

GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DALAM MENINGKATKAN KINERJA DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA PERSONIL POLRI DI SAMSAT KOTA JAMBI

Liana Natania

Kasi STNK Subdit Regident Polda Jambi

Email : tanskurs87@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan mengetahui dan menganalisis gaya kepemimpinan Demokratis dalam meningkatkan kinerja dengan motivasi sebagai variabel moderasi pada personil di Samsat Kota Jambi. Penelitian ini memiliki populasi seluruh personil Polri kecuali unsur pimpinan yang bertugas di Samsat Kota Jambi sebanyak 43 orang. Skala pengukuran data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala interval Analisis data yang digunakan yaitu analisis data kuantitatif dengan alat analisis data menggunakan SMART PLS. Penelitian ini memberikan kesimpulan sebagai berikut: Gaya kepemimpinan Demokratis memiliki pengaruh secara langsung terhadap kinerja personil di kantor Samsat Kota Jambi. Bahwa motivasi yang meningkat dari personil dapat meningkatkan kinerja dari personil. Begitu pula gaya kepemimpinan Demokratis yang meningkat dapat meningkatkan motivasi kerja personil. Motivasi sebagai mediator mampu meningkatkan pengaruh gaya kepemimpinan Demokratis terhadap kinerja Personil Polri di Samsat Kota Jambi

Kata Kunci: kepemimpinan demokratis, motivasi, kinerja, samsat kota jambi

Abstract

This study aims to determine and analyze the Democratic leadership style in improving performance with motivation as a moderating variable for personnel at Samsat Jambi city. This study has a population of all Polri personnel except for the leadership elements who served at the Jambi city Samsat as many as 43 people. The data measurement scale used in this study is the interval scale. The data analysis used is quantitative data analysis using data analysis tools using SMART PLS. This study provides the following conclusions : Democratic leadership style has a direct influence on the performance of personnel in the Jambi City Samsat office. That increased motivation from personnel can improve the performance of personnel. Likewise, an increased Democratic leadership style can increase the work motivation of personnel. Motivation as a mediator is able to increase the influence of the Democratic leadership style on the performance of Polri personnel at the Samsat City of Jambi.

Keywords : democratic leadership, motivation, performace, Samsat city of Jambi

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia menjadi suatu faktor yang sangat menentukan dari suatu organisasi baik yang berbentuk perusahaan maupun institusi pemerintah. Pesat atau lambatnya perkembangan perusahaan juga ditentukan oleh bagaimana sumber daya manusia dalam perusahaan tersebut melaksanakan pekerjaannya. Tidak terkecuali pada institusi pemerintahan, sumber daya manusia menjadi kunci keberhasilan terlaksananya fungsi dari institusi tersebut dalam memberikan kinerja pelayanan yang baik bagi masyarakat dan kinerja pelayanan yang dijalankan dijadikan tolak ukur bagaimana keberhasilan pemimpin dalam menjalankan tugas atau mencapai visi dari institusi tersebut.

Diperlukan suatu pendekatan yang baik dari pemimpin terhadap sumber daya manusia yang bekerja dalam institusi tersebut sehingga dapat melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh atasan.

Penelitian tentang gaya kepemimpinan telah banyak diteliti saat ini dan beberapa hasil penelitian membahas tentang kepemimpinan demokratis. Laliasa et, all (2018) mendefinisikan kepemimpinan demokratis merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan berbagai kegiatan yang akan dilakukan ditentukan bersama antara pemimpin dan bawahan. Dike, ego E & madubueze, M.H.C (2019) mengkonsepkan gaya kepemimpinan demokratis merupakan gaya kepemimpinan terbaik dan kinerja karyawan tertinggi dicapai ketika pemimpin melibatkan pengambilan keputusan karyawan melalui konsultasi secara terus-menerus untuk mendapatkan masukan dan hasil keputusan. Berdasarkan penjelasan teoritis tentang gaya kepemimpinan demokratis Albert et al, (2014) menerangkan perencanaan dalam sistem kepemimpinan demokratis dicapai dengan keterlibatan karyawan yang tinggi dengan tujuan yang ditetapkan secara transparan dan jelas dengan target kinerja yang menyertainya.

