

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEOKRATIS TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. ASTRA INTERNATIONAL Tbk –TOYOTA SALES
OPERATION (AUTO2000) CABANG SOEKARNO HATTA BANDUNG**

**EFFECT OF DEMOCRATIC LEADERSHIP STYLE ON EMPLOYEE
PERFORMANCE ON SALES OPERATION IN PT ASTRA INTERNATIONAL
Tbk- TOYOTA SALES OPERATION (AUTO2000) BRANCH SOEKARNO HATTA
BANDUNG**

Tasha Rachmatia Pradita¹, Aditya Wardhana²

^{1,2}Prodi S1 Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom

¹tasharpradita@student.telkomuniversity.ac.id, ²adityawardhana@telkomuniversity.ac.id

Abstrak

Perusahaan di era globalisasi saat ini dituntut untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) agar dapat mengatasi persaingan yang semakin ketat dan tuntutan konsumen yang semakin tinggi. PT. Astra International Tbk – Toyota Sales Operation (AUTO2000) Cabang Soekarno Hatta Bandung, menyadari bahwa sistem pola hubungan baik yang terjadi di dalam perusahaan merupakan hal penting yang harus diperhatikan guna memaksimalkan kinerja karyawan *sales* salah satunya dengan menerapkan gaya kepemimpinan demokratis yang akan memberikan dampak positif bagi kinerja perusahaan.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Jenis penelitian ini yang digunakan adalah metode deskriptif dan kausal. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan demokratis *Supervisor Sales* terhadap kinerja karyawan *sales* PT. Astra International Tbk – Toyota Sales Operation (AUTO2000) Cabang Soekarno Hatta Bandung. Jenis sampel yang digunakan adalah *sampling* jenuh. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 72 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi sederhana.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana, gaya kepemimpinan demokratis meningkatkan kinerja karyawan *sales* sebesar 0.570. Gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap kinerja karyawan *sales* sebesar 49.1% dan 50.9% dipengaruhi oleh faktor lain. Saran yang diberikan penulis untuk perusahaan yaitu dengan mengadakan *achievement motivation training* dan meningkatkan gaya kepemimpinan demokratis yang diterapkan saat ini, khususnya pada pengawasan karyawan *sales*.

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

Abstract

In the era of globalization, Companies are required to improve the quality of Human Resources (HR) in order to overcome increasingly intense competition and growing consumer demands. PT. Astra International Tbk - Toyota Sales Operation (AUTO2000) Branch Soekarno Hatta Bandung, realized that the good relations pattern system that occurs within the company itself is an important aspect to examine further in order to maximize the performance of sales team which by applying a democratic leadership style that will have a positive impact to company performance.

This research is a quantitative research. The type of this research used is a descriptive and informal method. The purpose of this study is to determine the influence of democratic leadership style of sales team supervisor on sales team performance in PT. Astra International Tbk - Toyota Sales Operation (AUTO2000) Branch of Soekarno Hatta Bandung. The type of sample used is saturated sampling. Data collection was done by distributing questionnaires to 72 people. Data analysis technique used is simple regression analysis.

Based on the result of simple linear regression analysis, a democratic leadership style improves employee performance of sales to 0.570. Moreover, this leadership style effect on employee sales performance of 49.1% and 50.9% influenced by other factors. Suggestions given by the author for the company is to conduct achievement motivational training and improve the current style of democratic leadership which already applied, especially on supervising sales team.

Key Words: Human Resources, Democratic Leadership Style, Employee Performance

1. Pendahuluan

Suatu perusahaan bisnis di era globalisasi saat ini dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya

manusia agar dapat mengatasi persaingan yang semakin ketat dan tuntutan konsumen yang semakin tinggi. Manusia sebagai sumber daya yang paling potensial dengan kemampuannya dan keterampilannya merupakan aset utama yang besar pengaruhnya terhadap kemajuan suatu perusahaan. Salah satu dari aktivitas sumber daya manusia di perusahaan dipengaruhi oleh sistem pola hubungan yang terjadi di dalamnya, baik hubungan dengan sesama pegawai maupun atasan. Sasaran dari sistem pola hubungan yang terjadi di perusahaan adalah menyangkut masalah gaya kepemimpinan. Menurut Kasim (2016:182) kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintahkan bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Dimana seorang pimpinan perusahaan tidak perlu menjadi "manusia super" disemua bidang, yang diperlukan adalah bagaimana mampu memanfaatkan kemampuan bawahan dan menggerakannya untuk meningkatkan kinerja dalam mencapai tujuan bersama.

