



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN GAYA  
KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN LEBAK**

SKRIPSI

Serli Monika Dewi

1702025061

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

2021



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN GAYA  
KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN LEBAK**

SKRIPSI

Serli Monika Dewi

1702025061

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

2021

## PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN LEBAK”** merupakan hasil karya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan saya tidak mencantumkan tanpa pengetahuan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar ijazah pada Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya. Semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan skripsi ini merupakan hasil plagiat atau menjiplak terhadap karya orang lain maka saya bersedia mempertanggung jawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA.

Jakarta, 18 January 2022

Yang Menyatakan,



(Serli Monika Dewi)

1702025061

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

JUDUL : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN GAYA  
KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN LEBAK

NAMA : SERLI MONIKA DEWI

NIM 1702025061

PROGRAM STUDI : SI MANAJEMEN

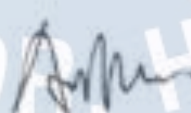
TAHUN AKADEMIK : 2020/2021

Skrripsi ini telah di setujui oleh pembimbing untuk diujikan dalam ujian skripsi:

Pembimbing I	Almad H. Abubakar, Drs, MM	
Pembimbing II	Dr. Aditya Ari Wibowo, S.EMM	

Mengetahui

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan bisnis  
Universitas Muhammadiyah prof. Dr. Hamka

  
Dr. Aditya Ari Wibowo, S.E., M.M



**PENGESAHAN SKRIPSI**

Skripsi dengan judul:

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN LEBAK**

Yang disusun oleh :  
Serli Monika Dewi  
1702025061

Telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan strata satu (S1) Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA

Pada tanggal:  
12 Februari 2022

**Tim Penguji :**

Ketua, merangkap anggota :



(Dr., Nendi Juhandi, MM.)

Sekretaris, merangkap anggota :



(Dr., Budi Permana Yusuf, MM.)

Anggota :



(Edi Setiawan, S.E., MM)

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Prof. DR.  
HAMKA

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Prof. DR.  
HAMKA



(Dr. Adityo Ariwibowo, M.M)



(Dr. Zulpahmi, S.E., M.Si.)

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI  
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**


Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Serli Monika Dewi  
NIM : 1702025061  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA  
Jenis Karya : Skripsi

demikian pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-exclusive Royalty-Fee Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul : **“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN LEBAK ”** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta, 18 Januari 2022  
Yang Menyatakan



(Serli Monika D)

## ABSTRAK

Serli Monika Dewi (1702025061)

***PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN  
DEMOKRATIS TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS  
PERHUBUNGAN KABUPATEN LEBAK.***

*Skripsi Program Strata satu program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan  
Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. Hamka 2021 Jakarta.*

Kata Kunci : *Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Demokratis, dan Kinerja  
Karyawan.*

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dengan menggunakan metode survey. Populasi dalam penelitian ini adalah staff pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Lebak berjumlah 103 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah dengan cara metode sampling. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan pengukurannya menggunakan skala likert. Teknik pengolahan data menggunakan uji kualitas data, analisis statistic deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, analisis koefisien determinasi, uji hipotesis dan analisis korelasi koefisien. Hasil penelitian ini menggunakan SPSS 24 menunjukkan bahwa. (1) Motivasi Kerja (X1) secara parsial mempunyai pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja Karyawan (Y). (2) Gaya Kepemimpinan (X2) secara parsial mempunyai pengaruh yang positif



signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Motivasi Kerja (X1) dan gaya kepemimpinan (X2). Secara simultan/bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).