Salah satu bidang kerja yang ada pada Direktorat lalu lintas Polda Jambi yaitu Regident Lalu lintas dan satuan kerja ini membawahi unit Samsat Kota Jambi. Adapun jumlah personil Polri pada kantor Samsat Kota Jambi pada bulan Agustus sebanyak 44 orang personil yang terdiri dari 38 orang berjenis kelamin laki – laki dan 6 orang berjenis kelamin perempuan. Selanjutnya personil Polri tersebut ditugaskan pada beberapa bagian unit kerja yang terdapat pada kantor samsat kota Jambi. Terdapat 10 bagian unit kerja dimana 9 merupakan unit kerja personil dan 1 unit kerja yang merupakan unsur pimpinan. Terdapat 1 unit kerja dengan jumlah personil terbanyak yaitu unit kerja pengesahan STNK sejumlah 15 orang personil. Selanjutnya unit kerja Cek fisik dan TNKB dengan berjumlah 6 orang personil. Pada unit kerja bidang Arsip 5 orang, serta pada bagian cetak STNK dan pendaftaran STNK kendaraan Baru, jumlah personil Polri sebanyak 4 orang. Pada unit kerja pendaftaran STNK kepemilikan dan cetak STNK terdapat 2 orang personil serta unit kerja berjumlah paling sedikit yakni Paur STNK sebanyak 1 orang yang bertugas membantu pelaksanaan tugas Kasi STNK sebagai pemimpin di keseluruhan unit kerja personil Polri yang ada pada Samsat Kota Jambi.

Kasi STNK dalam aplikasi tugas sehari-hari menginstruksikan kepada personil agar dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab di Samsat Kota Jambi melaksanakan sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang telah ditetapkan. Dengan demikian diharapkan masyarakat dapat memperoleh pelayanan yang maksimal dan pelayanan dapat berlangsung secara cepat, tepat dan efisien.

Seperti yang terdapat dalam penelitian terdahulu, motivasi dalam suatu organisasi terbukti bermanfaat dalam meningkatkan kinerja karyawan, hal ini sebagaimana diterangkan pada penelitian terdahulu Seo, Rumampuk dan Potolau (2020) yang menyatakan bahwa dalam melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan pimpinan harus selalu memberikan motivasi kepada karyawan, dengan begitu karyawan akan merasa terdorong dan semangat dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga hasil pekerjaan akan lebih berkualitas dan tentunya kinerja karyawan akan meningkat.

Hal ini sejalan dengan penelitian Rusdia dan Jonson (2021) menyatakan bahwa motivasi internal pekerjaan (Pekerjaan yang Menyenangkan, Pekerjaan yang Menantang, dan pekerjaan yang Menarik), Prestasi, Pemberian dorongan dan Tanggung jawab sangat memberikan pengaruh terhadap kinerja

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor utama yang mempengaruhi kinerja

seseorang seperti yang terdapat dalam penelitian Razak et al., (2018) menyatakan bahwa motivasi kerja karyawan berada pada kategori kurang baik sehingga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Rendahnya motivasi terhadap kinerja karyawan terutama disebabkan oleh masalah gaji dan insentif. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, manajemen perusahaan disarankan untuk mengevaluasi kebijakan penetapan gaji dan memberikan insentif kepada karyawan terutama bagi karyawan yang memiliki kinerja baik. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya seperti (Frese dan Fay, 2001; Halbesleben dan Wheeler, 2008; Dosen, 2018) yang menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi yang ada pada diri seseorang akan diwujudkan dalam suatu tindakan.

2. KAJIAN PUSTAKA

Kepemimpinan

Kata pemimpin (*leader*) memiliki bermacam-macam pengertian, sehingga saat ini banyak dijumpai definisi mengenai pemimpin dari masing-masing ahli. Konsep mengenai kepemimpinan secara umum pertama kali dikemukakan oleh Cowley (1920) yang menyatakan pemimpin adalah seseorang yang berhasil mendapatkan orang-orang lain untuk mengikutinya. Selanjutnya Amirullah (2015) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan orang yang memiliki wewenang untuk memberi tugas mempunyai kemampuan untuk membujuk atau mempengaruhi orang lain dengan melalui pola hubungan yang baik guna mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kepemimpinan menurut Erni dan Kurniawan (2005) adalah seseorang yang memiliki kemampuan mempengaruhi perilaku orang lain tanpa menggunakan kekuatan, sehingga orang-orang yang dipimpinnnya menerima dirinya sebagai sosok yang layak memimpin mereka.