Kinerja menurut Abdullah (2014:3) adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu instansi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan yang bekerja dalam instansi baik pemerintah ataupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan dapat berdampak secara positif maupun negatif terhadap perusahaan yang terkait. Dampak positif dari kinerja karyawan antara lain dapat meningkatkan prestasi kerja perusahaan, mendukung tercapainya tujuan perusahaan dengan tepat sasaran dan membantu perusahaan berkembang menjadi lebih baik. Sedangkan dampak negatif dari kinerja karyawan antara lain dapat membuat perusahaan mengalami kemunduran dan apa bila hal tersebut berlangsung berkepanjangan dapat menyebabkan kebangkrutan pada perusahaan tersebut. Faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya adalah gaya kepemimpinan. Karena dalam menjalankan fungsi dan tujuannya, perusahaan harus menerapkan gaya kepemimpinan yang konsisten terhadap situasi kerja yang dihadapi. Dimana seorang pemimpin harus berupaya untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusi demi efektivitas dan keberhasilan organisasi. Terdapat berbagai tipe kepemimpinan yang telah banyak dikenal dalam sejarah dan yang paling populer saat ini adalah tipe gaya kepemimpinan demokratis. Menurut Sutikno (2014:97) pada kepemimpinan tipe demokratis ini setiap pimpinan menimbulkan kepuasan bagi orang-orang yang berada di dalamnya. Kepuasan tersebut diperoleh karena dapat menggunakan kesempatan ikut berperan aktif serta mendorong dalam peningkatan prestasi kerjanya dan memerintah secara demokrasi sesuai dengan hati para bawahannya.

PT. Astra International Tbk – Toyota Sales Operation (AUTO2000) cabang Soekarno Hatta Bandung menyadari bahwa seorang pemimpin selalu memiliki perbedaan dalam segi sifat kebiasaan dan kepribadian yang menjadi alasan saat ini perusahaan menerapkan gaya kepemimpinan demokratis dalam hal mendewasakan karyawannya. Berbeda dengan pimpinan yang menjabat sebelumnya menunjukkan gaya otokratis dimana pemimpin tersebut kurang memperhatikan kinerja para karyawannya, sehingga kerja karyawannya menjadi kurang maksimal. Setelah perusahaan tersebut berganti kepemimpinan pada akhir tahun 2015, kinerja para karyawan dan komitmen karyawan mengalami peningkatan sebagai bentuk kepuasan kerja. Sumber daya manusia khususnya karyawan *sales* merupakan modal berharga yang harus mendapat perhatian lebih serta dikelola dengan baik, sehingga perusahaan rutin melaksanakan peninjauan berupa penilaian kinerja terhadap setiap karyawan *sales* yang dapat dilihat dari pelaksanaan tugas pokok, dimana pelaksanaan tugas pokok yang merupakan tanggung jawab utama dari aktivitas kegiatan karyawan untuk dilaksanakan sesuai dengan waktu dan target yang telah ditetapkan. Hasil dari kegiatan ini kemudian dijadikan sebuah umpan balik serta koreksi yang diperlukan oleh pemimpin dari bawahannya dalam konteks membangun komunikasi yang baik untuk mencapai tujuan bersama yang ditetapkan dalam periode tertentu. Sebagaimana kegiatan tersebut telah dilakukan untuk mengontrol kualitas kerja karyawan *sales* dan untuk mempermudah pimpinan dalam mengambil sebuah kebijakan mutasi jabatan secara teratur kepada setiap bawahannya.