## **ABSTRACT**

Serli Monika Dewi (1702025066)

### ***THE EFFECT OF WORK MOTIVATION AND DEMOCRATIC LEADERSHIP STYLE ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN THE LEBAK DISTRICT OF TRANSPORTATION SERVICES.***

*Undergraduate Thesis Program in Management Studies, Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Prof. DR. Hamka 2021 Jakarta.*

*Keywords: Work Motivation, Democratic Leadership Style, and Employee Performance.*

This study aims to determine the effect of work motivation and democratic leadership style on employee performance. This research uses a survey method. The population in this study is the staff of the Department of Transportation of Lebak Regency totaling 103 respondents. The sampling technique used is the sampling method. The data collection technique uses a questionnaire and the measurement uses a Likert scale. The data processing technique uses data quality test, descriptive statistical analysis, classical assumption test, multiple regression analysis, coefficient of determination analysis, hypothesis testing and correlation coefficient analysis. The results of this study using SPSS 24 showed that. (1) Work Motivation (X1) partially has a significant positive effect on employee performance (Y). (2) Leadership Style (X2) partially has a significant positive effect on employee performance (Y). Work Motivation (X1) and leadership style (X2).

Simultaneously/together there is a significant positive effect on employee performance (Y).



## KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullah Wabarakatuh

Alhamdulillah segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Lebak” Skripsi ini sepenuhnya telah saya susun dengan maksimal untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. Selama menyelesaikan penyusunan skripsi ini, penulis mendapat bimbingan dan saran dari berbagai pihak. Untuk itu saya ingin berterima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Gunawan Suryoputro. M.Hum, selaku rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
2. Bapak Dr. Zulpahmi., S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
3. Bapak Sumardi,SE,M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
4. Bapak M. Nurasyidin,SE,M.Si selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
5. Bapak Edi Setiawan,SE,MM selaku Wakil Dekan III & IV Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

6. Bapak Dr. Adityo Ari Wibowo., S.E MM. selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
7. Bapak Ahmad H.Abubakar, Drs, MM selaku dosen pembimbing I yang telah meluangkan waktu, serta memberikan bimbingan dan saran-saran dalam proses penyelesaian skripsi ini
8. Bapak Dr. Adityo Ari Wibowo.,S.E MM selaku dosen pembimbing II yang telah meluangkan waktu, seta memberikan bimbingan dan saran-saran dalam proses penyelesaian skripsi ini
9. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA yang telah membimbing, memberikan pengetahuan dan ilmu yang bermanfaat sehingga sangat membantu dalam penyusunan skripsi ini.
10. Bapak Fitri, S.E selaku Kepala Dinas Perhubungan Kabupaten lebak yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian di Dinas Perhubungan Kabupaten Lebak
11. Orang tua, kakak, adik dan keluarga yang selalu memberikan semangat, doa, motivasi dan dukungan dalam menjalani proses perkuliahan dari awal hingga sampai menyelesaikan skripsi ini.
12. Almira. Devira Linda Septyan, Emelia Egiana, Viona Rahmatanti Cahyaningtyas, Rezita Steftiani, Indah Ananda Agesti, Inggrit Afrika Handayani serta temen-temen yang tidak dapat di sebutkan satu persatu

yang selalu memberikan semangat, motivasi, bantuan dan dukungan dalam penyusunan skripsi ini.

Semoga Allah SWT memberikan balasan atas semua kebaikan yang telah kalian berikan. Akhir kata, mohon maaf apabila dalam penulisan skripsi ini terdapat banyak kesalahan yang tidak disadari. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca atau semua pihak.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Jakarta, 25 November 2021  
Penulis



