(e)ISSN 2747-125X
Glory: JurnalEkonomi&IlmuSosial

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KOPDIT SWASTI SARI CABANG WALIKOTA

The Influence of Democratic Leadership Style and Work Motivation on Employee Performance at Kopdit Swasti Sari Walikota Branch

Evita Dabur[1,a)], Rolland E. Fanggidae[2,b)], Yosefina K. I. D. D. Dhae[3,c)], Ronald P. C. Fanggidae[4,d)]
[1,2,3,4)]*Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia*
Koresponden: [a)] emailelvidabur28@gmail.com, [b)] rolland.fanggidae@staf.undana.ac.id
[c)] yosefina.dhae@staf.undana.ac.id, [d)] ronald.fanggidae@staf.undana.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan demokratis dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada KOPDIT Swasti Sari Cabang Walikota. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif . penelitian ini dilaksanakana di KOPDIT Swasti Sari Cabang Walikota, Kupang, dengan jumlah sampel sabanyak 35 orang pegawai dengan menggunakan teknik *nonprobabiltty sampling* dan untuk mengumpulkan data di lapangan menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif, analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis melalui uji t dan uji F. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, secara simultan gaya kepemimpinan demokratis dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada KOPDIT Swasti Sari Cabang Walikota. Sedangkan secara parsial gaya kepemimpinan demokratis tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada KOPDIT Swasti Sari Cabang Walikota dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada KOPDIT Swasti Sari Cabang Walikota.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi apapun bentuk dan tujuannya, organisasi atau lembaga didirikan berdasarkan visidan misi untuk kepentingan bersama, dan dalam pelaksanaannya dikelola dan diurus oleh manusia. Karyawan merupakan sumber daya manusia yang paling berharga dalam suatu organisasi atau lembaga, tanpa adanya karyawan yang berkualitas mustahil tujuan organisasi dapat terwujud. Sumber daya manusia senantiasa melekat pada setiap perusahaan dalam memberikan kontribusi ke arah pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Mangkunegara, 2017). Menghadapi persaingan saat ini, sebuah perusahaan milik swasta maupun milik pemerintah dituntut untuk lebih memaksimalkan kinerja karyawannya dalam berbagai hal. Mangkunegara dalam Tsauri (2014) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Handoko (2017) beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain motivasi, kepemimpinan, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik, kompensasi,

desain pekerjaan, dan aspek ekonomis, teknik, serta perilaku. Gaya kepemimpinan yang efektif mampu memberikan arahan, motivasi, dan dukungan yang diperlukan oleh para karyawan untuk mencapai tingkat kinerja optimal.. Gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya kepemimpinan yang berkaitan dengan kekuatan personal dan keikutsertaan para pengikut dalam proses pemecahan masalah dan pengambilan keputusan (Thoha, 2016). Selain gaya kepemimpinan kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh motivasi kerja. Motivasi berarti mendorong atau menggerakkan. Menurut Suwanto (2020) motivasi kerja adalah seperangkat kegiatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu.

