

**PENGARUH *PARTISIPATIF LEADERSHIP* TERHADAP MOTIVASI
KERJA KARYAWAN PT. JAYAMANDIRI GEMASEJATI CABANG
KOPO**

Ayu Nike Retnowati

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Informatika dan Bisnis Indonesia

E-mail : anr3515@unibi.ac.id

Abstrak

Dalam penelitian ini yang menjadi latar belakang adalah motivasi kerja karyawan di PT. Jayamandiri Gemasejati cabang Kopo dimana terdapat penurunan mengenai sasaran-sasaran dan tujuan baik individu maupun organisasi, karena memerlukan proses diantaranya upaya untuk mengembangkan, memotivasi, serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui keadaan *partisipatif leadership* dan motivasi kerja karyawan pada PT. Jayamandiri Gemasejati cabang Kopo serta besar pengaruhnya. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif, verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Jayamandiri Gemasejati cabang Kopo yang berjumlah 33 orang responden dengan menggunakan teknik *non probability sampling* atau sampel jenuh. Berdasarkan hasil yang diperoleh bahwa keadaan *partisipatif leadership* berada pada kategori cukup baik dan motivasi kerja berada pada kategori rendah. Berdasarkan hasil uji determinasi diperoleh bahwa *partisipatif leadership* berpengaruh sebesar 70,7 % terhadap motivasi kerja.

Kata kunci : Kepemimpinan Partisipatif dan Motivasi Kerja

Abstrak

In this study, the background is the work motivation of employees at PT. Jayamandiri Gemasejati Kopo branch where there is a decline regarding the goals and objectives of both individuals and organizations, because it requires a process including efforts to develop, motivate, and evaluate all human resources in achieving goals. This study aims to determine the participatory state of leadership and work motivation of employees at PT. Jayamandiri Gemasejati, Kopo branch and the influence. This research uses descriptive method, verification with a quantitative approach. The population used in this study were all employees of PT. Jayamandiri Gemasejati Kopo branch, amounting to 33 respondents using non probability sampling techniques. Based on the results obtained, the participatory leadership condition is in the passably category and work motivation is in the low category. Based on the results of the determination test, it was found that participatory leadership had an effect of 70.7% on work motivation.

Keywords: Participative Leadership, Work Motivation

1. PENDAHULUAN

Masram (2017: 3). Dalam hal memotivasi terdapat keinginan untuk berusaha atau berupaya mencapai tujuan organisasi yang dikondisikan atau ditentukan oleh kemampuan untuk memenuhi kebutuhan individual tersebut. Robbins (2015). Namun terdapat siklus dalam motivasi kerja ialah semakin karyawan kurang bahagia atau mendapati tekanan saat bekerja, maka semakin rendah produktivitas, dan seiring berjalannya waktu motivasi kerja akan menurun (www.nationalgeographic.co.id 07/09/2020).

Motivasi (*Motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Umi (2015: 24)

Berdasarkan data penilaian karyawan PT. Jayamandiri Gemasejati pada tahun 2019/2020 diperoleh nilai dari 10 divisi rata-rata skor 6.94 berada pada kategori cukup. Tingkat kemangkiran tertinggi pada 12 bulan terakhir yaitu sebesar 15,5%.

Partisipatif Leadership atau kepemimpinan partisipatif adalah gaya pemimpin yang menunjukkan perhatian besar terhadap bawahan atau para anggotanya. Gaya kepemimpinan ini mengajak bawahannya untuk ikut berperan aktif dalam proses pengambilan keputusan berupa saran dan ide dengan cara demokrasi. Meski demikian, keputusan tetap diambil oleh pimpinan. Emron (2017).

Berdasarkan hasil pra survey dapat disimpulkan bahwa karyawan mengharapkan penghargaan atas setiap pencapaian kerja, karyawan pun mengharapkan proses keseimbangan pengawasan, pemimpin tidak menerapkan sikap mengawasi yang berlebihan, dalam hal ini peran kepemimpinan sangat strategis dan penting pada sebuah organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik untuk membahas mengenai kepemimpinan partisipatif dan motivasi kerja karyawan dengan judul “**Pengaruh Partisipatif Leadership Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. JAYAMANDIRI GEMASEJATI Cabang**

Kopo”.”

2. KAJIAN PUSTAKA

Motivasi Kerja

Motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat dalam pola pikir tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal. Namun dibalik adanya pemenuhan dorongan diri dalam memotivasi, terdapat siklus motivasi ialah kebutuhan (*needs*), dorongan (*drives*), tujuan (*goals*). Emron (2017: 171).

