

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF TERHADAP
MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA BAGIAN BILLER
(STUDI PADA PT. PARSINTAULI KARYA PERKASA GARUT)**

Oleh :

Adryan Septiady

Manajemen S.1, STIE Yasa Anggana Garut
adryanseptiady@stieyasaanggana.ac.id

Nisa Alghatia

Manajemen S.1, STIE Yasa Anggana Garut
nisaalghatia9@gmail.com

Article Info*Article History :**Received 16 Agustus - 2022**Accepted 25 Agustus - 2022**Available Online**30 September - 2022*

Abstract

This research is motivated by a decrease in the work motivation of employees of PT. Parsintauli Karya Perkasa in 2019-2020. In an organization employees play an important role so that every organizational leader must have the best leadership style for his employees so that these employees have high work motivation. This study aims to determine participatory leadership style, employee work motivation, and the influence of participatory leadership style on employee motivation at PT. Parsindauli Karya Perkasa. The research method used is descriptive and causal associative research methods. Respondents taken in this study were employees of PT. Parsindauli Karya Perkasa, ie 58 respondents. Then processed using validity test, reliability test, correlation test, and coefficient of determination test. Participatory Leadership Style at PT. Parsintauli Karya Perkasa is in good category. And Employee Work Motivation at PT. Parsintauli Karya Perkasa is in good category. Participative Leadership Style (X) has a positive and significant effect on Employee Work Motivation (Y) at PT. Parsintauli Karya Perkasa, with a correlation coefficient of 0.757 means that it has a "strong" influence. While the results of the coefficient of determination of 57.3% and the remaining 42.7% is influenced by other factors outside the variables studied.

Keyword :*Participatory Leadership
Style, Work Motivation*

1. PENDAHULUAN

Manajemen dapat di definisikan sebagai kemampuan atau keterampilan untuk memperoleh hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan-kegiatan orang lain. Sedangkan yang dimaksud manajemen sumber daya manusia adalah segala sesuatu tindakan yang berhubungan dengan perencanaan, penyusunan, pembangunan, pengarahan, penggunaan, serta pengendalian sesuatu secara berdaya guna dan berhasil guna. Sesungguhnya membicarakan manajemen sumber daya manusia berarti juga membicarakan kepemimpinan, sebagaimana yang telah dikemukakan oleh para ahli bahwa inti dari manajemen adalah kepemimpinan. Sehingga tidak berlebihan kalau dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia dan kepemimpinan bagaikan dua sisi mata uang yang tidak dapat dipisahkan.

Faktor keberhasilan seorang pemimpin salah satunya tergantung dengan teknik kepemimpinan yang dilakukan dalam menciptakan situasi sehingga menyebabkan orang yang dipimpinnya timbul kesadarannya untuk melaksanakan apa yang dikehendaki. Dengan kata lain, efektif atau tidaknya seorang pemimpin tergantung dari bagaimana kemampuannya dalam mengelola dan menerapkan pola kepemimpinannya sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi tersebut. Menurut Robbins (Nasution, 2010), "mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi sekelompok anggota agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran". Gaya memimpin seorang pimpinan sangat berperan penting dalam mempengaruhi motivasi kerja pegawai. Salah satunya di PT. Parsintauli Karya Perkasa sebagai mitra kerja PT. PLN (persero), dimana perusahaan

tersebut merupakan perusahaan yang berdiri pada tahun 2003. Perusahaan yang bergerak di bidang jasa pencatatan meter, pemutusan dan pemasangan kembali hubungan lisrik bagi konsumen yang bermasalah. Penerapan ini terlihat dari proses pengambilan keputusan yang dilakukan dengan mendengarkan suara karyawan yang efektif dan efisien.

