

## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT. BINTANG SAKTI WAKATOBI

Surni\*<sup>1</sup>, Debi La Husen<sup>2</sup>, Arulim<sup>3</sup>, La Ridan<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup> Program Studi Kewirausahaan, Institut Teknologi dan Bisnis Muhammadiyah Wakatobi, Indonesia

\*Korespondensi: [surni@itbmwakatobi.ac.id](mailto:surni@itbmwakatobi.ac.id)

### ARTICLE HISTORY

**Received :**

28 Juni 2022

**Revised :**

29 Juni 2022

**Accepted :**

30 Juni 2022

**Online Available :**

30 Juni 2022

**Kata Kunci:**

Gaya Kepemimpinan,  
Demokratis, Semangat  
Kerja, Karyawan

**Keywords:**

*Leadership Style,  
Democratic, Work  
Morale, Employee*

**Licensed Under**

a Creative Commons

Attribution 4.0

International License



### Abstrak

Penelitian ini berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Bintang Sakti Wakatobi Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: 1) Bagaimanakah gaya kepemimpinan demokratis pada PT. Bintang Sakti Wakatobi. 2) Apakah ada pengaruh yang signifikan dari variabel gaya kepemimpinan demokratis terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Bintang Sakti Wakatobi. Tujuan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: 1) untuk mengetahui gaya kepemimpinan demokratis pada PT. Bintang Sakti Wakatobi. 2) untuk mengetahui pengaruh yang signifikan dari variabel gaya kepemimpinan demokratis terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Bintang Sakti Wakatobi. Adapun alat analisis dalam penelitian ini adalah menggunakan alat analisis regresi sederhana, Hasil penelitian ini yaitu sebagai berikut Gaya kepemimpinan demokratis yang dilakukan oleh pimpinan merupakan dimensi yang dianggap paling penting dan paling bermakna terhadap karyawan dalam menjalankan setiap tugas dan pekerjaannya. Dimana dimensi gaya kepemimpinan demokratis dimaksud memiliki kejelasan tugas, partisipasi dalam proses keputusan dan terjalin komunikasi antara pimpinan dan karyawan. Gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh secara nyata (signifikan) terhadap semangat kerja karyawan. Dimana dari hasil pengolahan diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $15.369 > 2.052$ ) atau juga dengan melihat probabilitasnya dimana  $0.000 < \text{dari } 0.05$ , dengan besarnya pengaruh 89,7%

### Abstract

*This study entitled The Effect of Democratic Leadership Style on Employee Morale at PT. Bintang Sakti Wakatobi Based on the background that has been stated, the problems in this research can be formulated as follows: 1) How is the democratic leadership style at PT. Wakatobi Powerful Star. 2) Is there a significant effect of the democratic leadership style variable on employee morale at PT. Wakatobi Powerful Star. The objectives of this study can be formulated as follows: 1) to determine the democratic leadership style at PT. Wakatobi Powerful Star. 2) to determine the significant effect of the democratic leadership style variable on employee morale at PT. Wakatobi Powerful Star. The analysis tool in this study is using a simple regression analysis tool. The results of this study are as follows: The democratic leadership style carried out by the leader is the dimension that is considered the most important and most meaningful to employees in carrying out each task and work. Where the dimensions of the democratic leadership style are defined as having clarity of duties, participation in the decision process and communication between leaders and employees. The democratic leadership style has a significant (significant) effect on employee morale. Where from the processing results obtained  $t_{arithmetic} > t_{table}$  ( $15.369 > 2.052$ ) or also by looking at the probability where  $0.000 < \text{from } 0.05$ , with a magnitude of effect 89.7%*

## **PENDAHULUAN**

Persoalan kepemimpinan selalu memberikan kesan yang menarik. Topik ini senantiasa memberikan daya tarik yang kuat pada setiap orang. Literatur-literatur tentang kepemimpinan senantiasa memberikan penjelasan bagaimana menjadi pemimpin yang baik, sikap dan gaya yang sesuai dengan situasi kepemimpinan, dan syarat-syarat pemimpin yang baik. Suatu organisasi atau unit usaha baik itu formal maupun informal akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan. Suatu ungkapan mulia yang mengatakan bahwa pemimpinlah yang bertanggung jawab atas kegagalan pelaksanaan suatu pekerjaan, merupakan ungkapan yang mendudukan posisi pemimpin dalam suatu organisasi pada posisi yang terpenting. Di dalam organisasi atau unit usaha juga membutuhkan seorang pemimpin yang dapat memberikan semangat kepada bawahannya untuk senantiasa produktif sebab keberadaan seorang pemimpin dalam suatu organisasi dirasakan sangat mutlak sekali untuk menjadi nakhkoda bagi para bawahannya.