Frederich Hersberg mengemukakan suatu teori yang berhubungan langsung dengan kepuasan kerja yang diasarekan pada penelitian bersama. Dari hasil penelitian dikembangkan suatu gagasan bahwa ada serangkaian yang mempengaruhi faktor seseorang didalam pekerjaannya atau disebut metode 2 faktor (Umi, 2015:21)

Rangkaian kondisi pertama disebut teori motivator, menurut hersberg faktor yang berperan sebagai motivator terhadap karyawan yakni mampu memuaskan dan mendorong orang untuk bekerja baik. Sedangkan faktor *hygiene*, faktor kedua yang menimbulkan rasa tak puas karyawan (Umi, 2015:12)

Partisipatif Leadership

Kepemimpinan partisipatif adalah gaya pemimpin yang menunjukkan perhatian besar terhadap bawahan atau para anggotanya. Gaya kepemimpinan ini mengajak bawahannya untuk ikut berperan aktif dalam proses pengambilan keputusan berupa saran dan ide dengan cara demokrasi. Meski demikian, keputusan tetap diambil oleh pimpinan. Emron (2017: 98). Ada 4 (empat) indikator yang termasuk dalam gaya kepemimpinan partisipatif menurut Hasibuan (2012)

a. Adanya keseimbangan pengawasan antara pimpinan dan bawahan

- b. Adanya kebersamaan dalam proses pengambilan keputusan antara pimpinan dan pembatasan peranan bawahan
- c. Adanya peningkatan secara intensif pimpinan untuk mendengarkan pendapat bawahan
- d. Menghargai

3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian dilakukan untuk melihat seberapa tepat hasil dari penelitian yang dilakukan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. (Sugiyono 2014:13). Penelitian deskriptif adalah penelitian terhadap masalah-masalah berupa fakta-fakta saat ini dari suatu populasi yang meliputi kegiatan penilaian sikap atau pendapat dari individu, organisasi, keadaan ataupun prosedur. (Sudaryono 2017:82). Penelitian ini juga bersifat verifikatif, yaitu metode yang bertujuan untuk menguji secara matematis dugaan mengenai adanya hubungan antar variabel dari masalah yang sedang diselidiki di dalam hipotesis. Atau dengan kata lain, penelitian untuk menguji kebenaran suatu hipotesis.

Teknik pengumpulan data yaitu cara yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam suatu penelitian. Mengumpulkan data merupakan pekerjaan yang penting dalam meneliti (Arikunto 2013:37), Dan teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara :

- a. Wawancara
- b. Observasi
- c. Angket
- d. Studi Kepustakaan

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengolahan data dilakukan setelah peneliti menyebarkan kuesioner kepada karyawan sebanyak 33 orang responden, Setiap responden yang terdapat dalam penelitian ini tentu mempunyai status atau karakteristik tertentu. Karakteristik yang diambil adalah jenis kelamin, usia, status karyawan, dan jabatan sebagai berikut

Tabel 1
Karakteristik Responden

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin		
Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Perempuan	8	24,2 %
Laki-Laki	25	75,8 %
Jumlah	33	100%
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia		
Usia	Frekuensi	Presentase
>17 Tahun	10	30,3 %
>25 Tahun	10	30,3%
>40 Tahun	13	39,4 %
Jumlah	33	100%
Karakteristik Responden Berdasarkan Status Karyawan		
Lama Kerja	Frekuensi	Presentase
Tetap	5	15,1 %
Kontrak	22	66,7%
<i>Freelance</i>	6	18,2%
Jumlah	33	100%
Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan		
Jabatan	Frekuensi	Presentase
Kepala Cabang	1	3%
Administrasi	2	6,1%
Keuangan	1	3%
Supervisor	2	6,1%
Sales Counter	11	33,4%
Salesman / Salesgirl	1	3%
Service Advisor	1	3%
Service Counter	1	3%
Sparepart Counter	1	3%
Teknisi	9	27,3%
Delivery	2	6,1%
Office Boy / Office Girl	1	3%
Kurir	1	3%

Jumlah	33	100%
---------------	----	------

Sumber : Olah data penulis 2020

Hasil Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil penyebaran kuisioner kepada 33 orang responden yaitu seluruh karyawan PT. Jayamandiri Gemasejati Cabang Kopo, untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden terhadap *partisipatif leadership*, lingkungan kerja *non fidik*, dan motivasi kerja, maka diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 2
Tanggapan Responden

No.	Variabel	Rata-Rata Skor	Rata-Rata	Kategori
1	<i>Partisipatif Leadership</i>	36,97	2,64	cukup baik
2	Motivasi kerja	42,61	2,51	rendah

Sumber: Olah data penulis 2020

Berdasarkan tabel 2 diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa tanggapan responden mengenai *partisipatif leadership* tergolong cukup baik dan motivasi kerja tergolong rendah.