Pemimpin juga harus mampu memberikan contoh kepada karyawan, sehingga dapat memotivasi karyawan untuk menciptakan kondisi yang menguntungkan dan mampu untuk bekerja lebih giat lagi. Menurut Hicks (dalam Sulistiyan 2011:98) menemukan bahwa dalam memimpin paling tidak ada terdapat tiga gaya, yaitu: Otokratik, Demokratis/Partisipatif, dan Gaya Kebebasan Usaha. Dari beberapa gaya kepemimpinan tersebut berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan pimpinan PT. Parsintauli Karya Perkasa yang paling efektif di terapkan di PT. Parsintauli Karya Perkasa adalah gaya kepemimpinan demokratis/partisipatif, karena sebagian besar industri jasa membutuhkan pasokan ide-ide baru mengenai cara agar lebih fleksibel menghadapi tuntutan pelanggan, oleh sebab itu suara dari setiap anggotanya sangat penting. Menurut Hasibuan (2017: 172) Gaya Kepemimpinan Partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerjasama yang serasi, menumbuhkan loyalitas dan partisipasi para bawahan. Partisipasi memberikan kesempatan kepada para anggota untuk mengembangkan diri mereka. Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa gaya memimpin seorang pemimpin sangat berperan penting terhadap motivasi kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Motivasi kerja merupakan pendorong bagi pegawai untuk bekerja dengan segiat-giatnya, sehingga sebagai seorang pemimpin yang harus bekerja dengan baik dan melalui orang lain untuk mencapai tujuan organisasi harus selalu berusaha memberikan iklim kerja yang kondusif, yang akan membangkitkan dan memperhatikan motivasi kerja pegawai. Salah satu fungsi pemimpin adalah memberikan motivasi kerja kepada pegawai. Dengan demikian kepedulian pemimpin terhadap aspek pentingnya motivasi pegawai menjadi porsi yang harus diperhitungkan. Keseluruhan proses pemberian motivasi bekerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis (Mangkunegara & Anwar, 2007), serta motivasi merupakan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerjasama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang

telah ditentukan. (Hasibuan, 2017:141) sedangkan menurut Siagian (dalam Sedarmayanti, 2011:233) mengemukakan bahwa keseluruhan proses pemberian motivasi bekerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis.

Tercapai atau tidaknya suatu tujuan organisasi di tentukan oleh salah satu kecakapan seorang pemimpin dalam melaksanakan kepemimpinannya untuk mengarahkan para pegawainya, kecakapan dan kewajiban seorang pemimpin dalam melakukan kepemimpinannya akan mendorong semangat kerja, kreatifitas, partisipasi, dan loyalitas para pegawai untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Begitu pula dengan peneliti yang ingin melihat hubungan antara gaya kepemimpinan atasan terhadap motivasi kerja pegawai pada PT. Parsintauli Karya Perkasa sebagai mitra kerja PT. PLN (persero), dimana perusahaan tersebut merupakan perusahaan yang berdiri pada tahun 2003. Perusahaan yang bergerak di bidang jasa pencatatan meter, pemutusan dan pemasangan kembali hubungan lisrik bagi konsumen yang bermasalah. Dengan mencerminkan pelayanan kepada pelanggan merupakan tenaga teknik lapangan yang di bekali dengan keahlian dan keterampilan tentang instalasi listrik yang berhubungan langsung dengan konsumen. PT. Parsintauli Karya Perkasa merupakan perusahaan yang berlokasi di Jl.Oto Iskandardinata No.245 A (Depan Kantor PLN Area Garut) Tarogong Kidul - 44151.

Berdasarkan observasi penelitian awal ditemukan beberapa masalah Dilihat dari fenomena permasalahan yang terjadi pada PT. Parsintauli Karya Perkasa sebagai berikut:

- 1) Masih rendahnya pemberian penghargaan dari pimpinan terhadap pegawai yang berprestasi.
- 2) Pimpinan kurang melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan
- 3) Masih kurangnya pegawai yang mampu mengerjakan dan menyelesaikan tugas pekerjaan tepat waktu.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di lapangan dan berdasarkan observasi yang dilakukan penulis pada PT. Parsintauli Karya Perkasa berkaitan dengan motivasi, diketahui bahwa motivasi kerja pegawai dalam melakukan tugasnya masih kurang, hal tersebut dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 1.1
Data Motivasi Kerja Pegawai PT. Parsintauli
Karya Perkasa

No	Nilai	Tahun			
		2019		2020	
		JML	%	JML	%
1	A	16	27,58	10	17,24
2	B	28	48,27	22	37,93
3	C	14	24,13	26	44,82
Total		58	100	58	100