Kepemimpinan seorang manajer akan mampu membedakan karakteristik suatu organisasi dengan organisasi lain. Kepemimpinan yang dinamis dan efektif merupakan sumber daya yang paling pokok yang sulit dijumpai, oleh karena itu setiap pemimpin harus memahami teori kepemimpinan dengan mengetahui bakat atau potensi yang dimiliki oleh para bawahannya ataupun yang dimiliki oleh dirinya sendiri. Pemimpin yang baik adalah seorang pemimpin yang mampu membangkitkan semangat kerja dan menanamkan rasa percaya diri serta tanggung jawab pada bawahan untuk melaksanakan tugas-tugas penuh tanggung jawab guna mencapai produktivitas perusahaan. Hal ini adanya tuntutan organisasi bahwa pemimpin dapat memprioritaskan kepemimpinannya yang berorientasi pada tugas dan hubungan antar manusia yang bertujuan untuk meningkatkan kematangan bawahan. Karena itu pemimpin dituntut oleh organisasi untuk bisa fleksibel dalam menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat diantaranya yaitu gaya kepemimpinan otokratis, demokratis, *laissez faire* (bebas).

Unsur kepemimpinan ini terasa lebih diperlukan lagi setelah melihat kenyataan bahwa manajer merupakan sumber daya pokok yang paling langka dalam setiap organisasi bisnis, hal ini dibuat dari kenyataan bahwa setiap status pendirian usaha baru, kurang lebih 50% atau separuhnya gulung tikar dalam dua tahun yang pada akhirnya di tahun kelima hanya satu pertiga saja yang masih bertahan, dan hampir semua kegagalan dari perusahaan dikarenakan kepemimpinan dalam perusahaan tersebut kurang efektif. Semangat kerja karyawan akan muncul di antaranya dari adanya kepemimpinan yang diterapkan seorang pemimpin dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan secara maksimal, sehingga pemimpin mampu menggerakkan orang lain, dalam hal ini adalah karyawan yang menjadi bawahannya. Untuk itulah, suatu perusahaan dituntut untuk memiliki seorang pemimpin yang mampu menciptakan suasana dinamis serta mampu meningkatkan semangat kerja bawahannya. Seperti yang dikatakan oleh Siagian (1991:2), yaitu “Bahwa keberhasilan suatu organisasi baik secara keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu, sangat bergantung pada mutu kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan”.

Menurut (Thoha, 1983:21) gaya kepemimpinan dibagi menjadi tiga macam diantaranya gaya kepemimpinan otokratis yaitu gaya kepemimpinan dimana pimpinan banyak mempengaruhi atau menentukan perilaku para bawahannya, gaya

kepemimpinan demokratis yaitu gaya kepemimpinan yang banyak menekankan pada partisipasi anggotanya dari pada kecenderungan pemimpin untuk menentukan sendiri, gaya kepemimpinan Laissez Faire (bebas) yaitu gaya kepemimpinan yang lebih banyak menekankan keputusan kelompok. Untuk lebih meningkatkan semangat kerja karyawan tentu harus tetap memberikan perhatian dan pengarahan terhadap para karyawan dan juga tetap menjaga terjalinnya suatu hubungan yang harmonis antara pimpinan dengan karyawan atau bawahannya yang tentunya dengan pendekatan gaya kepemimpinan yang tepat.