Menurut Pasolong (2013) terdapat 4 dimensi dari kepemimpinan demokratis yaitu Keputusan dibuat bersama oleh pemimpin dan bawahan, menghargai potensi setiap bawahannya, mendengarkan saran, kritik dari bawahannya, melakukan kerjasama dengan bawahannya.

Motivasi

Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Seseorang melakukan tindakan untuk sesuatu hal dalam mencapai tujuan. Motivasi sebagai dorongan, merupakan faktor penting dalam menjalankan pekerjaan secara optimal. Jika setiap pekerjaan dapat dijalankan secara optimal, maka kinerja pegawai dapat diwujudkan sesuai dengan tujuan organisasi. Kinerja pegawai akan tercapai bila ada kemauan dari diri sendiri dan dapat dorongan dari pihak lain.

Hafidzi dkk (2019) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja.

Menurut Sedarmayanti (2017) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja. Hasibuan (2017) menerangkan bahwa motivasi merupakan pemberian daya penggerak untuk menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mampu bekerjasama, bekerja efektif dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan yaitu melalui motivasi kerja.

Indikator yang mempengaruhi variabel motivasi kerja menurut Mangkunegara

(2017), mendefinisikan ada 5 (lima) dimensi motivasi kerja yaitu dorongan mencapai tujuan, semangat kerja, inisiatif kreatifitas, kreatifitas dan rasa tanggung jawab.

Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2017) kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Kinerja menurut (Simamora, 2015) bahwa untuk mencapai agar organisasi berfungsi secara efektif dan sesuai dengan sasaran organisasi, maka organisasi harus memiliki kinerja pegawai yang baik yaitu dengan melaksanakan tugas-tugasnya dengan cara yang handal.

Menurut (Mangkunegara, 2015) bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dari beberapa pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja Pegawai adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian. Kinerja menurut Mathis & Jackson (2012) adalah what is done or not done by the employee, apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh Pegawai. Menurut Hasibuan (2017) kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan di atas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Mangkunegara (2017) menyebutkan indikator dari kinerja Pegawai adalah Kualitas Kerja, Kerjasama, Inisiatif, Kuantitas kerja dan Tanggung Jawab.

Hipotesis Penelitian

H1 : Gaya kepemimpinan Demokratis berpengaruh positif terhadap kinerja Personil Kepolisian Pada kantor Samsat kota Jambi.

H2 : Motivasi Kerja berpengaruh positif memoderasi gaya kepemimpinan Demokratis terhadap kinerja personil kepolisian

3. METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut (Creswell, 2010) dalam pendekatan kuantitatif ini penelitian akan bersifat pre-determined, analisis data statistik serta interpretasi data statistik. Pendekatan yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan analisis kuantitatif berdasarkan informasi statistika untuk menghasilkan kesimpulan yang dapat digeneralisasikan terlepas dari konteks waktu, tempat dan situasi.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh personil Kepolisian terkecuali unsur pimpinan yang bertugas pada Samsat Kota Jambi sebanyak 43 orang. Sampel diambil dengan metode sampel jenuh yaitu seluruh jumlah populasi.

Jenis dan Sumber Data

Data adalah sesuatu yang digunakan atau dibutuhkan dalam penelitian dengan menggunakan parameter tertentu yang telah ditentukan. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer (*Primary Data*). Data primer adalah data yang diperoleh dengan survei lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data *original* (Kuncoro, 2013). Sumber data adalah dari mana (sumbernya) data itu berasal (Sanusi, 2016). Sumber data dalam penelitian ini diperoleh dengan penyebaran kuisioner kepada

personil Polri yang bertugas pada Samsat Kota Jambi.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang dilakukan adalah mengumpulkan data primer dari responden dengan cara metode survei. Metode survei digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur dan sebagainya (Sugiyono, 2020).