Sumber data PT. Parsintauli Karya Perkasa

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa terjadi penurunan motivasi kerja pegawai tahun 2019 jika dibandingkan dengan tahun 2020 dimana pada tahun 2019 terdapat 16 orang pegawai memiliki nilai (A) tetapi pada tahun 2020 menurun menjadi 10 orang, begitu juga dengan pegawai yang memiliki nilai (B) di tahun 2019 sebanyak 28 orang, di tahun 2020 turun menjadi 22 orang, sedangkan untuk pegawai yang memiliki nilai (C) malah bertambah dari 14 orang di tahun 2019 menjadi 26 orang di tahun 2020. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan, hal tersebut terjadi kemungkinan akibat dari pimpinan perusahaan yang cenderung kurang mengerti akan kondisi dan kebutuhan karyawan, pemimpin kurang terbuka dalam menerima dan mendengarkan saran, pendapat, dan bahkan kritikan dari bawahannya. Terlihat pemimpin yang masih mengambil keputusan sendiri tanpa melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan, pimpinan yang masih kurang menghargai setiap potensi bawahannya. Serta motivasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugas relatif masih rendah. Sebagian pegawai kurang memiliki kebutuhan untuk meraih prestasi dalam bekerja, dimana kebanyakan pegawai datang ke kantor hanyalah untuk melaksanakan rutinitas sehari-hari tanpa mengutamakan pencapaian prestasi yang tinggi dalam bekerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu bahwa Pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja karyawan studi pada bagian antaran PT. Pos Indonesia (persero) kota malang. Menyatakan Gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada karyawan dan budaya organisasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap motivasi kerja karyawan Triatmojo Mahardika (2018).

2. KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Menurut Silalahi (2011:330) mengemukakan bahwa Gaya Kepemimpinan Partisipatif/Demokratis adalah pola perilaku yang

di tampilkan oleh seorang pemimpin yang berkonsultasi dengan bawahan tentang tindakan dan keputusan yang akan diambil dan mendorong keikutsertaan (partisipasi) bawahan dalam berbagai aktivitas yang dimaksudkan untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Hasibuan (2017:172) Gaya Kepemimpinan Demokratis/Partisipatif adalah apabila dalam melaksanakan kepemimpinannya dilakukan dengan cara perusasi, menciptakan kerjasama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan. pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan. Menurut Hicks (dalam Sulistiyan 2011:98) ciri-ciri seorang pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan Partisipatif/demokratis yaitu, Masalah kelompok dan keputusan dimusyawarahkan, Lebih menitikberatkan kerja sama dalam mencapai tujuan, Prespektif keaktifan diperoleh sepanjang musyawarah.

Adapun dimensi dan indikator gaya kepemimpinan demokratis/partisipatif menurut Ariani (2015: 10) yang telah disesuaikan diantaranya yaitu:

- 1) Keputusan dibuat bersama
Pemimpin yang demokratis tidak sungkan untuk terlibat bersama-sama dengan bawahan untuk membuat keputusan serta melakukan aktivitas kerja bersama demi pencapaian tujuan organisasi.
- 2) Menghargai potensi setiap bawahannya
Kepemimpinan partisipatif/demokratis menghargai setiap potensi individu dan bersedia mengakui keahlian para spesialis dengan bidangnya masing-masing, mampu memanfaatkan kapasitas setiap anggota seefektif mungkin pada saat dan kondisi yang tepat dan selalu mendorong kreatifitas bawahannya atau anggotanya.
- 3) Mendengar kritik, saran/pendapat dari bawahan
Mendapat kritikan, saran/pendapat dari bawahan merupakan hal yang wajar dalam kehidupan organisasi. Dengan demikian akan ada kecenderungan untuk lebih meningkatkan potensi diri dan bisa menjadi lebih baik dari sebelumnya serta belajar dari kesalahan yang telah dilakukan dan komunikasi pun harus berjalan dua arah antara pimpinan dan bawahan.
- 4) Empat melakukan kerjasama dengan bawahannya,
Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu bekerja sama terlibat langsung secara bersama-sama dalam menjalankan tugas demi pencapaian tujuan organisasi. Pemimpin juga tidak sungkan untuk terjun

langsung kelapangan untuk menjalankan tugas.

Motivasi Kerja Pegawai

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. (Hasibuan, 2017:141)

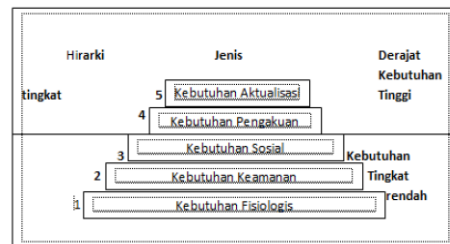
Satu dari banyak teori motivasi yang secara luas diketahui atau dikenal salah satunya teori hierarki kebutuhan (*hierarchy of needs theory*) yang dikembangkan oleh Abraham Maslow. Teori ini menekankan bahwa manusia terdorong untuk melakukan usaha untuk memuaskan lima kebutuhan dasar yang belum terpuaskan yang melekat pada diri manusia itu sendiri. Lima tingkat kebutuhan dalam hierarki Maslow seperti ditunjukkan dalam gambar berikut :

