

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN BANK PERKREDITAN RAKYAT PERDANA

Elshinta Pareska Sirumapea¹

Lantiur Hasianna Tampubolon²

Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya

elshintapareska@gmail.com¹

lantiur.tamp@atmajaya.ac.id²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Perkreditan Rakyat Perdana. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan teknik *convenience sampling* dalam pengambilan sampel. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Perkreditan Rakyat Perdana yang sudah bekerja dari 1 tahun sampai 7 tahun berjumlah 69 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 42 karyawan Bank Perkreditan Rakyat Perdana. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala Likert, dan analisis data menggunakan analisis regresi sederhana. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa gaya kepemimpinan demokratis (variabel bebas) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (variabel terikat) di Bank Perkreditan Rakyat Perdana sebesar 10.5%, sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan Demokratis, Kepuasan Kerja, SDM

Abstract

This study aims to analyze the effect of democratic leadership style on job satisfaction of Bank Perkreditan Rakyat Perdana employees. This study uses a quantitative method using convenience sampling technique. The population in this study were employees of the Perdana Rural Bank who had worked from 1 year to 7 years totaling 69 people. The sample used in this study were 42 employees of the Perdana Rural Bank. The data collection method used a questionnaire with a Likert scale, and data analysis used simple regression analysis. Based on the results of the study, it was found that the democratic leadership style (independent variable) had a significant effect on employee job satisfaction (the dependent variable) at Bank Perkreditan Rakyat Perdana by 10.5%, the rest was influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: democratic leadership style, job satisfaction, human resource

PENDAHULUAN

Pada perkembangannya, layanan perbankan tidak hanya diperuntukkan bagi nasabah dengan jumlah transaksi besar saja namun juga hadir guna melayani pembiayaan Usaha Mikro dan Kecil yang masih menempati porsi yang relatif kecil melalui Bank Perkreditan Rakyat Perdana (BPR). Peningkatan kinerja perbankan dalam hal ini BPR sebagai sebuah lembaga perbankan bukan hanya ditentukan dari keberhasilan dalam mengelola keuangan yang berdasarkan pada kekuatan modal atau uang semata, tetapi juga ditentukan dari keberhasilannya mengelola sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia yang dimaksudkan adalah bahwa perusahaan harus mampu untuk menyatukan persepsi atau cara pandang karyawan dan pimpinan perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan antara lain melalui pembentukan mental bekerja yang baik dengan dedikasi dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya (Yuliana, 2016:205).

Dalam pertumbuhan dan perkembangan sebuah instansi termasuk BPR tidak terlepas dari peran kepemimpinan. Seorang pemimpin berusaha mewujudkan kepuasan karyawan dalam bekerja sehingga cita-cita dan tujuan sebuah instansi dalam pelayanan masyarakat dapat terwujud secara maksimal. Peran tersebut dapat dikategorikan dalam tiga bentuk yaitu yang bersifat interpersonal,

yaitu berkaitan dengan perilaku manajer yang menitikberatkan pada kontak antarpribadi sebagai penghubung dan seorang pemimpin. Kemudian peran informasional melibatkan penerimaan, pengumpulan, dan penyebaran informasi misalnya *monitor* (memantau), *disseminator* (penyebarnya), dan *spokeman* (juru bicara). Terakhir, dalam pengambilan keputusan atau *decision rule* di mana informasi dan sumber daya yang dikumpulkan dan didaftarkan oleh interpersonal membuat seorang pemimpin harus mampu memainkan peran sebagai pengambil keputusan atau memikul tanggung jawab yang menjadi kewajibannya (Edy, 2016:219).

