

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT BGR (persero)**

**THE INFLUENCE OF DEMOCRATIC LEADERSHIP STYLE ON THE EMPLOYEE
PERFORMANCE IN PT BGR (persero)**

Al Farid Fadly¹, Bachruddin Saleh²

Prodi S1 Administrasi Bisnis, Universitas Telkom

¹alfaridfadly97@gmail.com, ²bachruddin_saleh@yahoo.com

Abstrak

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam sebuah perusahaan yang menjadi pelaku aktif dari setiap kegiatan organisasi. Oleh karena itu, atasan harus mampu bekerjasama untuk mewujudkan gaya kepemimpinan yang sesuai dalam melakukan setiap pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan yang baik.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan pada PT BGR (persero). Dengan menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode *probability sampling* jenis *simple random sampling*, dengan jumlah responden sebanyak 59. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi sederhana.

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan kedua variabel dari seluruh dimensi memperoleh rata-rata dalam kategori baik. Gaya Kepemimpinan Demokratis berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Besarnya kontribusi variabel independen gaya kepemimpinan demokratis terhadap variabel dependen kinerja karyawan dapat dilihat dari hasil koefisien determinan (KD) yaitu sebesar 49,7% dan sisanya 50,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Demokratis, Kinerja Karyawan, Sumber Daya Manusia

Abstract

Human resources are the most important assets in a company that are active actors in each organization's activities. Therefore, employers must be able to work together to realize the appropriate leadership style in doing every job so that it can improve good employee performance.

This research was conducted to determine the effect of democratic leadership style on employee performance at PT. BGR (Persero). By using quantitative methods with descriptive research types. Sampling is done by probability sampling method types of simple random side, with the number of respondents as many as 59. The data analysis technique used is simple regression analysis.

Based on the test results, the two variables from all dimensions obtained an average in the good category. The Democratic Leadership Style has a significant positive effect on Employee Performance. The magnitude of the contribution of the independent variable Democratic Leadership Style to the dependent variable of Employee Performance can be seen from the results of the determinant coefficient (KD) that is equal to 49,7% and the remaining 50,3% is influenced by other factors not examined in this study.

Keywords: Styles of Democratic Leadership, Employee Performance, Human Resources

1. Pendahuluan

PT Bhandha Ghara Reksa sebagai Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang jasa logistik yang didirikan pada 11 April 1977 di Jakarta, PT Bhandha Ghara Reksa (Persero) atau BGR *Logistics* memiliki visi menjadi perusahaan logistik yang memberikan solusi terintegrasi, andal, dan terpercaya. Hal tersebut senantiasa dilakukan agar seluruh penggunaan jasa logistik BGR *Logistics* merupakan pelayanan prima yang diberikan serta pengalaman penggunaan jasa yang lebih unggul atas layanan digital yang diberikan sebagai solusi kepada para pelanggan.

Sumber daya manusia memiliki peran besar bagi kesuksesan suatu organisasi. Banyak organisasi semakin menyadari bahwa unsur manusia dalam suatu organisasi dapat memberikan keunggulan bersaing. Orang-orang yang ada di dalam organisasi harus mendapat visi dan terinspirasi agar mengembangkan diri mereka melebihi kemampuan-kemampuan pada umumnya, oleh sebab itu organisasi memerlukan suatu kepemimpinan karena kepemimpinan merupakan fenomena *universal* yang sangat penting dalam organisasi, baik organisasi bisnis, pendidikan, politik, keagamaan, maupun sosial. Menurut Robbins dan Judge (2015: 410) kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau serangkaian tujuan. Tanpa kepemimpinan suatu organisasi hanyalah sejumlah orang atau mesin yang mengalami kebingungan tanpa arah yang jelas.

Kinerja dapat diartikan sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam rencana strategi suatu organisasi. Salah satunya seperti kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu karyawan dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Berikut penulis mendapat data yang memperlihatkan fenomena jumlah kasus keterlambatan pada PT Bhandha Ghara Reksa di tahun 2017 dan 2018. Data tersebut dapat dilihat pada tabel 1 berikut:

