

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat berperan penting dalam suatu organisasi maupun perusahaan. Hal ini dikarenakan SDM merupakan faktor utama yang dapat mengatur, mengendalikan, serta menentukan kemana arah organisasi tersebut akan berjalan. Oleh karenanya tingkat kualitas SDM juga menjadi salah satu tantangan dalam suatu organisasi. Semakin baik SDM suatu organisasi maka biasanya akan membuat aktivitas di organisasi tersebut semakin baik dan begitu pun sebaliknya. SDM juga merupakan unsur penting yang ada di perusahaan sebab sumber daya manusia dapat memengaruhi terhadap jalannya operasional organisasi maupun perusahaan. Suatu organisasi diharuskan untuk memperhatikan setiap kondisi yang terjadi pada sumber daya manusianya agar tidak terjadi hal yang dapat merugikan perusahaan, oleh sebab itu organisasi maupun perusahaan perlu memelihara sumber daya manusianya dengan baik.

Peran SDM memang selalu kita jumpai di seluruh organisasi maupun perusahaan. Salah satunya yaitu pada Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Yogyakarta (DPRD Kota Yogyakarta). DPRD kota Yogyakarta adalah sebuah lembaga pemerintahan yang berkedudukan dan

menjadi mitra kerja pemerintah kota Yogyakarta. DPRD kota Yogyakarta juga merupakan lembaga perwakilan rakyat daerah yang berkedudukan sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah di tingkat kota. DPRD kota Yogyakarta terdiri atas anggota partai politik peserta pemilihan umum yang dipilih melalui pemilihan umum.

Dapat kita pahami bahwa DPRD kota Yogyakarta tentunya sangat berperan dalam mengurus pemerintahan di kota Yogyakarta. Hal itu mengapa di dalam DPRD kota Yogyakarta terdapat beberapa anggota yang berkualitas dan berkompeten untuk menduduki jabatan penting di lembaga pemerintahan tersebut yang didapat dari hasil pemilu. Dan juga terdapat para staf ataupun karyawan penting yang sangat berperan dalam menjalankan tugas dari DPRD itu sendiri.

Dalam sebuah organisasi yang memiliki SDM yang baik tentunya tak terlepas pula dari seorang pemimpin di dalamnya. Karena setiap organisasi tentunya membutuhkan seorang pemimpin untuk memberi arahan dan keputusan dalam menjalankan organisasi tersebut. Setiap pemimpin juga tentu memiliki gaya kepemimpinannya tersendiri. Dan salah satu jenis kepemimpinan yang ada di DPRD kota Yogyakarta saat ini ialah kepemimpinan demokratis. Yaitu sebuah gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin saling mengikutsertakan bawahannya dalam membagi atau saling bekerjasama dalam menentukan sebuah kebijakan. Memang sudah selayaknya seorang pemimpin di lembaga pemerintahan memiliki tipe gaya kepemimpinan ini karena pemimpin yang demokratis biasanya

dapat menyatu baik dengan anggota dan rakyatnya. Dengan diterapkannya gaya kepemimpinan demokratis tentu diharapkan dapat membuat anggota maupun staf di DPRD lainnya juga dapat berpartisipasi dalam menentukan kebijakan dan menghindari hak mutlak pemimpin secara utuh di dalam lembaga itu sendiri.

Akan tetapi di dalam DPRD Kota Yogyakarta ini sendiri masih terjadi suatu fenomena dimana selalu ada perbedaan pendapat, pikiran ataupun cara dari setiap individunya yang tak jarang sering menimbulkan konflik internal. Hal ini juga dapat dikaitkan dengan adanya perbedaan latar anggota maupun staff di DPRD itu sendiri yang beragam sehingga sering menimbulkan beberapa dampak seperti ketidaksamaan pikiran serta perbedaan dalam berpendapat. Tentunya hal ini menjadi suatu fenomena yang unik dan menarik untuk dipecahkan serta diteliti lebih lanjut terkait peran suatu kepemimpinan dalam menghadapi fenomena di lembaga ini.

Dari realita yang telah dijelaskan diatas dapat disimpulkan bahwa efek dari kepemimpinan seorang pimpinan di DPRD kota Yogyakarta masih berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja karyawannya. Dan oleh sebab itu maka harus dilakukan penyesuaian terhadap kepemimpinan yang tepat agar dapat terciptanya motivasi serta kinerja yang baik pula pada seluruh anggota DPRD kota Yogyakarta.