Kepemimpinan yang baik bisa dilihat dari tingkat kesiapan dan sikap yang dimiliki maupun gaya kepemimpinan yang diterapkan di perusahaannya. Pemimpin dalam suatu organisasi memiliki peranan yang sangat penting, tidak hanya secara internal bagi organisasi yang bersangkutan, akan tetapi juga dalam menghadapi berbagai pihak di luar organisasi. Pemimpin yang tidak dapat menjalankan tugasnya, meski ditopang dengan sarana yang baik dan modal yang cukup, tetap tidak akan dapat membawa organisasi atau perusahaan kepada keberhasilan. Diperlukan adanya gotong royong bersama antara pimpinan beserta karyawan untuk mencapai visi, misi dan tujuan perusahaan.

Fungsi kepemimpinan dalam usaha bisnis merupakan elemen yang sangat penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Sikap dan gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangat besar pengaruhnya terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan dalam suatu organisasi. Gaya kepemimpinan yang baik akan mempengaruhi, mendorong, dan meningkatkan motivasi kerja karyawan. Di saat motivasi karyawan meningkat, maka performa kerja dapat meningkat, yang pada akhirnya akan membawa kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Perkreditan Rakyat Perdana.

TINJAUAN PUSTAKA

Ada beberapa penulis yang telah membahas topik ini, antara lain Rasyid dan Kurniawan (2018), dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Anugerah Jaya”. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan metode pengumpulan data menyebarkan kuesioner menggunakan skala Likert. Tujuan penelitian Rasyid dan Kurniawan adalah untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan CV Anugerah Jaya. Sampel untuk survei ini adalah 35 karyawan yang bekerja di CV Anugerah Jaya pada tahun 2018. Sedangkan metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Kesimpulan penelitian ini adalah bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Anugerah Jaya. Hasil regresi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis (X) bekerja dengan memberikan arah yang positif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai beta sebesar 0,614. Hasil nilai uji hipotesis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dengan nilai signifikansi $< 0,000. 0,05$. Kinerja pegawai melalui gaya kepemimpinan demokratis itu sendiri juga dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti perilaku pegawai, supervisor atau manajer, sikap dan perilaku, fasilitas tempat kerja, dan iklim organisasi. Penelitian oleh Rasyid dan Kurniawan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang demokratis mengarah pada lingkungan kerja yang lebih baik dan pada akhirnya berdampak pada kinerja karyawan.

Berikutnya adalah penelitian Paisal (2019), berjudul “Analisis Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nindya Karya”. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pengumpulan datanya menggunakan kuesioner dan wawancara. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Nindya Karya berjumlah 71 orang. Pengambilan sampel dengan menggunakan metode sampel jenuh, di mana semua populasi diambil sebagai sampel untuk diteliti sebanyak 71 orang. Dalam menganalisis data, Paisal menggunakan analisis regresi linear sederhana.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan suportif terhadap kinerja karyawan PT Nindya Karya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Paisal, dapat disimpulkan bahwa, gaya kepemimpinan suportif berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT Nindya Karya. Hal ini dilihat dari nilai gaya kepemimpinan suportif terhadap kinerja karyawan adalah 3,709 untuk nilai r hitung dan nilai signifikansi adalah sebesar 0,05. Berdasarkan perhitungan tersebut dapat dilihat bahwa terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan suportif terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya adalah penelitian Nugroho dan Suwarti (2005) berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja KPU Kabupaten Grobogan". Penelitian ini menggunakan metode survei kuantitatif dengan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Selain itu, sampel diambil berdasarkan *purposive sampling* dengan menggunakan kriteria pegawai/bawahan KPU Kabupaten Grobogan, pendidikan minimal SMU atau sederajat, dan telah memiliki masa kerja minimal satu tahun. Analisis data dilakukan dengan menggunakan koefisien regresi dan koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel kepuasan kerja dengan dimoderasi oleh motivasi kerja.

Kebaruan penelitian penulis dibandingkan dengan penelitian-penelitian di atas adalah pada lokasi penelitian. Ketiga penelitian di atas mengambil lokasi di perusahaan, sedangkan penulis mengambil sebuah bank.