Serli Monika Dewi

## DAFTAR ISI

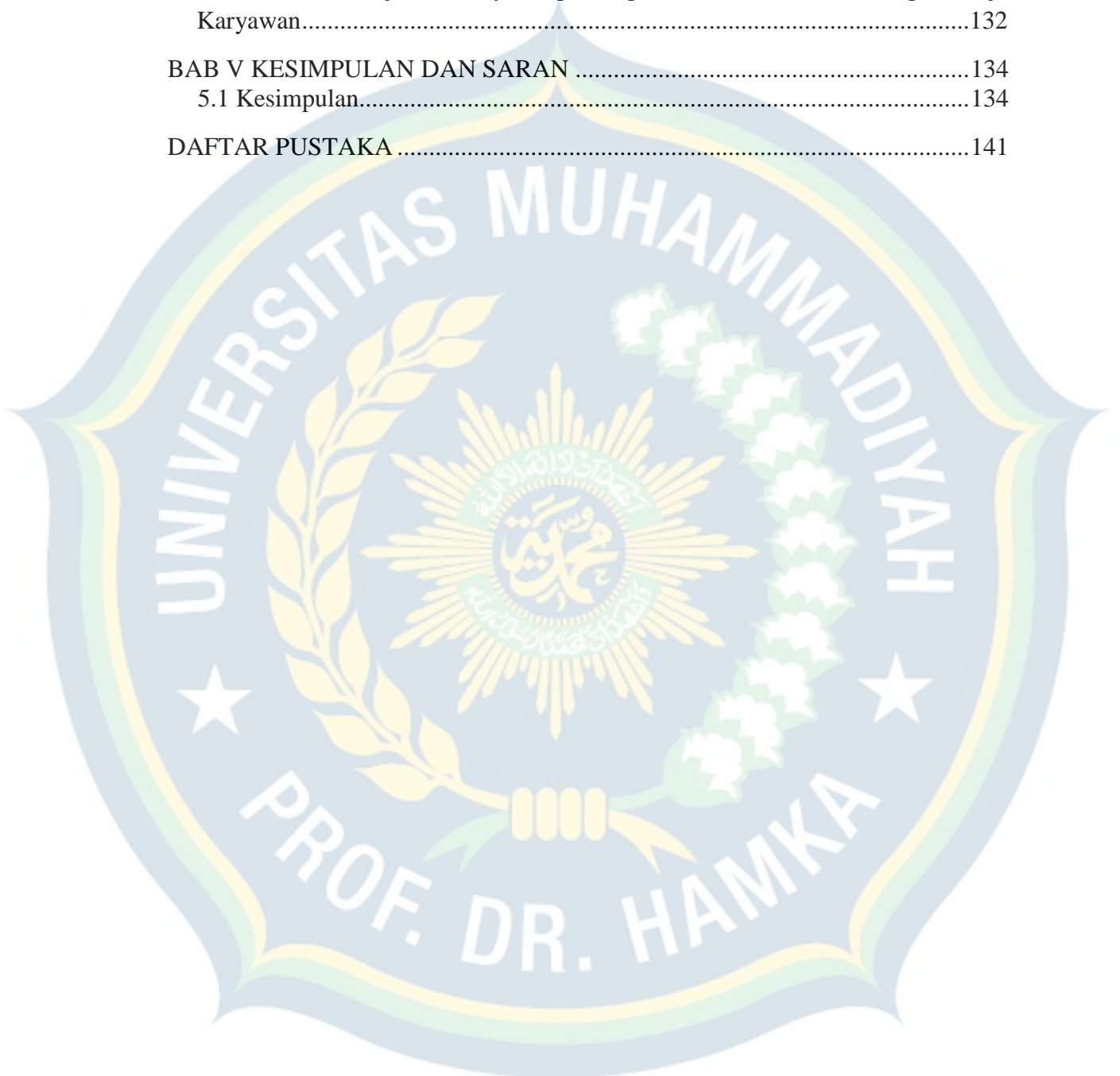
ABSTRAK.....	3
ABSTRACT.....	3
KATA PENGANTAR.....	4
BAB I.....	11
PENDAHULUAN.....	11
1.1 Latar Belakang Masalah.....	11
1.2 Permasalahan.....	16
1.2.1 Identifikasi Permasalahan.....	16
1.2.2 Pembahasan Masalah.....	16
1.2.3 Perrumusan Masalah.....	16
1.3 Tujuan Penelitian.....	17
1.4 Manfaat Penelitian.....	17
BAB II.....	18
TINJAUAN PUSTAKA.....	18
2.1 Gambaran Penelitian Tedahulu.....	18
2.2 Telaah Pustaka.....	26
2.2.1 Manajemen.....	26
2.2.1.1 Pengertian Manajemen.....	26
2.2.2 Manajemen Sumbe Daya Manusia.....	28
2.2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	28
2.2.3 Motivasi .....	30
2.2.3.1 Pengertian Motivasi.....	30
2.2.3.2 Tujuan Motivasi.....	31
2.2.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi.....	32
2.2.3.4 Jenis-Jenis Motivasi.....	33
2.2.3.5 Dimensi Dan Indikator Motivasi.....	34
2.2.4 Gaya Kepemimpinan.....	35

