
Pengaruh Kepemimpinan Demokratis Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Kumbasari - Badung

Ni Kade Dewi Rusmawati⁽¹⁾

I Putu Putra Astawa⁽²⁾

⁽¹⁾⁽²⁾Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia
e-mail : dewirusma78@gmail.com

Diterima: 20 April 2021	Direvisi: 27 April 2021	Disetujui: 03 Mei 2021
-------------------------	-------------------------	------------------------

ABSTRACT

Satisfied employees will show their best abilities in order to help the company achieve its goals. This study aims to determine the effect of democratic leadership and motivation on job satisfaction at the Kumbasari - Badung Savings and Loan Cooperative (KSP). The entire population, namely 55 people, was determined as a sample using the census method. Multiple linear regression analysis was used to analyze the data. From the results of the analysis it is known that partially and simultaneously, democratic leadership and motivation have a positive and significant impact on job satisfaction at the Kumbasari - Badung Savings and Loan Cooperative (KSP). This research contains suggestions that companies maintain employee job satisfaction through democratic leadership approaches and giving motivation.

Keywords: *Democratic Leadership, Motivation, Job Satisfaction*

ABSTRAK

Karyawan yang puas akan menunjukkan kemampuan terbaiknya dalam rangka membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan demokratis dan motivasi terhadap kepuasan kerja pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Kumbasari - Badung. Seluruh populasi yaitu 55 orang ditetapkan sebagai sampel dengan metode sensus. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis data. Dari hasil analisis diketahui bahwa secara parsial dan simultan, kepemimpinan demokratis dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Kumbasari – Badung. Penelitian ini mengandung saran agar perusahaan menjaga kepuasan kerja karyawan melalui pendekatan kepemimpinan demokratis dan pemberian motivasi.

Kata Kunci : *Kepemimpinan Demokratis; Motivasi; Kepuasan Kerja*

Pendahuluan

Kepuasan kerja karyawan merupakan hal yang harus dijaga perusahaan untuk memaksimalkan kerja karyawan untuk perusahaan. Kepuasan kerja dinilai sebagai faktor yang sangat penting untuk menjamin karyawan memanfaatkan segala sumber daya untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Howel dan Dipboye dalam Munandar (2001:350) memandang kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukannya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Kepuasan karyawan akan membuatnya berpikir ulang

untuk berpindah ke perusahaan lain dan juga pastinya akan mengeluarkan seluruh kemampuannya untuk perusahaan.

Gaya kepemimpinan menjadi salah satu pendukung kepuasan karyawan dalam bekerja dimana salah satunya adalah kepemimpinan demokratis. Menurut Woods dalam Paendong *et al.*, (2019), Gaya kepemimpinan demokratis adalah pendekatan yang dilakukan pimpinan untuk membangkitkan kerjasama karyawan dengan melakukan pembagian tugas secara adil dan merata baik itu karyawan maupun atasan. Pemimpin harus mampu melakukan pendekatan-pendekatan dengan karyawan agar karyawan tidak merasa selalu tertekan dengan pekerjaannya. Selain itu, motivasi yang dimiliki karyawan itu sendiri juga menjadi pengaruh kepuasannya dalam bekerja. Hasibuan dalam Handra dan Mujiati (2014), motivasi merupakan daya penggerak yang dimiliki seseorang untuk melakukan sesuatu demi mencapai tujuan tertentu sehingga membuatnya bekerja lebih efektif dan efisien dengan mengerahkan seluruh kemampuannya. Karyawan yang termotivasi dengan baik akan selalu berupaya untuk melakukan semua pekerjaannya sebaik-baiknya. Ini akan membantu membangun kinerja yang lebih optimal sehingga perusahaan akan lebih produktif dan mampu bersaing di pasaran.