Koperasi Kredit (KOPDIT) Swasti Sari adalah lembaga ekonomi usaha keuangan yang dikembangkan oleh anggota untuk meningkatkan kesejahteraan hidup keluarga dari anggota itu sendiri serta masyarakat sekitarnya. Tujuan utama dari koperasi ini sendiri yaitu membangun harkat dan martabat manusia melalui peningkatan kesejahteraan anggotanya, membangun KSP kopdit swasti sari yang profesional melalui pelayanan digital yang prima dan mendorong pembedahan usaha anggota di sektor riil. Koperasi Kredit Swasti Sari Kota Kupang terdiri 30 kantor cabang di Provinsi Nusa Tenggara Timur, salah satunyayaitu terletak di Walikota dengan jumlah 35 pegawai tetap. Berkaitan dengan gaya kepemimpinan demokratis yang ada pada KOPDIT Swasti Sari Cabang walikota memiliki persamaan yang digambarkan oleh (Pasalong, 2013) dengan indikator yang terdiri dari keputusan dibuat bersama, menghargai potensi setiap bawahan, mendengar kritik, saran/pendapat dari bawahan, dan melakukan kerja sama dengan bawahan. Sebagai bentuk arahan kepada pegawai pimpinan KOPDIT Swasti Sari Cabang walikota melakukan *briefing* setiap hari sebelum bekerja, senantiasa mengikutsertakan karyawannya dalam pengambilan keputusan, serta pimpinan KOPDIT Swasti Sari Cabang walikota meminta saran, bahkan selalu menanggapi dengan baik saran dan kritikan dari karyawannya. Selain itu, ada beberapa masalah yang dialami pegawai yaitu kurangnya ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan target kinerja mereka yang kurang baik, sehingga pegawai harus dimotivasi agar bekerja sesuai dengantarget ditentukan. Bentuk motivasinya seperti pemberian bonus dalam bulanan. Faktor motivasi dapat dianggap sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi penurunan kinerja pegawai, karena seperti yang terlihat bahwa motivasi pada KOPDIT Swasti Sari Cabang Walikota sangat kurang terhadap pegawai, seperti tidak adanya pujian atau penghargaan bagi pegawai yang memiliki kinerja yang baik, pimpinan yang kurang mengawasi proses kerja pegawai yang menyebabkanpegawai tidak termotivasi bekerja efektif dan tepat waktu, yang secara langsung akan mempengaruhi kinerja pegawai tersebut. Dengan adanya beberapa masalah- masalah diatas maka pegawai KOPDIT Swasti Sari Cabang Walikota perlu terus didukung dengan berbagai motivasi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Pegawai

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Mangkunegara (2017) yang menyatakan bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya

sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Bastian dalam Tsauri (2014) Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi, dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi tersebut. Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi (Sutrisno, 2017).

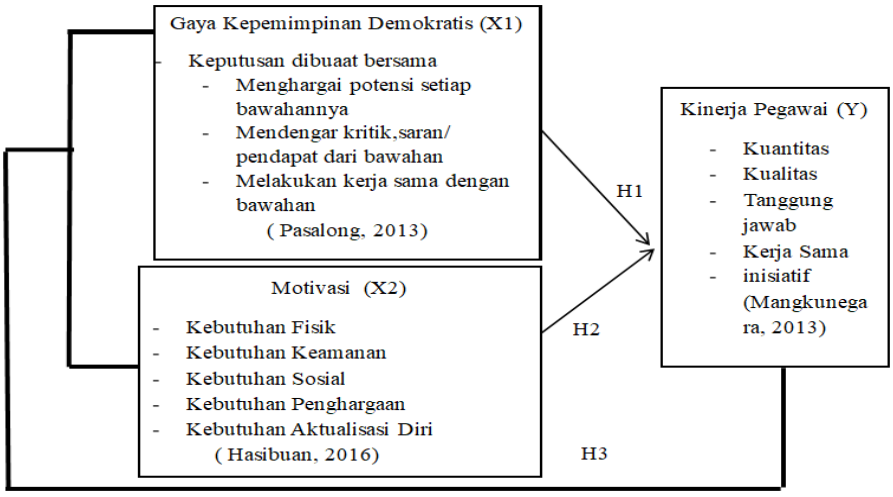
Gaya Kepemimpinana Demokratis

Menurut Thoha (2016) gaya kepemimpinan demokratis dikaitkan dengan kekuataan personal dan keikutsertaan para pengikut dalam proses pemecahan masalah dan pengambilan keputusan. Riggio (2010) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratismemungkinkan pegawai untuk merasa lebih terlibat dalam proses pengambilan keputusan dan merasa lebih dihargai atas kontribusi mereka. Hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi kerja pegawai, yang pada gilirannya berkontribusi terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. pendapat Hughes (2009) yang menjelaskan bahwa hubungan antara atasan dan bawahan yang baik dapat meningkatkan dukungan dan kepercayaan antara keduanya.