2.2.4.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan Demokratis.....	35
2.2.4.2 Bentuk-Bentuk Gaya Kepemimpinan Demokratis.....	35
2.2.4.3 Fungsi dan Peranan Gaya Kepemimpinan Demokratis Dalam Organisasi.....	38
2.2.4.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan Demokratis.....	39
2.2.4.5 Dimensi dan Indikator Gaya Kepemimpinan Demokratis.....	40
2.2.5 Kinerja Karyawan.....	41
2.2.5.1 Pengetian Kineja Karyawan.....	41
2.2.5.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	41
2.2.5.3 Penilaian Kinerja Karyawan.....	42
2.2.5.4 Tujuan Penilaian Kineja Karyawan.....	43
2.2.5.5 Indikator Kinerja Karyawan.....	44
2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis.....	45
2.4 Rumusan Hipotesis.....	47
BAB III.....	48
Metodologi Penelitian.....	48
Metodologi Penelitian.....	48
3.1 Metodologi Penelitian.....	48
3.2 Operasional Variabel.....	48
3.3 Populasi dan Sampel.....	51
3.4 eknik Pengumpulan Data.....	51
3.4.1 Tempat dan waktu penelitian.....	51
3.4.1.1 Tempat Penelitian.....	51
3.4.2 Waktu penelitian.....	51
3.5 Teknik pengolahan dan analisis data.....	52
3.5.1 Sekala Pengukuran Variabel.....	52
3.5.2 Teknik Pengujian Instrumen.....	53
3.5.3 Teknik Analisi Data.....	54
3.5.3.1 Uji Reabilitas.....	55
3.5.2 Uji Regersi Linier Berganda.....	56



3.5.3 Uji Asumsi Klasik.....	57
3.5.4 Uji Hipotesis.....	60
3.5.4 Analisis Koefisien Determinasi (R2).....	60
3.5.5 Analisis Koefisien Korelasi.....	61
BAB IV .....	76
PEMBAHASAN .....	76
4.1 Gambaran umum Objek Penelitian .....	76
4.1.1 Sejarah singkat perusahaan .....	76
4.1.2 Visi Dan Misi Perusahaan .....	77
4.1.3 Struktur Organisasi Dinas Perhubungan Kabupaten Lebak .....	78
4.1.4 Karakteristik Responden .....	81
4.2 Hasil Pengolahan data Dan Pembahasan.....	85
4.2.1 Uji Kualitas Data .....	85
4.2.1.1 Uji Validitas .....	85
4.2.1.2 Uji Reabilitas.....	88
4.2.2 Analisis Penyebaran Kuesioner.....	90
4.2.1 Motivasi Kerja (X1).....	90
4.2.2 Gaya Kepemimpinan Demoratis (X2).....	98
4.2.3 Kinerja Karyawan(Y) .....	105
4.2.4 Statistik Deskriptif.....	113
4.2.5 Analisis Regresi Linear Berganda.....	115
4.2.5.1 Model Regresi Linear Berganda .....	115
4.2.6 Uji Asumsi Klasik .....	117
4.6.2.2 Uji Multikolinearitas .....	120
4.2.7 Uji Heteroskedastisitas .....	121
4.3 Uji Autokorelasi .....	122
4.3.2 Analisis Koefisien Determinasi.....	125
4.4 Uji Hipotesis.....	126
4.4.1 Uji T hitung .....	126
4.4.2 Uji F hitung .....	128
4.5 Pembahasan Penelitian.....	129

4.5.1 Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan .....	129
4.5.1Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Karyawan .....	131
4.5.2Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan.....	132
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....	134
5.1 Kesimpulan.....	134
DAFTAR PUSTAKA .....	141



## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	26
Tabel 3.2 Operasional Variabel.....	55
Tabel 3.5.1 Skala pengukuran variable.....	56
Tabel 3.5.3 Uji Asumsi Klasik.....	57
Tabel 3.5.5 Analisis Koefisien Korelasi.....	60
Tabel 4.1 Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin.....	75
Tabel 4.2 Karakteristik Responden berdasarkan usia.....	76
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	77
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja.....	79
Tabel 4.5 Uji Validitas Motivasi Kerja.....	80
Tabel 3.6 Uji Validitas Gaya Kepemimpinan Demokratis.....	81
Tabel 4.7 Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	80
Tabel 4.8 Uji Reabilitas Variabel Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Demokratis, Dan Kinerja Karyawan.....	84
Tabel 4.9 Pimpinan mengembangkan kemampuan dan karir saya.....	84
Tabel 4.10 Kemampuan pimpinan dalam menciptakan hubungan kerja yang menyenangkan.....	85
Tabel 4.11 Pimpinan selalu berupaya untuk mendiskusikan masalah dalam pekerjaan.....	86
Tabel 4.12 Pimpinan mengajak berkomunikasi dan menyelesaikan tugas atau pekerjaan.....	86
Tabel 4.13 Jaminan keamanan dan ketenangan bekerja dari pimpinan kepada saya.....	87
Tabel 4.14 Perhatian dan penghargaan pimpinan terhadap prestasi kerja saya....	87
Tabel 4.15 Kepuasan terhadap gaji yang saya terima.....	88
Tabel 4.16 Kepuasan saya terhadap jaminan biaya kesehatan dan santunan.....	89
Tabel 4.17 Jaminan pasilitas olahraga dan rekreasi.....	89
Tabel 4.18 Pimpinan selalu memperhatikan jaminan hari tua saya.....	90

Tabel 4.19 Indikator Motivasi Kerja (X1).....	90
Tabel 4.20 Pimpinan membagikan tugas dan tanggung jawab dengan adil.....	92
Tabel 4.21 Pimpinan menyusun job desk secara detail.....	92
Tabel 4.22 Pimpinan menyampaikan tugas dan tanggung jawab karyawan secara jelas dan terperinci.....	93
Tabel 4.23 Pimpinan selalu melakukan komunikasi dua arah dan secara langsung .....	94
Tabel 4.24 Pimpinan selalu terbuka menerima saran dan kritik dari karyawan...	94
Tabel 4.25 Pimpinan mengambil keputusan dengan mempertimbangkan pendapat dari karyawan.....	95
Tabel 4.26 Pimpinan memberikan gambaran dan meminta pertimbangan kepada karyawan tentang keputusan yang akan di ambilnya.....	95
Tabel 4.27 Pimpinan selalu memberikan dorongan kepada semua karyawan untuk meraih prestasi yang baik.....	97
Tabel 4.28 Pimpinan sangat mempercayai, menghormati dan menghargai semua karyawannya.....	98
Tabel 4.29 Pimpinan selalu memberikan perintah atau pekerjaan pada bawahan .....	99
Tabel 4.30 Indikator Gaya Kepemimpinan Demokratis(X2).....	99

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner .....	139
Lampiran 2 Korelasi.....	107
Lampiran 3 Indikator Kinerja Karyawan .....	173
Lampiran 4 Indikator Kinerja Karyawan .....	173
Lampiran 5 Histogram.....	176
Lampiran 6 Coefisien.....	178
Lampiran 7 Model Summary .....	179
Lampiran 8 Coefficients.....	179
Lampiran 9 Korelasi Diagnostic.....	179
Lampiran 10 Anova.....	180

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Kinerja karyawan merupakan poin utama yang selalu di perhatikan tiap periodenya oleh perusahaan. Sebab, kinerja karyawan menjadi hal yang dapat di persaingkan dengan perusahaan lainnya. semua perusahaan memacu sumber daya manusianya agar tiap periode mencapai tingkat minimal penilaian yang telah di ditetapkan. Untuk itu jika perusahaan ingin unggul dari perusahaan lainnya, maka faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan harus di perhatikan.

