

# Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Gorontalo)

Rio Dude<sup>1</sup>, Abd. Rahman Pakaya<sup>2</sup>, Robiyati Podungge<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Universitas Negeri Gorontalo

DOI: <https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i1.2280>

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 68 responden dengan teknik pengambilan sampel probability sampling. Hasil penelitian ini menunjukkan 1) Gaya kepemimpinan demokratis dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, 2) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan 3) Gaya kepemimpinan demokratis dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Koefisien determinasi dalam penelitian ini sebesar 30,5% yang berarti variabilitas kinerja dapat dijelaskan oleh Gaya kepemimpinan demokratis dan motivasi sebesar 30,5%. Berdasarkan hasil penelitian tersebut diharapkan Dinas Perdagangan dan Perindustrian agar lebih meningkatkan dalam hal penerapan Gaya Kepemimpinan Demokratis serta pemberian Motivasi setiap pegawainya agar bisa dengan mudah meningkatkan produktivitas kerja serta bisa berkontribusi dalam pencapaian tujuan instansi. Serta penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai bahan rujukan dalam melakukan penelitian yang berkaitan dengan pengaruh Gaya Kepemimpinan.

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi, Kinerja

Copyright (c) 2022 Rio Dude

Corresponding author :

Email Address : robiyatipodungge@ung.ac.id

## PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (*Human resources management*) adalah suatu kegiatan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis. Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut cara-cara mendesain sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan.

Aset paling penting yang harus dimiliki organisasi atau perusahaan dan harus diperhatikan dalam manajemen tenaga kerja yakni adalah manusia (sumber daya manusia). Terminologi sumber daya manusia (*Human resources*) merujuk pada orang-orang yang bekerja pada organisasi. Tatkala para manajer terlibat dalam aktivitas sumber daya manusia sebagai bagian dari pekerjaannya, mereka berupaya

memfasilitasi kontribusi yang disodorkan oleh orang-orang untuk mencapai rencana dan strategi organisasi. Signifikansi upaya sumber daya manusia bermuara pada kenyataan bahwa manusia merupakan elemen yang senantiasa ada di dalam setiap organisasi. Mereka inilah yang bekerja membuat tujuan, mengadakan inovasi, dan mencapai tujuan organisasi

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan hal tersebut kecuali sudah amat buruk atau sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja karyawan sehingga karyawan menghadapi krisis yang serius. Hal tersebut menyebabkan terjadinya kesan-kesan buruk organisasi akibat mengabaikan tanda-tanda kinerja yang menurun (Jamaludin, 2017)

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan seperti pendapat yang disampaikan oleh Thoha (2007) dalam (Jamaludin, 2017) dijelaskan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahan agar hendak melaksanakan tugas dan kewajiban sesuai dengan yang diharapkan agar tercapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kinerja karyawan pada organisasi juga di pengaruhi oleh motivasi yang diberikan oleh manajer atau pemimpinnya, seperti yang dijelaskan (Erri & Fajrin, 2018) Motivasi ialah mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan gaya dan potensi bawahan, agar mau bekerja secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan . motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyelururkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias.

### **Penilaian Perilaku Kerja Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Gorontalo**

No	Sasaran kerja	Target	Ratio
1	Orientasi pelayanan	100%	79.00
2	Integritas	100%	81.00
3	Komitmen	100%	80.00
4	Disiplin	100%	79.00
5	Kerjasama	100%	80.00

Dari data diatas menunjukkan hasil dari penilaian capaian sasaran kinerja salah satu pegawai dinas perdagangan dan perindustrian kota gorontalo tahun 2021, dapat dilihat pada tabel menunjukkan nilai kuantitas kerja, dan ketepatan waktu sudah mencapai target namun, nilai dari kualitas kerja yang di hasilkan hanya 81,25 sehingga nilai total capaian SKP yang didapat hanya 60.42 dimana nilai tersebut berdasarkan predikat penilaian yang tercantum dalam surat edaran menteri pendayaan aparatur negara dan reformasi birokrasi nomor 3 tahun 2021 nilai tersebut masih dalam predikat kurang.. Tabel penilaian perilaku kerja pegawai yang menunjukkan penilaian perilaku kerja pada sasaran kinerja pegawai, setiap unsur yang di nilai

belum sepenuhnya maksimal dilihat dari disiplin pegawai memperoleh nilai 79.00 dan kerjasama pegawai 80.00.