Gambar 1.2
Hirarki kebutuhan dari Abraham Maslow

Suatu organisasi atau perusahaan, kebutuhan-kebutuhan tersebut diterjemahkan sebagai berikut:

- 1) Fisik/Fisiologis
Ini berhubungan dengan kebutuhan-kebutuhan utama atau dasar dan esensial yang harus dipenuhi oleh setiap manusia untuk memelihara kelangsungan hidupnya, seperti kebutuhan makan, minum, pakaian, tempat tinggal, waktu libur dari pekerjaan dan adanya waktu cuti.
- 2) Kebutuhan Rasa Aman
Ini berkaitan dengan kebutuhan akan rasa aman dan proteksi dari ancaman atau gangguan dari luar. Di tempat kerja misalnya, ada jaminan sosial, jaminan hari tua, dan tabungan perlindungan terhadap kerugian fisik. Selain itu kebutuhan akan rasa aman seringkali tercermin dalam perilaku seseorang untuk mencari perlindungan, yaitu seseorang yang dianggapnya lebih kuat tempat ia bergantung.
- 3) Kebutuhan Sosial
Ini merupakan kebutuhan manusia untuk menjadi bagian dari kelompok, mencintai dan dicintai,. Seperti interaksi sosialisasi yang terjalin dengan baik, diterima dengan baik, ikut sertaan kegiatan sosial, persahabatan.

- 4) Kebutuhan Penghargaan
Kebutuhan ini berkaitan dengan keinginan untuk dihormati dan dihargai orang lain sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya dan ingin punya status. Seperti kebutuhan akan penghargaan, saling menghargai, adanya sistem promosi jabatan, dan ingin mempunyai status.
- 5) Kebutuhan Aktualisasi Diri
Kebutuhan ini merupakan kebutuhan untuk tumbuh dan berkembang sehingga membutuhkan penyaluran kemampuan dan potensi diri dalam bentuk nyata dan merealisasikan cita-cita atau harapan individu. Seperti kepuasan diri sendiri



dengan dapat memaksimalkan potensi menyelesaikan tugas tepat waktu, kebebasan dalam pengembangan bakat. Dan juga keterampilan. (Hanafi M. , 2003)

Dengan demikian dari beberapa uraian di atas menunjukkan bahwa dalam suatu organisasi, tugas seorang pemimpin adalah memberikan motivasi untuk membuat bawahan melakukan apa yang harus dilakukan dan dapat meningkatkan produktivitas kerja setiap karyawan.

3. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode deskriptif asosiatif. Metode deskriptif merupakan uraian sistematis tentang teori dan hasil-hasil penelitian yang relevan dengan variabel yang diteliti. Sedangkan metode asosiatif bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, dengan bentuk hubungan kausal yaitu hubungan yang menunjukkan sebab akibat. Dalam pelaksanaan penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara sebagai berikut :

- 1) Kuesioner atau angket.
- 2) Observasi
- 3) Wawancara atau interview
- 4) Studi pustaka

Data yang diperoleh dari hasil penelitian kemudian diolah dan dianalisis menggunakan metode analisis Analisis Kuantitatif : yaitu suatu analisis data dengan menggunakan rumus statistika berupa uji validitas dan uji reliabilitas, analisis koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Untuk Mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada PT. Parsintauli Karya Perkasa, akan dilakukan melalui uji koefisien korelasi dan uji determinasi dengan alat uji statistik yang mana data kuantitatif bersumber dari data tabulasi hasil jawaban kuesioner yang telah diisi oleh 58 orang responden yang merupakan Karyawan Pada PT. Parsintauli Karya Perkasa cabang Garut. Adapun Pengujian yang dilakukan dengan menggunakan aplikasi Microsoft Excel dan SPSS versi 24.

