

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS, BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KARYAWAN STASIUN METEOROLOGI KLAS II AHMAD YANI SEMARANG

Satrio Aji Prabowo

Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

Email: satrio.a.p.24@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the effect of influence leadership style democratic , organizational culture and compensation on employee motivation Meteorological station class II Ahmad Yani. This research is a quantitative research. Variable democratic leadership style, organizational culture, compensation and motivation. The population in this study are Class II Meteorological Station Ahmad Yani represented by one person, namely the Head of Tu as respondents. The data collection is done directly by using a questionnaire containing 35 questions. Using data analysis tools and multiple regression. In this study, the number of samples (n) = 40 and the amount can be calculated 40-2 df = 38 to df = 38 and alpha = 0.05 table obtained r = 0.320, results showed that the multiple linear regression equation is Y = - 0,059X1 X2 + 1.068 - 0.039 X3, and alpha = 0.05, thus the democratic leadership style and not significant negative effect of employee Meteorologo stations class II Ahmad Yani motivation, Because the value of b1 = -0.059 and sig > 0.05 (0.325 > 0.05), Organizational Culture and significant positive effect of employee Meteorologo stations class II Ahmad Yani motivation, Because the value of b1 = 1.068 and sig <0.05 (0.000 <0.05), and the Compensation negative and not significant of employee Meteorologo stations class II Ahmad Yani motivation, Because the value of b1 = -0.039 and sig > 0.05 (0.299> 0.05). Simultaneously, the Democratic leadership style, organizational culture and compensation effect on motivation, because the test results amounted to 765.926 with significant F 0,000. R2 as well as from the results of the Democratic leadership styles, organizational culture affects motivation and compensation of 98.3%, this implies that there are other variables that affect motivation at 1.7%.

Keywords: Motivation, Democratic Leadership Style, Organizational Culture, and Compensation

PENDAHULUAN

Pada Moda transportasi, transportasi udara merupakan moda yang sangat bergantung pada keadaan cuaca, baik waktu tinggal landas/lepas landas ataupun pada waktu pesawat di udara. Kecelakaan pada pesawat udara dapat disebabkan oleh tehnis, kesalahan manusia, maupun faktor cuaca. Hal tersebut sebenarnya bisa dihindari dengan adanya koordinasi dari berbagai Instansi yang terkait.

Seperti alasan cuaca buruk dan faktor manusia, Instansi yang berwenang memberikan informasi adalah Badan Meteorologi dan Geofisika (BMG). Setiap setengah jam sekali atau tergantung dari membaik dan memburuknya keadaan cuaca, BMG memberikan informasi cuaca atau yang lebih dikenal dengan Weather Report kepada Air Traffic Controller atau Pengatur Lalu Lintas Udara, yang kemudian diteruskan kepada Penerbang. Selanjutnya Penerbang yang akan memanfaatkan data-data unsur cuaca tersebut.

Serta Untuk menciptakan sumber daya manusia yang handal membutuhkan pengelolaan yang baik agar motivasi karyawan lebih optimal, sehingga pencapaian tujuan

yang dipengaruhi oleh motivasi karyawan perusahaan itu sendiri bisa maksimal. Salah satunya adalah stasiun meteorologi klas II ahmad Yani semarang yang mengatur lalu lintas udara dan memberikan informasi buruk atau tidaknya cuaca.

Supaya instansi menjalankan tujuannya dengan baik maka upaya yang dilakukan adalah dengan meningkatkan motivasi karyawan. Karyawan sebagai sumber daya manusia (SDM) merupakan asset penting bagi perusahaan. Perusahaan yang mampu bertahan dan bersaing telah mencerminkan kemampuannya dalam mengelola segala sumberdaya yang dimilikinya (Susanto, 1997:74).

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh gaya kepemimpinan Demokratis, Budaya organisasi, dan kompensasi terhadap motivasi karyawan Stasiun meteorologi klas II Ahmad Yani Semarang.

Rumusan Masalah

1. Apakah Gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap motivasi karyawan Stasiun Meteorologi klas II Ahmad Yani semarang?
2. Apakah Budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi karyawan Stasiun Meteorologi klas II Ahmad Yani semarang?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap motivasi karyawan terhadap Stasiun Meteorologi klas II Ahmad Yani semarang?
4. Apakah Gaya Kepemimpinan Demokratis, budaya organisasi dan kompensasi secara bersama sama berpengaruh terhadap motivasi karyawan Stasiun Meteorologi klas II Ahmad Yani semarang?

