

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Toedjoeblazt Media Utama Bekasi

Ajeng Amelia, Dudung Abdurrahman

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Bandung
Bandung, Indonesia

ajeengamelia@yahoo.co.id, bahdar@gmail.com

Abstract—This research is based on the phenomenon that occurs that the importance of democratic leadership style and motivation within the company to improve employee performance. Thus this research was conducted with the aim to find out the level of Democratic Leadership Style, Motivation and Employee Performance at PT. Toedjoeblazt Media Utama. And analyze how the influence of Leadership Style on Employee Performance at PT. Toedjoeblazt Media Utama, how the influence of motivation on employee performance at PT. Toedjoeblazt Media Utama, and how the influence of democratic leadership style and motivation on employee performance at PT. Main Media Toedjoeblazt. This research concludes that: 1) Democratic Leadership Style in PT. Toedjoeblazt Media Utama is categorized as not good. 2) Motivation at PT. Toedjoeblazt Media Utama included in the excellent category. 3) Employee Performance at PT. Toedjoeblazt Media Utama included in the excellent category. 4) Leadership style partially does not significantly influence employee performance. 5) Motivation partially has a significant effect on employee performance. 6) Democratic Leadership Style and Motivation have significant simultaneous influence. From this study, it was concluded that there was an influence between Democratic Leadership Style and Motivation on Employee Performance at PT. Toedjoeblazt Media Utama

Keywords—*Democratic Leadership Style, Employee Performance, Motivation*

Abstrak—Penelitian ini dilakukan berdasarkan fenomena yang terjadi bahwa pentingnya gaya kepemimpinan demokratis dan motivasi didalam perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui tingkat Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi dan Kinerja Karyawan pada PT. Toedjoeblazt Media Utama. Serta menganalisis bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Toedjoeblazt Media Utama, bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Toedjoeblazt Media Utama, dan bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan demokratis dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Toedjoeblazt Media Utama. Penelitian ini menyimpulkan bahwa: 1) Gaya Kepemimpinan Demokratis di PT. Toedjoeblazt Media Utama termasuk kategori tidak baik. 2) Motivasi di PT. Toedjoeblazt Media Utama termasuk kategori sangat baik. 3) Kinerja Karyawan di PT. Toedjoeblazt Media Utama termasuk kategori sangat baik. 4) Gaya Kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 5) Motivasi

secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 6) Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Motivasi terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan. Dari penelitian ini ditarik kesimpulan terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Toedjoeblazt Media Utama.

Kata kunci—*Gaya Kepemimpinan Demokratis, Kinerja Karyawan, Motivasi.*

I. PENDAHULUAN

Organisasi adalah wadah untuk orang-orang mencapai tujuan organisasinya yang telah disepakati atau ditetapkan secara bersama-sama. Setiap perusahaan dituntut untuk dapat menggunakan sumber daya yang dimiliki seoptimal mungkin secara efektif dan efisien agar dapat bersaing dengan para kompetitor. Manusia merupakan faktor yang menentukan berhasil dan tidaknya suatu organisasi untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Agar suatu aktivitas didalam perusahaan dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan maka perusahaan perlu memiliki karyawan yang berpotensi, memiliki keterampilan dan pengetahuan yang tinggi serta usaha untuk melaksanakan atau menyelenggarakan kegiatan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Pentingnya gaya kepemimpinan dalam organisasi sangat berperan tinggi karena pemimpin mempunyai cara-cara atau gaya-gaya untuk mempengaruhi karyawannya agar mau melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan benar, pemimpin pula harus mengetahui unsur-unsur motivasi yang ada didalam diri karyawannya agar dapat memenuhi kebutuhan motivasi karyawannya, motivasi juga berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan karena karyawan perlu mengetahui arahan-arahan pekerjaan yang di berikan dan bimbingan serta penyemangat untuk mencapai hasil kinerjanya tersebut dengan standar yang telah diharapkan oleh perusahaan.

Saat ini di PT. Toedjoeblazt Media Utama Bekasi terdapat gaya pemimpin yang kurang baik. Dimana sosok manajer dalam memimpin para karyawan selama ini dinilai kurang baik terutama pada pola komunikasinya yang kurang jelas membuat karyawan PT Toedjoeblazt Media Utama Bekasi keliru mengartikan apa yang di perintahkan, Pemimpin kurang menunjukkan atau memberikan perhatian

terhadap karyawan dalam setiap aktivitas di dalam kantor maupun diluar. Dampak dari permasalahan tersebut menimbulkan kesenjangan antara karyawan dan pimpinan sehingga dapat menurunkan kinerja karyawan.

