

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Sales Bank Rakyat Indonesia Cabang Muara Teweh

Lilik Lufina

Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muara Teweh

Abstract

This study aims to determine how much influence the democratic leadership style has on the work motivation of the sales employees of BRI Muara Teweh Branch. The data processing technique used by the author is a simple linear regression analysis used to predict how changes in the value of the dependent variable will increase or decrease the value of the independent variable. The results of data collection are obtained. From the regression model equation, it is known that the Democratic Leadership variable (X) shows a positive regression coefficient value, this indicates a positive direction or a unidirectional relationship between the variable Democratic Leadership Style and Work Motivation for sales employees of BRI Bank Muara Teweh Branch. This means that if the democratic leadership increases, the work motivation of sales employees of BRI Bank Muara Teweh branch will increase, and vice versa if the democratic leadership decreases, the work motivation of sales employees of BRI Bank Muara Teweh branch will decrease. The results of the study concluded that the correlation coefficient (R) shows a close relationship between the independent variable (democratic leadership) and the dependent variable (work motivation), with a correlation value of R is 0.711. While the value of the coefficient of determination or R^2 by 0.505, which means that 50.5% of working motivation can be explained by the Democratic leadership. For further researchers, it is suggested to look at other leadership style variables.

Key words: leadership style, work motivation, employees

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap motivasi kerja karyawan sales Bank BRI Cabang Muara Teweh. Teknik pengolahan data yang digunakan oleh penulis adalah Analisa regresi linier sederhana dipergunakan untuk memprediksi, bagaimana perubahan nilai variable dependen bilai nilai variable independen dinaikkan atau diturunkan nilainya. Hasil pengumpulan data diperoleh Dari nilai perolehan persamaan regresi model diketahui bahwa variabel Kepemimpinan Demokratis (X) menunjukkan nilai koefisien regresi positif, hal tersebut menunjukkan adanya arah positif atau hubungan searah dari variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis dengan Motivasi Kerja karyawan sales Bank BRI Cabang Muara Teweh. Hal ini dapat diartikan bahwa jika semakin meningkat Kepemimpinan Demokratis maka Motivasi Kerja karyawan sales Bank BRI Cabang Muara Teweh akan semakin meningkat, begitu pula sebaliknya jika semakin menurun Kepemimpinan Demokratis maka Motivasi Kerja karyawan sales Bank BRI Cabang Muara Teweh akan semakin menurun. Hasil peneltian menyimpulkan koefisien korelasi (R) menunjukkan hubungan yang erat variabel bebas (Kepemimpinan demokratis) dengan variabel tak bebas (Motivasi Kerja), dengan nilai korelasi R adalah 0.711. Sedangkan nilai koefisien determinasi atau R^2 sebesar 0.505 yang berarti bahwa sebesar 50.5% Motivasi Kerja dapat dijelaskan oleh variabel Kepemimpinan Demokratis. Untuk peneliti selanjutnya disarankan dapat melibat variabel gaya kepemimpinan yang lain.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Karyawan

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Kepemimpinan dalam suatu organisasi dewasa ini sering menjadi sorotan dan pembicaraan di kalangan umum. Dilema yang dihadapi pemimpin adalah bagaimana memanfaatkan wewenang dan kekuasaan yang dimiliki dan bagaimana melakukan pendekatan interpersonal yang mengesampingkan kekuasaan dan wewenangnya, untuk memajukan organisasi yang dipimpinnya. Disamping itu seorang pemimpin

mempunyai tanggung jawab untuk melaksanakan tugas dan memelihara keutuhan kelompok (anggota organisasi). Sementara disisi lain konflik dalam organisasi tidak dihindarkan karena berbagai macam sebab, untuk itu berbagai cara dapat dilakukan untuk menanganinya. Salah satunya dengan cara melakukan diskusi dalam mengambil keputusan, tapi pemimpinlah yang masih berkuasa dalam mengambil keputusan tersebut jika dalam suatu musyawarah belum ada keputusan terbaik, maka pemimpinlah berhak membuat

keputusan sendiri. Dalam posisi dan tugas serta tanggung jawab yang demikian dituntut adanya seorang pemimpin yang mengenal secara keseluruhan organisasi, sehingga dapat menumbuhkan kerjasama yang harmonis di antara komponen organisasi. Kerjasama yang harmonis yaitu kerjasama yang berkonsultasi dengan kelompok mengenal masalah dimana mereka dapat menyumbangkan sesuatu dalam memecahkan masalah tersebut. Di sinilah peran pemimpin menjadi sangat penting dalam keberhasilan organisasi yang dipimpinnya.