Metode Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif. Analisis Kuantitatif adalah pengukuran yang digunakan dalam suatu penelitian yang dapat dihitung dengan jumlah satuan tertentu atau dinyatakan dengan angka-angka. Analisis ini meliputi pengolahan data, pengorganisasian data dan penemuan hasil. Untuk mengukur secara kuantitatif pengaruh langsung variabel independent terhadap variabel independent melalui variabel moderasi digunakan alat analisis Structural Equation Model (SEM) Software yang digunakan dalam penelitian ini adalah Smart PLS 3.0.

Solihin dan Ratmono (2013) menyebutkan, SEM berbasis komponen dengan menggunakan PLS dipilih sebagai alat analisis pada penelitian karena SEM-PLS dapat bekerja secara efisien dengan ukuran sampel yang kecil dan model yang kompleks. Selain itu, SEM PLS juga dapat menganalisis model pengukuran reflektif dan formatif serta variabel laten dengan satu indikator tanpa menimbulkan masalah SEM-PLS banyak dipakai untuk analisis kausal-prediktif (*causal- predictive analysis*) dan rumit merupakan teknik yang sesuai untuk digunakan dalam aplikasi prediksi dan pengembangan teori seperti pada penelitian ini. PLS tidak membutuhkan banyak asumsi. Data tidak harus terdistribusi secara normal multivariate dan jumlah sampel tidak harus besar.

Model evaluasi PLS dilakukan dengan menilai *outer model* dan *inner model*. Evaluasi model pengukuran atau *outer model* dilakukan untuk menilai validitas dan reliabilitas model. *Outer model* dilakukan reflektif *convergent validity* dan *discriminant* dan indikator pembentuk konstruk laten dan *composite reliability* serta *cronbach alpha* untuk blok indikatornya. Sedangkan evaluasi model atau *inner model* untuk memprediksi hubungan antar variabel laten (Ghozali dan Latan 2015).

Outer model merupakan spesifikasi hubungan antara variabel laten dengan indikatornya disebut juga dengan *outer relation* atau *measurement model* yang mendefinisikan karakteristik konstruk dengan variabel manifestnya. Model pengukuran atau *outer model* dengan indikatornya dan *composite reliability* untuk blok indikator. Ada tiga kriteria untuk menilai model pengukuran yaitu reliabilitas konsistensi internal, validitas konvergen dan validitas diskriminan.

Inner Model menggambarkan hubungan antar variabel laten (*structural model*), disebut juga *inner relation*, menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan teori substantif penelitian. Tanpa kehilangan sifat umumnya, diasumsikan bahwa variabel laten dan indikator atau manifest diskala zero mens dan unit varian sama dengan satu sehingga parameter lokasi (parameter konstan) dapat dihilangkan dari model. Model struktural. Dalam menilai model dengan PLS dimulai koefisien parameter jalur struktural. Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat R-Square untuk setiap variabel laten dependen.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden berdasarkan umur 43 responden pada penelitian ini mayoritas responden termasuk dalam kategori umur antara 31-40 tahun yaitu sebanyak 37

orang atau 86,05 persen. Hal ini dikarenakan personil berumur 31-40 tahun merupakan anggota yang dibutuhkan untuk bekerja di Kantor Samsat Kota Jambi. Sedangkan yang dilihat dari jenis kelamin bahwa partisipasi pada penelitian ini di dominasi oleh responden berjenis laki-laki yaitu 38 orang atau 88,37 persen. Hal ini dikarenakan formasi pekerjaan untuk laki-laki di pada Kantor Samsat Kota Jambi lebih banyak dibandingkan perempuan.

Secara umum tingkat pendidikan seseorang dapat mempengaruhi sikap dalam pengambilan keputusan serta kemampuan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang menjadi tanggung jawab yang diberikan. Dalam penelitian ini peneliti membatasi hanya pendidikan formal saja yang pernah ditempuh responden. Jenjang pendidikan paling dominan adalah SMA sejumlah 30 orang atau sebesar 69,77 persen. Hal ini dikarenakan syarat minimal pendidikan untuk formasi anggotakepolisian daerah adalah tamatan SMA.