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Gaya kepemimpinan Demokratis, Budaya organisasi, dan kompensasi dapat juga menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan. Sebab melalui adanya tiga faktor tersebut akan menciptakan tingkat motivasi yang tinggi sehingga menunjang keberhasilan Perusahaan.

Setiap perusahaan menginginkan motivasi karyawan meningkat sehingga mempengaruhi produktivitas perusahaan menjadi lebih baik. Salah satunya untuk mempengaruhi motivasi karyawan adalah Gaya kepemimpinan demokratis,yaitu seorang pemimpin yang menghargai karakteristik dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap anggota organisasi (prima, A, 2013). Pemimpin selalu melibatkan dalam pengambilan keputusan saat ada masalah.selain itu pemimpin juga memberikan gambaran dan bimbingan yang efesien tentang tugas yang akan diberikan kepada bawahanya.

Seorang pemimpin mempunyai peranan yang besar dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan. Pemimpin dalam memotivasi dan mengarahkan karyawan hendaknya memiliki ciri khas/gaya tertentu dalam proses kepemimpinannya, karena gaya kepemimpinan demokratis mencerminkan tindakan seorang pemimpin dalam memotivasi, mengarahkan dan mempengaruhi karyawan. Oleh karena itu, pemimpin harus dapat menggunakan gaya kepimpinannya secara tepat agar secara langsung dapat memotivasi. Gaya kepemimpinan demokratis yang dijalankan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain sesuai dengan keinginannya itu dipengaruhi oleh sifat pemimpin itu sendiri.

Selain Gaya kepemimpinan demokratis, budaya organisasi akan mempengaruhi individu dan motivasi karyawan, terutama dalam lingkungan yang bersaing. Tantangan baru yang dihadapi perusahaan mendorong diciptakannya cara baru melakukan sesuatu untuk perbaikan kinerja yang terus menerus (continous improvement). Menurut Schein (1991:9), secara komprehensif Budaya Organisasi didefinisikan sebagai pola asumsi dasar bersama yang dipelajari oleh kelompok dalam suatu organisasi sebagai alat untuk memecahkan masalah terhadap penyesuaian faktor eksternal dan integrasi faktor internal, dan telah terbukti sah, dan oleh karenanya diajarkan kepada para anggota organisasi yang baru sebagai cara

yang benar untuk mempersepsikan, memikirkan dan merasakan dalam kaitannya dengan masalah-masalah yang dihadapi.

Selain budaya organisasi, Salah satu aspek yang juga dapat mempengaruhi motivasi karyawan adalah aspek kompensasi. Menurut Cahyani (dalam Ndrahah 1997: 77) kompensasi adalah faktor penting untuk mempertahankan karyawan, karena suka atau tidak suka, disadari atau tidak, uang adalah faktor penting dalam kehidupan yang dapat meningkatkan motivasi walaupun sulit untuk bisa memuaskan manusia.

Dalam kehidupan berorganisasi, pemberian dorongan sebagai bentuk motivasi kerja kepada bawahan penting dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi berasal dari kata latin *move* yang berarti dorongan, keinginan, sebab, atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Menurut Manullang dalam manajemen personalia (2008;150. Sedangkan menurut Handoko (2001), motivasi diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna tujuan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Tipe penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan penelitian ini menyoroti hubungan-hubungan variabel penelitian dan menguji hipotesa yang telah dirumuskan sebelumnya.

1. Populasi

Sugiyono (2008:115), menyatakan bahwa : “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek maupun subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan Stasiun Meteorologi klas II Ahmad Yani Semarang. Di mana totalnya 40 karyawan.

2. Sampel

Sugiono (2008:116), menyatakan bahwa : “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik pengambilan sampel secara insidental. Teknik pengambilan sampel secara insidental adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti. Sampel dalam penelitian ialah 40 orang yang dianggap sudah dapat mewakili jumlah karyawan Stasiun Meteorologi klas II.

Untuk mendapatkan data yang jelas dan lengkap dalam suatu penelitian maka peneliti dituntut kemampuannya untuk memilih teknik yang tepat. Atas dasar itu maka untuk memperoleh data yang lengkap dan obyektif penyusun menggunakan metode pengumpulan data dengan menggunakan Kuesioner. Sesuai dengan jumlah karyawan yaitu 40 karyawan.