Tabel 1 Persentase Keterlambatan Tahun 2017-Tahun 2018

Bulan	Total Seluruh Karyawan	Jumlah Karyawan Terlambat 2017	Persentase Karyawan Yang Terlambat 2017 (%)	Jumlah Karyawan Terlambat 2018	Persentase Karyawan Yang Terlambat 2018 (%)
Januari	141 karyawan	30 karyawan	21%	34 karyawan	24%
Februari	141 karyawan	25 karyawan	18%	20 karyawan	14%
Maret	141 karyawan	20 karyawan	14%	26 karyawan	18%
April	141 karyawan	29 karyawan	20%	31 karyawan	22%
Mei	141 karyawan	13 karyawan	9%	30 karyawan	21%
Juni	141 karyawan	18 karyawan	13%	34 karyawan	24%
Juli	141 karyawan	30 karyawan	21%	8 karyawan	6%
Agustus	141 karyawan	16 karyawan	11%	23 karyawan	16%
September	141 karyawan	23 karyawan	16%	26 karyawan	18%
Oktober	141 karyawan	19 karyawan	13%	39 karyawan	28%
November	141 karyawan	7 karyawan	5%	20 karyawan	14%
Desember	141 karyawan	11 karyawan	8%	25 karyawan	18%

Sumber: Data olahan internal perusahaan

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa jumlah keterlambatan setiap bulannya berbeda-beda. Persentase karyawan yang terlambat pada tahun 2017 rata-rata menunjukkan peningkatan pada tahun 2018. Tingkat keterlambatan paling tinggi pada tahun 2017 terjadi pada bulan Januari dan Juli, dengan banyaknya jumlah karyawan yang datang terlambat tahun 2017 sebanyak 241 karyawan. Sedangkan pada tahun 2018 keterlambatan paling banyak terjadi pada bulan Januari, Mei dan Oktober dengan jumlah karyawan yang terlambat sebanyak 316 karyawan pada tahun 2018.

Akibat yang disebabkan dari banyaknya jumlah keterlambatan diantaranya menyebabkan target tidak terealisasi dengan baik dilihat dari tingkat kinerja yaitu kurangnya ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan dengan tidak memperhatikan risiko yang akan terjadi seperti dalam menginput data dan bongkar muat barang yang tidak sesuai jadwal mengakibatkan keterlambatan dalam mengirim maupun memindahkan barang dalam kegiatan logistik.

Maka dapat disimpulkan masih banyaknya karyawan yang kurang mematuhi peraturan. kurangnya kinerja karyawan berupa mengabaikan tanggung jawab tugas yang dibebankan kepadanya yang seharusnya segera dilaksanakan dengan ketelitian, kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan yang baik serta kurang tanggung jawab. Sehingga target yang telah ditentukan belum optimal terealisasi.

Berikut data kinerja karyawan yang dimasukkan dalam pendapatan pada tahun 2017 dan 2018 yang dapat dilihat pada tabel 2 berikut:

Tabel 2 Pendapatan 2017 dan 2018

Bulan	Total Keseluruhan Karyawan	Jumlah Karyawan Yang Datang Terlambat Pada Tahun 2016	Persentase Kehadiran (%)	Jumlah Karyawan Yang Datang Terlambat Pada Tahun 2017	Persentase Kehadiran (%)	Turun/ Naik
Januari	259 karyawan	113 karyawan	55%	162 karyawan	62%	Naik
Februari	259 karyawan	113 karyawan	55%	157 karyawan	60%	Naik
Maret	259 karyawan	114 karyawan	55%	163 karyawan	63%	Naik
April	259 karyawan	120 karyawan	58%	154 karyawan	59%	Naik
Mei	259 karyawan	119 karyawan	58%	173 karyawan	67%	Naik
Juni	259 karyawan	122 karyawan	59%	174 karyawan	68%	Naik
Juli	259 karyawan	106 karyawan	51%	175 karyawan	69%	Naik
Agustus	259 karyawan	139 karyawan	67%	181 karyawan	70%	Naik
September	259 karyawan	138 karyawan	67%	183 karyawan	71%	Naik
Oktober	259 karyawan	148 karyawan	72%	196 karyawan	75%	Naik
November	259 karyawan	148 karyawan	72%	193 karyawan	74%	Naik
Desember	259 karyawan	113 karyawan	55%	186 karyawan	72%	Naik

Sumber: Data olahan internal perusahaan

Tabel 2 menunjukkan bahwa pendapatan dan laba pada PT. Bhandha Ghara Reksa mengalami peningkatan pada 2018, namun dari hasil wawancara dan pengamatan penulis PT BGR memiliki target yaitu peningkatan laba sebanyak 10% tiap tahunnya dan pada tahun 2018 hal tersebut tidak terealisasi dengan baik. Pada tahun 2018 sendiri peningkatan laba hanya mencapai 6,3%. Hal itu disebabkan karena kurangnya kontrol dan pengawasan dari atasan yang mengakibatkan tidak sesuai jadwal kegiatan logistik yang telah ditetapkan. Hal tersebut mengakibatkan perusahaan membutuhkan tenaga buruh angkut tidak tetap yang lebih untuk melakukan kegiatan bongkar muat barang. Kejadian tersebut menyebabkan beban jasa industri dan pergudangan menjadi meningkat.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul: **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bhandha Ghara Reksa (Persero)”**.

