

## Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT XYZ

Dinda Ayuandita Nanda<sup>1</sup>, Rinandita Wikansari<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Meikarta Lippo Cikarang

[dindaayuanditananda@gmail.com](mailto:dindaayuanditananda@gmail.com)

<sup>2</sup>Politeknik APP Jakarta

[rinanditawikansari@gmail.com](mailto:rinanditawikansari@gmail.com)

ARTICLE DETAILS	ABSTRACTS
<p><b>History</b> Received : August Revised Format : Septembr Accepted : October</p> <p><b>Keywords :</b> leadership, democratic, motivation</p>	<p><i>This research was purposed to acknowledge the influence of leadership democratic to employee work motivation at HRD &amp; General division on PT Kereta Api Indonesia (Persero) Operational region 1 Jakarta. The method used in this research quantity model. The technic of data collecting used are questionnaire and field research. The method of data analysis was using simple linear regression analysis, coreelation test, determination test, normality test, validity test, reliability test, T test. The research population is all employees at HRD &amp; General division on PT XYZ with total of 30 population. Technic of sampling in this research using saturated sampling. The influence of leadership pattern to employee work motivation was showed on regression coefficient value of 0,453. From the result of determination coeffficien analysis (R2) know that R2 is 0,205 which means leadership pattern dimension could explaine the variance of employee's work motivation on PT XYZ with value 20,5%. With the rest 79,5% explained by other variable which was not researched by researcher. From the result hypothetical test through T test was known T count 2.685 and T tabel 2.084 which means the significance is 0,012 where significance value was lower that significance level of 0,05 so that H0 and Ha accepted on a significance level of 5%.</i></p>

© 2017 STIM Lasharan Jaya Makassar

### Pendahuluan

Di era sekarang ini, persaingan di dunia industri Indonesia menuntut perusahaan untuk semakin kompetitif. Oleh karena itu, sudah seharusnya bagi setiap perusahaan mengetahui dan mempergunakan segala daya dukungannya agar dapat terus bersaing dalam persaingan saat ini. Untuk menghadapi persaingan, perusahaan membutuhkan karyawan-karyawan yang tidak hanya unggul dan berkualitas, namun juga karyawan yang mempunyai motivasi dan semangat kerja yang tinggi.

Rivai (2008), mengemukakan bahwa motivasi merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Apabila karyawan tidak dapat mengerjakan tugasnya dengan baik, maka tujuan perusahaan tidak dapat tercapai. Tinggi atau rendahnya motivasi karyawan tergantung pada gaya kepemimpinan oleh atasannya.

Kepemimpinan secara luas yang meliputi proses mempengaruhi untuk menentukan tujuan perusahaan, maka kepemimpinan harus dapat memotivasi perilaku karyawan untuk mencapai tujuan dan mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Karena keberhasilan dalam gaya kepemimpinan dapat menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu, untuk menjaga kelangsungan operasional perusahaan dalam mencapai tujuannya, maka diperlukan motivasi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dan gaya kepemimpinan yang dapat mendukung karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik.

Sudriamunawar (2006) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya kepemimpinan yang dikenal sebagai gaya partisipatif. Gaya ini berasumsi bahwa para bawahan yang mengambil bagian secara pribadi dalam proses pengambilan keputusan lebih memungkinkan sebagai suatu akibat mempunyai komitmen yang jauh lebih besar pada sasaran dan tujuan organisasi. Karena pemimpin divisi sdm & umum, jika ada permasalahan atau apapun itu selalu meminta pendapat bawahannya sebagai pertimbangan keputusan. Jika menurut pemimpin pendapat bawahannya itu bagus, pemimpin akan menampung pendapat bawahannya tersebut tetapi jika menurut pemimpin pendapat bawahannya kurang bagus, pemimpin tetap tertuju pada pendapatnya sendiri. Sehingga membuat karyawan merasa dihargai dan diakui adanya mereka di perusahaan yang berkembang tersebut.

## **Permasalahan**

Permasalahan yang dikemukakan dalam riset ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap motivasi kinerja karyawan pada divisi SDM&Umum PT XYZ?
2. Seberapa besar presentase pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap motivasi kerja karyawan pada divisi SDM&Umum PT XYZ?

Berdasarkan pertanyaan penelitian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H0: Gaya kepemimpinan demokratis tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

H1: Gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan

## **Metode**

Pendekatan yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yaitu, penelitian yang pada prosesnya lebih focus pada data-data *numerikal* (angka) dan diolah dengan menggunakan metode statistic.

