y

C. Distribusi sample menurut strata berdasarkan stratified random sampling

- **Jumlah populasi berdasarkan masing – masing strata :** Karyawan tetap = 12 orang, **Rumusan Distribusi : Populasi setiap Strata.** $\times \frac{n}{N} = 12 \times \frac{50}{88} =$ **Jumlah sample : 7 orang**
- **Jumlah populasi berdasarkan masing – masing strata :** Dosen tetap = 14 orang, **Rumusan Distribusi : Populasi Setiap Strata** $\times \frac{n}{N} = 14 \times \frac{50}{88} =$ **Jumlah sample : 8 orang**
- **Jumlah populasi berdasarkan masing – masing strata :** Dosen tidak tetap = 62 orang, **Rumusan Distribusi : Populasi Setiap Strata** $\times \frac{n}{N} = 62 \times \frac{50}{88} =$ **Jumlah sample : 35 orang**

Jadi dari N = 88, maka n = 50.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi untuk mengetahui

karakteristik, struktur keorganisasian dan data kelola kepemimpinan. Lalu dilakukan pula teknik pengumpulan data melalui questioner terhadap 50 orang responden. Adapun teknik pengumpulan data dengan wawancara dilakukan untuk mengidentifikasi fenomena – fenomena yang tidak tercakup pada observasi dan questioner.

3. HASIL PENELITIAN

A. Dimensi Dramaturgi :

- Back stage (panggung belakang) :

1. Komunikasi atasan melalui naskah / tulisan terhadap karyawan, 2. Komunikasi atasan dengan lisan terhadap karyawan, 3. Kekuatan gestural atasan terhadap karyawan, 4. Kekuatan perangkat peran atasan terhadap karyawan.

- Front stage (panggung depan) :

Atasan tampil saat karyawan mengerjakan pekerjaan berat, 2. Atasan tampil saat karyawan sedang terleha - leha / santai, 3. Atasan tampil dengan pakaian dinas kantor terhadap karyawan, 4. Atasan tampil secara bersahaja terhadap karyawan, 5. Atasan tampil berkomunikasi dengan lembut terhadap karyawan, 6. Atasan tampil terhadap karyawan dengan menekankan faktor – faktor target tertentu, 7. Atasan tampil terhadap karyawan berdasarkan indikator waktu, 8. Atasan tampil terhadap karyawan pada saat karyawan memulai pekerjaan.

B. Dimensi Kepemimpinan :

1. Sejarah organisasi, 2. Umur pemimpin, 3. Pengalaman pimpinan, 4. Lingkungan, 5. Persyarat kerja, 6. Suasana psikologis, 7. Sifat pekerjaan, 8. Ukuran organisasi, 9. Tingkat kerjasama, 10. Harapan karyawan,

11. Kepribadian karyawan, 12. Indikator waktu dalam mengambil keputusan

C. Dimensi Kinerja :

1. Hasil kerja, 2. Keterampilan kerja, 3. Pengetahuan jabatan, 4. Pengambilan keputusan, 5. Kepemimpinan, 6. Kerja sama, 7. Tanggung jawab, 8. Disiplin, 9. Inisiatif 10. Komunikasi, 11. Melayani, 12. Sikap

D. Uji T Untuk Hipotesis :

koefisien regresi parsal - Dramaturgi coefficients

Model	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	T	Sig.
	B	Std. error			
(constant)	18,849	10,306,173	454	1,829	0,4
X1	,609			3,528	0,081

a. Dependen Variabel : Y

Dari perhitungan SPSS, t_{hitung} yang diperoleh adalah sebesar 3,528 sedangkan

t_{tabel} dengan derajat bebas 48 pada $\alpha (0,05)$ adalah sebesar 1,96. Dengan demikian, $t_{hitung} (3,528) > t_{tabel} (1,96)$, sehingga jelas.

H_0 ditolak dan H_1 diterima. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa Dramaturgi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dan besarnya pengaruh adalah 0,206 atau 20,6%.