Inti dari kepemimpinan adalah pengaruh. Salah satu alat untuk mempengaruhi bawahan adalah dengan menggunakan kekuasaan (power) dan gaya komunikasi yang dilakukan oleh seorang pemimpin. Dengan menggunakan konsep gaya kekuasaan dan gaya komunikasi secara bervariasi, kepemimpinan berdampak pada kinerja karyawannya serta menguji hubungan dengan bawahan. Secara bersama-sama terjadi hubungan positif antara penggunaan kekuasaan dan prestasi kerja karyawan, sedangkan secara parsial terjadi hubungan positif dalam penggunaan kekuasaan, keahlian, legitimasi, penghargaan dan paksaan.

Sejalan dengan pendapat diatas, di Unit Sales Bank BRI Cabang Muara Teweh hendaknya bersifat dinamis, menyesuaikan dengan sifat organisasi yang tidak selamanya bersifat statis. Hal ini dirasakan penting karena dapat memacu motivasi kerja karyawan.

Sesuai dengan perencanaan dan pengorganisasian, motivasi memainkan peranan besar dalam menentukan level prestasi kerja karyawan, yang mana pada gilirannya mempengaruhi efektivitas pencapaian tujuan organisasi, kadang kala motivasi

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka permasalahannya sebagai berikut : bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap motivasi kerja karyawan sales Bank BRI Cabang Muara Teweh? .

STUDI LITERATUR

Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu pula. Untuk menggambarkan dengan jelas mengenai kepemimpinan, maka akan ditinjau dari beberapa ahli tentang kepemimpinan.

Kepemimpinan menurut Widjaya (1995: 25) dapat diartikan sebagai berikut: Hubungan yang erat antara seseorang dan kelompok manusia karena adanya kepemimpinan bersama, hubungan ini ditandai oleh tingkah laku yang tertuju dan terbimbing daripada manusia seorang itu. Manusia atau orang ini biasanya yang disebut yang memimpin atau pemimpin,

merupakan sebagian dari fungsi pengarahan, sejalan dengan pengkomunikasian.

Kalau kita lihat bahwa motivasi merupakan hal yang perlu disadari bahwa masalah motivasi kerja karyawan timbul diantaranya dari aktivitas ataupun gaya kepemimpinan yang diterapkan seorang pemimpin dalam suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan.

Kendala utama yang dihadapi oleh pemimpin di Unit Sales Bank BRI Cabang Muara Teweh apalagi mengenai kehidupan dunia yang semakin maju dan modern tampaknya semakin meningkatkan kendala-kendalanya antara lain volume kendaraan semakin meningkat, dan interaksi manusia yang kompleks serta tuntutan pengembangan sumber daya manusia yang ada. Sehingga pemimpin dituntut untuk mampu menggerakkan orang lain, hal ini karyawan yang menjadi bawahannya, agar dengan sadar mereka bersama-sama bersedia berperilaku dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.

Pemimpin di Unit Sales Bank BRI Cabang Muara Teweh sudah selayaknya mengetahui bahwa penggunaan teknik-teknik kepemimpinan yang lebih positif merupakan suatu pendekatan yang lebih efektif kepada bawahannya. Pemimpin yang positif akan berusaha menjelaskan tentang suatu pekerjaan harus dilakukan dan bukan memaksa seseorang untuk melakukannya. Pemimpin yang positif akan selalu memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengungkapkan pendapat jika melakukan suatu musyawarah dalam mengambil suatu keputusan, sehingga para bawahan merasa dapat menggunakan inisiatif sendiri untuk lebih berprestasi di dalam suatu organisasi tersebut.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang hendak dicapai yaitu :

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap motivasi kerja karyawan sales Bank BRI Cabang Muara Teweh.

sedangkan kelompok manusia yang mengikutinya disebut yang dipimpin.