KSP. Kumbasari-Badung didirikan pada tahun 1981. Yang berlokasi di Pasar Kumbasari, Lantai 3 Dauh Puri Kangin, Denpasar Barat, Denpasar dengan bidang usaha simpan pinjam, KSP. Kumbasari-Badung memiliki 8.358 orang keanggotaan dan 12 kantor cabang dengan 120 karyawan. Data menunjukkan bahwa persentase ketidakhadiran karyawan KSP. Kumbasari-Badung selama tahun 2019 dari bulan Januari - Desember bervariasi setiap bulannya, rata-rata persentase ketidakhadiran karyawan dalam satu tahun sebesar 31,1%. Tingkat ketidakhadiran dengan alasan izin lebih banyak dibandingkan dengan alasan sakit, cuti, dan tanpa keterangan. Berdasarkan hasil prasurvei yang penulis lakukan sebanyak 80% dari mereka mengatakan bahwa ketidakhadiran karyawan disebabkan karena mereka sering kehilangan semangat untuk bekerja karena lemahnya pemberian motivasi kerja oleh pimpinan kepada para karyawan, sehingga berpengaruh terhadap kepuasan kerja di perusahaan tersebut.

Banyak perusahaan yang tidak memperhatikan kepuasan karyawannya secara serius sehingga dalam perusahaannya terjadi masalah seperti keluar masuk karyawan, kinerja yang menurun, dan lain sebagainya. Masalah ini harus mampu diminimalisir oleh perusahaan agar tidak membuat kerugian yang lebih besar bagi perusahaan. Karyawan yang puas akan memberikan yang terbaik bagi perusahaannya sehingga kepuasannya harus selalu dijaga oleh perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan demokratis dan motivasi terhadap kepuasan kerja pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Kumbasari – Badung.

Mitang dan Kiha (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Rahardjo *et al.*, (2019) juga menemukan hasil yang sama bahwa kepemimpinan demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan melihat hasil penelitian tersebut, diajukan hipotesis penelitian pertama yaitu:

H₁ : Kepemimpinan demokratis secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada KSP. Kumbasari- Badung.

Handra dan Mujiati (2014) menemukan hasil bahwa bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Intopiana *et al.*, (2020) juga menemukan hasil yang sama bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan melihat hasil penelitian tersebut, diajukan hipotesis penelitian kedua yaitu:

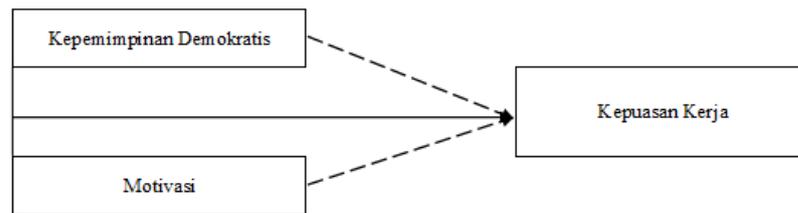
H₂ : Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada KSP. Kumbasari-Badung.

Sahrudin (2018) menemukan hasil bahwa bahwa kepemimpinan demokratis dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Paendong *et al.*, (2019) juga menemukan hasil yang sama bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan melihat hasil penelitian tersebut, diajukan hipotesis penelitian pertama yaitu:

H₃ : Kepemimpinan demokratis dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada KSP. Kumbasari- Badung.

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif yang dalam hal ini digunakan untuk menguji pengaruh kepemimpinan demokratis dan motivasi terhadap kepuasan kerja. Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Kumbasari – Badung dipilih untuk dijadikan lokasi penelitian karena adanya penurunan semangat kerja yang berakibat pada tingginya absensi karyawan. Populasi keseluruhan berjumlah 55 karyawan sehingga seluruhnya digunakan sebagai sampel. Dengan menggunakan seluruh populasi sebagai sampel penelitian dapat dikatakan jika penelitian ini merupakan penelitian sensus. Data primer yang dikumpulkan peneliti didapat dari hasil wawancara dan penyebaran kuesioner kepada responden. Persepsi responden terkait dengan pertanyaan untuk masing-masing variabel akan diukur dengan menggunakan skala likert dengan lima pilihan jawaban yang telah ditetapkan. Data yang terkumpul akan dianalisis menggunakan regresi linier berganda yang akan digunakan untuk menguji tiap hipotesis yang telah diajukan.