Berdasarkan data dari kementerian tenaga kerjaan (November,2020) di katakan bahwa presentase produktivitas tenaga kerja indonesia hanya mencapai 74,4% hal ini jauh di bawah rata-rata PBB ASEAN yaitu 78,2%. Bahkan indonesia masih kalah dengan negara tetangga seperti Singapura (82.7%), Thailand (80,1%) dan Filipina (86,3%). Capaian presentase produktivitas tenaga kerja indonesia masih rendah padahal jumlah penduduk indonesia mencapai 273,5 juta pada tahun 2020. Untuk itu perlu adanya upaya peningkatan produktivitas tenaga kerja indonesia.

Menurut Robbins (2001) dalam (Silitonga, 2020) motivasi adalah kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang maksimal untuk tujuan individual maupun tujuan organisasi

Sedangkan Menurut (Suradji & Martono,2014) Kepemimpinan demokratis

adalah kepemimpinan yang berfokus pada dasar kemanusiaan dan menjunjung tinggi derajat dan harkat manusia di pemimpinya. Dalam proses pergerakan bawahan selalu bertitik tolak pendapat bahwa manusia makhluk termulia, selalu berusaha mensinkronisasikan kepentingan dan tujuan organisasi dengan kepentingan dan tujuan pribadi bawahan, senang menerima saran atau pendapat atau kritik dari yang sama dalam kaitannya dengan pengembangan sumber daya manusia.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, penulis mendapatkan perbedaan hasil penelitian. Hasil tersebut dapat di lihat pada variabel motivasi dan gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian Ryani Dhyan Parashakti dan Dede Irfan Setiawan (2019), Arini Yulianita (2017), Tri Purwanto (2017) menyatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang di lakukan oleh Changgriawan (2017), Nurusyifa, Niska Unissa (2019), Endah Susetyo Indriyati (2017), yang menyatakan bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan hasil penelitian terdahulu, penulis mendapatkan perbedaan hasil penelitian. Hasil tersebut dapat di lihat pada variabel dan gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan menurut Gusli (2016), Dicky ari Vanjery MD (2016), Bryan johannes Tampi (2014). Berbeda dengan penelitian yang di lakukan oleh Dewi Zahra dkk (2020), Broto kesuma, Harun Syamsuddin (2019), Indra Marjaya, Fajar Pasaribu (2019) yang menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan demokratis tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.