Model summary

Model	R	R square	Adjusted R square	Std. Error of the estimate
1	.454	.206	.186	7,77719

1	454	206	186	7,77719
---	-----	-----	-----	---------

a. predictors : (constant), X2

E. Uji t hipotesis

Koefisien pengujian persial kepemimpinan coefficients

Model	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	T	Sig.
	B	Std. error			
(constant)	34,859	15,587,240	184	1,236	0,03
X2	,311			1,29	0,20

Dari perhitungan SPSS, t_{hitung} yang diperoleh terhadap b_1 adalah sebesar 1,296 sedangkan t_{tabel} dengan derajat bebas 49 pada $\alpha (0,05)$ adalah sebesar 1,96. Dengan demikian, $t_{hitung} 1,296 < t_{tabel} (1,96)$, sehingga jelas H_0 diterima dan H_1 ditolak. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa variable bebas X1 berupa kepemimpinan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap variable terikat Y berupa kinerja pada akademi manajemen informatika dan computer citra uana Indonesia kota sukabumi, sedangkan besarnya pengaruh adalah sebesar 0,034 atau 3,4 % (lihat tabel 4-11: model summary seperti disajikan bawah ini :

Model summary

Model	R	R square	Adjusted R square	Std. Error of the estimate
1	.184	.034	.014	8,57853

a.predicators : (constant), X2

F. Uji F untuk Hipotesis

Hipotesis yang di ajukan adalah : kepemimpinan dan Dramaturgi secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja, satu dengan rumusan matematis dapat diuraikan sebagai berikut :

- H₀ : b₁ = b₂ = 0 : Dramaturgi dan Kepemimpinan secara Bersama – sama tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
- H₁ : salah satu atau keduanya b_i ≠ 0 : Dramaturgi dan kepemimpinan secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Jika nilai F hitung > F tabel maka H₀ ditolak dan H₁ diterima hasil perhitungan kedua variabel bersama – sama sebagai berikut:

ANOVA

a.dependent variabel : Y

b.predicators : (constant), X1,X2

Dari hasil pengolahan dat penelitian dengan bantuan perhitungan computer program SPSS versi 20 diperoleh nilai F hitung sebesar 6,522 sedangkan besarnya F tabel dengan derajat bebas (df) 2 dan 48 pada α (0,05) sebesar 3,17. Dengan demikian nilai F hitung (6,522) > F tabel (3,17), sehingga H₀ ditolak dan H₁ diterima, dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan Dramaturgi secara bersama – sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Akadem Manajemen Informatika Komputer Citra Buana Indonesia sukabumi. Adapun besarnya pengaruh dapat dilihat pada tabel summary berikut yaitu sebesar 0,217 atau 21,7%.

Model	R	R square	Adjusted R square	Std. Error of the estimate
-------	---	----------	-------------------	----------------------------

1	46	217	184	7,80306
	6 a			6

G. Koefisien Daterminasi

Koefisien daterminasi dipergunakan untuk mengetahui tingkat keagamaan variabel terikat Y (kinerja) yang di sebabkan oleh pada perbedaan variabel bebas 1 (kepemimpinan) dan variabel bebas 2 (Dramaturgi). Dengan bantuan pengolahan computer terhadap data penelitian berdasarkan perhitungan SPSS versi 20 diperoleh nilai R² (R square) sebesar 0,217 atau 21,7%, artinya besarnya pengaruh Dramaturgi (X1) Kepemimpinan (X2) secara Bersama – sama terhadap kinerja (Y) sebesar 21,7 %, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh factor lain sebesar 78,3%

H. Persamaan regresi berganda

Persamaan regresi berganda merupakan

Model	Sum of squares	df	Mean square	F	Sig.
Regression	749,279	2	397,423	6,522	.003b
Residual	2861,721	47	60,888		
Total	3656,000	49			

model persamaan regresi untuk melihat pengaruh Dramaturgi (X1) dan Kepemimpinan secara bersama – sama terhadap kinerja (Y). Dari hasil pengolahan computer berdasarkan perhitungan SPS versi 20 di peroleh seperti pada tabel berikut :

coefficients

Model	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	T	Sig.
	B	Std. error	Beta		

(constant)	8,493	16,2		523	60
X1	183	222	108	826	4
X2	584	176	432	3,31	41
				9	3
					00
					2

Berdasarkan perhitungan tersebut diperoleh persamaan :

$$Y = 8,493 + 0,183 X1 + 0,548 X2$$

Persamaan ini berarti bahwa :

1. Setiap kenaikan 1 skor variabel Dramaturgi (X1) berpengaruh terhadap peningkatan variabel kinerja (Y) sebesar 0,183 dengan asumsi variabel Kepemimpinan (X2)

4. PEMBAHASAN

A. Pengaruh Dramaturgi Terhadap Kinerja Karyawan AMIK CBI

Dari hasil penelitian menunjukkan pengaruh Dramaturgi terhadap kinerja karyawan AMIK CBI positif dan signifikan, sebesar 20,6%, maknanya adalah impression management lebih tinggi kesan dan dampaknya daripada action of leadership terhadap kinerja karyawan tetap, dosen tetap, dan dosen tidak tetap.

