

## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN PT IDEA IMAJI PERSADA

## THE INFLUENCE OF DEMOCRATIC LEADERSHIP STYLE ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT IDEA IMAJI PERSADA

Mohamad Rivaldo<sup>1</sup>, Bachruddin Saleh Luterlean<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Universitas Telkom, Bandung

mohamadrivaldo@student.telkomuniversity.ac.id<sup>1</sup>, bachruddinsaleh@telkomuniversity.ac.id<sup>2</sup>

### ABSTRAK

PT Idea Imaji Persada merupakan digital advertising agency yang bergerak pada industri periklanan. Seiring dengan berkembangnya perusahaan, PT Idea Imaji berevolusi menjadi Digital Agency pada tahun 2009 hingga saat ini dan mulai berstatus menjadi perseroan terbatas dengan jumlah 2 orang sebagai pemegang saham perusahaan. PT Idea Imaji dituntut untuk memiliki kepemimpinan yang efektif dalam menjalankan kegiatannya sehingga akan mendorong pegawai ikut berprestasi dan meningkatkan kinerja dalam bidang tugasnya. Tetapi pada kenyataannya di PT Idea Imaji sendiri kinerja pegawai menurun dan terdapat kekecewaan yang ditunjukkan pegawai kepada pimpinan. Maka dari itu penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan PT Idea Imaji Persada.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, dengan jumlah responden sebanyak 30 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, kuesioner, studi pustaka. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, Gaya Kepemimpinan Demokrasi yang dilakukan oleh PT Idea Imaji tergolong baik. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Demokrasi berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai pada PT Idea Imaji sebesar 5% sedangkan sisanya 95% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

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

### ABSTRACT

*PT Idea Imaji Persada is a digital advertising agency engaged in the advertising industry. Along with the development of the company, PT Idea Imaji evolved into a Digital Agency in 2009 until now and started its status as a limited liability company with 2 people as shareholders of the company. PT Idea Imaji is required to have effective leadership in carrying out its activities so that it will encourage employees to participate in achievement and improve performance in their respective duties. But in fact at PT Idea Imaji itself, employee performance has decreased and there are disappointments shown by employees to the leadership. Therefore, this research aims to find out the influence of democratic leadership style on the performance of employees of PT Idea Imaji Persada.*

*The research method used in this research is quantitative method. The sample used is saturated sample, with the number of respondents as many as 30 respondents. Data collection techniques used were interviews, questionnaires, literature study. The data analysis technique used is descriptive analysis and multiple linear regression analysis.*

*Based on the results of the descriptive analysis, the Democratic Leadership Style adopted by PT Idea Imaji is classified as good. Based on the results of this study, it shows that the Democratic Leadership Style has a partial and simultaneous effect on employee performance at PT Idea Imaji by 5% while the remaining 95% is influenced by other factors not examined in this study.*

*Keywords: Democratic Leadership Style, Employee Performance*

---

## **1. Pendahuluan**

### **1.1 Latar Belakang**

Seiring dengan perkembangan zaman, perubahan lingkungan organisasi yang semakin meluas dan kompetitif, menuntut bahwa setiap organisasi dan perusahaan harus bersikap lebih responsif agar mampu bertahan dan terus berkembang. Pemimpin sebagai panutan dalam organisasi, harus menjadi contoh sehingga perubahan harus dimulai dari tingkat yang paling atas yaitu pemimpin itu sendiri. Maka dari itu, organisasi memerlukan pemimpin reformis yang mampu menjadi roda penggerak yang akan mendorong perubahan organisasi (Pahlevi, 2018). Perusahaan diharapkan mendapatkan karyawan yang memiliki pengetahuan kemampuan serta keterampilan yang tinggi. Akan tetapi, keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak hanya ditentukan oleh kualitas dari karyawan yang dimiliki perusahaan tersebut. Tujuan seorang pemimpin adalah untuk membawa organisasi kepada tujuan yang telah ditetapkan (Khairizah Noor dan Suprpto, 2015) dalam Koesmono (2007:30).

Pemimpin biasanya menerapkan gaya kepemimpinan tertentu untuk mempengaruhi kinerja bawahannya. Perusahaan pasti mengharapkan memiliki pemimpin yang mampu mendorong motivasi para karyawannya untuk dapat bekerja dengan baik dan optimal. Menurut Kartono (2002: 62) dalam (Khairizah et al. 2015) menyatakan “Gaya kepemimpinan adalah cara bekerja dan bertingkah laku pemimpin dalam membimbing para bawahannya untuk berbuat sesuatu Gaya kepemimpinan merupakan perilaku pemimpin yang digunakan seseorang ketika ingin mempengaruhi orang lain.