Suatu teknik pengumpulan data dengan cara serangkaian daftar pernyataan yang telah disusun kepada responden untuk dijawab dan dinilai. Kuesioner yang disusun menggunakan modifikasi metode skala likert lewat prosedur penskalaan dan *summated ratings* yang terdiri dari lima jawaban yaitu:

- a) Skor 5 untuk jawaban Sangat Setuju (SS)
- b) Skor 4 untuk jawaban Setuju (S)
- c) Skor 3 untuk jawaban Ragu-ragu (R)
- d) Skor 2 untuk jawaban Tidak Setuju (TS)
- e) Skor 1 untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS)

Metode analisis data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah :

a) Metode Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Penelitian yang dilakukan pada populasi pasti akan menggunakan analisis deskriptif. Analisis deskriptif pada penelitian ini bertujuan untuk merumuskan dan menafsirkan data yang ada sehingga memberikan gambaran yang jelas mengenai kinerja karyawan berdasarkan hasil jawaban responden.

b) Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variable bebas terhadap variable terikatnya secara bersama-sama. Dalam penelitian ini persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut (Ghozali, 2011:147):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

- Y : Motivasi Berprestasi (variabel dependen)
X₁ : Kepemimpinan (variabel independen)
X₂ : Budaya Organisasi (variabel independen)
X₃ : Kompensasi (variabel independen)
a : Konstanta
b₁, b₂ : Koefisien regresi
e : standar eror

Langkah Pengujian

a. Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F)

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011:98). Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah:
Ho: Variabel-variabel bebas tidak mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya.
Ha: Variabel-variabel bebas mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu.

b. Uji Signifikan Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X₁, X₂ dan X₃ benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y secara terpisah atau parsial (Ghozali, 2011:160). Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

Ho: Variabel-variabel bebas tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat

Ha: variabel-variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat.

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2011:160) adalah dengan menggunakan angka probabilitas, yaitu:

- i. Apabila angka probabilitas signifikan > 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak.
- ii. Apabila angka probabilitas signifikan < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil Uji Regeresi berganda dapat diketahui bahwa :

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Motivasi karyawan

Hasil uji hipotesis berdasarkan tabel (uji t), diketahui bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis mempunyai tingkat signifikan sebesar 0,325 yang berarti

bawa model tidak signifikan karena signifikansi $< 0,05$, dan $b_1 = -0,059$. Dengan demikian dapat diartikan bahwa Gaya Kepemimpinan Demokratis berpengaruh secara Negatif dan tidak signifikan terhadap Motivasi karyawan. Dikatakan berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan karena para karyawan yang bekerja > 5 tahun lebih akrab dengan pemimpin dan karyawan yang bekerja 1 – 5 tahun kurang akrab dengan pemimpinnya.

2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi karyawan

Hasil uji hipotesis berdasarkan tabel (uji t), diketahui bahwa variabel Budaya Organisasi mempunyai tingkat signifikan sebesar 0,000 yang berarti bahwa model ini signifikan karena signifikansi $< 0,05$ dan nilai $b_1 = 1,068$. Dengan demikian dapat diartikan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Motivasi karyawan. Apabila Budaya Organisasi meningkat maka Motivasi karyawan juga akan semakin baik begitu pula sebaliknya jika Budaya Organisasi semakin berkurang maka Motivasi karyawan juga akan semakin menurun.

3. Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Karyawan

Hasil uji hipotesis yang ke tiga berdasarkan tabel (uji t), diketahui bahwa variabel kompensasi mempunyai tingkat signifikan sebesar 0,299 yang berarti bahwa model tidak signifikan karena signifikansi $< 0,05$ dan nilai $b_1 = -0,039$. Dengan demikian dapat diartikan bahwa Kompensasi berpengaruh secara Negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Motivasi

Berdasarkan hasil dari uji F dapat diketahui nilai F hitung $>$ F tabel atau $765,926 > 2,87$ dengan tingkat signifikan nilai probabilitas $< 0,05$ atau $0,000 < 0,005$ maka dengan hasil ini H_a dapat diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel independen Gaya Kepemimpinan Demokratis, Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Motivasi berpengaruh secara simultan.