Kepemimpinan menurut Terry (1995: 17), kepemimpinan diartikan sebagai berikut : Hubungan yang ada dalam diri orang seseorang atau pemimpin, mempengaruhi orang-orang lain untuk bekerja sama secara sadar dalam hubungan tugas untuk mencapai tujuan yang diinginkan pemimpin.

Gaya Kepemimpinan

Gaya merupakan pernyataan pribadi kepemimpinan yang tidak dapat diganti seperti berpakaian. Para pemimpin hendaknya harus dapat menyadari adanya perubahan-perubahan yang terdapat di lingkungannya. Suatu per dapat berjalan dengan baik

dan berhasil mencapai tujuannya, tergantung pada kualitas seorang pemimpin dan kualitas tersebut berdasarkan gaya kepemimpinan yang berupa sikap dan tindakan yang dilakukan pemimpin dalam menghadapi bawahannya.

Menurut Veithzal (2004:64) Gaya Kepemimpinan adalah “Pola dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak kepada bawahannya”.

Sedangkan menurut Blancard (1988) yang dikutip oleh Hadari (2003:115), gaya kepemimpinan adalah “Pola perilaku seseorang mencoba untuk mempengaruhi orang lain dan mereka menerimanya”.

Cara untuk mempengaruhi pihak lain secara formal, pada hakekatnya melekat pada diri seseorang yang menjabat sebagai seorang pemimpin. Seorang yang menjabat sebagai seorang pemimpin, secara struktural memiliki kekuasaan untuk mengatur personil di dalam organisasi oleh pemimpin, dengan jalan memberikan penghargaan dan pemaksaan (hukuman dan sanksi). Sebaliknya, cara mempengaruhi individu di dalam organisasi secara informal berasal dari :

1. Keahlian seseorang untuk memecahkan suatu masalah dan memiliki kemampuan untuk menjalankan tugas-tugas penting.
2. Persahabatan dan loyalitas dalam jangka panjang akan menimbulkan perasaan sepenanggungan dan saling membantu.
3. Kharisma merupakan suatu kekuatan dalam diri seseorang, sehingga mampu menarik dan mempengaruhi pihak lain akan lebih cepat dan efektif pada personil yang memiliki kharisma.

Macam-macam Gaya Kepemimpinan

Ada tiga gaya kepemimpinan yang diperagakan oleh Woods (1987: 121).

1. Otokratis

Pemimpin otokratis membuat keputusan sendiri karena kekuasaan terpusatkan dalam diri satu orang. Ia memiliki tanggung jawab dan wewenang penuh. Pengawasan bersifat ketat, langsung dan tepat. Keputusan dipaksakan dengan menggunakan imbalan dan kekhawatiran akan dihukum. Jika ada, maka komunikasi bersifat turun ke bawah. Bila wewenang dari pemimpin otokratis menjadi menekan, bawahan merasa takut dan tidak pasti.

Pemimpin otokratis dapat menjadi otokrat kebabakan. Bawahan ditangani dengan efektif dan dapat memperoleh jaminan dan kepuasan. Otokrat yang kebabakan, dapat saja hanya memberikan perintah, memberikan pujian dan menuntut loyalitas bahkan dapat membuat bawahan merasa mereka sebenarnya ikut serta

dalam membuat keputusan walaupun mereka mengerjakan apa Yang dikehendaki atasan.

Kepemimpinan otokratis bisa disebut dengan kepemimpinan diktator atau direktif. Gaya kepemimpinan seperti ini dalam mengambil keputusan, tidak melalui konsultasi terlebih dahulu dengan karyawan. Artinya, pemimpin langsung mengambil keputusan sesuai apa yang diinginkannya. Mereka menentukan apa yang harus dikerjakan oleh karyawan dan mengharap mematuhi. Karyawan dalam hal ini harus menerima dan melaksanakan apa yang menjadi keputusan pimpinan.