Makna defenitif bisa dijabarkan bahwa bagi karyawan tetap, dosen tetap, dan dosen tidak tetap lebih menerima, membekas dengan metode peniruan dan penauladanan melalui performance, gaya (manner) yang di kategorikan sebagai personel front, mengkondisikan (setting) yang merupakan konteks Dramaturgi dari pada konteks kepemimpinan berdasarkan teori situasional. Perbandingan kedua pengaruh tersebut terealisasi dalam bentuk kinerja karyawan AMIK CBI.

Apa yang disebut Cooley tentang teori Self Glass sangat relevan dan mendukung terhadap mengapa seseorang ingin memperbaiki diri melalui bagaimana cara memandang

orang lain. Sebagaimana halnya anak kecil dalam bertindak dan berperilaku berdasarkan apa yang dilihat, didengar, dikondisikan orang tua nya. Adakalanya kenyataan tersebut lebih kuat pengaruhnya daripada perintah verbal, doktrin, sanksi.

Sebenarnya teori kepemimpinan sudah sampai kepada pemahaman dan analisis tentang peniruan dan peneladanan melalui predikat sifat / karakter pimpinan yang disebut dengan teori sifat kepemimpinan. Namun tidak satupun dimensi sifat dalam teori tersebut terbukti secara permanen sehingga menjadikan lemah tingkat keilmiahannya. Sebagai contoh, adalah sulit membuktikan pimpinan yang permanen dalam keberanian, kejujuran, keyakinan diri, (Self Confidence). Jadi jelaslah bahwa kelemahan teori sifat dalam kepemimpinan telah mengabaikan hal – hal yang sifatnya situasional.

B. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan AMIK CBI

Berdasarkan perhitungan statistik dengan menggunakan IBM SPSS for windows 21 maka di peroleh hasil bahwa terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Besarnya pengaruh tersebut adalah 3,4%. Menurut standar kategori Guilford (Guilford, 165 : 145) termasuk kedalam kategori sangat rendah atau hampir tidak ada pengaruh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan pada AMIK CBI tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, tetapi mungkin berpengaruh langsung terhadap motivasi karyawan, baru setelah itu motivasi karyawan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan pendapat beberapa ahli manajemen yang menyebutkan bahwa kepemimpinan memiliki peranan besar terhadap motivasi karyawan (Kartono, 2005 :

179). Sebagaimana menurut pendapat Mangkunegara, bahwa motivasi karyawan memiliki peran langsung terhadap kinerja karyawan (Mangkunegara : 2007). Namun tetap saja keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang ingin diraih bergantung pada kepemimpinannya, yaitu apakah kepemimpinan tersebut mampu mengoptimalkan sumber daya lain seperti sumber daya alam, sarana, dana, kemampuan teknis, kemampuan sosial, dan kemampuan konseptual dalam proses manajemen.

C. Kinerja Karyawan AMIK CBI

Dua belas dimensi kinerja yang diteliti merupakan dimensi yang signifikan untuk disetujui oleh responden. Sebanyak 90% responden menjawab sangat setuju dan setuju terhadap dimensi kinerja tersebut.

D. Pengaruh Dramaturgi dan Kepemimpinan Secara Simultan Terhadap kinerja Karyawan AMIK CBI

Merupakan analisis yang penting akumulasi atas penggabungan pengaruh Dramaturgi dengan Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan AMIK CBI. Pengaruh kepemimpinan dan Dramaturgi secara simultan terhadap kinerja karyawan AMIK CBI adalah positif dan signifikan, yaitu sebesar 21,7 %.

E. Ada Pengaruh Faktor lain (epsilon)

Ada pengaruh faktor lain (epsilon) terhadap kinerja karyawan AMIK CBI sebesar 78,3%, selain pengaruh Dramaturgi dan Kepemimpinan.