Analisis Deskriptif

Gaya kepemimpinan demokratis

Keterangan hasil kuesioner pada tabel 5.2 tentang Gaya kepemimpinan demokratis menunjukkan bahwa rata-rata skor gaya kepemimpinan demokratis yaitu 175 pada kategori baik, artinya poin 1-8 kuesioner diambil dari Gaya kepemimpinan demokratis pada kategori sangat baik yaitu pada pernyataan Pimpinan memotivasi personil dan Pimpinan memiliki kreatifitas dan inovasi untuk meningkatkan kinerja personil. Sedangkan Gaya kepemimpinan demokratis pada kategori baik adalah pimpinan memberikan kesempatan kepada personil untuk berpartisipasi dalam memutuskan metode, pimpinan dipuji oleh personil, pimpinan mendapatkan kepercayaan dari personil, pimpinan memberi inspirasi pada personil dalam menjalankan tugas, pimpinan memberikan perhatian kepada personil dan pimpinan menginginkan personilnya berprestasi dalam bekerja.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja menunjukkan bahwa rata-rata skor motivasi kerja yaitu 170 pada kategori tinggi. Untuk motivasi kerja dengan kategori sangat tinggi yaitu pada pernyataan nilai bonus yang diberikan sangat memotivasi personil untuk bekerja, Personil ditempatkan di unit kerja berdasarkan keahlian personil dan Personil mendapatkan pujian atas hasil kerja personil. Sedangkan untuk motivasi kerja dengan kategori tinggi yaitu pada pernyataan personil mendapatkan promosi karena telah bekerja dengan sangat baik, adanya promosi jabatan karena lama tahun masa kerja, personil melakukan tugas yang dipercayakan atasan kepada personil, personil mendapatkan insentif apabila personil meraih prestasi dalam bekerja, personil mendapatkan pengembangan karir dalam pekerjaan personil, personil mendapatkan pekerjaan sesuai dengan keahlian personil, atasan memberikan personil bonus apabila personil bekerja mencapai target, personil dapat menyelesaikan tugas yang diberikan oleh organisasi, semua personil bertanggung jawab atas hasil kerjanya, personil berhasil mengerjakan pekerjaan personil dengan baik dan hasil kerja personil sangat memuaskan.

Kinerja personil

Rata-rata skor kinerja personil yaitu 174 pada kategori baik. Untuk kinerja personil dengan kategori sangat baik yaitu pada pernyataan Personil sadar akan kewajibannya dalam bekerja dengan sebaik mungkin, Personil bekerja sama dalam bekerja untuk mencapai hasil yang baik, Personil memberikan ide/gagasan dalam berorganisasi dan Personil selalu membuat Tindakan untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapi. Sedangkan kinerja personal pada kategori baik yaitu pada pernyataan personil memahami tentang tugas pokok pekerjaan personil, personil bekerja sesuai tugas

pokok pekerjaan personil, personil dapat menerima pekerjaan dadakan dan melakukannya dengan cepat, personil selalu tepat waktu dalam menyelesaikan tugas, personil tidak ingin melakukan kesalahan dalam pekerjaannya dan personil dapat menjalin kerjasama dengan baik dengan sesamapersonil.

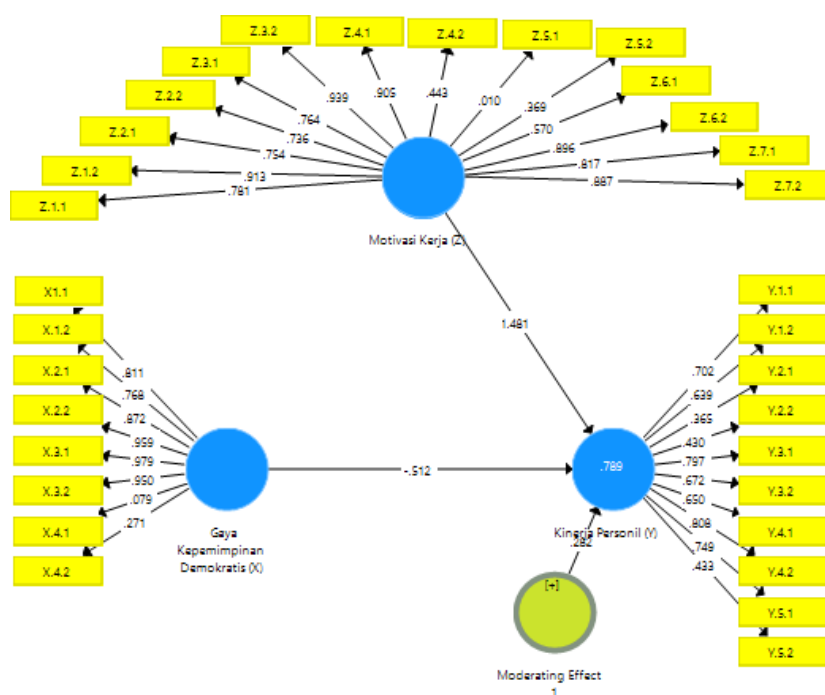
Gaya kepemimpinan demokratis (X) Melalui Motivasi Kerja (Z) Memiliki Peran Terhadap Kinerja personil (Y)