**Gambar 1. Kerangka Berpikir**

Sumber: Mitang dan Kiha (2019) Handra dan Mujiati (2014) Paendong *et al.*, (2019)

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Nilai koefisien korelasi (r) $> 0,30$ dan *chronbach's alpha* $> 0,60$ yang ditunjukkan oleh Tabel 1 berarti instrumen penelitian ini telah valid dan reliabel.

Tabel 1 Hasil Uji Instrumen Penelitian

No.	Variabel	Item Pernyataan	Validitas		Reliabilitas	
			Koefisien Korelasi	Keterangan	<i>Chronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Kepemimpinan Demokratis (X1)	No. 1 - 4	0,865	Valid	0,912	Reliabel
2	Motivasi (X2)	No. 1 - 5	0,866	Valid	0,931	Reliabel
3	Kepuasan Kerja (X3)	No. 1 - 6	0,834	Valid	0,931	Reliabel

Sumber: Data diolah (2021)

Tabel 2 menunjukkan bahwa, responden didominasi oleh perempuan sebanyak 32 orang (58,18%) dan laki-laki sebanyak 23 orang (41,82%). Responden terbanyak berusia 31th - 40th tahun sebanyak 18 orang (32,73%) yang berarti responden kebanyakan masih dalam usia produktif. Responden didominasi oleh yang berpendidikan Sarjana (S1) sebanyak 23 orang. Responden terbanyak telah bekerja 11th - 20th tahun sebanyak 22 orang (40%)

Tabel 2 Karakteristik Responden

No	Variabel	Keterangan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin	Perempuan	32	58,18
		Laki-laki	23	41,82
		Total	55	100
2	Usia	< 20 th	4	7,27
		21 th - 30 th	11	20,00
		31 th - 40 th	18	32,73
		41 th - 50 th	10	18,18
		> 50 th	12	21,82
		Total	55	100
3	Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	9	16,36
		Diploma	10	18,18
		Sarjana (S1)	23	41,82
		Magister (S2)	8	14,55
		DII	5	9,09
		Total	55	100
4	Lama Bekerja	< 10 th	19	34,55
		11 th - 20 th	22	40,00
		> 20 th	14	25,45
		Total	55	100

Sumber: Data diolah (2021)

Tabel 3 menyatakan bahwa jawaban responden terhadap variabel kepemimpinan demokratis memiliki rata-rata total 4,02 yang artinya pimpinan telah memiliki kepemimpinan demokratis yang baik.

Tabel 3 Statistik Deskriptif Variabel Kepemimpinan Demokratis

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Jumlah Skor	Rata-Rata Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5			
1	Ketua Koperasi KSP. Kumbasari-Badung sudah bisa menjadi contoh teladan yang baik yang dapat diikuti oleh karyawannya.	0	0	12	33	10	218	3,96	Baik
2	Ketua Koperasi KSP. Kumbasari-Badung sudah memotivasi karyawan untuk bekerja sesuai target yang ingin dicapai perusahaan.	0	0	9	26	20	231	4,20	Baik
3	Ketua Koperasi KSP. Kumbasari-Badung sudah mampu merangsang karyawan untuk memunculkan ide, gagasan, dan inovasi baru demi tercapainya tujuan perusahaan.	0	0	12	26	17	225	4,09	Baik
4	Ketua Koperasi KSP. Kumbasari - Badung sudah memberikan perhatian dan mendengarkan keluhan karyawan.	0	0	21	22	12	211	3,84	Baik
Rata-Rata Total								4,02	Baik

Sumber: Data diolah (2021)

Tabel 4 menyatakan bahwa jawaban responden terhadap variabel motivasi yang memiliki rata-rata total 3,91 yang artinya karyawan telah memiliki motivasi yang baik.