Berdasarkan hasil pra kuesioner, wawancara dan data yang telah didapatkan maka terdapat indikasi- indikasi yang saling mempengaruhi satu sama lain. Pada karyawan PT Idea Imaji Persada, peneliti melihat fenomena yang terjadi bahwa kinerja para karyawan masih belum berjalan secara efektif. Hal ini di karenakan kinerja karyawan kurang efektif dan rendahnya sikap karyawan terhadap pekerjaan. Masih banyaknya karyawan yang belum mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai target yang ditentukasn. Pemimpin menjadi sangat dominan, dimana keputusan semata – mata berada di tangan pemimpin demi kepentingan perusahaannya sendiri, tetapi sedikit sekali masukan yang bisa diterima. Masalah juga terlihat pada kinerja karyawan yang tidak maksimal yang berpengaruh pada kualitas dan kuantitas kerja pegawai, seperti pelayanan yang kurang, hasil kerja yang tidak maksimal, hingga kurangnya pengetahuan pegawai dalam masing – masing tugasnya. Karena peningkatan kinerja dalam suatu organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan judul “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan PT Idea Imaji”.

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, permasalahan yang dapat dirumuskan oleh penulis adalah sebagai berikut :

- a. Bagaimana gaya kepemimpinan pada PT Idea Imaji?
- b. Bagaimana kinerja karyawan pada PT Idea Imaji?
- c. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pada PT Idea Imaji?

## **2. Tinjauan Pustaka**

### **2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Hasibuan (2017:10) manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien agar dapat membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”.

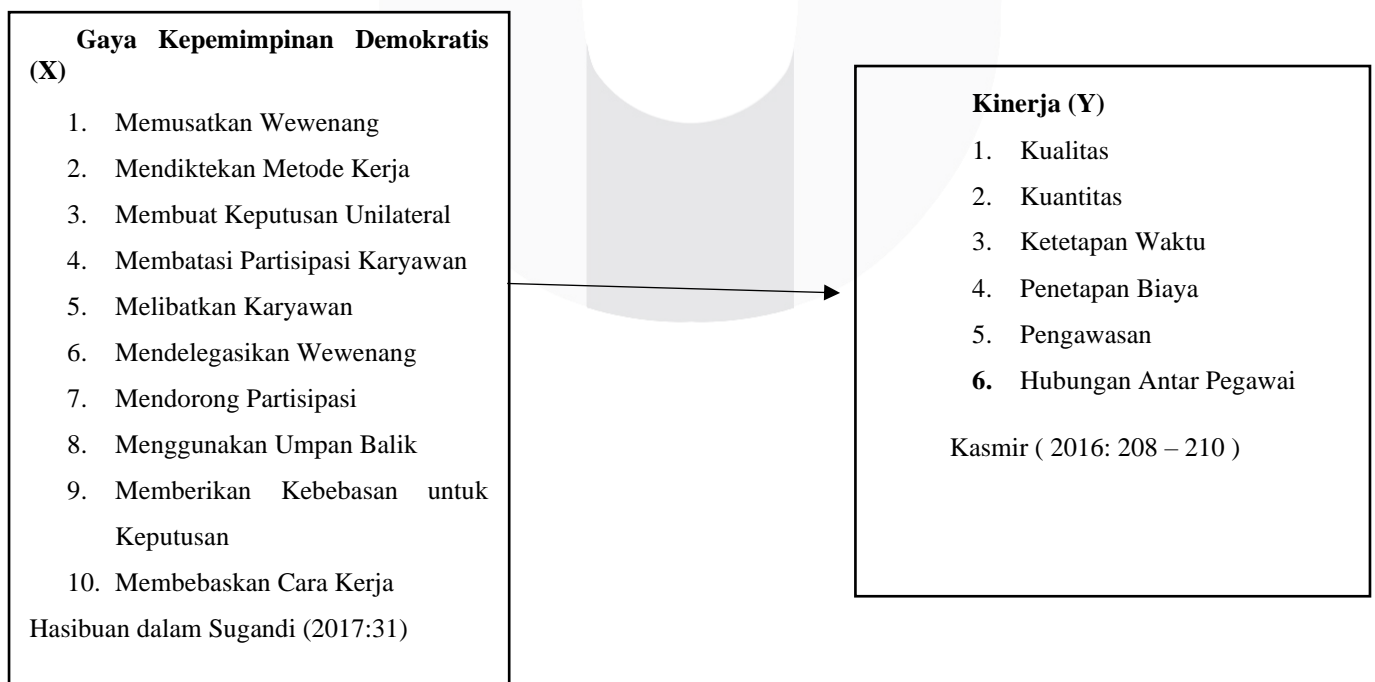
## 2.2 Kepemimpinan

Schermerhorn dalam Edison *et.al* (2016:89). Kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang harus dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif dan efisien, serta suatu proses memfasilitasi upaya individu dan kolektif guna mencapai tujuan bersama. Terdapat variabel independen dalam penelitian ini. yaitu, variabel gaya kepemimpinan demokratis (X) yang menggunakan tolak ukur menurut Hasibuan (2017:194) yaitu memusatkan wewenang, mendiktekan metode kerja, membuat keputusan unilateral, membatasi partisipasi karyawan, melibatkan karyawan, mendelegasikan wewenang, mendorong partisipasi, menggunakan umpan balik, memberikan kebebasan untuk keputusan, membebaskan cara kerja.