Gaya pemimpin seperti ini sering mendapat kritikan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu gaya kepemimpinan otokratis tidak akan diterapkan dalam jangka panjang.

a. Definisi gaya otokratis / otoriter.

Adalah pemimpin yang memusatkan segala keputusan dan kebijakan yang diambil dari dirinya sendiri secara penuh. Segala pembagian tugas dan tanggung jawab dipegang oleh pemimpin yang otoriter tersebut, sedangkan para bawahan hanya melaksanakan tugas yang telah diberikan.

Adapun ciri gaya pemimpin otokratis antara lain :

- Memegang kewenangan mutlak
- Kuasa dipusatkan pada pemimpin
- Teknik dan langkah-langkah kegiatannya didekte oleh atasan setiap waktu
- Memilih kebijakannya sendiri
- Merumuskan ide sendiri, rencana dan tujuan
- Menetapkan keputusan sendiri
- Memaksa anak buah untuk patuh dan tunduk
- Mementingkan tugas dibandingkan dengan pendekatan kemanusiaan
- Bersifat ketat, langsung dan Tepat

2. Demokratis

Pemimpin yang demokratis (partisipatif) berkonsultasi dengan kelompok mengenai masalah yang menarik perhatian mereka dan dimana mereka dapat menyumbangkan sesuatu. Komunikasi berjalan dengan lancar saran dibuat kedua arah. Baik pujian maupun kritik digunakan. Beberapa tanggung jawab membuat keputusan masih tetap ada pada pemimpin.

Bawahan ikut serta dalam penetapan sasaran dan pemecahan masalah. Keikutsertaan ini mendorong komitmen anggota pada keputusan akhir. Pemimpin yang demokratis menciptakan situasi di mana individu dapat belajar, mampu memantau performa sendiri, memperkenankan bawahan untuk menetapkan sasaran yang menantang, menyediakan kesempatan untuk meningkatkan metode kerja dan pertumbuhan

pekerjaan serta mengakui pencapaian dan membantu pegawai belajar dari kesalahan.

Kepemimpinan demokratis ini dikenal dengan istilah kepemimpinan konsultatif atau konsensus. Pimpinan yang memakai gaya demokratis ini melibatkan dalam mengambil keputusan, yang pada gilirannya nanti harus melaksanakan keputusan. Karyawan diminta untuk memberikan ide – ide atau masukan tentang suatu masalah, namun yang mengambil keputusan tetap pemimpin.

Kelemahan gaya kepemimpinan ini adalah bahwa keputusan yang diambil tidak selalu merupakan keputusan yang tepat. Bisa jadi keputusan yang diambil merupakan keputusan yang disukai, walaupun nilainya kurang tepat.

a. Definisi gaya kepemimpinan demokratis / democratic

Adalah gaya pemimpin yang diberikan wewenang secara luas kepada para bawahan. Setiap ada permasalahan harus mengikutsertakan bawahan sebagai suatu tim yang utuh. Dalam gaya kepemimpinan yang demokratis pemimpin memberikan banyak informasi tentang tugas serta tanggung jawab para bawahannya.

b. Ciri – cirigaya kepemimpinan demokratis antara lain:

- Semua kebijakan terjadi pada kelompok diskusi dan keputusan diambil dengan dorongan dan bantuan dari pemimpin
- Lebih memperhatikan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi
- Kegiatan – kegiatan didiskusikan, langkah – langkah umum untuk tujuan kelompok dibuat, dan jika dibutuhkan petunjuk – petunjuk teknis pemimpin menyarankan ke alternatif prosedur yang dipilih
- Berkonsultasi dengan kelompok mengenai masalah dimana mereka dapat menyumbangkan sesuatu dalam memecahkan masalah tersebut
- Komunikasi berjalan dengan lancar, saran dibuat kedua arah
- Baik pujian atau kritikan digunakan
- Beberapa tanggung jawab membuat keputusan masih tetap ada pada pimpinan
- Bawahan ikut serta dalam penetapan sasaran dan pemecahan masalah
- Pemimpin yang demokratis menciptakan situasi dimana individu dapat belajar mampu membantu fenomena sendiri
- Memperkenalkan bawahan untuk menetapkan sasaran yang menantang
- Menyediakan kesempatan untuk meningkatkan metode kerja dan pertumbuhan pekerjaan
- Mengakui pencapaian dan membantu pegawai belajar dari kesalahan