Motivasi Kerja

Menurut Machfoedas (2005)yang menjelaskan bahwa motivasi merupakan dorongan dan arahan perilaku, melalui insentif, perhatian, dan pujian, yang dapat memotivasi orang untuk melaksanakan tugas serta bertanggung jawab atas pekerjaannya. Menurut Pink (2021) menyatakan bahwa ketika karyawan merasa memiliki kendali atas pekerjaan mereka, memiliki kesempatan untuk mengembangkan keterampilan, dan merasa bahwa pekerjaan mereka bermakna, mereka akan lebih termotivasi dan berkinerja lebih baik. Selain itu, Menurut Herzberg (1966), faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja pegawai, yaitu faktor motivator (seperti pencapaian, pengakuan, dan pekerjaan yang menantang) .

Kerangka Berpikir



Gambar 1.
Kerangka Berpikir

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian survey. Pendekatan penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan penelitian ini digunakan untuk mengeksplorasi pengaruh variabel X terhadap variabel Y secara parsial maupun simultan. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 35 karyawan dengan menggunakan teknik sampel jenuh dan untuk mengumpulkan data di lapangan menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji asumsi klasik dan uji hipotesis melalui uji t dan uji F.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas

Tabel 1.
Hasil Uji Validitas

Variabel	Nomor Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1)	1	0,864	> 0,333	Valid
	2	0,864	>0,333	Valid
	3	0,815	> 0,333	Valid
	4	0,901	> 0,333	Valid
	5	0,882	> 0,333	Valid
	6	0,940	> 0,333	Valid
	7	0,586	> 0,333	Valid
	8	0,666	> 0,333	Valid
Motivasi Kerja (X2)	1	0,335	> 0,333	Valid
	2	0,676	> 0,333	Valid
	3	0,907	> 0,333	Valid
	4	0,907	> 0,333	Valid
	5	0,767	> 0,333	Valid
	6	0,858	> 0,333	Valid
	7	0,858	> 0,333	Valid
	8	0,866	> 0,333	Valid
	9	0,866	> 0,333	Valid
	10	0,866	> 0,333	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	1	0,911	> 0,333	Valid
	2	0,911	> 0,333	Valid
	3	0,911	> 0,333	Valid
	4	0,829	> 0,333	Valid
	5	0,976	> 0,333	Valid
	6	0,976	> 0,333	Valid
	7	0,976	> 0,333	Valid
	8	0,976	> 0,333	Valid
	9	0,976	> 0,333	Valid
	10	0,976	> 0,333	Valid

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel dalam penelitian ini mempunyai r hitung lebih besar dari r tabel, dengan demikian semua indikator tersebut hasilnya valid.

Karakteristik Responden

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 2.
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah (orang)	Presentasi (%)
Perempuan	26	74,29%
Laki-laki	9	25,71%
Total	**35**	**100%**

Berdasarkan tabel 2 dapat disimpulkan bahwa dari total sampel sebanyak 35 orang, jumlah responden perempuan lebih banyak dibandingkan laki-laki sebanyak 26 orang. Hal ini disebabkan karena di KOPDIT Swasti Sari setiap kali membuka lowongan pekerjaan yang terdiri dari beberapa tahap dengan sistem gugur di tiap tahapannya yang pada akhirnya banyak pelamar yang berjenis kelamin laki-laki yang gugur

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 3.
Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan terakhir	Jumlah (orang)	Presentasi (%)
SMA	17	48,58%
S1	18	51,42%
Total	**35**	**100%**

Berdasarkan tabel 3 dapat disimpulkan bahwa jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan pegawai pada KOPDIT Swasti Sari pendidikan SMA adalah 17 orang, sedangkan yang memiliki pendidikan S1 adalah 18 orang.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia

Tabel 4.
Responden Berdasarkan Tingkat Usia

Usia	Jumlah (orang)	Presentasi (%)
20-29 Tahun	20	57,14
30-39 Tahun	13	37,14
40-49 Tahun	2	5,72
Total	**35**	**100%**

Berdasarkan tabel 4 dapat disimpulkan bahwa jumlah responden terbanyak berada dalam rentang usia 30-39 tahun sebanyak 20 orang. Dilihat dari jumlah presentase umur pegawai pada KOPDIT Swasti Sari Cabang Walikota didominasi oleh pegawai yang berkisar pada umur 20-29 tahun, menunjukkan bahwa pada usia tersebut pegawai pada KOPDIT Swasti Sari Cabang Walikota masih termasuk usia kerja yang produktif.

4. Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 5.
Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah (orang)	Presentasi (%)
1-5 Tahun	25	71,42
6-10 Tahun	8	22,86
11-15 Tahun	2	5,72
Total	**35**	**100%**

Berdasarkan tabel 5 dapat disimpulkan bahwa jumlah responden terbanyak Hal ini disebabkan tingginya tingkat penerimaan pegawai baru pada KOPDIT Swasti Sari Cabang Walikota dalam beberapa tahun terakhir memiliki masa kerja 1-5 tahun sebanyak 25 orang.

Analisis Statistik Inferensial

Tabel 6.
Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.311	4.860		.064	.949
	Gaya Kepemimpinan Demokratis	.099	.073	.150	1.347	.187
	Motivasi Kerja	.909	.135	.754	6.748	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Model persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = 311 + 0{,}099X_1 + 0{,}909X_2}$$

Dari persamaan tersebut diketahui nilai konstanta (a) bernilai positif sebesar 0, 311. Hal ini menunjukkan jika seluruh variabel independen bernilai 0 persen atau tidak berubah maka nilai besarnya nilai kinerja pegawai adalah 0,311. Jika gaya kepemimpinan demokratis meningkat sebesar 1%, kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,099, dan jika motivasi kerja meningkat sebesar 1%, kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,909.

Pengujian Hipotesis

Uji t

Uji t dilakukan untuk melihat sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan demokratis (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) Pengujian melalui uji t adalah dengan membandingkan t-hitung dengan t-tabel atau membandingkan nilai signifikan (p 0,000) dengan alpha (a 0,05). Dasar pengambilan keputusan adalah jika t-hitung > t-tabel atau p < a, maka Ho ditolak dan Ha diterima, dan sebaliknya jika t-hitung < t-tabel atau pa, maka HO diterima dan Ha ditolak.

1. Dikarenakan t-hitung (1,347)) < t-tabel (2,034) dan signifikansi (0,187) > alpha (α = 0,05), maka Ho diterima dan Ha ditolak. Hal ini berarti variabel gaya kepemimpinan demokratis (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada KOPDIT Swasti Sari Cabang Walikota
2. Dikarenakan t-hitung (6,748) > t-tabel (2,034) dan signifikansi (0,000) < alpha (α = 0,05), maka Ho ditolak dan Ha diterima. Hal ini berarti variabel Motivasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai KOPDIT Swasti Sari Cabang Walikota

Uji F

1. Jika Fhitung > Ftabel dan nilai signifikansi F < alpha maka Ho ditolak Ha diterima.
2. Jika Fhitung < Ftabel dan nilai signifikansi F > alpha maka Ho diterima Ha ditolak.