Berdasarkan data yang diterima penulis dari internal Kantor AUTO2000 Soekarno Hatta Bandung, bahwa pencapaian prestasi kerja karyawan *sales* tidak sepenuhnya tercapai, yang berarti terdapat kegagalan dalam mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan dan mengalami peningkatan prestasi kerja karyawan *sales* dari tahun 2016 hingga tahun 2017 sebesar 26.16%. Pada bulan Maret 2016 dan bulan Februari 2017 yang merupakan pencapaian target terendah disebabkan oleh 36% karyawan tidak dapat mengerjakan tugas pokok dengan batas waktu dan target yang telah ditentukan oleh perusahaan karena setelah mengisi absen serta mengikuti *briefing* pagi karyawan tersebut pergi keluar kantor tanpa menjalankan kewajibannya kemudian kembali lagi ke kantor pada sore hari hanya untuk absen kembali. Dan 28% karyawan tidak menggunakan biaya operasional yang diberikan perusahaan secara efektif, dimana uang bahan bakar yang diberikan oleh perusahaan habis digunakan untuk kepentingan lain tanpa berhasil menjual kendaraan sesuai dengan target yang ditentukan. Sikap-sikap karyawan tersebut disebabkan karena kurangnya pengawasan dari pemimpin sehingga karyawan merasa lebih leluasa untuk bersikap.

Berdasarkan penelitian pendahuluan dalam bentuk wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan *Supervisor Sales* pada PT. Astra International Tbk – Toyota Sales Operation (AUTO2000) Cabang Soekarno Hatta Bandung Bapak Amran Gumilar, menyatakan bahwa Kantor Cabang PT. Astra International Tbk – Toyota Sales Operation (AUTO2000) Cabang Soekarno Hatta Bandung memiliki 72 orang karyawan *sales*, dimana 29% karyawan menyatakan bahwa pemimpin memberikan semangat kerja yang tinggi seperti pimpinan memberikan

insentif dalam bentuk uang yang diberikan kepada karyawan yang dapat mencapai target melampaui standar, dan 37% karyawan menyatakan bahwa hubungannya dengan pimpinan terjalin dengan baik karena sikap royal yang ditunjukkan pimpinan dengan memahami kebutuhan dari bawahannya, seperti melakukan kegiatan olahraga bersama pada akhir pekan. Selain itu sebanyak 8% karyawan menyatakan bahwa pemimpin perusahaan saat ini sama saja seperti pemimpin terdahulu yang tidak melibatkan bawahan untuk mengidentifikasi penyebab kesenjangan kinerja sehingga tidak mampu memberikan dorongan pada karyawan dalam meningkatkan prestasi kerjanya, 11% karyawan menyatakan bahwa pimpinan tidak begitu peduli terhadap kepentingan bawahannya sehingga terciptanya suana kerja yang kurang kondusif, 15% karyawan yang belum mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target yang dibebankan menyatakan pemimpin kurang memberi saran dan masukan bagi karyawan *sales* yang mengalami kesulitan sehingga cenderung memberikan keluasan untuk menentukan solusinya. Pada akhirnya beberapa karyawan *sales* melakukan cara yang tidak sesuai dengan SOP yang ditetapkan perusahaan dalam upaya mencapai target.

2. Dasar Teori

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Menurut Hasibuan dalam Hartatik (2014:13) manajemen sumber daya manusia adalah seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

2.2 Gaya Kepemimpinan Demokratis

Berdasarkan penjelasan mengenai pengertian kepemimpinan menurut para ahli dapat diartikan bahwa keberhasilan ataupun kegagalan dalam mencapai tujuan perusahaan ditentukan oleh gaya kepemimpinan seorang pemimpin perusahaan dalam mengelola sumber daya manusianya. Gaya kepemimpinan merupakan perilaku kepemimpinan seorang pemimpin dalam melaksanakan fungsi-fungsi kepemimpinan bervariasi dan dipengaruhi oleh berbagai faktor antara lain pendidikan, pengalaman, kepribadian, dan situasional. Menurut White dan Lippit dalam Aries Djaenuri (2015:16) tipe yang paling umum yang digunakan untuk mengkategorikan gaya kepemimpinan yaitu gaya kepemimpinan otoriter, gaya kepemimpinan demokratis, dan gaya kepemimpinan *laissez-faire*. Gaya kepemimpinan demokratis merupakan suasana dalam kelompok lebih akrab dan saling menghormati. Hubungan dengan pemimpin lebih bersahabat dan berlandaskan hubungan tugas kedinasan. Bawahan bekerja terus sekalipun pemimpin tidak ada, produktivitas tinggi meskipun tidak mencapai puncak, tetapi para bawahan menikmati kegembiraan kerja dan memanfaatkan pengalamannya. Hubungan kerja pola lebih baik dan positif, adapun ciri-cirinya adalah sebagai berikut:

- 1) Semua kebijakan dibahas dan ditentukan bersama oleh kelompok dengan dorongan dan bantuan pimpinan.
- 2) Gambaran kegiatan diperoleh selama masa pembahasan. Langkahlangkah umum kebijakan kelompok digariskan lebih dahulu dan jika diperlukan dapat meminta nasihat teknis. Pemimpin memberikan saran beberapa alternatif prosedur yang dapat dipilih diantaranya.
- 3) Para bawahan bebas bekerja sama dengan siapa saja yang mereka senangi. Pembagian tugas pekerjaan diserahkan kepada kelompok untuk ditentukan bersama.
- 4) Pemimpin berpikir berdasarkan fakta dalam memberikan pujian atau kritikan, serta berusaha memberi semangat tanpa banyak mencampuri urusan pekerjaan.

2.3 Kinerja Karyawan

Berdasarkan pemaparan mengenai kinerja menurut para ahli bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam periode waktu tertentu sesuai wewenang dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Kasmir (2016:186) faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja salah satunya yaitu gaya kepemimpinan. Untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator mengenai kinerja yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, kebutuhan akan pengawasan dan hubungan antar perorangan. Indikator inilah yang akan menjadi patokan dalam mengukur kinerja karyawan. Adapun penjelasan dari masing-masing dimensi di atas adalah sebagai berikut:

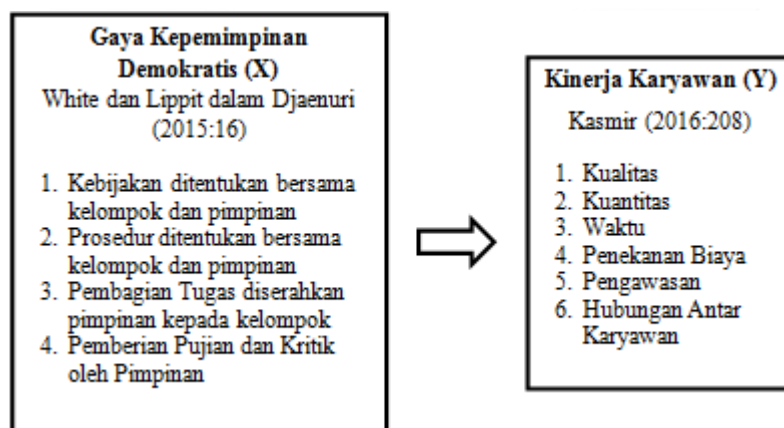
1. Kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.
2. Kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
3. Waktu, yaitu untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Jika melanggar atau tidak memenuhi ketentuan waktu tersebut, maka dapat dianggap kinerjanya kurang baik, demikian sebaliknya.

4. Penekanan biaya, yaitu biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Jika pengeluaran biaya melebihi anggaran yang telah ditetapkan maka akan terjadi pemborosan, sehingga kinerjanya dianggap kurang baik demikian pula sebaliknya.
5. Pengawasan, yaitu pada dasarnya situasi dan kondisi selalu berubah dari keadaan yang baik menjadi tidak baik atau sebaliknya. Oleh karena itu, setiap aktivitas pekerjaan memerlukan pengawasan sehingga tidak melenceng dari yang telah ditetapkan.
6. Hubungan antar karyawan, yaitu dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain. Diimana penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan.

2.4 Teori Keterkaitan

Peran dan tugas utama dari seorang pemimpin dalam tugas kepemimpinannya disuatu organisasi memiliki peran yang krusial dalam mempengaruhi, memotivasi, dan mendorong kinerja bawahannya, agar dapat memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Seperti halnya yang dijelaskan oleh Kasmir (2016:191) Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Sebagai contoh perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik dan membimbing tentu akan membuat karyawan senang dengan mengikuti apa yang diperintahkan oleh atasannya. Hal ini tentu akan dapat meningkatkan kinerja bawahannya. Demikian pula jika perilaku pemimpin yang tidak menyenangkan, tidak mengayomi, tidak mendidik dan tidak membimbing akan menurunkan kinerja bawahannya. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan memengaruhi kinerja.