2. Kerangka Teoritis

2.1 Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis pada umumnya berasumsi bahwa pendapat orang banyak lebih baik dari pendapatnya sendiri dan adanya partisipasi akan menimbulkan tanggung jawab bagi pelaksanaannya. Adapun dimensi dan indikator gaya kepemimpinan demokratis yang telah disesuaikan dengan ciri-cirinya menurut Pasolong dalam Ariani (2015: 10) diantaranya adalah:

- a. Keputusan Dibuat Bersama
- b. Menghargai Potensi Setiap Bawahan
- c. Mendengar Kritik, Saran/Pendapat
- d. Melakukan Kerjasama Dengan Bawahan

2.2 Kinerja Karyawan

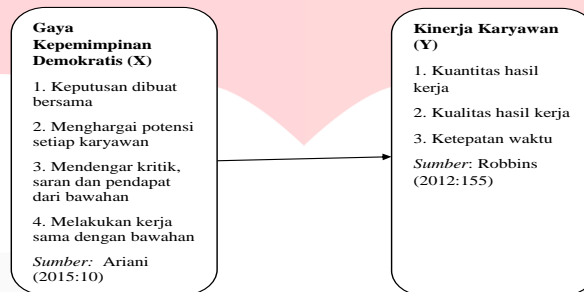
Kinerja Karyawan adalah seluruh hasil yang diproduksi pada fungsi pekerjaan atau aktivitas khusus selama periode khusus. Kinerja merupakan suatu hasil kerja kualitas dan kuantitas dengan bentuk nyata yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Adapun dimensi dari kinerja karyawan dapat diuraikan sebagai berikut Robbins (2012: 155):

- a. Kuantitas Hasil Kerja
- b. Kualitas Hasil Kerja
- c. Ketepatan Waktu

2.3 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan teori-teori di atas maka terbentuk sebuah kerangka pemikiran yang akan di teliti oleh peneliti dapat dilihat sebagaimana Gambar 1

Berdasarkan pemikiran diatas, maka dibuatlah sebuah kerangka pemikiran seperti dalam Gambar 1 berikut ini:



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan kerangka pemikiran dan tinjauan pustaka yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis “Terdapat Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bhanda Ghara Reksa (Persero)”.

3. Metode Penelitian

3.1 Populasi dan Sampel

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 141 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *probability sampling* jenis *random sampling* yaitu dengan pengambilan sampel secara acak oleh karyawan pada PT BGR (Persero) sebanyak 59 karyawan.

3.2 Teknik analisis

- a. Uji analisis deskriptif
- b. Uji asumsi klasik, yang terdiri atas uji normalitas, uji heterokedastisitas, uji multikolinearitas
- c. Uji hipotesis

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.1 Analisis Deskriptif

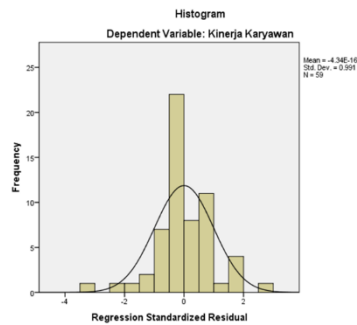
Tabel 3 Analisis Deskriptif

No.	Variabel	Nilai rata-rata presentase setiap variabel
1.	Gaya Kepemimpinan Demokratis	81,2%
2.	Prestasi Kerja	81,1%

1. Uji Asumsi Klasik

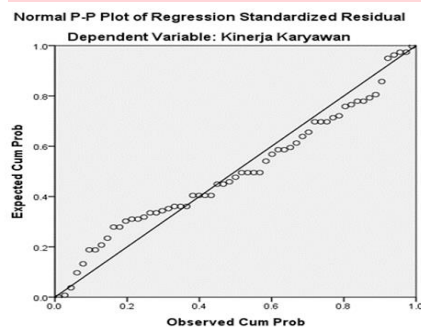
- a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji dan mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Berikut hasil uji dengan menggunakan grafik:



Gambar 2 Grafik Histogram

Grafik histogram berdistribusi normal, dapat dilihat dari grafik tersebut yang menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal tersebut. Hal ini menyatakan bahwa berdasarkan gambar menunjukkan data berdistribusi normal.