Kemudian apabila melihat motivasi setiap karyawan PT Toedjoelazt Media Utama Bekasi rendah karena selama ini pemimpin belum bisa mengarahkan dan memberi semangat untuk melaksanakan tugas masing-masing secara langsung karena kedekatan pemimpin dengan para karyawan belum sepenuhnya terjalin maka jarang memberikan motivasi kepada karyawan, jadi pemimpin kurang memotivasi karyawan nya dalam memberikan arahan tugas. .

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada latar belakang permasalahan selanjutnya diuraikan perumusan masalah pada penelitian ini yakni: “ Bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Toedjoelazt Media Utama Bekasi” dan selanjutnya penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui dan menganalisis bagaimana gaya kepemimpinan demokratis di PT Toedjoelazt Media Utama Bekasi
2. Mengetahui dan menganalisis bagaimana motivasi di PT Toedjoelazt Media Utama Bekasi
3. Mengetahui dan menganalisis bagaimana kinerja di PT Toedjoelazt Media Utama Bekasi
4. Mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan pada PT Toedjoelazt Media Utama Bekasi?
5. Mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Toedjoelazt Media Utama Bekasi?
6. Mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan demokratis dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Toedjoelazt Media Utama Bekasi?

II. LANDASAN TEORI

Menurut Hadari Nawawi dan M. Martini Hadari (1995:13) dalam Citra Pratiwi (2014:11) yang menyatakan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi perasaan, pikiran, tingkah laku, serta mengarahkan semua fasilitas yang ada untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan disepakati bersama. Kepemimpinan merupakan suatu tulang punggung sebuah perusahaan karena tanpa gaya kepemimpinan yang baik akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi.

Motivasi kerja berasal dari kata latin *Movore* yang berarti dorongan atau menggerakkan, ada beberapa teori motivasi yang disampaikan beberapa ahli , menurut Edwin B Flippo dalam S.P Hasibuan (2013:145), motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Motivasi juga sebagai suatu gerak yang mengatur perilaku manusia melakukan sesuatu sebagaimana menurut Darmawan (2013: 41) motivasi adalah keadaan jiwa yang mendorong,

mengaktifkan atau menggerakkan seseorang yang kelak mengarahkan serta menyalurkan perilaku, sikap, dan tindakan yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan pribadi masing-masing anggota.

Hasibuan (2013:143) berpendapat Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan adapun motivasi sebagai keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan atau program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan atau visi dan misi organisasi, Moeherton (2012:95) dalam Abdullah (2014:3). Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Kinerja dapat diketahui hanya jika individu atau kelompok individu tersebut memiliki kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan untuk pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Berikut merupakan hasil penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan yang akan dijelaskan pada tabel berikut:

TABEL 1. HASIL ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.524	.285		1.836	.075
Gaya_Kepemimpinan	.023	.164	.144	.924	.424
Motivasi_Kerja	.809	.068	.897	11.940	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : Hasil pengolahan SPSS Statistics 16.0, 2019

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai konstanta $\alpha = 0,524$, koefisien regresi $\beta_1 = 0.023$ dan koefisien regresi $\beta_2 = 0.809$ sehingga diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0.524 + 0.023 X_1 + 0.809 X_2$$

Dari persamaan regresi diatas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Konstanta (α) sebesar 0.524 menunjukkan nilai Kinerja Karyawan jika Gaya Kepemimpinan Demokrasi dan Motivasi Kerja bernilai nol.
2. Koefisien regresi Gaya Kepemimpinan sebesar 0.023 artinya bahwa setiap kenaikan 1 nilai pada variabel Gaya Kepemimpinan Demokrasi dan

variabel lainnya konstan, maka variabel kinerja Karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0.0233.

3. Koefisien regresi Motivasi Kerja sebesar 0.809 artinya bahwa setiap kenaikan 1 nilai pada variabel Motivasi Kerja dan variabel lainnya konstan, maka variabel Kinerja Karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0.809.