LANDASAN TEORI

Kepemimpinan

Edy (2016:222) menyatakan kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Siagian (2012:75) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi hal ini mungkin tidak disenanginya. Menurut Bangun (2012:272), kepemimpinan adalah kesanggupan untuk mempengaruhi perilaku orang lain dalam suatu arah tertentu. Sedangkan Moehariono (2012:382) berpendapat bahwa kepemimpinan adalah proses oleh seseorang atau kelompok yang mencoba untuk memengaruhi tugas-tugas dan sikap orang lain terhadap sebuah akhir dan hasil yang dikehendaki untuk mencapai visi misi organisasi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan meyakinkan dan menggerakkan orang lain agar mau bekerja sama di bawah kepemimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Gaya Kepemimpinan

Menurut Thoah (2010: 49) gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Gaya kepemimpinan membicarakan tentang bagaimana cara pemimpin memperlakukan orang lain, bagaimana energi yang dimiliki oleh pemimpin itu, bagaimana pula gairah pemimpin terhadap apa yang ia yakini, termasuk kemampuan pemimpin untuk mengilhami orang lain agar bersedia mengikutinya (Yunus, 2009).

Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis selalu mengadakan musyawarah dengan para bawahannya untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaannya yang sukar, sehingga para bawahannya merasa dihargai pikiran-pikirannya dan pendapat-pendapatnya serta mempunyai pengalaman yang baik di dalam menghadapi segala persoalan yang rumit. Dengan demikian para bawahan bergeraknya itu bukan karena rasa paksaan, tetapi karena rasa tanggung jawab yang timbul karena kesadaran atas

tugas-tugasnya (Suwatno, 2016:140). Menurut Sudriamunawar dalam Ariani (2015: 9), ciri – ciri seorang pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan demokratis antara lain:

- a. Semua kebijakan dirumuskan melalui musyawarah dan diputuskan oleh kelompok, sedangkan pemimpin mendorong adanya kesepakatan bersama.
- b. Ditetapkan kegiatan secara bersama-sama untuk mencapai tujuan bersama. Apabila diperlukan secara teknis, pemimpin mengajukan beberapa alternatif untuk dipilih.
- c. Setiap anggota bebas bekerja sama dengan siapapun dan pembagian tugas diserahkan kepada masing – masing kelompok.

Pada awal penelitian, penulis menanyakan secara langsung kepada petinggi Bank Rakyat Perdana, gaya kepemimpinan apa yang diterapkan di BPR ini. Jawaban yang penulis dapatkan adalah bahwa BPR menerapkan gaya kepemimpinan demokratis.

Menurut Pasolong (2021 : 91), indikator gaya kepemimpinan demokratis adalah :

- a. Keputusan dibuat bersama, pemimpin yang demokratis tidak ragu-ragu bekerja dengan bawahannya untuk mengambil keputusan dan melakukan aktivitas kerja untuk mencapai tujuan organisasi;
- b. Menghargai potensi setiap bawahannya, kepemimpinan demokratis menghargai potensi setiap individu dan bersedia mengakui keahlian spesialis di bidangnya masing-masing, mampu menggunakan keterampilan setiap anggota seefektif mungkin pada waktu yang tepat dan dalam situasi yang tepat;
- c. Mendengar kritik, saran/pendapat dari bawahan. Menerima kritik, saran/pendapat dari bawahan merupakan bagian yang wajar dalam kehidupan organisasi. Oleh karena itu, akan cenderung untuk terus mendorong potensinya dan menjadi lebih baik dari sebelumnya dan belajar dari kesalahan yang dibuatnya;
- d. Melakukan kerja sama dengan bawahannya. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang dapat bekerjasama/terlibat langsung dalam pelaksanaan tugas untuk mencapai tujuan organisasi. Para pimpinan pun tak segan-segan turun langsung ke lapangan untuk menjalankan tugasnya.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan, sehingga kepuasan kerja juga berkaitan erat dengan teori keadilan, perjanjian psikologis dan motivasi (Robbins, 2008:206). Hasibuan (2007:202) menyebutkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Jadi, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan merupakan sikap emosional yang menunjukkan perasaan menyenangkan maupun tidak menyenangkan dari harapan yang seharusnya diterima karyawan dengan kenyataan yang ada. Perasaan yang timbul dari kepuasan kerja karyawan melibatkan beberapa aspek yang di antaranya adalah faktor internal karyawan yaitu, kemampuan, kesehatan, usia, jenis kelamin, motivasi, serta faktor eksternal karyawan yaitu, hubungan dengan rekan kerja, lingkungan dan kondisi kerja, jenis pekerjaan, mutu pengawasan, kepemimpinan pemimpin.