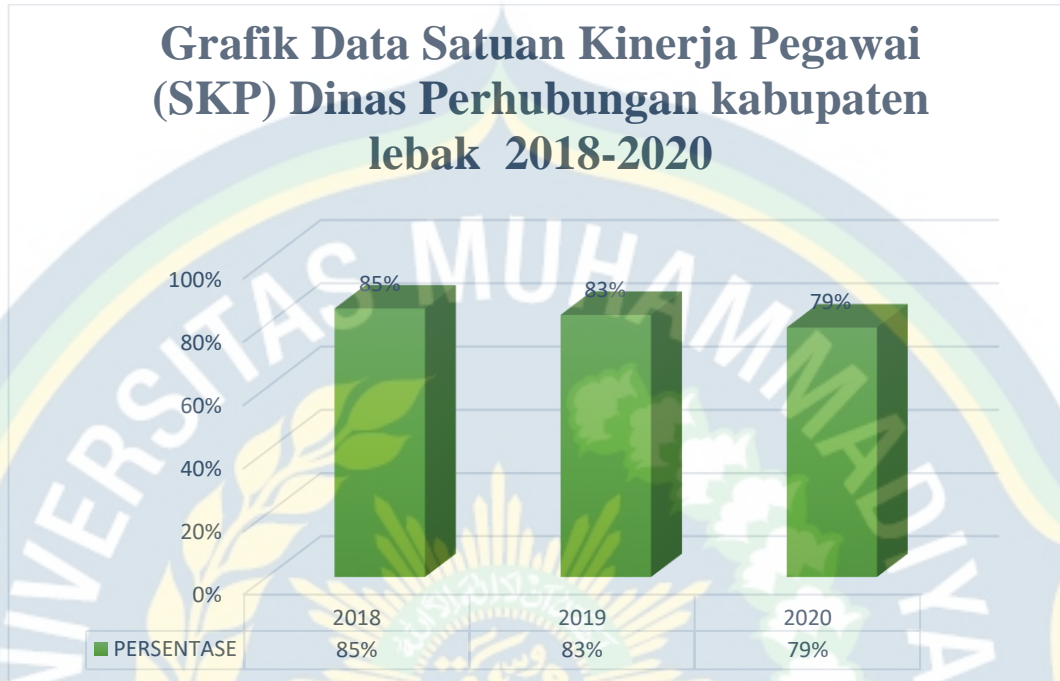


Berdasarkan temuan hasil dari penelitian terdahulu, di dapatkan bahwa hasil dari penelitian terdahulu atas variabel motivasi kerja dan gaya kepemimpinan demokratis terdapat hasil yang berpengaruh signifikan dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil yang didapatkan pada penelitian terdahulu, disimpulkan bahwa terdapat perbedaan hasil. Perbedaan hasil tersebut yang akhirnya menimbulkan research gap. Oleh karena itu, adanya perbedaan hasil penelitian tersebut perlu diperjelas lagi dengan temuan bukti empiris. Temuan bukti empiris tersebut akan menjelaskan seberapa jauh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan. Inilah celah yang ditemukan berdasarkan kejelasan hasil penelitian.

Pada penelitian ini mengambil objek di Dinas Perhubungan. Para pegawai di dinas perhubungan memiliki motivasi kerja yang tinggi, hal ini terlihat dari adanya semangat motivasi kerja karyawan di dinas perhubungan. Pemimpin yang ada di dinas perhubungan memiliki jiwa kepemimpinan demokratis hal ini terlihat dari seringnya terjadi aktivitas diskusi antara kepala staff dengan staff, interaksi yang terbuka dalam komunikasi kerja, memberikan dukungan dan dorongan pada staff-staff nya. Setiap karyawan di dinas perhubungan di nilai setiap periode yang kemudian hasil data tersebut di kelola menjadi satuan kinerja pegawai (skp) penilaian kinerja pada pegawai di lakukan dalam periode tahunan, data penilain tersebut melingkupi kejujuran, kedisipinan, capaian kerja, inovassi dan lainnya.

**Table 1.1**

**Data Satuan Kinerja Pegawai (SKP) Dinas Perhubungan 2018-2020**



Sumber : Dinas Perhubungan 2018-2020

Fenomena di penelitian ini ialah adanya penurunan kinerja karyawan secara signifikan. Hal ini terlihat pada grafik 1 yaitu data satuan kinerja pegawai dari tahun 2018 hingga 2020. kinerja karyawan di dinas perhubungan terlihat mengalami penurunan pencapaian satuan kinerja pegawai yang besar di tahun 2020. Pada tahun 2018 persentase berada di tingkat 85%, lalu mengalami penurunan 2% di tahun 2019 menjadi 83%, dan pada tahun 2020 mengalami penurunan 4% menjadi 79%. Maka dapat di ambil kesimpulan bahwa kinerja karyawan di dinas perhubungan mengalami penurunan. Hipotesis awal penyebab terjadinya penurunan pada tahun 2020 di sebabkan oleh kondisi pandemic khususnya hal ini penurunan pada poin keefektivan kehadiran dan target pencapaian hasil kerja. Dinas perhubungan

memiliki target minimal skp tahunan yaitu 80%, maka tahun 2020 menjadi penomena nyata penurunan kinerja karyawan.