TABEL 2. HASIL UJI SIMULTAN PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F
1	Regression	12.156	2	6.078	71.333
	Residual	2.982	35	.085	
	Total	15.138	37		

a. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja, Gaya_Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : Hasil pengolahan SPSS Statistics 22.0, 2019

Berdasarkan tabel diatas diperoleh Fhitung sebesar 71.333 dengan nilai Sig sebesar 0,000. Hal tersebut menunjukkan bahwa Fhitung lebih besar dari Ftabel 2.87 ($71.333 > 2.87$) dan nilai Sig lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Oleh karena itu, kesimpulan dari hasil yang diperoleh adalah H0 ditolak atau H1 diterima Artinya Gaya kepemimpinan demokratis dan Motivasi kerja berpengaruh simultan signifikan terhadap kinerja karyawan.

TABEL 3. KOEFISIEN DETERMINASI PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.996 ^a	.943	.832	.29190

a. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja, Gaya_Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : Hasil pengolahan SPSS Statistics 22.0, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa, Gaya kepemimpinan demokratis dan Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan berkisar 94.3% sisanya 5.7 % dipengaruhi oleh variabel lain.

Kemampuan seorang karyawan dapat dilihat melalui Kinerja nya yang baik disaat bekerja ataupun bagi perusahaan tersebut, akan tetapi beberapa faktor yang mempengaruhi Kinerja yang baik tersebut perlu di perhatikan seperti motivasi kerja maupun gaya kepemimpinan demokratis.

IV. KESIMPULAN

Hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Toedjoelazt Media Utama dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan demokratis di PT. Toedjoelazt media utama berdasarkan hasil perhitungan tanggapan responden gaya kepemimpinan demokratis termasuk ke dalam kategori tidak baik. Dilihat dari ketidakmampuan pemimpin dalam melibatkan karyawan saat pengambilan keputusan. Selain itu pemimpin kurang mampu menerima saran dan kritik dari karyawan nya.
2. Motivasi Kerja di PT. Toedjoelazt Media Utama berdasarkan hasil perhitungan tanggapan responden motivasi kerja termasuk ke dalam kategori Sangat Baik. Hal ini terlihat dari dorongan pegawai untuk berprestasi dalam pekerjaan, selain itu dilihat dari kepedulian sesama rekan kerja.
3. Tingkat Kinerja Karyawan di PT. Toedjoelazt Media Utama berdasarkan hasil perhitungan tanggapan responden Kinerja Karyawan termasuk ke dalam kategori Sangat Baik. Hal ini terlihat dari kemampuan karyawan mengerjakan pekerjaan nya dan ketepatan waktu dalam melaksanakan pekerjaan.
4. Berdasarkan pengujian hipotesis antara gaya kepemimpinan demokratis dan kinerja karyawan di PT. Toedjoelazt media utama dengan arah hubungan yang tidak berpengaruh signifikan. Hal ini berkaitan dengan kepemimpinan demokratis yang diterapkan oleh seorang pemimpin, misalnya keterlibatan dalam membuat keputusan bersama para karyawannya dan penerimaan kritik dari karyawan nya yang cenderung membuat hasil tanggapan karyawan menjadi tidak baik dan menurunkan kinerja.
5. Berdasarkan pengujian hipotesis antara motivasi kerja dan kinerja karyawan di PT. Toedjoelazt media utama dengan arah hubungan yang berpengaruh signifikan. Hal ini berkaitan dari hasil tanggapan karyawan yaitu dorongan pegawai untuk berprestasi dalam pekerjaan dan kepedulian sesama rekan kerja yang meningkatkan kinerja.
6. Berdasarkan pengujian hipotesis secara simultan antara Kepemimpinan Demokratis dan Motivasi Kerja di PT. Toedjoelazt Media Utama secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan dari Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Motivasi Kerja secara bersama-sama (simultan).

- Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan penelitian maka penulis akan memberikan saran kepada PT. Toedjoelazt Media Utama sebagai bahan pertimbangan perusahaan yaitu sebagai berikut:

1. PT. Toedjoelazt Media Utama harus lebih memperhatikan karyawan yang memiliki potensi agar perusahaan lebih memiliki keuntungan dengan adanya karyawan yang memiliki keahlian dan dengan kineja yang baik bagi perusahaan.
2. Perlunya perhatian dari perusahaan yang lebih pada

tingkat keterbukaan antar karyawan, komunikasi antar karyawan sehingga karyawan memiliki kinerja yang lebih baik. Gaya Kepemimpinan Demokratis yang di nilai Tidak Baik oleh karyawan dapat diminimalisir dengan adanya Penghargaan, Komunikasi yang baik dengan Karyawan di PT. Toedjoeblazt Media Utama