Menurut Afandi (2018:82), indikator-indikator yang menentukan kepuasan kerja sebagai berikut :

- a. Pekerjaan: Pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
- b. Gaji: Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.
- c. Promosi: Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Ini berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

- d. Pengawas: Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.
- e. Rekan Kerja: Teman atau orang – orang yang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2016:21), penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan tetap di Bank Perkreditan Rakyat Perdana sebanyak 69 orang. Penarikan sampel dilakukan dengan cara *convenience sampling* karena hanya 42 karyawan yang mengisi kuesioner yang disebarakan oleh penulis.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah menyebarkan kuesioner (menggunakan skala Likert 1-4) dengan cara mendatangi langsung ke lapangan untuk memperoleh data-data yang berkaitan dengan masalah yang dibahas.

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana. Sebelum data dianalisis, dilakukan uji validitas dan reliabilitas terlebih dahulu. Untuk variabel gaya kepemimpinan, semua pernyataan dinyatakan *valid* (lihat tabel 1) Sedangkan untuk variabel kepuasan kerja, dari 15 pernyataan, ada 2 yang dinyatakan tidak *valid* (lihat tabel 2). Untuk uji reliabilitas, baik variabel gaya kepemimpinan maupun kepuasan kerja, keduanya dinyatakan reliabel (lihat tabel 3 dan 4).

HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS

Karakteristik Responden

Lebih dari separuh responden berusia antara 21-28 tahun (52.4%), 29-36 tahun (31%), dan sisanya antara 37-44 tahun. Berdasarkan jenis kelamin, 52.4% adalah pria, dan sisanya wanita. Untuk pendidikan, mayoritas responden adalah sarjana (76.2%), SMA 16.6%, dan sisanya adalah Diploma. Berdasarkan lama kerja, lebih dari separuh responden telah bekerja 4-7 tahun (52.4%), dan sisanya kurang dari 3 tahun.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Tujuan analisis regresi linier adalah untuk meramalkan atau memprediksi besaran nilai variabel terikat (*dependent*) yang dipengaruhi oleh variabel bebas (*independent*) (Siregar 2017:220).

Tabel 5

Hasil Koefisien Korelasi Gaya Kepemimpinan Demokrasi dan Kepuasan Kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.324 ^a	.105	.083	2.762

a. Predictors: (Constant), X

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 25

Tabel 5 menampilkan nilai R yang merupakan simbol dari nilai koefisien korelasi. Nilai korelasi adalah 0,324. Nilai ini dapat diinterpretasikan bahwa hubungan kedua variabel penelitian ada di kategori lemah. Melalui tabel ini juga diperoleh nilai R *Square* atau koefisien determinasi (KD) yang menunjukkan seberapa bagus model regresi yang dibentuk oleh interaksi variabel bebas dan variabel terikat. Nilai KD yang diperoleh adalah 10,5% yang dapat ditafsirkan bahwa variabel bebas X1 (gaya kepemimpinan) memiliki pengaruh kontribusi sebesar 10,5% terhadap variabel Y (kepuasan kerja) dan 89,5% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel X1.