2.5 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Penelitian

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2018)

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas terdapat dimensi sebagai atribut yang menggambarkan atau mendeskripsikan masing-masing variabel pada penelitian ini. Untuk mengetahui apakah dimensi-dimensi setiap variabel mempunyai hubungan atau tidak

3. Metode Penelitian

Menurut Darmawan (2016:37) penelitian deskriptif yaitu penelitian yang berusaha untuk menuturkan pemecahan masalah yang ada sekarang berdasarkan data yang sudah ada, kemudian digunakan untuk menganalisis dan menginterpretasi. Sedangkan, untuk melihat hubungan antara variabel yang diteliti, penelitian ini tergolong ke dalam desain penelitian kausal (sebab-akibat).

Kemudian, metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:19) Penelitian kuantitatif dalam melihat hubungan variabel terhadap obyek yang diteliti lebih bersifat sebab dan akibat (kausal), sehingga dalam penelitiannya ada variabel independen dan dependen.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.1 Analisis Deskriptif

1. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Pelatihan

Penelitian ini menggunakan 72 responden yang disebarkan kepada karyawan *sales* PT. Astra International Tbk – Toyota Sales Operation (AUTO2000) Cabang Soekarno Hatta Bandung. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan diketahui bahwa posisi variabel gaya kepemimpinan demokratis pada garis kontinum termasuk dalam kategori Sangat Baik. Sehingga secara keseluruhan, gaya kepemimpinan demokratis yang dilaksanakan oleh perusahaan untuk para karyawan *sales* PT. Astra International Tbk – Toyota Sales Operation (AUTO2000) Cabang Soekarno Hatta Bandung sudah sangat baik dengan skor 90.10%

2. Tanggapan Responden Terhadap Kompetensi Karyawan

Penelitian ini menggunakan 72 responden yang disebarkan kepada karyawan PT. Astra International Tbk – Toyota Sales Operation (AUTO2000) Cabang Soekarno Hatta Bandung. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan diketahui bahwa posisi variabel kinerja karyawan *sales* pada garis kontinum termasuk dalam kategori Cukup Baik. Sehingga secara keseluruhan, kinerja karyawan *sales* PT. Astra International Tbk – Toyota Sales Operation (AUTO2000) Cabang Soekarno Hatta Bandung sudah cukup baik dengan skor 74.63%.

4.2 Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 4.1
Hasil Perhitungan Analisis Regresi Linear Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.247	3.996		9.320	.387
	Gaya Kepemimpinan Demokratis	.570	.161	.104	2.871	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data Penulis Menggunakan SPSS Ver.23 (2018)

Berdasarkan Tabel 4.14 di atas, maka dapat dibuat persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 9.247 + 0.570 X$$

Berdasarkan persamaan diatas bahwa persamaan regresi linear sederhana yang dihasilkan menunjukkan nilai konstanta dalam garis regresi sebesar 9.247. Artinya, jika gaya kepemimpinan demokratis adalah 0 atau tidak terjadi peningkatan, maka nilai kinerja karyawan adalah 9.247. Koefisien regresi X sebesar 0.570. Artinya, jika terjadi peningkatan gaya kepemimpinan sebesar satu satuan dan variabel lainnya konstan, maka kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0.570.

4.3 Uji Hipotesis (Uji t)

Berdasarkan Tabel 4.1 diatas dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} nya sebesar 2.871 jadi $2.871 > 1.994$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$) artinya variabel bebas atau gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap variabel terikat atau kinerja karyawan. Kemudian, nilai signifikannya sebesar 0.00 jadi $0.00 < 0.05$ artinya H_0 ditolak atau H_1 diterima.

4.4 Koefisien Determinasi

Tabel 4.2
Koefisien Determinasi
Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.870 ^a	.491	-.003	6.09236	2.045

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Demokratis

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data Penulis menggunakan SPSS Ver.23 (2018)

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas dapat diketahui bahwa nilai r adalah 0.870 dan r^2 adalah 0.491. Maka nilai

koefisien determinasi yang dihitung berdasarkan rumus adalah sebagai berikut:

$$KP = r^2 \times 100\%$$

$$KP = 0.491 \times 100\%$$

$$KP = 49.1\%$$

Nilai koefisien determinasi yang dihasilkan berdasarkan perhitungan sesuai rumus yang telah disajikan sebelumnya, yaitu sebesar 49.1%. Hal ini berkaitan dengan uji hipotesis secara parsial yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 49.1% dan 50.9% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain gaya kepemimpinan demokratis, akan tetapi pelatihan memiliki persentase yang cukup besar yaitu 49.1%.