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT XYZ, yaitu karyawan divisi SDM & Umum sebanyak 30 responden (karyawan). Sedangkan untuk jenis penelitian ini adalah jenis korelasi (hubungan) dimana peneliti ingin mengetahui hubungan antara variabel independen (Gaya Kepemimpinan Demokratis) dengan variabel dependen (Motivasi Kerja Karyawan) dengan cara mengkuantifikasikan data yang diperoleh dari kuesioner yang telah didistribusikan kepada responden.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah dengan mendistribusikan sejumlah kuesioner kepada karyawan yang menjadi target responden, didalam kuesioner ini terdapat 2 skala yaitu, Skala Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Skala Motivasi Kerja, yang disajikan dengan menggunakan skala Likert mulai dari 1-5. Pengumpulan data dilakukan

selama proses kerja praktik di PT Kereta Api Indonesia (Persero) berlangsung, dengan durasi waktu 3 bulan hari kerja.

Validitas alat ukur penelitian ini, untuk skala Gaya Kepemimpinan Demokratis sebesar 0,507 – 0,607. Sedangkan validitas skala Motivaasi Kerja sebesar 0,414 – 0,782 artinya  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  0,361 menyatakan alat ukur layak digunakan. Reliabilitas alat ukur penelitian ini, untuk Gaya Kepemimpinan Demokratis sebesar 0,765. Sedangkan untuk skala Motivasi Kerja karyawan sebesar 0,852, artinya semua variabel mempunyai hasil *Cronbach Alpha* yang baik yaitu diatas 0,60, menyatakan alat ukur ini baik digunakan.

## Hasil dan Pembahasan

### Karakteristik Responden Penelitian

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 30 orang karyawan. Dari hasil penelitian ini diperoleh gambaran umum responden berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan terakhir.

#### a. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini digambarkan pada tabel dan diagram sebagai berikut:

**Tabel 1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Subjek	Frekuensi	Presentasi
Laki-laki	19	67%
Perempuan	11	33%
Jumlah	30	100%

Tabel di atas menunjukkan bahwa populasi penelitian berjumlah 30 orang, yang terdiri dari 19 laki-laki dan 11 perempuan dengan prosentase 67% dan 33%. Dapat disimpulkan bahwa laki-laki lebih mendominasi dibandingkan responden berjenis kelamin laki-laki.

#### b. Responden Berdasarkan Usia

Responden berdasarkan usia dalam penelitian ini digambarkan pada tabel dan diagram sebagai berikut:

**Tabel 2. Respondden Berdasarkan Usia**

Usia	Frekuensi	Presentase
18-28 tahun	15	50%
29-38 tahun	12	40%
39-48 tahun	3	10%
>49 tahun	-	-
Jumlah	30	100%

Tabel di atas adalah gambaran responden berdasarkan usia, terlihat bahwa jumlah responden yang berusia 18-28 tahun berjumlah 15 orang atau sekitar 50%, responden yang berusia 29-38 tahun berjumlah 12 orang atau sekitar 40%, sedangkan responden yang berusia 39-48 tahun berjumlah 3 orang atau sekitar 10%. Dapat disimpulkan bahwa responden dengan usia 18-28 tahun lebih mendominasi.

#### c. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir

Responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir dalam penelitian ini digambarkan pada table dan diagram sebagai berikut:

**Tabel 3. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Presentase
SLTA/Sederajat	23	77%
D3/Sederajat	5	17%
S1/Sederajat	2	6%
S2/Sederajat	-	-
Jumlah	30	100%

Tabel di atas adalah gambaran responden berdasarkan tingkat pendidikan, terlihat bahwa jumlah responden yang berdasarkan tingkat pendidikan SLTA/Sederajat 23 orang atau sekitar 77%, Responden yang berdasarkan tingkat pendidikan D3/Sederajat berjumlah 5 atau sekitar 17%, sedangkan responden yang tingkat pendidikan S1/Sederajat berjumlah 2 atau sekitar 6%. Dapat disimpulkan bahwa responden yang tingkat pendidikan SLTA/Sederajat lebih mendominasi.

### Uji Hipotesis

Pada tahap ini, uji yang dipakai adalah uji korelasi *Pearson product moment*. Dalam analisis korelasi ingin diketahui apakah ada hubungan yang signifikan antara variabel X (Gaya Kepemimpinan Demokratis), variabel Y (Motivasi). Berikut adalah hasil pengolahan data menggunakan SPSS V.21.0 :

**Tabel 4. Koefisien Korelasi**

		Correlations	
		Gaya_Kepemimpina n_demokratis	Motivasi_Kerja _Karyawan
Gaya_Kepemimpinan_demo kratis	Pearson Correlation	1	.453*
	Sig. (2-tailed)		.012
	N	30	30
Motivasi_Kerja_Karyawan	Pearson Correlation	.453*	1
	Sig. (2-tailed)	.012	
	N	30	30

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Dari hasil tabel di atas diketahui bahwa antara gaya kepemimpinan demokratis (x) dengan motivasi kerja karyawan (y) terdapat hubungan yang signifikan. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansinya 0,012 lebih kecil dari 0,05. Derajat hubungan dari gaya kepemimpinan demokratis dengan motivasi kerja karyawan adalah cukup kuat dan positif dengan koefisien korelasi 0,453. Dengan hubungan korelasi yang cukup kuat dan positif menunjukkan bahwa dengan gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.