Menurut Syafi'ie (2003) dalam Mardiana (2014) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis dalam pemerintahan adalah suatu cara dan irama seorang pemimpin pemerintahan dalam menghadapi

bawahan dan masyarakat di sekitarnya dengan menggunakan metode pembagian tugas dengan bawahan, begitu juga antara bawahan dibagi tugas secara merata dan adil, kemudian pemilihan tugas tersebut dilakukan secara terbuka, para antar bawahan dianjurkan untuk berdiskusi tentang keberadaanya untuk membahas tugasnya, baik bawahan yang terendah sekali pun boleh menyampaikan saran serta harus diakui haknya, dengan demikian maka tujuan akhirnya yaitu persetujuan dan konsensus atas kesepakatan bersama. Menurut Inu Kencana (2003) dalam Mardiana (2014) gaya kepemimpinan demokratis adalah cara seseorang pemimpin pemerintah dalam menghadapi bawahan dan masyarakatnya dengan memakai metode pembagian tugas dengan bawahan, antar bawahan tugas tersebut dibagi secara adil dan merata.

Menurut Sondang P Siagian (2003) dalam Mardiana (2014) menyatakan tipe kepemimpinan yang demokratis adalah seorang pemimpin yang dihormati dan disegani namun bukan ditakuti karena perilakunya dalam kehidupan organisasional. Perilakunya mendorong para bawahannya untuk menumbuhkan dan mengembangkan daya inovasi dan kreativitasnya. Dengan sungguh-sungguh ia mendengarkan pendapat, saran dan bahkan kritik orang lain terutama para bawahannya.

Penelitian yang terkait dengan kepemimpinan demokratis yaitu jurnal Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Samarinda Yang Dikarang Oleh Mardiana Pada Tahun 2014. Subjek dan objek yang diteliti yaitu

Pegawai kantor sekretariat daerah kota Samarinda. Alat analisis yang digunakan adalah Korelasi *Product Moment* dan persamaan regresi sederhana. Dan hasil penelitian tersebut yaitu Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Samarinda

Dalam suatu organisasi atau perusahaan tentunya gaya kepemimpinan menjadi salah satu hal yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawannya. Gaya kepemimpinan demokratis merupakan suatu cara yang dimiliki oleh seseorang dalam mempengaruhi sekelompok orang atau bawahan untuk bekerja sama dan berdaya upaya dengan penuh semangat, motivasi dan keyakinan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dapat dikatakan bahwa mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi tersebut dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para pegawainya (Siagian, 1999) dalam Mardiana (2014). Lalu gaya kepemimpinan di suatu perusahaan juga tentunya memiliki dampak terhadap motivasi kerja pada karyawan di perusahaan itu. Menurut Hasibuan (2006) dalam Mardiana (2014) gaya kepemimpinan demokratis memiliki suatu pengaruh untuk memotivasi bawahan, dengan meningkatnya motivasi kerja para bawahan tersebut dan pemimpin melaksanakannya dengan tepat maka akan terciptanya kerjasama yang serasi antara pemimpin dan bawahan serta

menumbuhkan loyalitas bawahan, dan yang terpenting yaitu mampu menumbuhkan partisipasi para bawahannya.

Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan kepemimpinan terhadap motivasi dan kinerja yaitu jurnal Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Samarinda Yang Dikarang Oleh Mardiana Pada Tahun 2014. Subjek dan objek yang diteliti yaitu Pegawai kantor sekretariat daerah kota Samarinda. Alat analisis yang digunakan adalah Korelasi *Product Moment* dan persamaan regresi sederhana. Dan hasil penelitian tersebut yaitu gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Samarinda. Akan tetapi masih terdapat perbedaan hasil penelitian oleh Ronald Sukwadi pada tahun 2014 yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dan penelitian yang dilakukan oleh Yubersius Tongo pada tahun 2014 juga menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh linier terhadap kinerja.

**Tabel 1.1**

**Gap Kepemimpinan - Kinerja**

<b>Nama dan Tahun</b>	<b>Hasil</b>	<b>Gap Research</b>
Mardiana (2014)	Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.	Masih adanya kesimpangsiuran hasil penelitian antara
Ronald Sukwadi (2014)	Gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.	hubungan kepemimpinan dengan

		kinerja karyawan.
--	--	-------------------

Penelitian selanjutnya yaitu jurnal Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratik Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT. Wahana Polimer Indonesia) yang dikarang oleh Syafiqul Umam M. Soe'oad Hakam Heru Susilo pada tahun 2015. Subjek dan objek yang diteliti yaitu Karyawan Tetap PT. Wahana Polimer Indonesia. Alat analisis yang digunakan adalah Teknis analisis deskriptif dan analisis jalur. Dan hasil penelitian tersebut adanya pengaruh yang signifikan antara variabel Gaya Kepemimpinan Demokratik terhadap Motivasi Kerja pada PT. Wahana Polimer Indonesia. Akan tetapi masih terdapat perbedaan hasil penelitian oleh peneliti lainnya.