Adapun hasil perhitungan korelasi antar kedua variabel tersebut adalah:

Correlations				
GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF			MOTIVASI	
Spearman's rho	GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF	Correlation Coefficient	1.000	.757**
Sig. (2-tailed)	.			.000
N	58		58	
	MOTIVASI	Correlation Coefficient	.757**	1.000
Sig. (2-tailed)	.000		.	
N	58		58	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari hasil perhitungan koefisien korelasi diatas dapat diperoleh hasil sebesar 0,757. Koefisien korelasi tersebut berada pada interval 0,600–0,799 sehingga dapat ditafsirkan bahwa hubungan antara Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada PT. Parsintauli Karya Perkasa cabang Garut memiliki korelasi yang “kuat”. Hal tersebut berarti bahwa ada korelasi positif antara Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Motivasi Kerja Pegawai dengan tingkat hubungan kuat artinya apabila Gaya Kepemimpinan Partisipatif dijalankan dengan baik maka berpengaruh pada Motivasi Kerja Pegawai.

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui besarnya kontribusi atau pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X) terhadap variabel Motivasi Kerja Pegawai (Y) pada PT. Parsintauli Karya Perkasa . Dengan menggunakan perhitungan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 KD &= r^2 \times 100\% \\
 &= 757^2 \times 100\% \\
 &= 57.3\%
 \end{aligned}$$

Dari perhitungan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa besarnya kontribusi pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada PT. Parsintauli Karya Perkasa adalah sebesar 57.3%

sementara sisanya sebesar 42.7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Pembahasan

Gaya Kepemimpinan Partisipatif Pada PT. Parsintauli

Dalam studi manajemen sumber daya manusia, gaya kepemimpinan partisipatif merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai. Jika perusahaan menerapkan indikator-indikator yang berhubungan dengan kepemimpinan partisipatif, maka motivasi kerja pegawai akan mengalami peningkatan yang cukup baik. Gaya kepemimpinan partisipatif memiliki empat dimensi yaitu: menghargai potensi setiap bawahannya, keputusan di buat bersama, mendengar kritik, saran/pendapat dari bawahan, melakukan kerjasama dengan bawahannya. Dari empat dimensi tersebut terdapat beberapa indikator seperti pada dimensi menghargai potensi setiap bawahannya dengan indikator menghargai potensi bawahannya, penghargaan terhadap bawahan berprestasi, mendorong kreativitas bawahan, pada dimensi keputusan di buat bersama terdapat indikator pengambilan keputusan secara mufakat, melakukan aktifitas, pada dimensi mendengar kritik/saran pendapat dari bawahan dengan indikator mendengar kritik dari bawahan, mendengar saran/pendapat, komunikasi dua arah, serta pada dimensi melakukan kerjasama dengan bawahannya dengan indikator dapat bekerjasama dengan bawahan, pemimpin terjun ke lapangan.

Setelah membuktikan teori-teori yang dijadikan referensi dan dengan melakukan perhitungan sesuai dengan jawaban responden dalam kuesioner mengenai gaya kepemimpinan partisipatif, bahwa tanggapan responden tentang gaya kepemimpinan partisipatif pada PT. Parsintauli Karya Perkasa termasuk dalam kategori baik. Berdasarkan hasil analisa data yang telah diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada 58 pegawai PT. Parsintauli Karya Perkasa, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif berkategori baik . Hal ini berdasarkan hasil perhitungan *rating scale* didapat hasil skor sebesar 2.089 atau memiliki nilai efektivitas 90%. sehingga termasuk ke dalam kategori baik, dalam artian bahwa variabel bebas mempengaruhi variabel terikat yang diteliti karena mendekati kategori baik dan terletak antara titik (1.740 - 23.20) yang mempunyai kriteria baik.

Hal ini sesuai dengan indikator yang mendapatkan skor tertinggi yaitu pimpinan selalu melakukan komunikasi dua arah dan secara langsung dengan bawahannya pada dimensi

mengdengar kritik,saran/pendapat dari bawahan tabel (4.14) dengan pernyataan Pimpinan selalu melakukan komunikasi dua arah dan secara langsung dengan bawahannya dengan skor 216. Artinya setiap harapan yang diinginkan oleh pimpinan selalu dikomunikasikan kepada karyawan agar menjadi motivasi untuk terus meningkatkan kinerja dalam menjalankan pekerjaan. Sejalan dengan pernyataan tersebut, A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2009:145) mengemukakan bahwa : “Komunikasi adalah suatu proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud”. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi antara pimpinan dan pegawai berjalan baik di PT. Parsintauli Karya Perkasa.