5. Kesimpulan dan Saran

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis perhitungan data dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan *Sales* PT. Astra International Tbk – Toyota Sales Operation (AUTO2000) Cabang Soekarno Hatta Bandung, diperoleh beberapa kesimpulan yang dapat menjawab rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu:

1. Gaya Kepemimpinan yang dilaksanakan perusahaan mencapai nilai 90.10%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis bagi karyawan *sales* PT. Astra International Tbk – Toyota Sales Operation (AUTO2000) Cabang Soekarno Hatta Bandung termasuk ke dalam kategori Sangat Baik.
2. Kompetensi karyawan mencapai nilai 74.63%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan *sales* PT. Astra International Tbk – Toyota Sales Operation (AUTO2000) Cabang Soekarno Hatta Bandung termasuk ke dalam kategori Cukup Baik.
3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan *Sales* pada PT. Astra International Tbk – Toyota Sales Operation (AUTO2000) Cabang Soekarno Hatta Bandung berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan, adanya pengaruh sebesar 0.491 atau 49.1% yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan Demokratis berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

5.2 Saran

5.2.1 Bagi Perusahaan

1. Diharapkan *Supervisor Sales* PT. Astra International Tbk – Toyota Sales Operation (AUTO2000) Cabang Soekarno Hatta Bandung dapat mempertahankan dan meningkatkan gaya kepemimpinan demokratis yang diterapkan saat ini, khususnya pada pengawasan karyawan *sales* saat berada didalam maupun diluar perusahaan sehingga mampu bertanggung jawab atas kewajibannya terhadap perusahaan.
2. Perusahaan disarankan untuk mengadakan pelatihan motivasi (*acvievment motivation training*) kepada karyawan khususnya *sales*, guna membantu perusahaan dalam upaya meningkatkan kemampuan karyawannya dalam hal memotivasi diri secara efektif.

5.2.2 Bagi Penelitian Selanjutnya

1. Melakukan penelitian dengan variabel yang sama tetapi menggunakan metode dan analisis yang berbeda, misalnya menggunakan regresi linear berganda, *path analysis*, dll sehingga penelitian dapat dijadikan perbandingan.
2. Melakukan penelitian dengan faktor atau variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Karena pengaruh gaya kepemimpinan demokratis yang telah di teliti oleh penulis terhadap kinejra karyawan adalah sebesar 49.1%, sehingga masih terdapat 50.9% pengaruh dari faktor atau variabel lainnya.

Daftar Pustaka:

- [1] Amirullah. (2013). *Metodologi Penelitian Manajemen: Disertai Contoh Judul Penelitian dan Proposal*. Malang: Bayumedia Publishing.
- [2] Abdullah, M., (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo
- [3] Darmawan, Deni. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif* (cetakan pertama). Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- [4] Djaenuri, Aries. (2015). *Kepemimpinan, Etika, & Kebijakan Pemerintahan*. Cetakan ke-1. Bogor: Ghalia Indonesia.
- [5] Hamali, Arif Yusuf (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (*Center of Academic Publishing Service*).
- [6] Hartatik, I. P., (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*, Cetakan Pertama, Laksana, Jogjakarta, Hal. 182
- [7] Indrawati. (2015). *Metode Penelitian Manajemen Dan Bisnis, Konvergensi Teknologi Komunikasi Dan Informasi*. Bandung: PT Refika Aditama.
- [8] Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia , Teori dan Praktik* (cetakan kedua). Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- [9] Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [10] Sutikno. (2014). *Pemimpin dan Kepemimpin: Tips Praktis untuk Menjadi Pemimpin yang diidolakan*. Lombok; Holistica Lombok
- [11] Sutrisno, Edy. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (edisi pertama). Jakarta: Kencana.
- [12] Yusuf, Burhanuddin (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Depok: Rajagrafindo Persada.