Perancangan model pengukuran dalam PLS sangat penting karena terkait dengan apakah indikator bersifat reflektif atau formatif. Model reflektif secara matematis menempatkan indikator sebagai sub-variabel yang dipengaruhi oleh variabel laten, sehingga indikator-indikator tersebut bisa dikatakan dipengaruhi oleh faktor-faktor yang sama yaitu variabel latennya. Model yang digunakan dalam penelitian ini adalah model reflektif.

Program Microsoft Excel digunakan untuk menginput dan menghitung data untuk masing-masing Indikator pada penelitian ini menggunakan Selanjutnya software Smart PLS versi 3 digunakan untuk melakukan penginputan dan perhitungannya untuk masing-masing indikator. Pada penelitian ini semua variabel laten dalam penelitian ini mempunyai indikator yang bersifat reflektif.

Loading Factor

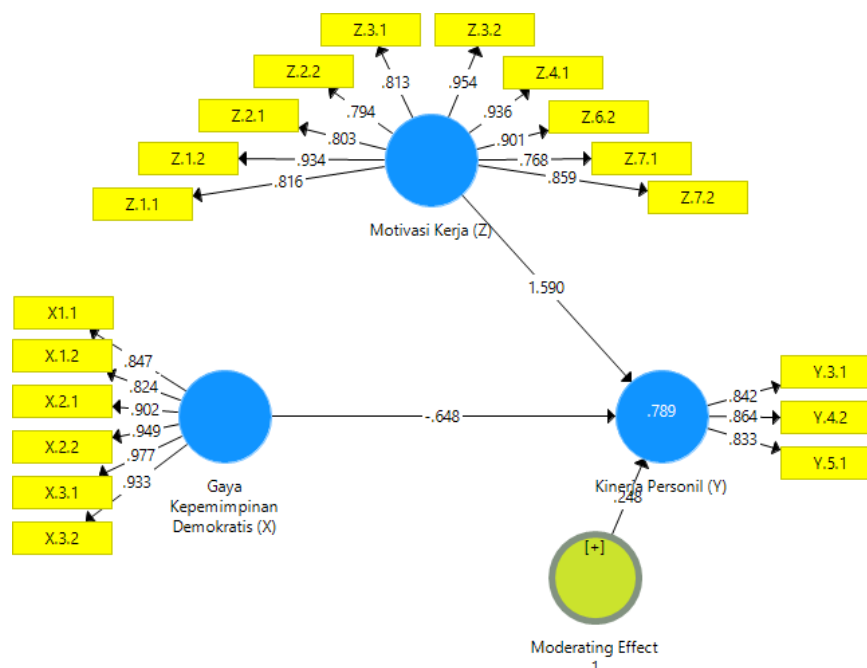
Hasil perhitungan model awal penelitian dengan, menggunakan software Smart PLS 3 terlihat pada gambar berikut:



Gambar 1. Outer Loading

Pengujian outer loadings dilakukan untuk membuktikan suatu indikator pada suatu konstruk akan mempunyai loading factor terbesar pada konstruk yang dibentuknya dari pada loading factor dengan konstruk yang lain. Berdasarkan gambar 1 menunjukkan masih terdapat loading factor yang berada dibawah 0,70. Kemudian loading factor diolah ulang sehingga mendapatkan hasil sebagai berikut:

Gambar 2. Outer Loading Olahan Kedua



Hasil Perhitungan menunjukkan indikator dianggap telah reliabel karena memiliki nilai outer loading diatas 0,70.