Kinerja merupakan bagian paling terpenting bagi sebuah instansi. Kinerja yang ada pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Gorontalo dalam hal ini masih belum dapat dikatakan maksimal, yang dapat dilihat dari pencapaian nilai sasaran kinerja pegawai yang masih dalam predikat kurang dan juga disiplin serta kerjasama yang juga belum maksimal dimana hal ini dapat mempengaruhi kinerja dari pegawai Dinas perdagangan dan Perindustrian Kota Gorontalo, sehingga peran dari pemimpin sangat dibutuhkan yang bertujuan untuk pengawasan dalam hal kinerja dan juga pemberian motivasi kepada pegawai yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai itu sendiri.

### **Kinerja pegawai**

Kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan Mangkunegara, dalam Asnawi (2019). Indikator Kinerja Menurut Bangun (2012) adalah sebagai berikut : 1) kualitas kerja, 2) kuantitas kerja, 3) ketepatan waktu, 4) kehadiran, 5) kerja sama

### **Gaya Kepemimpinan Demokratis**

Kepemimpinan demokratis adalah Gaya kepemimpinan yang sangat menghargai potensi setiap individu yang terlibat didalamnya, mau mendengarkan nasihat dan sugesti terhadap bawahan, Fuadiputra (2013). Indikator Gaya Kepemimpinan Demokratis Menurut Pasolong dalam, Ariani (2015) adalah sebagai berikut : 1) Keputusan dibuat bersama, 2) Menghargai potensi bawahan, 3) Mendengar kritik, saran dan pendapat bawahan, 4) Melakukan kerja sama dengan bawahan.

### **Motivasi**

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala dayaupaya untuk mencapai kepuasan, Hasibuan, dalam septiadi (2020). Indikator Motivasi Menurut Edison dkk, dalam Wasiman (2021) adalah sebagai berikut : 1) Kebutuhan fisiologis, 2) Kebutuhan akan rasa aman, 3) Kebutuhan untuk disukai, 4) Kebutuhan harga diri, 5) Kebutuhan pengembangan Diri.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk mengajukan sebuah penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kota Gorontalo”

## **METODE PENELITIAN**

### **Lokasi dan Waktu Penelitian**

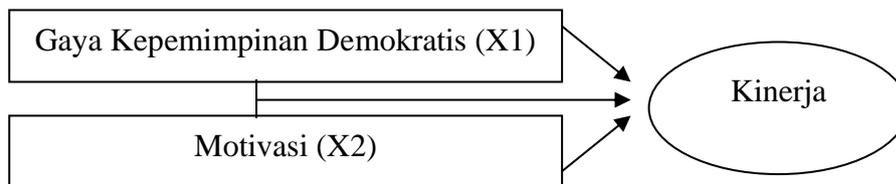
Penelitian ini dilakukan di dinas perdagangan dan perindustrian kota gorontalo, yang bertempat di Jl. Drs Achmad Nadjamuddin, Dulalowo Timur, Kota Tengah, Gorontalo. Penelitian yang dilakukan oleh peneliti berlangsung selama 8 bulan.

Terhitung sejak bulan Januari 2022 sampai Agustus 2022.

## Pendekatan dan Desain Penelitian

Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah suatu jenis penelitian yang pada dasarnya menggunakan pendekatan deduktif-induktif.

### Desain penelitian



### Populasi dan sampel

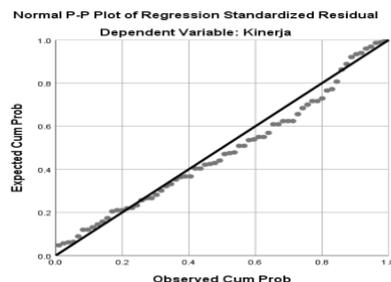
Sampel yang digunakan dalam penelitian ini ada seluruh populasi yakni 68 orang pegawai Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kota Gorontalo

### Teknik Analisis Data

Analisis linear berganda sebenarnya sama dengan analisis regresi linear sederhana, hanya variabel bebasnya lebih dari satu. Persamaan umumnya adalah:  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$ . Dengan Y adalah variabel terikat, dan X adalah variabel bebas, a adalah konstanta (intersept), dan b adalah koefisien pada masing-masing variabel bebas. Untuk kemudahan dalam proses perhitungan dalam proses pengujian menggunakan bantuan aplikasi SPSS (*Statistical Product and Service Solution*)