Namun demikian masih terdapat indikator yang mendapatkan skor paling rendah yaitu indikator Pimpinan selalu melibatkan bawahannya dalam membuat keputusan dengan skor sebesar 199 pada tabel (4.9). Artinya karyawan merasa bahwa pimpinan PT. Parsintauli Karya perkasa kurang melibatkan bawahannya dalam membuat keputusan Sejalan dengan pernyataan tersebut Hasibuan (2017) menyatakan “Gaya kepemimpinan Partisipatif sangat efektif dalam menetapkan tujuan karena selalu mengharapkan pendapat, saran, dan kritikan dari karyawan pada proses pengambilan keputusan”.

Motivasi Kerja Pegawai Pada PT. Parsintauli

Motivasi secara umum mempersoalkan bagaimana caranya pemimpin mendorong gairah kerja karyawan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan dalam mencapai tujuan perusahaan. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap karyawannya mau bekerja keras dan antusias untuk meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi.

Dalam penelitian ini motivasi memiliki lima dimensi yaitu krbutuhan fisiologis dengan indikator kebutuhan pangan,waktu libur, dan waktu cuti. Kemudian dimensi yang kedua yaitu kebutuhan keamanan dengan indikator tabungan dan jaminan sosial. Selanjutnya dimensi kebutuhan sosial dengan indikator interaksi sosialisasi hubungan, kegiatan sosial. Dan keempat dimensi kebutuhan penghargaan dengan indikator saling menghargai, sistem promosi, penghargaan. Serta yang terakhir adalah dimensi kebutuhan aktualisasi diri dengan indikator penyelesaian tugas, kebebasan pengembangan bakat.

Setelah membuktikan teori-teori yang dijadikan referensi dan dengan melakukan

perhitungan sesuai dengan jawaban responden dalam kuesioner mengenai Motivasi Kerja Pegawai, bahwa tanggapan responden tentang Motivasi Kerja Pegawai pada PT. Parsintauli Karya Perkasa termasuk dalam kategori baik. Berdasarkan hasil analisa data yang telah diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada 58 pegawai PT. Parsintauli Karya Perkasa, maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja Pegawai berkategori baik . Hal ini berdasarkan hasil perhitungan *rating scale* didapat hasil skor sebesar 2.591 atau memiliki nilai efektivitas 74.4%. sehingga termasuk ke dalam kategori baik, dalam artian bahwa variabel bebas mempengaruhi variabel terikat yang diteliti karena mendekati kategori baik dan terletak antara titik (2.088 -2.784) yang mempunyai kriteria baik.

Hal ini sesuai dengan indikator yang mendapatkan skor tertinggi yaitu saling menghargai pada dimensi kebutuhan penghargaan tabel (4.27) dengan pernyataan Adanya saling menghargai antara atasan dengan bawahan dengan skor 236. Artinya hubungan saling menghargai antara atasan dengan bawahan terjalin dengan baik. Sejalan dengan pernyataan tersebut, Tohardi (2002:317) mengemukakan bahwa : “Penghargaan didefinisikan sebagai ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para karyawan agar produktivitasnya tinggi”. Hal ini menunjukkan adanya hubungan saling menghargai antara pimpinan dan pegawai berjalan dengan baik di PT. Parsintauli Karya Perkasa.

Sedangkan indikator yang mendapatkan skor paling rendah yaitu indikator kebutuhan pangan (makan) karyawan terpenuhi degan skor sebesar 205 pada tabel (4.20). Artinya karyawan menganggap diantara pegawai masih ada yang merasa kurang terpenuhinya kebutuhan pangan mereka. Sejalan dengan pernyataan yang dikatakan Maslow(2011:205) bahwa apabila kebutuhan pada jenjang pertama dapat terpenuhi, maka kebutuhan jenjang kedua akan mngutama demikian seterusnya. Dan apabila kelima jenjang kebutuhan telah dapat terpenuhi orang yang bersangkutan akan merasakan keberhasilan.”Hal ini menunjukkan bahwa kebutuhan pangan para pegawai belum cukup terpenuhi”.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada PT. Parsintauli Karya Perkasa

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan analisis koefisien korelasi menunjukkan keeratan hubungan antara variabel X (gaya kepemimpinan partisipatif) terhadap variabel Y (Motivasi kerja pegawai) adalah kuat, hal ini didapat dari perhitungan menggunakan *Software SPSS versi 24* dengan hasil sebesar 0,757. Dan

didasarkan pedoman interpretasi koefisien korelasi menurut Sugiyono (2016: 214), korelasi 0,757 tersebut berada pada interval “kuat”. Sehingga ditafsirkan bahwa keeratan hubungan antara X (gaya kepemimpinan partisipatif) terhadap variabel Y (Motivasi Kerja Pegawai) pada PT. Parsintauli Karya Perkasa mempunyai keeratan hubungan yang “kuat”.