Uji Reliability

Uji composite reliability dilakukan untuk mengetahui nilai yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya untuk digunakan. (Wiyono, 2011) Seluruh variabel dinyatakan reliabel apabila nilai loading- nya di atas 0.70. Nilai composite reliability masing-masing variabel dapat dilihat padatablel 5.5 sebagai berikut:

Tabel 1. Composite Reliability

	CompositeReliability
Gaya Kepemimpinan Demokratis (X)	.965
Kinerja Personil (Y)	.884
Motivasi Kerja (Z)	.966
Moderating Effect 1	1.000

Sumber : Pengolahan Data dengan PLS, 2022

Berdasarkan tabel 5.5 Hasil uji *composite reliability* menunjukkan bahwa nilai seluruh variabel gaya kepemimpinan demokratis (X), kinerja Personil (Y) dan motivasi kerja (Z) dapat dikatakan reliabel karena memiliki nilai composite reliability lebih besar dari 0,5.

Evaluasi Inner Model

Evaluasi inner model dilakukan dengan uji bootstrapping yang menghasilkan nilai koefisien determinasi R square, Q square, dan pengujian hipotesis. Hasil evaluasi inner model dijelaskan sebagai berikut.

Koefisien Determinasi R Square

Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat R-Square untuk setiap variabel laten dependen. Tabel 5.6 merupakan hasil estimasi R-square dengan menggunakan SmartPLS 3.

Tabel 2. Nilai R-Square

Variabel	R-Square
Y	0,789

Sumber : Pengolahan Data dengan PLS, 202

Tabel 5.6 menunjukkan hasil untuk nilai R-square sebesar 78,9 persen variabel Y. Hal ini menunjukkan pengaruh Gaya kepemimpinan demokratis terhadap Kinerja Personil (Y) termasuk kategori sedang.

Pengujian Hipotesis

Signifikansi parameter yang diestimasi memberikan informasi yang sangat berguna mengenai hubungan antara variabel-variabel penelitian. Dasar yang digunakan dalam menguji hipotesis adalah nilai yang terdapat pada output result for inner weight. Tabel 5.7 memberikan output estimasi untuk pengujian model structural.

Tabel 3. Result for Inner Weights

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Gaya Kepemimpinan Demokratis (X) -> Kinerja Personil (Y)	.648	.622	.187	3.466	.001
Motivasi Kerja (Z) -> Kinerja Personil (Y)	1.590	1.569	.224	7.091	.000
Moderating Effect 1 -> Kinerja Personil (Y)	.248	.242	.101	2.460	.014

Sumber : Pengolahan Data dengan PLS, 2022

Dalam PLS pengujian secara statistik setiap hubungan yang dihipotesiskan dilakukan dengan menggunakan simulasi. Dalam hal ini dilakukan metode Bootstrapping terhadap sampel. Pengujian dengan bootstrapping juga dimaksudkan untuk meminimalkan masalah ketidaknormalan data penelitian. Hasil pengujian dengan bootstrapping dari analisis PLS adalah sebagai berikut:

Pengaruh Gaya kepemimpinan demokratis terhadap Kinerja Personil

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hubungan variabel Gaya kepemimpinan demokratis (X) dengan Kinerja Personil (Y) menunjukkan koefisien jalur sebesar 0,648. Nilai P Values nya adalah 0,001 lebih kecil dari 0,05. Dengan hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa variabel Gaya kepemimpinan demokratis (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Personil (Y).

Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Personil

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hubungan variabel Motivasi kerja (Z) dengan Kinerja Personil (Y) menunjukkan koefisien jalur sebesar 1,590. Nilai P Values nya adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa

variabel motivasi kerja (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Personil (Y).

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Melalui Motivasi kerja

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hubungan variabel Gaya kepemimpinan demokratis (X) terhadap Kinerja Personil (Y) dengan motivasi kerja (Z) sebagai menunjukkan koefisien jalur sebesar 1,308 dengan Nilai PValues nya adalah 0,014 lebih kecil dari 0,05. Dengan hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja memoderasi gaya kepemimpinan demokratis terhadap peningkatan kinerja personil Polri pada kantor Samsat Kota Jambi.

Pembahasan

Gaya kepemimpinan Demokratis Berpengaruh Terhadap Kinerja personil

Berdasarkan hasil pengujian PLS bahwa variabel Gaya kepemimpinan demokratis (X) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Personil (Y). Hasil ini sependapat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Susanti (2015) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan dan telah teruji kebenarannya, gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan memiliki persamaan regresi yang signifikan dan linear, artinya variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan demokratis.