## 2.3 Kinerja

Menurut Kasmir (2016:182) bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam penyelesaian tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan dalam suatu periode tertentu. Kemudian variabel dependen dalam penelitian ini yaitu kinerja yang menggunakan tolak ukur menurut Kasmir (2016:208) yaitu kualitas, kuantitas, ketetapan waktu, penetapan biaya, pengawasan, dan hubungan antar pegawai. Dari beberapa teori yang telah dibahas di atas didapatkan suatu kerangka pemikiran yang akan digunakan untuk menggambarkan masalah dalam penelitian ini. Kinerja karyawan menjadi variabel dependen (Y) adalah salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh perusahaan untuk menunjang kinerja perusahaan.

## 2.4 Kerangka Pemikiran



**Gambar 2.1 Kerangka Penelitian**

Sumber : Data Olahan Peneliti (2021)

## 2.5 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2019:99) bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Di katakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru di dasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik. Berdasarkan kerangka pemikiran dan tinjauan pustaka yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis **“Terdapat Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Idea Imaji Persada”**.

## 3. Metode Penelitian

Metode yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang spesifikasinya sistematis, terencana dan terstruktur, terlihat dari awal desain penelitian hingga perumusannya. Menurut Sugiyono (2019:16) “Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, dan berguna untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan” Penelitian ini termasuk dalam penelitian deskriptif. Sugiyono (2020:6), mengemukakan bahwa penelitian deskriptif adalah penelitian yang mendeskripsikan atau memotret apa yang terjadi pada objek yang diteliti, sehingga penelitian ini bersifat menggambarkan.

## 4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

### 4.1 Uji Validitas

Pada penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 30, Nilai dari rTabel untuk  $n = 30$ , dengan signifikansi sebesar 5% ( $\alpha = 0,05$ ) diperoleh angka sebesar 0,349. Hasil uji validitas variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Kinerja Karyawan dengan menggunakan sampel sebanyak 30 responden dinyatakan valid.

### 4.2 Uji Reabilitas

Hasil uji reliabilitas pada variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Kinerja Karyawan mempunyai tingkat reliabel yang baik, karena nilai Cronbach's Alpha pada variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Kinerja Karyawan  $> 0,6$ .

### 4.3 Analisis Deskriptif

- a. Dapat diketahui bahwa secara keseluruhan tanggapan responden mengenai variabel gaya kepemimpinan demokratis dengan dimensi memusatkan wewenang, mendiktekan metode kerja, membuat keputusan unilateral, membatasi partisipasi karyawan, melibatkan karyawan, mendelegasikan wewenang, mendorong partisipasi, menggunakan umpan balik, memberikan kebebasan untuk keputusan dan membebaskan cara kerja termasuk dalam kategori baik dengan presentase skor total sebesar 74,70%. Dan untuk variabel kinerja pegawai dengan dimensi Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Penekanan Biaya, Pengawasan, dan Hubungan antar Pegawai termasuk dalam kategori baik dengan presentase skor total sebesar 74%.

#### 4.4 Uji Asumsi Klasik

##### a. Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dan menggunakan SPSS 23 (*Statistical Package for the Social Sciences*) dan didapat hasil uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai yang signifikan lebih besar dari alpha ( $0,080 > 0,05$ ). Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa seluruh data variabel telah berdistribusi normal. Uji Kolmogorov-Smirnov ini untuk memperkuat pembacaan grafik histogram dan grafik normalitas yang sudah dipaparkan sebelumnya.

##### b. Uji Multikolonieritas

Uji Multikoloneiritas pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau bebas. Uji multikolinearitas dilihat dari nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Apabila nilai VIF  $< 10$ , artinya tidak terdapat multikolonieritas. Jika nilai VIF  $> 10$  maka terdapat multikolonieritas dalam data. Didapatkan bahwa nilai VIF pada variabel Gaya Kepemimpinan demokratis (X) adalah  $1,000 < 10$  dan nilai tolerance value  $1,000 > 0,1$  maka data tersebut tidak terjadi multikolinearitas.