Dari perhitungan koefisien determinasi diperoleh persentase sebesar 57.3%. Dari hasil tersebut, dapat diinterpretasikan bahwa besarnya kontribusi pengaruh variabel X1 (Gaya Kepemimpinan Partisipatif) terhadap variabel Y (Motivasi Kerja Pegawai) adalah sebesar 57.3%. Dari hasil persentase tersebut tentunya dipengaruhi oleh dimensi dan indikator dari Gaya Kepemimpinan Demokratis. Dan sisanya sebesar 42.7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini bahwa Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X1) memiliki pengaruh positif terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif yang diterapkan pimpinan PT. Parsintauli Karya Perkasa termasuk dalam kategori baik. Dapat dilihat dari indikator Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X1) yang dominan, seperti Pimpinan selalu melakukan komunikasi dua arah, pimpinan selalu bekerjasama dengan bawahan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu.

Berdasarkan penjabaran tersebut dapat disimpulkan bahwa gaya memimpin seseorang pemimpin bisa memberikan pengaruh positif dan menjadikan organisasi yang dipimpinnya tumbuh dan berkembang menjadi lebih baik, namun juga bisa sebaliknya, menjadikan organisasi yang dipimpinnya mengalami kemunduran.

Dan Motivasi Kerja Pegawai juga bisa dilihat dari indikator yang dominan, seperti adanya saling menghargai antara atasan dengan bawahan, karyawan mengikuti pengembangan keterampilan atau pelatihan-pelatihan yang dianjurkan. Sehingga Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X1) berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Y), karena dilihat dari segi indikator atau dimensi Gaya Kepemimpinan Partisipatif dapat meningkatkan Motivasi kerja Pegawai apabila dijalankan dengan baik.

Adapun pendapat para ahli dan hasil penelitian terdahulu yang menyatakan adanya pengaruh antara Gaya Kepemimpinan Partisipatif terhadap Motivasi Kerja Pegawai. Menurut Hasibuan (2016) gaya kepemimpinan partisipatif/demokratis memiliki kekuatan untuk memotivasi bawahannya, dengan meningkatnya motivasi kerja tersebut dan pemimpin

melaksanakannya dengan persuasif maka akan terciptanya kerjasama yang serasi antara pemimpin dan bawahan, menumbuhkan loyalitas bawahan, dan yang terpenting yaitu mampu menumbuhkan partisipasi bawahan. Berdasarkan penjelasan tersebut gaya kepemimpinan partisipatif memiliki hubungan dengan motivasi kerja pegawai, hal ini semakin diperkuat oleh beberapa penelitian terdahulu, Triatmojo, Mahardika (2018) “tentang Pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja karyawan studi pada bagian antaran PT. Pos Indonesia (persero) kota malang”. Menyatakan Gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada karyawan dan budaya organisasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap motivasi kerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa jika kepemimpinan Partisipatif diterapkan dengan baik akan memberikan dampak positif bagi peningkatan Motivasi Kerja Pegawai.

Serta penelitian yang dilakukan oleh Imron (2012). Hasil penelitian ini mendukung hipotesis pertama yaitu variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X1) berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Y) Bukit Alamanda Resort and Resto. Hal ini dibuktikan berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa antara Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif terhadap Motivasi Kerja Pegawai diBukit Alamanda resort and resto mempunyai hubungan positif dengan korelasi persamaan regresi $Y=38,7 +0,66$. Uji pengaruh yaitu dengan analisis uji korelasi diperoleh hubungan sebesar 0,63 yang artinya tingkat hubungannya cukup erat.

5. Simpulan

Dapat ditarik beberapa kesimpulan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

- 1) Gaya Kepemimpinan Partisipatif pada PT. Parsintauli Karya Perkasa sudah berada pada kategori baik. Berdasarkan indikator variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif yang ditetapkan responden sudah berjalan dengan baik seperti: Pimpinan selalu melakukan komunikasi dua arah dan secara langsung dengan bawahannya kemudian Pimpinan selalu bekerja sama dengan bawahan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu dan Pimpinan terjun langsung ke lapangan untuk menjalankan tugas dan mengontrol bawahan. Sedangkan yang dinilai masih kurang yaitu indikator Pimpinan selalu melibatkan bawahannya dalam membuat keputusan, kemudian Pimpinan selalu mendengarkan kritikan dari bawahannya.
- 2) Motivasi Kerja Pegawai pada PT. Parsintauli Karya perkasa sudah berada pada kategori

baik. Berdasarkan indikator variabel Motivasi Kerja Pegawai yang di tetapkan responden sudah berjalan dengan baik seperti: Adanya saling menghargai antara atasan dengan bawahan dan karyawan mengikuti pengembangan keterampilan atau pelatihan-pelatihan yang dianjurkan organisai. Sedangkan yang dinilai masih kurang yaitu indikator Kebutuhan pangan (makan) karyawan terpenuhi, kemudian Tersedianya waktu libur yang memadai.