**Tabel 1.2**

**Gap Kepemimpinan - Motivasi**

<b>Nama dan Tahun</b>	<b>Hasil</b>	<b>Gap Research</b>
Syafiqul Umam M. Soe'oad Hakam Heru Susilo (2015)	Adanya pengaruh yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja.	Masih adanya kesimpangsiuran hasil penelitian antara hubungan
Dzikrillah Rizqi Amalia, dkk (2014)	Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja.	kepemimpinan dengan motivasi.

Penelitian selanjutnya yaitu jurnal Pengaruh Motivasi kerja, Kepemimpinan Demokratis dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Karyawan yang dikarang oleh Ella Erwina pada tahun 2017. Subjek dan objek yang diteliti yaitu karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Tanjung Perak Surabaya. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Dan hasil penelitian tersebut adanya pengaruh signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja. Akan tetapi masih terdapat juga perbedaan hasil penelitian oleh peneliti lainnya.

**Tabel 1.3**  
**Gap Motivasi - Kinerja**

<b>Nama dan Tahun</b>	<b>Hasil</b>	<b>Gap Research</b>
Ella Erwina (2017)	Adanya pengaruh signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja.	Masih adanya kesimpangsiuran hasil penelitian antara hubungan motivasi terhadap kinerja.
Harry dan Veronika (2013)	Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.	

Maksud dari riset penelitian ini adalah peneliti ingin membuktikan apakah terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening. Penelitian ini mengacu pada penelitian-penelitian sebelumnya yang terkait dengan variabel-variabel yang diteliti.

Penelitian ini merupakan modifikasi dari beberapa jurnal yang menjadi referensi peneliti yang terkait dengan variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan kinerja. Diantaranya jurnal Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor

Sekretariat Daerah Kota Samarinda (Mardiana, 2014), jurnal Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratik Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT Wahana Polimer Indonesia) (Syafiqul Umam M. Soe'oad Hakam Heru Susilo, 2015)

### **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah kepemimpinan demokratis dapat mempengaruhi kinerja karyawan?
2. Apakah kepemimpinan demokratis dapat mempengaruhi motivasi karyawan?
3. Apakah motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan?
4. Apakah kepemimpinan demokratis berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja melalui motivasi?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengidentifikasi pengaruh kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengidentifikasi pengaruh kepemimpinan demokratis terhadap motivasi karyawan.
3. Untuk mengidentifikasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengidentifikasi pengaruh tidak langsung antara kepemimpinan demokratis terhadap kinerja melalui motivasi.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis.

##### **1. Manfaat Teoritis**

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk dijadikan sebagai sumber informasi dalam menjawab permasalahan-permasalahan yang terjadi dalam proses kinerja terutama dalam meningkatkan kinerja karyawan di DPRD kota Yogyakarta. Dan peneliti juga berharap rancangan dalam penelitian ini dapat memberikan manfaat dalam meningkatkan kinerja karyawan di DPRD kota Yogyakarta.

##### **2. Manfaat Praktis**

Secara praktis penelitian ini dapat bermanfaat:

###### **a. Bagi pemimpin**

Manfaat penelitian ini bagi Pemimpin yaitu dapat menetapkan kebijakan melalui dengan mengikutsertakan partisipasi karyawan agar memberikan kesempatan pada karyawan agar ikutserta dalam mengambil keputusan dan agar karyawan lebih merasa berperan dalam organisasi tersebut, dan memotivasi karyawan dalam bekerja agar karyawan dapat meningkatkan kinerja dengan baik dan dapat mencapai tujuan organisasi yang diinginkan.

b. Bagi karyawan

Manfaat penelitian ini bagi karyawan yaitu dapat meningkatkan semangat dan motivasi karyawan dalam bekerja agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan oleh organisasi.

c. Bagi peneliti lain

Manfaat penelitian ini bagi peneliti lain yaitu dapat menjadi sumber informasi, rujukan dan bahan referensi penelitian selanjutnya agar bisa lebih dikembangkan untuk penelitian yang selanjutnya.