Setelah di uraikan masalah yang ada pada latar belakang masalah, penelitian tertarik untuk melakukan penelitian di dinas perhubungan untuk mengetahui apakah motivasi kerja dan gaya kepemimpinan demokratis mempengaruhi kinerja karyawan, maka penelitian tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan dinas perhubungan kabupaten lebak”

## **1.2 Permasalahan**

### ***1.2.1 Identifikasi Permasalahan***

Dari ringkasan penjelasan diatas dan perlu untuk memperjelas arah dari penelitian seminar proposal ini. Maka permasalahan dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Terjadi penurunan kinerja karyawan dinas perhubungan kabupaten lebak tahun 2018-2020
2. Kurangnya pembinaan sistem baru selama pandemi tahun 2020 menimbulkan penurunan kinerja karyawan
3. Belum maksimalnya manajemen kinerja yang di tandai dengan adanya penurunan tingkat kinerja karyawan.

### ***1.2.2 Pembatasan masalah***

Agar pembahasan skripsi tidak meluas ke berbagai masalah lain, serta adanya keterbatasan dan kemampuan penulis, maka masalah dalam penelitian ini hanya membahas masalah yaitu “Pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan dinas perhubungan kabupaten lebak”

### ***1.2.3 Perumusan Masalah***

Merujuk pada latar belakang yang telah di kemukakan pada penelitian ini, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi kerja ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada Dinas Perhubungan?
2. Apakah gaya kepemimpinan Demokratis ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) berpengaruh pada Dinas Perhubungan?

3. Apakah motivasi kerja ( $X_1$ ) dan gaya kepemimpinan Demokratis ( $X_2$ ) secara silmutan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) di Dinas Perhubungan?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Setelah ditemukan perumusan masalah, maka dapat diketahui penelitian :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
2. Untuk mengetahui dan menganalisa apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan
3. Untuk mengetahui dan menganalisa apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini :

1. Bagi peneliti

Sebagai tambahan ilmu pengetahuan dan wawasan ilmiah bagi penulis dalam disiplin ilmu yang penulis tekuni.

2. Bagi akademik

Dari peneliti ini dapat diharapkan dapat menjadi salah satu kajian bagi peneliti selanjutnya. Memperoleh pengetahuan di dalam kepemimpinan terhadap kinerja.

3. Bagi organisasi

Memberikan masukan bagi organisasi dalam menerapkan kepemimpinan organisasi terhadap karyawan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, I. (2021). *Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Jawa Timur: Qiara Media.
- Bahri, S. (2018). *Pengaruh kepemimpinan lingkungan kerja, budaya organisasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja yang berimplikasi terhadap kinerja dosen*. Surabaya: Media Publishing.
- Batjo, N. d. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sulawesi Selatan: Aksara Timur.
- Bija, A. P. (2021). *Employee Engagement Pengaruh Gaya*. Jawa Tengah: Lakeisha.
- Dr Busro, M. (2018). *Teori Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia: Group (Devisi Kencana).
- Dr, B. M. (2018). *Teori Teri Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group (Devisi Kencana).
- Ghozali, I. (2016). *Apliasi Analisis Multivariete Dengan program IBM SPSS 23 (VIII)*. Semarang: Badan Penerebit Uiversitas Dipenegoro.
- Hamali, A. Y. (2019). *Strategi Mengelola Kelangsungan Hidup Organisasi*. Jakarta: Prenada Media.
- Hamid, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Hery. (2018). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Rochaety, E. (2019). *Metodologi Penelitian bisnis dengan aplikasi SPSS*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- S, I. A. (2015). *Analisis Pengukuran Gaya Kepemimpinan (Studi kasus pada Perusahaan Kerajinan Palupi Craft)*. Diponegoro : Journal Of Management. 4(4), 1-9.
- Setiawan, P. d. (2019 ). *Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Cabang*. Tangerang: Jurnal.
- Sodikin , D. (2017). *Manajemen sumber daya manusia* . jakarta: Salemba Emapt.
- Sodikin, D. (2017). *manajemen sumber daya manusia* . Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiono. (2016). *Statistika Untuk penelitian dan aplikasinya dengan SPSS*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian dan Pengembangan (Pertama)*. Bandung: Alfabeta.