3. Kendali Bebas

Pemimpin penganut kendali bebas memberi kekuasaan kepada bawahan. Kelompok dapat mengembangkan sasarannya sendiri dan memecahkan masalahnya sendiri. Pengarahan tidak ada atau hanya sedikit. Gaya ini biasanya tidak berguna tetapi dapat menjadi efektif dalam kelompok profesional yang termotivasi tinggi.

Gaya kepemimpinan kendali bebas mendeskripsikan pemimpin yang secara keseluruhan memberikan karyawannya atau kelompok kebebasan dalam pembuatan keputusan dan menyelesaikan pekerjaan menurut cara yang menurut karyawannya paling sesuai (Robbins dan Coulter, 2002, p. 460).

Menurut Sukanto (1987) ciri-ciri gaya kepemimpinan kendali bebas (pp.196-198) :

1. Kebebasan penuh bagi keputusan kelompok atau individu dengan partisipasi minimal dari pemimpin.
2. Bahan-bahan yang bermacam-macam disediakan oleh pemimpin yang membuat orang selalu siap bila dia akan memberi informasi pada saat ditanya.
3. Sama sekali tidak ada partisipasi dari pemimpin dalam penentuan tugas.
4. Kadang-kadang memberi komentar spontan terhadap kegiatan anggota atau pertanyaan dan tidak bermaksud menilai atau mengatur suatu kejadian.

Fungsi Kepemimpinan

Kepemimpinan yang efektif hanya dapat terwujud apabila dijalankan sesuai dengan fungsinya. Fungsi pemimpin itu berhubungan langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok atau organisasi masing-masing, yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada di dalam bukan diluar situasi itu.

Pengertian Motivasi

Dalam usaha meningkatkan semangat kerja para karyawan sehingga hasil kerja meningkat, pemimpin perlu memberikan dorongan atau motivasi pada tiap karyawan. Banyaknya pengertian atau arti motivasi yang dikemukakan oleh beberapa ahli. Menurut Martoyo dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia bahwa “Motivasi pada dasarnya adalah suatu proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan”.

Adapun menurut pendapat Gie Cs dalam kamus administrasi yang dikutip oleh Martoyo (1992: 153) memberikan perumusan pengertian “motivasi” sebagai berikut :

“suatu pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang manajer dalam memberikan inspirasi, semangat

dan dorongan pada orang lain. Dalam hal ini karyawan untuk mengambil tindakan-tindakan. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk mengingatkan orang-orang atau karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana dikehendaki dari orang tersebut.”

Motivasi Kerja Karyawan

Seorang manajer selalu dituntut untuk mengetahui apa yang menjadi motivasi para karyawan, sebab hal ini akan memengaruhi jalannya organisasi dalam pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Beberapa pendapat dari para ahli tentang pengertian motivasi adalah :

Motivasi menurut Reksohadiprojo dan Handoko (1986:256) adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan – kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi menurut Wursanto (1994:132) adalah dorongan yang memberikan semangat kerja kepada para pegawai untuk berperilaku tertentu dalam usaha mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Motivasi menurut Saydam (1996 : 227) adalah keseluruhan proses pemberian dorongan/rangsangan kepada para karyawan sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa di paksa. Motivasi menurut Moekijat (2002 :5) berarti suatu daya pendorong atau perangsang untuk melakukan sesuatu. Dengan demikian pendapat dari beberapa ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah : merupakan dorongan yang dapat menyebabkan seseorang melakukan suatu usaha atau perilaku dengan suatu cara tertentu sebagai suatu pengekspresikan dari kebutuhannya.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja

Efektifitas kepemimpinan seseorang pada tingkat yang dominan ditentukan oleh kemampuannya dalam membaca situasi yang dihadapi dan

menyesuaikan gaya kepemimpinannya seorang manajer agar sesuai dan mampu memenuhi tuntutan situasi yang dihadapi. Sebagaimana diungkapkan oleh Siagian (1999:145). “Kepemimpinan yang efektif adalah pemimpin yang mampu menunjukkan jalan yang dapat ditempuh oleh para bawahannya sehingga gerak dari posisi sekarang ke posisi yang diinginkan di masa yang akan datang dapat berlangsung dengan lancar”. Efek penekanan yang ditimbulkan oleh pemimpin atau manajer terhadap bawahannya, menjadikan bawahannya merasa mempunyai motivasi dan kepercayaan yang lebih dari yang seharusnya dilakukan dan membuat bawahan makin lebih sadar akan pentingnya hasil pekerjaan.

Pencapaian tujuan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas kepemimpinan. Sebagaimana diungkapkan oleh Timpe (2000:109), bahwa “kepemimpinan mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam motivasi kerja pada bawahannya”. Untuk itu peranan seorang pemimpin atau manajer sangat membantu berjalannya komunikasi diantara bawahan dan atasan, karena dengan terciptanya gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi kerja akan membuat para bawahannya termotivasi dan dapat menghasilkan tingkat kinerja yang diharapkan perusahaan.

Hal tersebut diatas diperkuat oleh pendapat Wahjosumidjo (1994:127) dalam bukunya “Kepemimpinan dan Motivasi” tentang hubungan antara kepemimpinan dan motivasi yang menyatakan bahwa:

“Kepemimpinan mempunyai kaitan yang erat dengan motivasi, sebab keberhasilan seorang pemimpin dengan mengerakkan orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat bergantung kepada kewibawaan, dan juga pemimpin itu didalam menciptakan motivasi didalam diri setiap orang bawahan, kolega, maupun atasan atau pemimpin itu sendiri.”

METODE PENELITIAN

Penelitian merupakan rangkaian kegiatan ilmiah dalam rangka pemecahan suatu permasalahan di dalam melakukan penelitian, perlu sekali menentukan jenis penelitiannya. Jika ditinjau dari tingkat analisis penelitiannya merupakan jenis penelitian kausal karena sifat kausal ini menurut Sugiono (2007, 6) digunakan untuk mencari hubungan antara variable satu dengan variable lainnya atau bagaimana suatu variable mempengaruhi variable lainnya. Penelitian ini dilakukan di Bank BRI Cabang Muara Teweh, tepatnya beralamat di Jalan Temenggung suropati no 20, Muara Teweh, Kalimantan Tengah.

Adapun populasi dari penelitian ini adalah karyawan sales Bank BRI Cabang Muara Teweh yang berjumlah 179 orang. Selanjutnya pengertian sample menurut Sugiyono (1996:113) adalah sebagai berikut :

Sample merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Adapun variabel yang dapat dijelaskan secara operasional didalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut :

- a. Gaya kepemimpinan Demokratis sebagai variabel X
- b. Motivasi kerja karyawan sebagai variabel Y

Teknik pengolahan data yang digunakan oleh penulis adalah Analisa regresi linier sederhana dipergunakan untuk memprediksi, bagaimana perubahan nilai variable dependen bilai nilai variable independen dinaikkan atau diturunkan nilainya.

(Sugiyono, 2007:153). Untuk perhitungan analisis regresi ini dengan menggunakan metode SPSS versi

13.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Regresi Regresi linear sederhana

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi linear sederhana yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel Kepemimpinan Demokratis terhadap Motivasi kerja

karyawan sales Bank BRI Cabang Muara Teweh dan Berdasarkan dari hasil perhitungan pengolahan data dengan bantuan komputer program SPSS 13.00 for windows yang ditunjukkan pada Tabel 4.9.

Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		t _{hitung}	Sig
	B	Std. Error		
Constant	1.089	0.245	4.452	0.000
Kepemimpinan Demokratis(X)	0.826	0.074	11.158	0.000
R = 0.711 R Square = 0.505				
F _{Hitung} = 44.655 Sig. = 0,000				
F _{tabel} = (df: 1/122; α = 5%) = 3.92 t _{tabel} = (df:122; α=5%/2) = 1.9799				

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diatas, diperoleh persamaan regresi linier sederhana yang signifikan sebagai berikut :

$$Y = 1.089 + 0.826X \dots (1)$$

Interpretasi dari model regresi diatas adalah sebagai berikut :

1. Konstanta (a) yang dihasilkan sebesar 1.089 menunjukkan bahwa besarnya nilai Motivasi Kerja

(Y) sebesar 1.089 jika Kepemimpinan Demokratis(X) adalah konstan.

2. Nilai koefisien Kepemimpinan Demokratis (β) sebesar 0.826 menunjukkan bahwa jika variabel Kepemimpinan Demokratis (X) ditingkatkan, maka akan mengakibatkan peningkatan Motivasi Kerja sebesar 0.826, dengan asumsi variabel lain konstan.

Analisis Koefisien Korelasi (R) Dan Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien Korelasi Dan Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.711 ^a	.505	.501	.30199	.505	124.500	1	122	.000

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Demokratis (X)

Nilai koefisien korelasi (R) menunjukkan seberapa erat hubungan antara variabel bebas (Pemberian Insentif) dengan variabel tak bebas (Motivasi Kerja), besarnya nilai koefisien korelasi adalah 0.711. Nilai tersebut menunjukkan bahwa

hubungan variabel Kepemimpinan Demokratis dengan variabel Motivasi Kerja adalah erat atau kuat karena nilai 0.711 terletak antara 0.7 sampai 1.

Nilai koefisien determinasi atau R² digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model

dalam menerangkan variasi variabel tak bebas atau variabel terikat (Y) yaitu variabel Motivasi Kerja. Hasil dari perhitungan SPSS diperoleh nilai $R^2 = 0.505$ yang berarti bahwa sebesar 50.5% Motivasi Kerja dapat dijelaskan oleh variabel Kepemimpinan Demokratis (X). Sedangkan sisanya 49.5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

Pengujian Hipotesis

Sehubungan dengan perumusan masalah dan hipotesis penelitian yang diajukan sebagaimana diuraikan pada bagian sebelumnya, maka dapat dijelaskan bahwa variabel Kepemimpinan Demokratis (X). berpengaruh terhadap Motivasi Kerja (Y) karena nilai t hitung sebesar 11.158 lebih besar dari t tabel 1,9799, sehingga hipotesis penelitian **diterima**

Dari hasil Regresi linear sederhana dapat diketahui bahwa variabel Kepemimpinan Demokratis (X) dalam Motivasi Kerja (Y), dapat diketahui pembahasan berikut ini :

$$Y = 1.089 + 0.826X \dots (1)$$

Dari nilai perolehan persamaan regresi model diketahui bahwa variabel Kepemimpinan Demokratis (X) menunjukkan nilai koefisien regresi positif, hal tersebut menunjukkan adanya arah positif atau hubungan searah dari variabel Gaya Kepemimpinan

Demokratis dengan Motivasi Kerja karyawan sales Bank BRI Cabang Muara Teweh. Hal ini dapat diartikan bahwa jika semakin meningkat Kepemimpinan Demokratis maka Motivasi Kerja karyawan sales Bank BRI Cabang Muara Teweh akan semakin meningkat, begitu pula sebaliknya jika semakin menurun Kepemimpinan Demokratis maka Motivasi Kerja karyawan sales Bank BRI Cabang Muara Teweh akan semakin menurun.

Hal ini sesuai yang diungkapkan oleh Timpe (2000:109), bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam motivasi kerja pada bawahannya, dengan membantu berjalannya komunikasi diantara bawahan dan atasan, karena dengan terciptanya gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi kerja akan membuat para bawahannya termotivasi dan dapat menghasilkan tingkat kinerja yang diharapkan perusahaan.