Tabel 4 Statistik Deskriptif Variabel Motivasi

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Jumlah Skor	Rata-Rata Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5			
1	Karyawan KSP. Kumbasari-Badung termotivasi melaksanakan kegiatan dengan bersungguh-sungguh untuk mendukung tercapainya tujuan dari KSP. Kumbasari-badung.	0	2	13	23	17	220	4,00	Baik
2	Karyawan KSP. Kumbasari-Badung memiliki kemauan kuat untuk berusaha mencapai target tanpa putus asa.	0	1	15	32	7	210	3,82	Baik
3	Karyawan KSP. Kumbasari-Badung bersedia dan rela meluangkan waktu lebih banyak untuk memahami cara penyelesaian tugas yang baik.	0	1	10	26	18	226	4,11	Baik
4	Karyawan KSP. Kumbasari-Badung mampu bertindak inovatif saat mencari cara lain untuk penyelesaian tugas yang lebih baik.	0	1	12	33	9	215	3,91	Baik
5	Karyawan KSP. Kumbasari-Badung bekerja sama menyelesaikan tugas dengan rekan kerja yang lain agar mencapai hasil kerja yang lebih baik.	0	2	18	28	7	205	3,73	Baik
Rata-Rata Total								3,91	Baik

Sumber: Data diolah (2021)

Tabel 5 menyatakan bahwa jawaban responden terhadap variabel kepuasan kerja yang memiliki rata-rata total 4,00 yang artinya karyawan telah memiliki kepuasan kerja yang baik.

Tabel 5 Statistik Deskriptif Variabel Beban Kerja

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Jumlah Skor	Rata-Rata Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5			
1	Pekerjaan yang karyawan KSP. Kumbasari-Badung lakukan sudah sesuai dengan kemampuan dan ketrampilan yang dimiliki.	0	0	16	29	10	214	3,89	Baik
2	Karyawan KSP. Kumbasari-Badung sudah mendapatkan gaji yang cukup untuk memenuhi kebutuhan.	0	0	13	23	19	226	4,11	Baik
3	Jika pekerjaan yang saya lakukan sudah baik, maka saya akan dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi.	0	0	15	25	15	220	4,00	Baik
4	Ketua KSP. Kumabasari-Badung selalu memberikan motivasi kepada karyawan agar karyawan bisa bekerja lebih baik lagi.	0	0	17	30	8	211	3,84	Baik
5	Rekan kerja yang ada di KSP. Kumbasari-Badung dapat bersikap kooperatif antar karyawan dan saling membantu dalam pekerjaan.	0	0	14	31	10	216	3,93	Baik
6	Di lingkungan kerja saya sudah tercipta suasana yang baik (bersih, menarik, dan tidak ada kebisingan) saat bekerja.	0	0	9	23	23	234	4,25	Sangat Baik
Total Rata-rata								4,00	Baik

Sumber: Data diolah (2021)

Tabel 6 menunjukkan bahwa, nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* > 0,05 berarti data telah berdistribusi secara normal. Nilai *Tolerance* > 0,10 dan *VIF* < 10 berarti data tidak mengalami gejala multikolinieritas. Serta dengan nilai *sig.* > 0,05 berarti data tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Tabel 6 Hasil Uji Asumsi Klasik

Variabel	Normalitas	Multikolinieritas		Heteroskedastisitas
	Asymp. Sig. (2-tailed)	Tolerance	VIF	Sig.
Kepemimpinan Demokratis (X1)	0,200	0,275	3,637	0,281
Motivasi (X2)				0,374

Sumber: Data diolah (2021)

Dengan melihat nilai R square pada Tabel 7, diketahui bahwa variasi model variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variable kepemimpinan demokratis dan motivasi sebesar 0,810 atau 81% dan sisanya sebesar 0,190 atau 19% dijelaskan oleh factor lain di luar model.