Dengan gaya kepemimpinan demokratis yang tepat, maka akan dapat meningkatkan semangat kerja pada PT. Bintang Sakti Wakatobi, sehingga dengan pemilihan gaya kepemimpinan yang tepat sasaran dan tujuan dari perusahaan akan dapat dicapai secara maksimal. Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Bintang Sakti Wakatobi” Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: 1) Bagaimanakah gaya kepemimpinan demokratis pada PT. Bintang Sakti Wakatobi. 2) Apakah ada pengaruh yang signifikan dari variabel gaya kepemimpinan demokratis terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Bintang Sakti Wakatobi.

## **METODE PENELITIAN**

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa angket dengan menggunakan daftar pertanyaan (kuesioner) yang diberikan pada responden dalam hal ini karyawan PT. Bintang Sakti Wakatobi serta wawancara terhadap responden secara langsung berdasarkan pada daftar pertanyaan yang telah dibuat sebelumnya. Cara pemberian nilai dan skor pada instrumen ini yaitu dengan menggunakan skala pengukuran sikap menurut Likert, dimana persepsi atau tanggapan responden di nilai dengan :

- Sangat setuju dengan skor 5
  - Setuju dengan skor 4
  - Cukup setuju dengan skor 3
  - Kurang setuju dengan skor 2
  - Tidak setuju dengan skor 1
- a. Uji Validitas Instrumen. Suatu instrumen dapat dikatakan valid jika dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Dengan kata lain Uji Validitas dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan alat ukur (instrumen) yang digunakan dalam mengukur variabel yang akan diukur. Dalam penelitian ini, variabel yang akan diukur adalah gaya kepemimpinan dan semangat kerja karyawan. Uji validitas instrumen dalam penelitian ini digunakan taraf kepercayaan (significance level) sebesar  $\alpha = 0,05$ . Uji validitas instrumen digunakan model analisis korelasi product Momen Person. Sedangkan untuk menghasilkan indeks atau angka koefisien validitas akan digunakan Program *Stastical Program For Social Science* (SPSS) versi 16.0. Suatu instrumen dikatakan valid jika telah memenuhi syarat minimal sebesar 0,3 (Solimun, 2002:26)

- b. Uji Reliabilitas Instrumen. Uji Reliabilitas instrumen dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kehandalan atau kesahihan suatu alat ukur yang digunakan dalam variabel yang akan diukur. Dengan kata lain uji reliabilitas dalam penelitian ini adalah sehubungan dengan pertanyaan apakah alat ukur (instrumen) yang digunakan dalam mengukur gaya kepemimpinan dan semangat kerja karyawan dapat digunakan oleh peneliti lain secara berulang-ulang dengan hasil pengukuran yang sama. Uji reliabilitas instrumen dalam penelitian ini digunakan taraf kepercayaan (significance level) sebesar  $\alpha = 0,05$ . Uji reliabilitas instrumen digunakan model analisis korelasi product Momen Person. Sedangkan untuk menghasilkan indeks atau angka koefisien reliabilitas akan digunakan Program *Stastical Program For Social Science* (SPSS) versi 16.0. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika telah memenuhi syarat minimal sebesar 0,6 (Malhotra, 1999:282)

Model regresi yang baik adalah mempunyai distribusi data normal. Deteksi normalitas dalam penelitian dapat dilakukan dengan metode grafik dengan melihat penyebaran titik pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusan : (1) jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (2) jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas (Zuriah, 2006:213). Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis statistika inferensial dengan model regresi linear sederhana, yaitu sebagai berikut :

$$Y_i = B_0 + B_1 X_i \quad (\text{Widarjono, 2005:28})$$

Dimana :

$Y_i$  = Variabel tidak bebas

$B_0$  = Konstanta

$B_1$  = Koefisien regresi populasi

$X_i$  = Variabel bebas ke  $i$  ( $i = 1, 2, 3, \dots, n$ )

Dari persamaan tersebut, maka model dalam penelitian ini adalah

Dimana :

$Y_i$  = Semangat kerja karyawan

$B_0$  = Konstanta

$B_1$  = Koefisien regresi

$X_i$  = Gaya kepemimpinan Demokratis

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

Pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan membandingkan thitung dengan ttabel dan nilai t-sig dengan  $\alpha : 0,05$ . Apabila t-hitung  $>$  t-tabel atau t-sig  $<$  dari  $\alpha : 0,05$ , maka diterima  $H_a$  atau tolak  $H_0$ . Sebaliknya, apabila t-hitung  $<$  t-tabel atau t-sig  $>$  dari  $\alpha : 0,05$  maka tolak  $H_a$  atau terima  $H_0$ .