Tabel 6
ANOVA

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	35.842	1	35.842	4.697	.036 ^b
	Residual	305.230	40	7.631		
	Total	341.071	41			

- a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), X

Sumber : Hasil Penelitian SPSS 25

Pada tabel 6 di atas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut. Hasil dari ANOVA digunakan untuk mengetahui pengaruh nyata/signifikan variabel independen terhadap variabel dependen. Dari hasil ini dapat dilihat bahwa nilai signifikansi sebesar 0.036, jika dibandingkan dengan tingkat alpha yaitu 0.05 maka lebih kecil ($0.036 < 0.05$), jadi, model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel dependen. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis (X) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Tabel 7
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.359	5.947		4.432	.000
	X	.335	.154	.324	2.167	.036

- a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Penelitian SPSS 25

Rumus analisis regresi sederhana adalah:

$$Y = a + bX$$

Di mana:

Y = Kepuasan Kerja

X = Gaya Kepemimpinan Demokratis

a = konstanta

b = koefisien regresi

Dari tabel 7 di atas dapat diketahui nilai *constant* (a) sebesar 26.359, sedang nilai variabel X sebesar 0,335, sehingga rumus regresinya dapat ditulis:

$$Y = 26,359 + 0,335X.$$

Penjelasan:

a = angka konstan yang nilainya 26.359. Angka ini merupakan angka konstan yang mempunyai arti bahwa jika ada gaya kepemimpinan demokratis maka nilai kepuasan kerja sebesar 26.359

b = angka koefisien regresi, nilainya sebesar 0.335. Angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 angka pada gaya kepemimpinan demokratis, maka nilai kepuasan kerja akan meningkat 0.335

Pada persamaan regresi ini, variabel gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 0.335. Persamaan regresi ini berpengaruh positif karena koefisien regresi bernilai positif, yaitu 0.335.

Dari tabel 7 tersebut, diketahui pula bahwa t-hitung adalah 2.167, sedangkan t-tabel adalah 2.021075; dan nilai signifikansi $0.036 < 0.05$. Artinya, variabel gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Perkreditan Rakyat Perdana.

Diskusi dan Pembahasan

Temuan penulis memperlihatkan ada pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kepuasan kerja karyawan Bank BPR. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rasyid dan Kurniawan (2018), walaupun variabel dependennya berbeda. Penelitian Rasyid dan Kurniawan variabel dependennya adalah kinerja karyawan, sedangkan penelitian penulis variabel dependennya kepuasan kerja karyawan. Dari temuan tersebut penulis menarik kesimpulan bahwa kepemimpinan demokratis mengakibatkan suasana kerja lebih baik dan bisa membuat kinerja karyawan ikut terpengaruh.

Selanjutnya, penelitian Paisal (2019) memperlihatkan bahwa gaya kepemimpinan suportif adalah yang paling berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari penelitian yang dilakukan oleh Paisal dapat dikatakan bahwa selain gaya kepemimpinan demokratis, terdapat gaya kepemimpinan suportif yang memiliki pengaruh yang kuat dalam suatu perusahaan.

Penelitian Nugroho dan Suwarti (2005) bertujuan untuk melihat apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Dari penelitian tersebut diketahui bahwa ada pengaruh positif dan signifikan variabel kepemimpinan terhadap variabel kepuasan kerja dengan dimoderasi oleh variabel motivasi kerja. Penelitian yang dilakukan Nugroho dan Suwarti tidak membahas tipe gaya kepemimpinan, mereka hanya mengacu pada teori umum dari gaya kepemimpinan. Jadi, dari hasil penelitian Nugroho dan Suwarti dapat diambil kesimpulan bahwa apa pun tipe gaya kepemimpinan yang dianut oleh perusahaan akan mempunyai pengaruh juga terhadap kepuasan kerja karyawan.