Tabel 7 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.900 ^a	.810	.802	162.904

Sumber: Data diolah (2021)

Dari hasil regresi pada Tabel 8, persamaan regresi yang didapat yaitu $Y = 2,742 + 0,812X_1 + 0,420X_2$ dengan interpretasi sebagai berikut :

Kepemimpinan demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Kumbasari - Badung. Ini dapat dibuktikan dengan melihat nilai koefisien regresi 0,812 (positif), nilai t-hitung 4,851 > nilai t-tabel sebesar 1,674 dengan

signifikansi $0,000 < \alpha (0,05)$. Sehingga, semakin baik kepemimpinan demokratis yang diterapkan pimpinan di dalam perusahaan akan mampu meningkatkan kepuasan kerja. Rahardjo *et al.*, (2019) serta Mitang dan Kiha (2019) juga menyatakan bahwa kepemimpinan demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Kumbasari - Badung. Ini dapat dibuktikan dengan melihat nilai koefisien regresi 0,420 (positif), nilai t-hitung 3,241 > nilai t-tabel sebesar 1,674 dengan signifikansi $0,002 < \alpha (0,05)$. Sehingga, semakin baik motivasi yang dimiliki karyawan akan mampu meningkatkan kepuasan kerja. Paendong *et al.*, (2019) serta Handra dan Mujiati (2014) juga menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Tabel 8 Hasil Uji-T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.742	1.449		1.892	.064
1 Kepemimpinan Demokratis	.812	.167	.560	4.851	.000
Motivasi	.420	.130	.374	3.241	.002

Sumber: Data diolah, 2021

Tabel 9 menunjukkan nilai $F_{hitung} (110,595) > F_{tabel} (3,18)$ dengan nilai Sig. $(0,000) < \alpha (0,05)$, yang berarti kepemimpinan demokratis dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Kumbasari - Badung. Ini berarti semakin baik kepemimpinan demokratis dan motivasi pada perusahaan akan meningkatkan kepuasan kerja.

Tabel 9 Hasil Uji-F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	586.986	2	293.493	110.595	.000 ^b
1 Residual	137.996	52	2.654		
Total	724.982	54			

Sumber: Data diolah (2021)

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan demokratis dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Kumbasari - Badung secara pasial dan simultan. Saran yang diberikan dalam penelitian ini adalah memberikan perhatian dan lebih sering mendengarkan keluhan-keluhan karyawan yang menyangkut tentang operasional koperasi, meningkatkan lagi sinergitas dan kerja samanya dalam menjalankan tugasnya masing-masing, dan memberikan motivasi kepada karyawannya baik berupa semangat, bimbingan maupun hal yang lainnya.

Daftar Pustaka

- Handra, M. G. D., & Mujiati, N. W. (2014). Pengaruh Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt.Jasa Raharja (Persero) Cabang Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 1(1), 1569–1584.
- Intopiana, M., Ma'sud, M. H., & Suci, R. P. (2020). Analisis Hubungan Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Badan Keluarga Berencana Dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Konawe. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(1), 49–60.
- Mitang, B. B., & Kiha, E. K. (2019). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Timor Tengah Utara). *Jurnal Inspirasi Ekonomi*, 4(2), 41–60.
- Paendong, J., Sentosa, E., & Sarpan. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Astra Daihatsu Cabang Pasar Minggu. *Jurnal Manajemen Oikonomia*, 15(2), 33–49.
- Rahardjo, B., Suryawati, C., & Agushyana, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Demokratis Kepala Ruang Rawat Inap Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Aro Pekalongan. *Jurnal Manajeme Kesehatan Indonesia*, 7(2), 109–114.
- Sahrudin, S. N. (2018). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Demokratis Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sutan Raja Palu. *E Jurnal Katalogis*, 6(2), 53–63.