1. ( $H_1$ ) Kejelasan Tugas dan Kewenangan *Berpengaruh Signifikan terhadap* Motivasi dan Efektivitas Keseluruhan. Berdasarkan tabel di atas, diperoleh t-hitung untuk Kejelasan Tugas dan Kewenangan ( $X_1$ ) yaitu sebesar 11,133 dengan tingkat signifikan t sebesar  $0,000 <$  pada  $\alpha = 0,05$ , maka tolak  $H_a$  atau  $H_1$  diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa Kejelasan Tugas dan Kewenangan secara terpisah

berpengaruh signifikan terhadap Motivasi dan Efektivitas Keseluruhan. Hasil ini sejalan dengan teori yang ada yang menyatakan bahwa Kejelasan Tugas dan Kewenangan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi dan Efektivitas Keseluruhan.

2. (H2) Partisipasi Karyawan dalam Pembuatan atau Pengambilan Keputusan *Berpengaruh Signifikan terhadap* Motivasi dan Efektivitas Keseluruhan Untuk Partisipasi Karyawan dalam Pembuatan atau Pengambilan Keputusan (X2) diperoleh t-hitung yaitu sebesar 7.421 dengan tingkat signifikan t sebesar  $0,000 <$  pada  $\alpha = 0,05$ , maka tolak  $H_0$  atau H2 diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa Partisipasi Karyawan dalam Pembuatan atau Pengambilan Keputusan (X2) secara terpisah berpengaruh signifikan terhadap Motivasi dan Efektivitas Keseluruhan. Hasil ini sejalan dengan teori yang ada yang menyatakan bahwa Partisipasi Karyawan dalam Pembuatan atau Pengambilan Keputusan (X2) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi dan Efektivitas Keseluruhan.
3. (H3) Terjalin Komunikasi antara Pemimpin dan Karyawan *Berpengaruh Signifikan terhadap* Motivasi dan Efektivitas Keseluruhan Untuk Terjalin Komunikasi antara Pemimpin dan Karyawan (X3) diperoleh t-hitung yaitu sebesar 3.002 dengan tingkat signifikan t sebesar  $0,004 <$  pada  $\alpha = 0,05$ , maka tolak  $H_0$  atau H3 diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa Motivasi dan Efektivitas Keseluruhan (X3) secara terpisah berpengaruh signifikan terhadap Partisipasi Karyawan dalam Pembuatan atau Pengambilan Keputusan. Hasil ini sejalan dengan teori yang ada yang menyatakan bahwa Terjalin Komunikasi antara Pemimpin dan Karyawan (X3) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi dan Efektivitas Keseluruhan.

- Uji Simultan (Uji F)

(H4) Kejelasan Tugas dan Kewenangan, Partisipasi Karyawan dalam Pembuatan atau Pengambilan Keputusan, dan Terjalin Komunikasi antara Pemimpin dan Karyawan *berpengaruh Signifikan terhadap* Motivasi dan Efektivitas Keseluruhan Pengujian hipotesis dapat pula dilakukan dengan membandingkan nilai F-sign dengan  $\alpha = 0,05$ . Apabila F-sign  $<$  dari  $\alpha = 0,05$ , maka terima H4 atau tolak  $H_0$ . Sebaliknya, apabila F-sign  $>$  dari  $\alpha = 0,05$ , maka tolak H4 atau terima  $H_0$ . Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai F-hitung yaitu sebesar 3221.43 atau dengan tingkat signifikan f sebesar  $0,000 <$  pada  $\alpha = 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas secara bersama-sama (*simultaneously*) baik itu Kejelasan Tugas dan Kewenangan (X1), Partisipasi Karyawan dalam Pembuatan atau Pengambilan Keputusan (X2) dan Terjalin Komunikasi antara Pemimpin dan Karyawan (X3) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi dan Efektivitas Keseluruhan (Y).