- 3) Berdasarkan hasil uji korelasi antara Gaya Kepemimpinan Partisipatif terhadap Motivasi Kerja Pegawai diperoleh hasil korelasi sebesar 0.757, hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang “Kuat” antara Gaya Kepemimpinan Partisipatif terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada PT. Parsintauli Karya Perkasa Sedangkan nilai determinasinya sebesar 57.3%, hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja Pegawai dipengaruhi oleh Gaya kepemimpinan Partisipatif dan sisanya sebesar 42.7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti seperti, pengembangan karir, kedisiplinan, dan faktor-faktor lainnya.

6. Referensi

- Alma Buchari (2008) Pengantar Bisnis, Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Agung Ismaya (2006) Universitas Jember, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif terhadap Motivasi Kerja Karyawan, Jurnal ilmu ekonomi manajemen; repository.unej.ac.id
- Agus Dimas (2008) Universitas Islam Bandung, Hubungan Gaya kepemimpinan Partisipatif dengan motivasi kerja karyawan, Jurnal ilmu Ekonomi manajemen
- Anggun pratiwi, Kusdi Rahardjo, Ika Ruhana (2013) Universitas Brawijaya, Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan, Jurnal Administrasi Bisnis
- Ariani, Novi. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT.PP.London Sumatera Indonesia, Tbk. Wilayah Bulukumba. Makassar: Skripsi Administrasi Perkantoran FIS UNM.
- Arikunto, S (2013) Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asep Imron Universitas Garut (2012) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif terhadap Motivasi Kerja Karyawan, Jurnal ekonomi ilmu manajemen Perpustakaan Universitas Garut
- Elzi Syaiyid, Hamidah Nayati Utami, Muhammad Faizal Riza (2013) Universitas Brawijaya Malang, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja, Jurnal Administrasi Bisnis
- Hanafi, Mamduh (2003) Penuntun Belajar Manajemen, Edisi Revisi. Yogyakarta: UUP AMP YKPN.
- Hasibuan Malayu (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Mahir Pradana (2015) Universitas Telkom Bandung, Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi karyawan, Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis Vol 2 No. 1 Tahun 2015
- Mangkunegara (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, & Anwar Prabu (2007) Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan ketujuh. Bandung: Rosda.
- Melayu, & Hasibuan (2012) Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Nasution (2010) Manajemen Mutu TQM, Edisi Revisi. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Novantri Podu (2014) Universitas negeri Gorontalo, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif terhadap Motivasi Kerja pegawai, Jurnal ilmu ekonomi manajemen; repository.ung.ac.id
- Pramudya, Eky (2005) Universitas Komputer Indonesia, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Motivasi Kerja Pegawai, Jurnal ilmu ekonomi manajemen; elib.unikom.ac.id
- Rivai, & Veitzal Dkk (2014) Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rizki Dwi Setyawan, M. Al Musadieg, Mochammad Djudi (2017) Universitas Brawijaya, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) VOL.43 No. 1

- Sedarmayanti (2011) MSDM Reformasi Birokrasi dan Manajemen PNS, Cetakan Kelima. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Silalahi, Viber (2011) Asas Asas Manajemen. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sugiyono (2016) Metode Penelitian manajemen. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2012) Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani, & teguh (2011) Memahami Good Governance dalam Perspektif SDM, Cetakan Pertama. Yogyakarta: Gava Media.
- Sudarwan Danim (2012) Motivasi, Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok. Jakarta: Rineka Cipta.
- Toha, Miftah (2012) Kepemimpinan dalam Manajemen, Edisi pertama, Cetakan ke 16. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Triatmojo, Mahardika (2018) Universitas Negeri Malang, Pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja karyawan, Jurnal ilmu ekonomi manajemen; repository.um.ac.id
- Umar, Husein (2014) Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Jakarta: Rajawali Pers.