## HASIL PENELITIAN

### Uji Normalitas



Berdasarkan grafik diatas dilihat bahwa grafik normal probability plot menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini dilihat dari titik-titik yang tersebar disekitas garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas

### Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	42.736	3.819		11.192	.000
	Gaya kepemimpinan demokratis	.311	.158	.310	1.972	.053
	Motivasi	.275	.152	.284	1.808	.075

**a. Dependent Variable: Kinerja**

- 1 Nilai konstanta (a) sebesar 42,736  
 Diketahui nilai konstan (a) sebesar 42,736 jika nilai Gaya kepemimpinan demokratis dan Motivasi diasumsikan 0 atau tidak memiliki maka nilai dari kinerja adalah sama dengan nilai konstanta yaitu sebesar 42,736 *point*
- 2 Nilai koefisien regresi variabel Gaya kepemimpinan demokratis adalah sebesar 0,311. Artinya setiap penilngkatan pengaruh dari variabel Gaya kepemimpinan demokratis sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Gorontalo sebesar 0,311
- 3 Nilai koefisien regresi variabel Motivasi adalah sebesar 0,275. Artinya setiap penilngkatan pengaruh dari variabel Motivasi sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Gorontalo sebesar 0,275.

### Hasil Uji t Parsial

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	44.643	3.732		11.961	.000
	Gaya kepemimpinan demokratis	.526	.105	.525	5.014	.000
2	Motivasi	.501	.102	.519	4.931	.000

**a. Dependent Variable: Kinerja**

- 1 Diketahui t hitung dari variabel gaya kepemimpinan demokratis sebesar (5,014) > t tabel (1,997) dengan nilai Sig (0,000) < (0,05) dengan demikian H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Artinya variabel Gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Gorontalo.
- 2 Diketahui t hitung dari variabel motivasi sebesar (4,931) > t tabel (1,997) dengan nilai Sig (0,000) < (0,05) dengan demikian H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Artinya variabel Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Gorontalo.

## Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.553 <sup>a</sup>	.305	.284	3.63964
<b>a. Predictors: (Constant), Motivasi, Gaya kepemimpinan demokratis</b>				

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi yang dapat dilihat pada tabel diatas, menunjukkan nilai koefisien determinasi atau nilai R Square sebesar 0,305 atau sebesar 30,5% nilai ini menunjukkan bahwa variabel kinerja dapat dipengaruhi oleh variabel Gaya kepemimpinan demokratis dan motivasi sebesar 30,5% dan sisanya 69,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Gorontalo.**

Gaya kepemimpinan demokratis pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Gorontalo diperoleh hasil sangat baik khususnya pada indikator keputusan dibuat bersama, mendengarkan kritik dan saran, dan melakukan kerja sama dengan bawahan, dimana dapat diketahui pemimpin ikut andil dalam membuat keputusan, menerima kritikan dan saran yang diberikan oleh pegawai serta mampu bekerjasama dengan pegawai dan indikator menghargai potensi bawahan hanya berada pada kategori baik hal tersebut meliputi pemimpin melakukan aktifitas kerja bersama pegawai, menghargai potensi bawahan dan pemimpin memberikan pujian terhadap prestasi yang dicapai pegawai

### **Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Gorontalo**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Gorontalo variabel Motivasi berada pada kriteria yang baik. variabel Motivasi pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Gorontalo diperoleh hasil dengan tingkat yang sama. Dapat dikatakan bahwa kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan untuk disukai, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan pengembangan diri pada pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Gorontalo berada pada kategori baik

Dalam organisasi pemberian motivasi dari seorang pemimpin terhadap bawahannya sangat penting, karena bagi setiap individu mendapat motivasi atau perhatian secara langsung maupun tidak langsung akan meningkatkan rasa semangat dan kegairahan bawahan dalam bekerja.

Dalam penelitian ini variabel yang paling besar nilai pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Gorontalo adalah Gaya Kepemimpinan Demokratis. Dalam hal ini seorang pemimpin terlibat atau melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan, mendengarkan kritik dan saran, serah turun langsung mengamati kinerja bawahan dalam aktivitas kerja, hal ini sangat dibutuhkan

agar dengan mudah mencapai tujuan organisasi/instansi serta dapat memberikan efek positif terhadap kinerja bawahan, bawahan akan lebih merasa diperhatikan dan dihargai oleh atasan sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja bawahan.

## SIMPULAN

Gaya Kepemimpinan Demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Gorontalo, Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Gorontalo, Secara simultan gaya kepemimpinan demokratis dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dinas perdagangan dan perindustrian kota gorontalo.