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

Koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya Gaya Kepemimpinan Demokrasi terhadap Semangat Kerja Karyawan, dengan melihat nilai koefisien determinasinya (R<sup>2</sup>). Berdasarkan tabel 1 diketahui besarnya R<sup>2</sup> (*R-Square*) = 0,990. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh langsung variabel Kejelasan Tugas dan Kewenangan (X1), Partisipasi Karyawan dalam Pembuatan atau Pengambilan Keputusan (X2) dan Terjalin Komunikasi antara Pemimpin dan Karyawan (X3) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi dan Efektivitas Keseluruhan (Y). adalah

sebesar 96,0%. Hal ini berarti bahwa ada variabel lain atau variabel epsilon ( $\epsilon$ ) sebesar 0,4% yang mempengaruhi variabel Y namun tidak diukur dalam penelitian ini.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh *Financial Knowledge, Financial Attitude dan Personality Terhadap Financial Management Behavior***

Adanya pengaruh signifikan antara Kejelasan Tugas dan Kewenangan (X1), Partisipasi Karyawan dalam Pembuatan atau Pengambilan Keputusan (X2) dan Terjalin Komunikasi antara Pemimpin dan Karyawan (X3) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi dan Efektivitas Keseluruhan (Y). mengindikasikan bahwa Motivasi dan Efektivitas Keseluruhan yang menunjukkan kemampuan seseorang dalam mengatur sebuah semua kegiatan lembaga perusahaan sangat bergantung dari adanya peran Kejelasan Tugas dan Kewenangan (X1), Partisipasi Karyawan dalam Pembuatan atau Pengambilan Keputusan (X2) dan Terjalin Komunikasi antara Pemimpin dan Karyawan (X3).

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang diperoleh, maka dapat diajukan kesimpulan sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan demokratis yang dilakukan oleh pimpinan merupakan dimensi yang dianggap paling penting dan paling bermakna terhadap karyawan dalam menjalankan setiap tugas dan pekerjaannya. Dimana dimensi gaya kepemimpinan demokratis dimaksud memiliki kejelasan tugas, partisipasi dalam proses keputusan dan terjalin komunikasi antara pimpinan dan karyawan.
2. Gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh secara nyata (signifikan) terhadap semangat kerja karyawan. Dimana dari hasil pengolahan diperoleh  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $15.369 > 2.052$ ) atau juga dengan melihat probabilitasnya dimana  $0.000 <$  dari  $0.05$ , dengan besarnya pengaruh 89,7%

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Aminatuzzahra. (2014). PEREPSI PENGARUH PENGETAHUAN KEUANGAN, SIKAP KEUANGAN, SOSIAL DEMOGRAFI TERHADAP PERILAKU KEUANGAN DALAM PENGAMBILAN KEPUTUSAN INVESTASI INDIVIDU. *Jurnal Bisnis Strategi*, 23(2), 70-96
- Arikunto, Suharsimi. (2006). *PROSEDUR PENELITIAN SUATU PENDEKATAN PRAKTIK*. Jakarta : Rineka Cipta
- Bambang Supomo, dan Indriantoro, Nur, (2009). *METODOLOGI PENELITIAN BISNIS UNTUK AKUNTANSI DAN MANAJEMEN*, Edisi Pertama, BPFE, Yogyakarta.
- Feist, Gregory J. (2011). *TEORI KEPERIBADIAN*. Jakarta: Salemba Empat.
- Humairah, Iklima & Murti Endra. (2018). PENGARUH PENGETAHUAN KEUANGAN, SIKAP KEUANGAN, DAN KEPERIBADIAN TERHADAP PERILAKU MANAJEMEN KEUANGAN PADA PELAKU UMKM SENTRA KERAJINAN BATIK KABUPATEN BANTUL. *Jurnal Nominal*, 7(1), 96-110

Pradiningtyas, T.E & Lukiastuti ,Fitri. ( 2019 ). PENGARUH PENGETAHUAN KEUANGAN DAN SIKAP KEUANGAN TERHADAP LOCUS OF CONTROL DAN PERILAKU PENGELOLAAN KEUANGAN MAHASISWA EKONOMI, *Jurnal Minds: Manajemen Ide dan Inspirasi*, 6(1), 96-112