Tabel 7.
Hasil Uji Simultan
ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	274.953	2	137.477	38.778	.000[a]
	Residual	113.447	32	3.545		
	Total	388.400	34			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya KepemimpinanDemokratis
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dikarenakan F-hitung (38,778) > F-tabel (3,29) dan nilai signifikansi (0,000) < alpha (0,05), maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya bahwa gaya kepemimpinan demokratis dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai KOPDIT Swasti Sari Cabang Walikota

Koefisien Determinasi

Tabel 8.
Hasil Koefisien Determinasi
Model Sumarry

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.841[a]	.708	.690	1.88287

Berdasarkan hasil tampilan output SPSS model summary besarnya R square (R2) adalah 0,690 yang berarti kuat ketepatannya. Hal ini berarti 69% variabel terikat yaitu kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kedua variabel bebas yang terdiri dari gaya kepemimpinan demokratis dan motivasi kerja, sedangkan sisanya 31% dijelaskan oleh faktor lain diluar variabel penelitian.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) pada variabel gaya kepemimpinan demokratis (X1) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada KOPDIT Swasti Sari Cabang Walikota. Hal ini menunjukkan bahwa, meskipun gaya kepemimpinan demokratis dapat memberikan berbagai manfaat seperti partisispasi pegawai dalam pengambilan keputusan dan peningkatan moral kerja namun, pada KOPDIT Swasti Sari Cabang Walikota gaya kepemimpinan ini tidak berdampak secara substansial pada peningkatan kinerja pegawai. Namun demikian, gaya kepemimpinan demokratis tetap merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini dipertegas oleh Thoha (2016) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis dikaitkan dengan kekuatan personal dan keikutsertaan para pengikut dalam proses pemecahan masalah dan pengambilan keputusan. Dari hasil pengamatan yang dilakukan oleh peneliti bahwa pimpinan KOPDIT Swasti Sari selalu melibatkan pegawai dalam membuat keputusan serta melakukan aktivitas kerja guna mencapai tujuan dari perusahaan. Pimpinan sendiri selalu membuka ruang bagi pegawai dengan mendengarkan

kritik, saran/pendapat dari bawahan agar kendala atau permasalahan yang terjadi pada saat melakukan pekerjaan dapat diselesaikan bersama. Komunikasi yang baik dari seorang pimpinan, dalam hal ini KOPDIT Swasti Sari memberikan dampak yang positif bagi pegawai, karena pegawai merasa dihargai dan diikutsertakan dalam komunikasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Nur, M.M.F (2020) dimana gaya kepemimpinan demokratis tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya dari Ferils & Utami (2022) dan Olaa, Andriyani, & Ndoen (2017) dimana gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) pada variabel motivasi kerja (X2) menunjukkan bahwa motivasi kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada KOPDIT Swasti Sari Cabang Walikota. Hasil signifikan diperkuat dengan adanya indikator dari variabel motivasi kerja antara lain kebutuhan fisik, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri , dimana faktor-faktor tersebut mempengaruhi tingkat kinerja pada KOPDIT Swasti Sari Cabang Walikota. Hal ini dipertegas oleh Robbins dan Judge (2013) motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan usaha seseorang untuk mencapai suatu tujuan. Mereka menyatakan bahwa semakin tinggi motivasi seseorang, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan, karena motivasi mendorong individu untuk bekerja lebih keras dan lebih efisien. Dari hasil pengamatan yang dilakukan oleh peneliti bahwa di lingkungan KOPDIT Swasti Sari motivasi pegawai yang tinggi tercermin dari peningkatan produktivitas dan kualitas kerja. Misalnya, pegawai yang merasa termotivasi oleh penghargaan, pengakuan, dan peluang pengembangan diri menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan mereka yang tidak mendapatkan motivasi yang cukup. Ini menunjukkan bahwa motivasi merupakan penggerak utama yang dapat meningkatkan kinerja individu dan, pada gilirannya, kinerja organisasi secara keseluruhan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ferils & Utami (2022) dan Maharani, Supriatin, & Puspitawati yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F) pada variabel gaya kepemimpinan demokratis (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan gaya kepemimpinan demokratis dan motivasi kerja saling berkaitan antara satu dengan yang lain. Ketika pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan demokratis, pegawai merasa lebih dihargai dan termotivasi, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja mereka. Secara teori, Riggio (2010) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis memungkinkan pegawai untuk merasa lebih terlibat dalam proses pengambilan keputusan dan merasa lebih dihargai atas kontribusi mereka. Hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi kerja pegawai, yang pada gilirannya berkontribusi terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Dari hasil penelitian dan teori yang dikemukakan maka peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa dengan adanya gaya