##### c. Uji Heterokedastitas

Pada penelitian ini, uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah data memiliki varians yang sama. Pegujian ini dilakukan dengan menggunakan uji Scatterplot dan didapatkan bahwa diagram pancar tidak membentuk pola tertentu maka regresi tidak mengalami gangguan heteroskedastisitas.

#### 4.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh variabel bebas gaya kepemimpinan demokratis terhadap variable terikat yaitu kinerja karyawan. Berikut ini adalah hasil analisis regresi linier berganda:

**TABEL 4.1**  
**HASIL ANALISIS REGRESI LINEAR SEDERHANA**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	Sig.	
		B	Std. Error	Coefficients		
				Beta	t	
1	(Constant)	4.881	2.295		2.127	.042
	X1	.457	.035	.924	13.023	.000

a. Dependent Variable: Y1

*Sumber:* Data Primer Hasil Olahan Data Peneliti, (2021)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat dirumuskan model persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = 4,881 + 0,457 X_1$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

- Konstanta (a) = 4,881. Artinya, jika Gaya Kepemimpinan nilainya adalah 4,881 maka Kinerja Karyawan nilainya 4,881.
- Nilai Koefisien Regresi variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis ( $b_1$ ) bernilai positif, yaitu 0,457. Artinya bahwa setiap peningkatan Gaya Kepemimpinan Demokratis ditingkatkan sebesar satu satuan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,457.

## 4.6 Uji Hipotesis

### 4.6.1 Uji T

Pada penelitian ini pengujian hipotesis secara parsial atau Uji T digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen, yaitu gaya kepemimpinan demokratis terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan.

**TABEL 4.2**

**HASIL UJI T**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	4.881	2.295		2.127	.042
	X1	.457	.035	.924	13.023	.000

a. Dependent Variable: Y1

*Sumber:* Data Primer Hasil Olahan Data Peneliti, (2021)

Berdasarkan tabel diatas dapat diambil kesimpulan bahwa untuk variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai t hitung sebesar 13,023 > t tabel 2,051 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, yang berarti terdapat pengaruh gaya kepemimpinan Demokratis secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Idea Imaji Persada.

## 4.7 Koefisien Determinan

Menurut Sugiyono (2017:154) untuk mencari pengaruh varians variabel dapat digunakan dengan menghitung besarnya koefisien determinasi yang dihitung dengan mengkuadratkan koefisien korelasi yang telah ditemukan dan selanjutnya dikalikan dengan 100%, koefisien determinasi dinyatakan dalam persen

**TABEL 4.1**  
**HASIL KOEFISIEN DETERMINASI**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.224 <sup>a</sup>	.050	.016	6.618

a. Predictors: (Constant), SUMX

b. Dependent Variable: SUMY

*Sumber: Data Primer Hasil Olahan Data Peneliti, (2021)*

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,224 dan R square ( $R^2$ ) sebesar 0,050. Angka tersebut digunakan untuk melihat seberapa besarnya pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Karyawan secara parsial. Cara untuk menghitung R Square menggunakan Koefisien Determinasi dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} KD &= R^2 \times 100\% \\ &= (0,050)^2 \times 100\% \\ &= 5\% \end{aligned}$$

Angka tersebut menunjukkan Koefisien Determinasi sebesar 5%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh Variabel Independen yang terdiri dari Gaya Kepemimpinan terhadap Variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan adalah sebesar 5% sedangkan sisanya 95% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## 5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan demokratis pada PT Idea Imaji Persada menunjukkan kategori baik dengan dimensi yang tertinggi ialah mendorong partisipasi dimensi yang tertinggi ialah pimpinan membina karyawan untuk menerima tanggung jawab.
2. Kinerja Karyawan pada PT Idea Imaji Persada termasuk pada kategori baik dengan dimensi yang tertinggi ialah hubungan antar karyawan dimensi yang tertinggi ialah saya berusaha menghargai pekerjaan pegawai yang lain.
3. Gaya Kepemimpinan Demokratis secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT Idea Imaji Persada.

## REFERENSI

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rinneka Cipta.
- Malayu S.P Hasibuan, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara

- Basri, Z. (2017) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Maxone Palembang*
- Khair, H., Siagian, S.T. (2018) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*
- Khairizah, Astria, Irwan Noor, and Agung Suprpto. (2015) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang)*. *Jurnal Administrasi Publik (JAP)* 3(7):1268–72.
- Luthfi Reza Pahlevi. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di PT Mitra Sinergis Internasional*.
- Tridayanti, B.E. (2020). *Analysis of Influence of Compensation and Leadership Style to Employee Performance PT. Feva Indonesia*
- Yanuar, A.A (2017) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pertamina Di Makassar*
- Yulianita, A. (2017) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan CV. CIPTA NUSA SIDOARJO*