5. Dari Koefisien Determinasi (R^2) diketahui bahwa variabel independen mempengaruhi variabel dependen sebesar 0,983 dilihat dari kolom *Adjusted R Square*. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel dependen X1 (Gaya Kepemimpinan), X2 (Budaya Organisasi), dan X3 (Kompensasi) yang dimiliki mempengaruhi variabel dependen Y (Motivasi) sebesar 98,3 %. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada faktor-faktor lain yang mempengaruhi Motivasi karyawan Stasiun Meteorologo klas II Ahmad Yani sebesar 1,7%.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa terhadap 40 responden yang terlibat langsung secara teknis mengenai pengaruh Gaya kepemimpinan demokratis, budaya organisasi dan kompensasi terhadap motivasi karyawan Stasiun Meteorologo klas II Ahmad Yani Semarang, maka penelitian ini dapat disimpulkan bahwa:

1. Gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap motivasi karyawan Stasiun Meteorologo klas II Ahmad Yani Semarang, Karena nilai $b_1 = -0,059$ dan nilai sig $> 0,05$ ($0,325 > 0,05$)
2. Budaya Organisasi berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Motivasi Karyawan Stasiun Meteorologo klas II Ahmad Yani Semarang, Karena nilai $b_1 = 1,068$ dan nilai sig $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$)
3. Kompensasi demokratis berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap motivasi karyawan Stasiun Meteorologo klas II Ahmad Yani Semarang, Karena nilai $b_1 = -0,039$ dan nilai sig $> 0,05$ ($0,299 > 0,05$)

4. Gaya kepemimpinan Demokratis, budaya organisasi dan kompensasi secara serentak berpengaruh terhadap Motivasi, karena hasil Uji F sebesar 765,926 dengan signifikan 0,000.
5. Gaya kepemimpinan Demokratis, budaya organisasi dan kompensasi mempengaruhi motivasi karena dari hasil R² sebesar 98,3% , hal ini menunjukan bahwa masih ada variabel variabel lain yang mempengaruhi motivasi yaitu sebesar 1,7%.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Tohardi. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Tanjung Pura. Mandar Maju. Bandung.
- Alfoni Sutanto. 2002. *Peran Budaya Organisasional Untuk Meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan*.Jurnal Benefit, UAD, Yogyakarta.
- Barthos Basir 2004 dan Edwin B. Flippo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Bryan Johannes Tampi.2014.*Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karayawan pada PT. BANK NEGARA INDONESIA,TBK (REGIONAL SALES MANADO)*
- Dalil, Soendoro. 2002. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*,Penerbit Amara Book, Yogyakarta.
- Deal, T.E., and Kennedy, A.A. 2000. *Corporate Cultures: The Rites and Rituals of Corporate Life*. Cambridge,Massachusetts: Perseus Publishing.
- Edy Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Edisi Pertama. Penerbit Kencana. Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2006. *Applikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*.Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, Imam. 2011. *Applikasi analisis multivariate dengan program IBM 19 edisi lima spss*. Semarang: badan penerbit UNDIP.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*.BPFE .Yogyakarta.
- Hasibu, Melayu S.P.2005. *Manajemen sumber daya manusia*, edisi revisi. Jakarta : PT.Aksara
- Hasibuan, Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta: Bumi Aksara .
- Ivancevich J.M., Konopaske, R., dan Matteson, M.T. 2007. *Organizational Behavior and Management*. Boston: McGraw Hill.
- Kartono, Kartini, 2013, *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah KepemimpinanAbnormal itu?*, Badan Penerbit Rajawali Press, 2013, Jakarta.
- Kismono, Gugup. 2011. Bisnis Pengantar, Edisi Kedua. Yogyakarta:BPFE-Yogyakarta.

- Kreitner, Robert & Angelo Kinicki. 2005. *Perilaku Organisasi*. Terjemahan: Erly Suandy. Buku 1. Ed.5. Salemba Empat. Jakarta.
- Manullang, M, dan Marihot AMH Manullang. 2008. *Manajemen Personalia*. Edisi Ke-3. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Mangkunegara , A. A . Anwar Prabu.2002. *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*. Edisi ke empat. Jakarta: Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara , A. A . Anwar Prabu. 2005 . *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosda Karya. Bandung.
- Mangkunegara, A.P. 2007. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mangkuprawira, Tb.S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mathis, Robert L, dan John H. Jackson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Salemba Empat. Jakarta.
- Nawawi, Hadari. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Kompetitif*.Yogyakarta: UGM.
- Prima, A, 2013. *Pengertian gaya kepemimpinan demokratis dan otoriter*