kepemimpinan yang baik dan motivasi kerja yang tinggi maka akan meningkatkan kinerja pada pegawai KOPDIT Swasti Sari Cabang Walikota. Gaya kepemimpinan demokratis menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, sehingga pegawai merasa termotivasi. Ketika pegawai termotivasi,mereka akan memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka, sehingga kinerja organisasi meningkat. Hasil penelitian ini didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ferils & Utami (2022)yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu :

1. Hasil analisis deskriptif diketahui bahwa gaya kepemimpinana demokratis berada pada kategori baik, motivasi kerja dan kinerja pegawai berada pada kategori penilaian sangat baik.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial membuktikkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada KOPDIT Swasti Sari Cabang Walikota .Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial membuktikkan bahwa motivasi kerja berpengaru checara signifikan terhadap kinerja pegawai pada KOPDIT Swasti Sari Cabang Walikota.
3. Secara simultan gaya kepemimpinana demokratis dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada KOPDIT Swasti Sari Cabang Walikota.

Saran

Berdasarkan Kesimpulan yang telah diuraikan diatas, maka ada beberapa saran yang dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Bagi KOPDIT Swasti Sari Cabang Walikota
   Berdasarkan penelitian ini peneliti menyarankan bagi pihak KOPDIT Swasti Sari Cabang Walikota untuk menjaga dan meningkatkan kualitas kepemimpinan demokratis dan motivasi kerja guna tercapainya kinerja yang tinggi.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
   Diharapkan ada peneliti lanjutan pada obyek dengan mengkaji faktor lain diluar gaya kepemimpinan demokratis dan motivasi kerja yangdapat mempengaruhi kinerja pegawai seperti kemampuan, , dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang dilakukan, hubungan dengan organisasi, dan komitmen organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

Ferils, M., & Utami, M. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Motivasi Kerja Terhadap. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Vol. 1 No. 1*,30-39.

Handoko, L. T. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta Bumi Aksara. Metodelogi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesisi Bisnis. PT Gramedia Pustaka : Jakarta

Herzberg, F. (1966). *Work and the Nature of Man*. Cleveland: World PublishingCompany.

Hughes, R. L. (2009). "Leader-Member Exchange (LMX) Theory: A Review of the Literature." Journal of Applied Social Psychology, 39(6), 1061-1089.

Machfoedz, M.(2005). Pengantar Pemasaran Modern. Unit Penerbit dan Percetakan Akademi Manajemen Perusahaan YKPN : Yogyakarta.

Maharani, D. A., Supriatin, D., & Puspitawati, E. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasta Pusaka Sentosa Purbalingga. *Journal Management*.

Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* PT. Remaja Rosdakarya : Bandung

Nur, M. M. F. (2020). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Berita Kota Makassar. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 10(1), 45-58.

Olla, A., & Ndoen. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Timor Express Intermedia Kupang).* Journal of Management (SME's), Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang.

Pink, D. H. (2021). *Drive: The Surprising Truth About What Motivates Us*. RiverheadBooks.

Riggio, R. E. (2010). Organizational Behavior. Pearson Education : New Delhi Sedarmayanti. (2014). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Mandar Maju : Jakarta.

Robbins, S. P., & Coulter, M. (2002). *Management* (7th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.

Sutrisno, E.(2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada MediaGroup : Jakarta

Suwanto. (2020**).** Motivasi Kerja: Faktor Internal dan Eksternal yang MempengaruhiKinerja Karyawan**.** Penerbit Andi : Jakarta

Thoha, M. (2016). Pembinaan Organisasi, proses dianosa dan intervensi, Manajemen Kepemimpinan. Gava Media : Yogyakarta