## Referensi :

- Ahyar, H. dkk. 2020. Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu.
- Andrysyah, A., Basri, A., Junaida, J., Efendi, S., & Tambunan, N. 2020. The Effect of Democratic Leadership Style on the Performance of Employees at PT. Medan Industry Area (Persero). *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(4), 3983–3989.
- Asnawi, M. A. (2019). Kinerja Karyawan Perseroan Terbatas. Cv. Athra Samudra. Gorontalo
- Dolly C, K., & Nonyelum P., O. (2018). Impact of Democratic Leadership Style on Job Performance of Subordinates in Academic Libraries in Port Harcourt, Rivers State, Nigeria. *International Journal of Research -Granthaalayah*, 6(10),232–239.
- Erri, D., & Fajrin, A. N. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Media Intan Semesta Jakarta. XVI(1), 77–83.
- Fuadiputra, I. R. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Paramedis Di Rumah Sakit Al-Rohmah. 61-77
- Jamaludin, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Kaho IndahCitra Garment Jakarta. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3(3), 161.
- Jaya, N., Mukhtar, A., & UA, A. N. A. (2020). Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. *BALANCA : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 2(1), 35–43.
- Jenni Tarigan, M. (2019). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Perkebunan Nusantara Iv Medan.
- Kesuma, B., & Syamsuddin, H. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinandemokratis Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Panin Bank Cabang Atmo Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, 4(2), 103.

- Kurniawan, Y. ferdian. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan Di Cv Anugerah Jaya. 6(2).
- Nabi, N., Islam, M., Dip Mahandy, T., & Hossain AL, abdullah. (2017). *The Impact Of Motivation On Employee Performances: A Case Study Of Karmasangsthan Bank Limited, Bangladesh*. 5(4), 57–78.
- Nasdir, N. (2010). Pengaruh Kompetensi Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Paadaa Dinas Perhubungan Kabupaten Banteng. *Journal Of Management*, 1(2), 1–23.
- Parashakti, R. D., & Setiawan, D. I. (2019). Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Cabang Tangerang. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1).
- Perdana, E. (2016). Olah Data Skripsi Dengan SPSS 22. In *Lab Kom Manajemen Fe Ubb*.
- Purnomo, M. W. (2019). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja guru di sd fransiskus 2 rawalaut bandar lampung tahun 2018.
- Purnomo, R. A. (2016). Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Dengan SPSS. In *Cv. Wade Group*.
- Rawi, R. D. P. (2017). Analisis Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Kantor Kecamatan Ruing Kabupaten Ngada NTT). 2(2), 15–28.
- Septiadi, M. D., Marnisah, L., & Handayani, S. (2020). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Brawijaya Utama Palembang. 01, 1–8.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Manajemen (Setiyawami (ed.); 6th ed.). *Alfabeta*.
- Sulastri, N., & Luturlean, B. S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Soekarno Hatta Bandung *The influence of Democratic Leadership Style on employee Performance at BPJS Ketenagakerjaan branch Soekarno-Hatta Bandung*. 6(1), 1107–1112.
- Tristina Nurulita, D., & Widagdo, S. (2019). *Kepemimpinan & Kinerja (seni praktis peningkatan kinerja guru)*. Alfabet
- Unisma, F. E. (2017). Prodi manajemen. 1, 64–74.
- Wasiman. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Batam. *Jurnal Cafetaria*, 2(2), 28–36.
- Sugiyono. (2015). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabet
- Ghozali, I. (2015). *Aplikasi Analisa Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Arto, Dyka Dwi Rizki. "Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja (studi pada PG Gempolkrep bagian instalasi). *Diss universitas negeri malang*, 2018.

Djunaedi, R. N., & Gunawan, L. (2018) Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan . *Jurnal manajemen dan start-up bisnis*, 3(3), 401-408

Mattayang, B. (2019) tipe dan gaya kepemimpinan:suatu tinjauan teoritis. *JEMMA (Journal of economic management and accounting)*, 2(2), 45-52

Kristanti, L. S., Affaandi, A., Nurjaya, N., Sunarsi, D.,& Rozi, A. (2021) Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dinas pariwisata purwakarta.*jurnal ilmiah PERKUSI*,1(1), 101-109.

Umar, A., Norawati, s. (2022) Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada upt sungai duku pekanbaru. *Jesya (jurnal ekonomi dan ekonomi syariah)*, 5(1),835-853