3. PT. Toedjoeblazt Media Utama juga memiliki Motivasi Kerja yang baik bagi Karyawannya, sehingga mempengaruhi kinerja karyawan yang baik pula, Namun alangkah lebih baiknya perusahaan juga bersikap adil untuk memberikan hak-hak dan timbal balik bagi Karyawan agar Kinerja Karyawan lebih baik.
4. Bagi para peneliti lainnya, dapat mengembangkan penelitian tentang Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Motivasi Kerja ini karna mengingat Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Motivasi Kerja itu sangatlah penting untuk memenuhi keinginan karyawan ataupun perusahaan, agar saling menguntungkan dari kedua belah pihak. Maka disarankan untuk tetap melakukan pengujian-pengujian tentang Gaya Kepemimpinan demokratis dan Motivasi kerja ini untuk memperkaya penelitian yang sudah ada.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- [2] Abdullah, Ma'ruf. 2014. Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- [3] Arikunto, S. 2013. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Edisi Revisi. Jakarta: PT Rineka Cipta
- [4] Basuki, Agus Tri and Prawoto, Nano. 2016. Analisis Regresi Dalam Penelitian Ekonomi & Bisnis : Dilengkapi Aplikasi SPSS & EVIEWS. Depok : PT Rajagrafindo Persada
- [5] Darmawan. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [6] Eko, Widodo Suparno. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : PUSTAKA PELAJAR
- [7] Gujarati, Damodar N. 2015. Dasar-Dasar Ekonometrika. Buku II. Edisi Kelima. Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- [8] Guritno, Bambang dan Waridin. 2015. Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja. JRBI. Vol 1. No 1. Hal:63-74.
- [9] Hanna Novita Prastya. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Bahan Bangunan Bj Home Di Yogyakarta.
- [10] Hasibuan, Malayu S. P. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi : Jakarta : Bumi Aksara.
- [11] Hersey, Paul dan Kenneth. H. Blanchard. 2003. Manajemen Perilaku Organisasi Pendayungan Sumber Daya Manusia, Terjemahan Agus Dharma, Jakarta : Erlangga.
- [12] Katz, E. & Lazarsfeld, P.F. 1955. Personal Influence: The Part Played by People in The Flow of Mass Communications, Piscataway, NJ : Transaction Publishers.
- [13] Koontz, Harold, Cyrill O'Donnell, dan Heinz Weichrich, 1986, *Essential of Management, Fourth Edition*, New York – USA: McGraw-Hill Book.
- [14] Kreitner, Kinicki. 2010. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill
- [15] Mardiana. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Pegawai Pada kantor Sekretariat Daerah Kota Samarinda.
- [16] Miftah Toha. 2013. Kepemimpinan dalam manajemen. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- [17] Narimawati, Umi. 2010. Penulisan Karya Ilmiah. Jakarta: Genesis
- [18] Nazir, Moh. 2013. Metode Penelitian. Bogor: Ghalia Indonesia.
- [19] Nunung N, Win K, Heliiana. 2014. Statistik Penelitian Dengan SPSS. Bandung : Universitas Islam Bandung.
- [20] Pasolong Harbani. 2013. Kepemimpinan Birokrasi. Bandung : Alfabeta.
- [21] Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2012. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada.
- [22] Robbins, Stephen P. 2002. *Organizational Behavior*, Alih Bahasa Dr. Handayani Pujoatmoko, Jakarta: PT Prenhallindo.
- [23] Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. 2008. *Organizational Behaviour*. Jakarta: Salemba Empat
- [24] Sekaran, Uma dan Bougie, R. 2017. Metode Penelitian untuk Bisnis Pendekatan Pengembangan-Keahlian. Jakarta : Salemba Empat.
- [25] Siagian, P Sondang. 1999. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketujuh. Jakarta: Bumi Aksara.
- [26] S.P.Hasibuan, Malayu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [27] Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Kombinasi (*Mixed Methods*). Bandung: Alfabeta.
- [28] Sutikno. 2014. Pemimpin dan Kepemimpin: Tips Praktis untuk Menjadi Pemimpin yang diidolakan. Lombok; Holistica Lombok.
- [29] Suwarno, Tyas Hardianti. 2014. Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Kemampuan Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia, Jurnal Ilmu Manajemen, Vol.3
- [30] Wibowo . 2014 . Manajemen Kinerja . Edisi Keempat . Jakarta : Rajawali Pers.