F. Kekuatan Pengaruh Dramaturgi Melebihi Kepemimpinan

Dari hasil olahan data menunjukkan pengaruh Dramaturgi lebih kuat atau lebih tinggi mempengaruhi kinerja

karyawan dibanding pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Untuk memperjelas mengapa teori Dramaturgi lebih tinggi pengaruhnya daripada kepemimpinan berdasarkan perspektif situasional, secara sederhana dapat dijawab bahwa dalam teori Dramaturgi, si aktor dan sutradara /pimpinan tidak pernah dibakukan predikat sifat terhadapnya. Jadi dalam teori Dramaturgi tidak ada sebutan pimpinan rajin, berani, dan predikat lainnya. Yang terpenting dalam Dramaturgi adalah bagaimana keberadaan yang berulang – ulang /pembiasaan di pentas belakang dan di pentas depan, mengkondisikan situasi dan keadaan serta perlengkapan / fasilitas (setting) yang dibutuhkan untuk mendukung personal front (performance dan manner) untuk mencapai tujuan. yang diinginkan terhadap audien. Bila dianalogikan terhadap Dramaturgi atas paparan tersebut, identifikasi tujuan adalah kinerja, sedangkan identifikasi audien adalah karyawan AMIK CBI / (responden). Adapun yang diidentifikasi sebagai sutradara adalah pimpinan yang dalam hal ini adalah direktur dan ketua BPH.

5. KESIMPULAN

1. Pengaruh Dramaturgi terhadap kinerja karyawan AMIK CBI adalah positif dan signifikan, yaitu sebesar 20,6 %.
2. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan AMIK CBI adalah positif namun tidak signifikan, yaitu sebesar 3,4%.
3. Pengaruh kepemimpinan dan Dramaturgi secara simultan terhadap kinerja karyawan AMIK CBI adalah positif dan signifikan, yaitu sebesar 21,7 %.
4. Sedangkan pengaruh faktor lain (epsilon) sebesar 78,3 %.

5. Pengaruh Dramaturgi terhadap kinerja karyawan lebih besar di banding pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yaitu 21,7% berbanding 3,4%.

DAFTAR PUSAKA

- Arwildayanto, Manajemen Sumber Daya Manusia Perguruan Tinggi Pendekatan Budaya Kerja Dosen Professional, CV. Alfabeta, Bandung, 2013
- B. Horton, Pau, Chester L.Hunt, Sosiologi Jilid I, Erlanga, Jakarta 1987
- Bersheid, Walster, Interperonal Attaraction, Wesley Publishing Company, Philipines, 1969
- Contents Of Dramaturgi From Wikipedia.org, Copy Date 15 Desember 2014
- Hamzah, A.adjib, Pengantar Bermain Drama, CV. Rosda, Bandung, 1985
- Hare, A.paul, Social Interaction as Drama, Bayerly Hills, California,1985
- Indrajaya, Ibrahim Adam, Teori Perilaku dan Budaya Organisasi. PT. Refika Aditama, Bandung, 2010
- J.leavt, Harol, Psiologi Manajemen, Erlangga, Jakarta, 1986
- Jehan, W.George, Teknik Berbicara yang Meyakinkan dan Efektif, Gunung Jati, Jakarta, 1976
- Mulyadi, Muhammad, Penelitian Kwantitatif dan Kwalitatif, Serta Praktik Kombinasinya dalam Penelitian Publica Institute, Jakarta, 2012
- Sulaeman, Stlanti, Pengaruh Motifasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekertariat Kota Sukabumi (skripsi), STIAMI, Jakarta, 2015
- Sungota, Danang, Teori Kuisioner dan Proses Analisis Data Perilaku Orgaisasional, CAPS, Jakarta, 2013
- Thoha, Miftah, Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasi, CV. Rajawali, Jakarta,1983
- Tim, Kamus Istilah Sosiologo, Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa Dekdipbud, Jakarta 1984.
- Wart, Peter, Psikologis Perubahan dan Perundingan Kolektif, PT. Pustaka Binaman Pressink, Jakarta, 1984
- Wibowo Manajemen Kinerja, Rajawali Pers, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2012
- Statuta AMIK CBI, Sukabumi, 2014