KESIMPULAN

Bedasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kepuasan kerja di "Bank Perkreditan Rakyat Perdana", maka penulis menyimpulkan bahwa variabel independen yaitu gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kepuasan kerja di "Bank Perkreditan Rakyat Perdana". Nilai R yang diperoleh sebesar 0,324 yang berarti terdapat korelasi antar variabel. Hal ini juga didukung oleh nilai koefisien regresi yang bernilai positif (+) yaitu 0,335.

Pada uji koefisien determinasi juga diperoleh nilai R Square yaitu 0,105, yang berarti sebesar 10,5% variabel gaya kepemimpinan demokrasi mempengaruhi kepuasan kerja. Pengaruh antar variabel juga diperkuat pada uji T yang menghasilkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,167 > 2.021075$). Maka disimpulkan bahwa H_0 ditolak, yang artinya gaya kepemimpinan demokratis mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di Bank Perkreditan Rakyat Perdana.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan demokrasi terhadap kepuasan kerja di “Bank Perkreditan Rakyat Perdana”, penulis menyampaikan beberapa Saran. Saran akademis, peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lain seperti upah, lingkungan kerja, dan motivasi sebagai variabel bebas. Saran praktis, dalam penelitian ini gaya kepemimpinan demokratis di “Bank Perkreditan Rakyat Perdana” mempengaruhi kepuasan kerja sebanyak 10,5%. Hal ini berarti bahwa masih ada variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Penulis menyarankan agar pimpinan perusahaan “Bank Perkreditan Rakyat Perdana” dapat melakukan penyesuaian pada gaya kepemimpinan yang sudah ada, sehingga kepuasan kerja pada seluruh karyawan juga dapat terpenuhi. Sebagai contoh, pimpinan perusahaan lebih banyak memberi kesempatan kepada karyawan menyampaikan permasalahan dalam pekerjaannya atau mendengarkan keluhan kesah karyawan sehingga karyawan merasa sedikit lebih nyaman saat bekerja dan tercapainya peningkatan kepuasan karyawan. Pada uji validitas variabel yang sudah dilakukan penulis, terdapat beberapa *item* variabel kepuasan kerja yang tidak *valid* untuk dianalisis. *Item* variabel kepuasan kerja yang tidak *valid* yaitu pekerjaan diselesaikan dengan tepat waktu dan gaji sesuai dengan kompetensi karyawan. Hal ini mengartikan bahwa indikator variabel kepuasan kerja, yaitu pekerjaan dan gaji mungkin butuh dikaji dan dievaluasi oleh pihak perusahaan. Maka dari itu berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan oleh penulis, diharapkan perusahaan dapat menjadikan hasil penelitian ini untuk perbaikan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Ariani, Novi (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT.PP.London Sumatera Indonesia, Tbk. Wilayah Bulukumba. Makassar: *Jurnal Administrasi Perkantoran FIS UNM*, 1, hal.9 - 10
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Edy, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*,. Jakarta: Kencana Perdana Media Group.
- Hasibuan. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*,. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Moehersono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Nugroho, Joko dan Titiek Suwanti. (2005). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Dengan Moderasi Motivasi Studi Pada Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Grobogan. Semarang: *Jurnal Magister Manajemen Universitas Stikubank Semarang*, 2, hal 7 - 15
- Paisal. (2019). Analisis Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. Jakarta: *Jurnal Politeknik Universitas Negeri Sriwijaya*. 1, 1 - 20
- Pasolong, Harbani (2021). *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: Alfabet.
- Rasyid, F. Al, & Kurniawan, M. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT . Ciomas Adisatwa Palembang. Palembang: *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini* 8 (02), 90–94.
- Robbins SP (2008). *Perilaku Organisasi Buku 2*,. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Siregar, Syofian. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif: dilengkapi dengan perbandingan perhitungan manual dan SPSS*. Jakarta: Penerbit Kencana Siti Syahrini.
- Sugiyono (2016). *Statistika Untuk Penelitian* (27th ed.). Bandung: Alfabeta.
- Suwatno (2016). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Thoha, Miftah (2010). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Yuliana, R. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. BCA Syariah Semarang). *Jurnal STIE Semarang*,

Semarang: STIE.8 (3), 201–218

Yunus, Amal Lulail (2009) *Leadership model: Konsep dasar, dimensi kinerja, dan gaya kepemimpinan*. Malang: UIN-Maliki Press.