Hasil uji koefisien korelasi sebesar 0,453, yang artinya terdapat hubungan yang cukup kuat antara gaya kepemimpinan demokratis terhadap motivasi kerja karyawan pada PT XYZ. Hasil uji determinasi dilakukan untuk melihat seberapa besar variabel X menjelaskan variabel Y, hasil uji koefisien determinasi sebesar 0,205 atau sebesar 20,5% yang artinya gaya kepemimpinan demokratis dipengaruhi motivasi kerja karyawan sebesar 20,5%. Sisanya 79,5% dipengaruhi oleh variabel lain, yang tidak diteliti.

Hasil uji hipotesis menyatakan  $H_1$  diterima. Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2.685 > 2.084 t_{tabel}$  dan nilai signifikansi (Sig.)  $0.012 < 0.05$ . artinya ada pengaruh gaya kepemimpinan demokratis (X) secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan (Y) pada divisi SDM & umum PT XYZ.

**Tabel 5. Koefisien Determinasi**

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.453 <sup>a</sup>	.205	.176	4.905

a. Predictors: (Constant), Gaya\_Kepemimpinan\_Demokratis

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa koefisien determinasi antara gaya kepemimpinan demokratis (x) dengan motivasi kerja karyawan (y) adalah 0,205 yang artinya kemampuan variabel gaya kepemimpinan demokratis (x) dalam menjelaskan varians dari variabel motivasi kerja karyawan (y) adalah sebesar 20,5%, berarti terdapat varians variabel motivasi kerja karyawan (y) yang dijelaskan oleh variabel atau faktor lain yang tidak diteiti. Hal ini menggambarkan bahwa motivasi kerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh faktor gaya kepemimpinan saja, namun dapat ditentukan oleh faktor lain seperti upah kerja, kondisi kerja dan kualitas supervisi.

## Kesimpulan dan Saran

### Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dan analisis mengenai pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap motivasi kerja karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap motivasi kerja karyawan dibuktikan dengan T hitung sebesar 2.685 lebih besar dari pada T tabel sebesar 2.084. Hubungan yang terjadi antara variabel X dan variabel Y dibuktikan uji koefisien korelasi sebesar 0,453 dan nilai signifikansi 0,012. sehingga meningkatnya gaya kepemimpinan karyawan satu satuan juga akan diikuti dengan meningkatnya motivasi kerja karyawan sebesar 59,4% yang dibuktikan dengan persamaan regresi  $Y = 16.040 + 0,594 X$
2. Besarnya persentase pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap motivasi kerja karyawan, dibuktikan dengan perhitungan dengan rumus koefisien determinasi. Hasil perhitungan koefisien determinasi menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan demokratis memberikan pengaruh terhadap Motivasi Kerja Karyawan, yaitu sebesar 20,5% dan sisanya 79,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak di teliti seperti upah, kondisi kerja dan kualitas supervisi.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian, diketahui bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap baik-buruknya motivasi kerja karyawan. Adapun saran-saran yang diberikan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Sehubungan dengan pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap motivasi kerja karyawan divisi SDM & umum PT XYZ yang pengaruhnya masih kecil (20,5%) maka hendaknya untuk selalu memperhatikan dan meningkatkan gaya kepemimpinan yang diterapkan didalam divisi SDM & umum PT XYZ.
2. Pengakuan serta penghargaan prestasi perlu menjadi pertimbangan pemimpin. Karena kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal bisa menjadi motivator, guna mencapai prestasi kerja yang tinggi.

## Daftar Pustaka

- Veithzal Rivai, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya. Hal.94
- Haryono Sudriamunawar. 2006, *Kepemimpinan, Peran serta dan Produktivitas*. Cetakan I. Bandung: Mandar Manju. Hal. 105
- Moekijat. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju. Hal. 4
- Suwatno, Priansa, Juni, Donni, (2011), *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung Alfabeta. Hal: 29
- H. Malayu S.P. Hasibuan, Drs, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta, Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Departemen Pendidikan Nasional, 2007. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka. Hal.258
- Robbins. Stephen. P., Coulter. Mary. (2012). *Management*. Eleventh Edition. Jakarta: England. hal.488
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM: Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi Dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. hal. 133
- Kartono, Kartini. (2011). *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers. hal. 57
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas* . CV Mandar Maju, Bandung. hal. 131-132
- Kartono, Kartini 2008, *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. hal. 34.
- Miftah Thoha, 2010. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Jakarta: Rajawali Pers. hal.49.
- Hamzah Uno, B. (2012). *Teori Motivasi & Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herman Sofyandi & Garniwa, Iwa. (2007) . *Perilaku Organisasional*, Yogyakarta Graha Ilmu