Hal tersebut diatas diperkuat oleh pendapat Wahjosumidjo (1994:127) Kepemimpinan mempunyai kaitan yang erat dengan motivasi, sebab keberhasilan seorang pemimpin dengan mengerakkan orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat bergantung kepada kewibawaan, dan juga pemimpin itu didalam menciptakan motivasi didalam diri setiap orang bawahan, kolega, maupun atasan atau pemimpin itu sendiri

PENUTUP

Kesimpulan

Dari uraian permasalahan dan pembahasan pada bagian sebelum dapat ditarik suatu kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari perhitungan uji t di dapat nilai t hitung sebesar 11.158 lebih besar dari t tabel 1,9799, sehingga hipotesis penelitian yang berbunyi ada pengaruh kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan sales Bank BRI Cabang Muara Teweh diterima
1. Penerapan gaya kepemimpinan yang demokratis dapat meningkatkan motivasi karyawan, untuk itu pihak manajemen bank BRI Cabang Muara Teweh tetap mempertahankan gaya kepemimpinan tersebut. Tapi kadang kala gaya kepemimpinan paternalistic dan gaya kepemimpinan otokratis diterapkan juga tergantung seberapa berat permasalahan yang dihadapi oleh seorang pemimpin dalam memecahkan masalah tersebut biasanya segala keputusan di ambil oleh pemimpin itu sendiri tanpa melakukan musyawarah pada bawahan, gaya kepemimpinan otokratis ini lebih

2. Dari nilai koefisien korelasi (R) menunjukkan hubungan yang erat variabel bebas (Kepemimpinan demokratis) dengan variabel tak bebas (Motivasi Kerja), dengan nilai korelasi R adalah 0.711. Sedangkan nilai koefisien determinasi atau R^2 sebesar 0.505 yang berarti bahwa sebesar 50.5% Motivasi Kerja dapat dijelaskan oleh variabel Kepemimpinan Demokratis.

Saran

- tepat digunakan untuk menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan aturan perusahaan yang dipengaruhi oleh kebijakan pemerintah. Misalnya : dalam hal aturan mengenai suku bunga dan aturan penggajian.
2. Dalam penelitian selanjutnya dapat diukur dengan melibatkan variabel gaya kepemimpinan yang lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam, 2006, *Analisis Multivariat dengan menggunakan SPSS*, Badan Penerbit Undip, Semarang.
- Hasibuan, 1996. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kartono, K. 1993. *Seri Psikologi Terapan V*. Jakarta: CV Rajawali.
- Legtie, 1993, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Motivasi dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Salesman Kanvas*. Journal Widyia Manajemen dan Akuntansi Vol. 2 No. 3 Desember :1993: 224 - 240.
- Martoyo, Susilo. (1992). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua, Cetakan kedua, BPFE, Yogyakarta.
- Moekijat, 2002, *Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Cetakan Keempat, Penerbit Mandar Maju, Bandung.
- Nawawi, Hadari, 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Yogyakarta:Penerbit UGM.
- Reksohardiprojo, S., dan Handoko, T.,H,. (1990). *Pemasaran Barang dan Jasa*. Yogyakarta: Kanisius.
- Saydam , 1996 , *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Gunung Agung
- Siagian, Sondang P., 2000. *Teori Pengembangan Organisasi*. Cetakan Ketiga, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono, 2007, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung.
- Terry, 1995, *Change Through Leadership Development Program: The Free Press*, New York, NY, .
- Umar, H., *Metodologi Penelitian – Aplikasi dalam Pemasaran*, Cetakan Pertama, Jakarta : Gramedia Pustaka Utama, 2002.
- Veithzal , 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Untuk Perusahaan dari Teori ke Pabrik*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Wahjosumidjo, 1994,*Kepemimpinn Dalam Prinsip Dan Konsep*, Yogyakarta : Graha Ilmu
- Widjaya, 1995, *Hubungan Antara Kepemimpinan Dengan Iklim Organisasi Dan Kepuasan Kerja*, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Woods, 1987, *Human Behavior at Work: Organizational Behavior*. Singapore: Mc. Graw-Hill Book Company
- Wursanto , 1994, *Manajemen Sumb*