Lampiran

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis

Pernyataan	r Tabel	r Hitung	Keterangan
1.1 Saya ikut serta dalam membuat dan pengambilan keputusan.	0.3044	0.466	Valid
1.2 Saya Melakukan kegiatan secara bersama demi pencapaian suatu tujuan organisasi	0.3044	0.713	Valid
1.3 Saya ikut serta dalam memecahkan suatu masalah di Organisasi	0.3044	0.675	Valid
2.1 Pimpinan saya menghargai potensi yang saya miliki	0.3044	0.358	Valid
2.2 Saya diberikan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan yang saya miliki	0.3044	0.528	Valid
2,3 Saya diberikan penghargaan atas prestasi saya	0.3044	0.615	Valid
3.1 Setiap saran saya didengar oleh pimpinan	0.3044	0.394	Valid
3.2 Setiap kritik saya didengar oleh pimpinan	0.3044	0.532	Valid
3.3 Setiap pendapat saya didengar oleh pimpinan	0.3044	0.478	Valid
4.1 Saya mampu bekerja sama dengan pimpinan, rekan atau karyawan kerja dalam pencapaian tujuan organisasi	0.3044	0.409	Valid
4.2 Pimpinan saya terjun langsung untuk menjalankan tugas dan mengawasi pekerjaan saya	0.3044	0.383	Valid
4.3 Pimpinan saya ikut melakukan kerjasama dalam bertanggung jawab untuk mencapai keberhasilan organisasi	0.3044	0.479	Valid

Sumber : Hasil Penelitian SPSS 25.

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepuasan Kerja

Pernyataan	r Tabel	r Hitung	Keterangan
1.1 Saya menikmati pekerjaan ini	0.3044	0.306	Valid
1.2 Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	0.3044	- 0.66	Tidak Valid
1.3 Saya senang dengan pekerjaan saya karena sesuai harapan saya	0.3044	0.440	Valid
2.1 Saya menerima gaji sesuai dengan kompetensi saya	0.3044	0.198	Tidak Valid
2.2 Saya merasa puas dengan gaji saya	0.3044	0.0.522	Valid

2.3 Perusahaan memberikan gaji yang sesuai kepada saya dari pada perusahaan lain pada umumnya	0.3044	0.463	Valid
3.1 Adanya kesempatan dalam mengikuti Program promosi	0.3044	0.644	Valid
3.2 Perusahaan menciptakan suasana kompetitif dalam hal promosi jabatan	0.3044	0.597	Valid
3.3 Adanya kesempatan dalam mengikuti pelatihan	0.3044	0.385	Valid
4.1 Saya merasa puas akan pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan	0.3044	0.597	Valid
4.2 Saya merasa puas akan pemantauan yang dilakukan pimpinan terhadap penyelesaian permasalahan yang terjadi di dalam pekerjaan	0.3044	0.699	Valid
4.3 Saya merasa puas dengan bimbingan yang diberikan pimpinan organisasi	0.3044	0.641	Valid
5.1 Menikmati bekerja sama dengan rekan kerja	0.3044	0.693	Valid
5.2 Rekan kerja dapat diajak bekerja sama dengan baik	0.3044	0.542	Valid
5.3 Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis satu dengan lainnya	0.3044	0.566	Valid

Sumber : Hasil Penelitian SPSS 25.

Tabel 3
Hasil Uji Reabilitas Gaya Kepemimpinan Demokratis

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.722	12

Sumber : Hasil Penelitian SPSS 25

Tabel 4
Hasil Uji Reabilitas Kepuasan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.808	13

Sumber : Hasil Penelitian SPSS 25