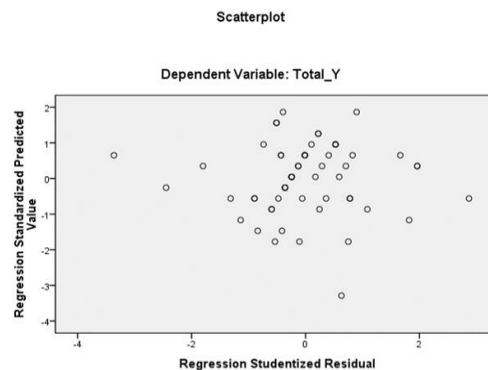


Gambar 3 Diagram P-Plot

Grafik Normal P-P Plot memberikan penjelasan bahwa data berdistribusi normal. Hal ini dibuktikan karena data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

b. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah keadaan dimana dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan lainnya, dan pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi hal ini [5].



Gambar 4 Grafik Scatterplot

Dapat terlihat bahwa pola titik-titik menyebar tidak membentuk pola tertentu dan tidak terkumpul pada satu titik. Hal ini menyatakan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

4.2 Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis Regresi Linier Sederhana digunakan untuk melihat hubungan antara variabel yaitu pengaruh antara variabel independen (X) Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap variabel dependen (Y) Kinerja Karyawan.

Tabel 5 Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	9.469	3.080		3.075	.003
	Gaya Kepemimpinan Demokratis	.722	.096	.705	7.510	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisa regresi dengan menggunakan SPSS 24 pada Tabel 5 maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 9,469 + 0,722X$$

Persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 9,469 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai (0) dari variabel X maka nilai dari Y adalah 9,469.
- Nilai koefisien regresi X bersifat positif sebesar 0,722 artinya variabel X memiliki hubungan searah dengan Y dan setiap pertambahan satu satuan Gaya Kepemimpinan Demokratis (X) akan berpengaruh terhadap meningkatnya Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,722.

Berdasarkan persamaan tersebut, diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Demokratis berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Pengaruh positif ini ditunjukkan dengan semakin tinggi Gaya Kepemimpinan Demokratis, maka Kinerja Karyawan akan semakin tinggi juga.

4.3 Uji Hipotesis (uji-t)

Uji hipotesis digunakan untuk membuktikan apakah Gaya Kepemimpinan Demokratis memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan, maka dilakukan pengujian hipotesis statistik sebagai berikut:

H_0 : $t_{hitung} < t_{tabel}$, Gaya Kepemimpinan Demokratis PT BGR (Persero) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H_1 : $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, Gaya Kepemimpinan Demokratis PT BGR (Persero) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan Tabel 5 nilai t_{hitung} memperoleh sebesar 7,510. Sedangkan t_{tabel} pada tingkat signifikan 0,05 dan $n = 59$ ($df = n - k$) adalah 1,672. Dengan demikian, karena $t_{hitung} (7,510) > t_{tabel} (1,672)$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menyatakan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis PT BGR (Persero) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan Tabel 5 juga diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.000 dimana signifikansi penelitian $< 0,05$. Hal ini menyatakan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis PT BGR (Persero) Distribusi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4.4 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (KD) atau nilai R^2 digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel bebas (X) yaitu Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap variabel terikat (Y) yaitu Kinerja Karyawan.

Tabel 6 Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.705 ^a	.497	.489	2.41746

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Demokratis

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 6 menunjukkan bahwa besarnya pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis PT BGR (Persero) terhadap Kinerja Karyawan ditunjukkan oleh koefisien determinasi nilai *R Square* dengan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{KD} &= r^2 \times 100\% \\ &= (0,705)^2 \times 100\% \\ &= 49,7\% \end{aligned}$$

Koefisien determinasi (*R Square*) dengan nilai 49,7% artinya adalah bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis mempunyai pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 49,7% dan sisanya 50,3% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

1. KESIMPULAN

- a. Gaya Kepemimpinan Demokratis yang diterapkan pada PT BGR (Persero) dimata responden secara keseluruhan sudah baik. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa PT BGR (Persero) memiliki gaya kepemimpinan yang baik.
- b. Kinerja Karyawan pada karyawan PT BGR (Persero) dimata responden secara keseluruhan sudah baik. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa PT BGR (Persero) telah melakukan pekerjaan dengan baik sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan agar dapat memperoleh pencapaian target yang akan dicapai.
- c. Gaya Kepemimpinan Demokratis berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menyatakan bahwa dengan adanya Gaya Kepemimpinan Demokratis karyawan pada PT BGR (Persero) dapat membantu serta meningkatkan Kinerja Karyawan.

Daftar Pustaka

- [1] Ariani, Novi (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT PP London Sumatera Indonesi, Tbk. Wilayah Bulukumba*. Makasar: Skripsi Administrasi Perkantoran FIS UNM, hlm. 9.
- [2] Robbins, P Stephen dan Timothy A. Judge. (2012). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.
- [3] Robbins, Stephen P. Dan Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*. Jakarta: Salemba Empat