Pembahasan

Pengaruh *Partisipatif Leadership* Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Jayamandiri Gemasejati Cabang Kopo

Kepemimpinan partisipatif adalah gaya pemimpin yang menunjukkan perhatian besar terhadap bawahan atau para anggotanya (Emron, 2017), Kepemimpinan yang mampu mempengaruhi orang lain agar mau melaksanakan sesuatu pekerjaan sesuai dengan keinginannya, untuk melaksanakan sesuatu pekerjaan agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai. Keberhasilan atau kegagalan seorang pimpinan dalam melaksanakan tugasnya ditentukan oleh sikap, cara dan gaya memimpin..

Berdasarkan uji determinasi pengaruh *partisipatif leadership* memperlihatkan kontribusi pengaruh variabel *partisipatif leadership* berpengaruh sebesar 0,707 atau 70,7 % terhadap Motivasi Kerja (Y) di PT. Jayamandiri Gemasejati cabang Kopo, sedangkan sisanya sebesar 29,3% (100%-70,%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Sejalan dengan penelitian sebelumnya yang pernah diteliti oleh Iqbal Rayhan Nulhakim (2019) dengan judul “Pengaruh Gaya

Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Putri Daya USAhatama (Indofood Group)”.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa *partisipatif leadership* berada pada kategori cukup baik, karyawan menilai bahwa pengawasan yang dilakukan tidak berlebihan namun dirasa rendahnya pengakuan atas pencapaian kerja. Motivasi kerja berada pada kategori rendah, karyawan termotivasi karena kemajuan karir namun masih rendah dalam aspek motivator dimana karyawan bekerja tidak berpegang pada prinsip. Berdasarkan uji determinasi pengaruh *partisipatif leadership* memperlihatkan kontribusi pengaruh variabel *partisipatif leadership* berpengaruh sebesar 0,707 atau 70,7 % terhadap Motivasi Kerja (Y) di PT. Jayamandiri Gemasejati cabang Kopo, sedangkan sisanya sebesar 29,3% (100%-70,%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai *partisipatif leadership* saran yang dapat diberikan ialah perusahaan mengadakan pelatihan bagi para pemimpin sehingga mereka tidak berorientasi pada hasil tetapi sikap skill memimpin lebih baik, tidak hanya berorientasi pada pengetahuan pekerjaan saja.

Motivasi kerja, saran yang dapat diberikan ialah meningkatkan nilai-nilai positif tentang pekerjaan yang ada dalam diri karyawan sehingga mereka termotivasi tanpa adanya faktor *ekstrinsik* dengan cara melibatkan karyawan sehingga memunculkan *sense of belonging* (rasa kepemilikan).

6. REFERENSI

Buku

Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Emron Edison, Yohny Anwar, Imas Komariyah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ketujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hakim, Abdul. 2017. *Dinamika Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Semarang: EF Press Digimedia.
- Hasibuan, S. P Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Moehariono. 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Surabaya: Ghalia Indonesia
- Mukminin Amirul, Dkk. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan*. Yogyakarta: UNY Press
- Nasehudin, Toto Syatori dan Nanang Gozali. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Pustaka Setia.
- Nitisemito, Alex.S. 2010. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Schermerhorn, John. 2011. *Introduction To Management*. Edisi ke-3. Amerika Serikat: Jossey-Bass Publisher.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Soelistya, Djoko. 2014. *Lingkungan Kerja Fisik*. Jakarta: Alfabeta
- Sekaran, Uma. 2015. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis (Research Methods for Business)*. Buku 1 Edisi 4. Jakarta: Salemba Empat.
- Sudaryono. 2017. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suwatnno. 2019. *Pemimpin Dan Kepemimpinan Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Jakarta: Bumi Aksara
- Umi Farida, Sri Hartono. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia II* Ponorogo: Umpo Press.
- Aritonang, Marganda. Adolfina. Arrazi Hasan Jan. (2018). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya, Organisasi, Lingkungan Kerja, Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Polisi Lalu Lintas Polresta Manado*. Vol 6 ,No.4, 2018: 389-400.
- Sasmito Cahyo. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja PNS di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tambrauw*. Jurnal Ilmiah Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Vol. 6, No. 1, 2016 E-ISSN 2407-6864.
- Aryono Isnan Arief. Arif Hartono. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. KAI DAOP 6 Yogyakarta dengan variabel Motivasi sebagai intervening*.
- Nulhakim Iqbal Rayhan. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Putri Daya USAhatama (Indofood Group)*. Jurnal Manajemen dan Bisnis Vol. 3 No. 1/ April 2019 ISSN 2579-4892 print/ ISSN 2655-8327 online.
- Irfani Hadi. (2015). *Pengaruh Stres Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Painan*. Vol 8, No 2

Website

- <https://jgmotor.co.id/profil/> (diakses pada 03/03/2020)
- <https://insite.jgmotor.co.id/> (diakses pada 03/03/2020)
- www.nationalgeographic.co.id (diakses pada 07/09/2020).

Jurnal