Hasil ini juga sependapat dengan Setiawan (2017) menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berpengaruhnya Gaya kepemimpinan demokratis (X) terhadap kinerja personil karena pimpinan memberikan kesempatan kepada personil untuk berpartisipasi dalam memutuskan metode, pimpinan dipuji oleh personil, pimpinan mendapatkan kepercayaan dari personil, pimpinan memberi inspirasi pada personil dalam menjalankan tugas, pimpinan memberikan perhatian kepada personil dan pimpinan menginginkan personilnya berprestasi dalam bekerja sehingga personil sadar akan kewajibannya dalam bekerja dengan sebaik mungkin, personil bekerja sama dalam bekerja untuk mencapai hasil yang baik, personil memberikan ide/ gagasan dalam berorganisasi.

Motivasi kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja personil

Berdasarkan hasil pengujian PLS bahwa variabel motivasi kerja (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Personil (Y). Artinya jika motivasi kerja meningkat maka kinerja personil akan meningkat. Hasil ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Margareth (2012), dalam hasil penelitiannya tentang pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja Personil yang menunjukkan hasil adanya pengaruh.

Berpengaruhnya motivasi kerja terhadap kinerja personil disebabkan personil mendapatkan promosi karena telah bekerja dengan sangat baik, adanya promosi jabatan karena lama tahun masa kerja, personil melakukan tugas yang dipercayakan atasan kepada personil, personil mendapatkan insentif apabila personil meraih prestasi dalam bekerja, personil mendapatkan pengembangan karir dalam pekerjaan personil, personil mendapatkan pekerjaan sesuai dengan keahlian personil, atasan memberikan personil bonus apabila personil bekerja mencapai target, personil mendapatkan pujian atas hasil kerja personil, personil berhasil mengerjakan pekerjaan personil dengan baik, hasil kerja personil sangat memuaskan dan personil memahami tentang tugas pokok pekerjaan personil sehingga personil sadar akan kewajibannya dalam bekerja dengan sebaik mungkin, personil bekerja sama dalam bekerja untuk mencapai hasil yang baik, personil memberikan ide/ gagasan dalam berorganisasi.

Motivasi Kerja Memoderasi Gaya Kepemimpinan Demokratis

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan demokratis (X) berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Personil (Y) melalui motivasi kerja (Z) sebagai variabel moderasi Artinya jika Gaya kepemimpinan demokratis (X) meningkat dan motivasi kerja (Z) maka Kinerja Personil (Y) akan meningkat. Berpengaruhnya Gaya kepemimpinan demokratis (X) terhadap kinerja personil melalui motivasi kerja (Z) karena pimpinan memberikan kesempatan kepada personil untuk berpartisipasi dalam memutuskan metode, pimpinan dipuji oleh personil, pimpinan mendapatkan kepercayaan dari personil, pimpinan memberi inspirasi pada personil dalam menjalankan tugas, pimpinan memberikan perhatian kepada personil dan pimpinan menginginkan personilnya berprestasi dalam bekerja, personil mendapatkan promosi karena telah bekerja dengan sangat baik, adanya promosi jabatan karena lama tahun masa kerja, personil melakukan tugas yang dipercayakan atasan kepada personil, personil mendapatkan insentif apabila personil meraih prestasi dalam bekerja, personil mendapatkan pengembangan karir dalam pekerjaan personil, personil mendapatkan pekerjaan sesuai dengan keahlian personil, atasan memberikan personil bonus apabila personil bekerja mencapai target, personil mendapatkan pujian atas hasil kerja personil, personil berhasil mengerjakan pekerjaan personil dengan baik, hasil kerja personil sangat memuaskan dan personil memahami tentang tugas pokok pekerjaan personil sehingga personil sadar akan kewajibannya dalam bekerja dengan sebaik mungkin, personil bekerja sama dalam bekerja untuk mencapai hasil yang baik, personil memberikan ide/ gagasan dalam berorganisasi.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh signifikan terhadap Kinerja personil di Samsat Kota Jambi. Artinya Gaya kepemimpinan demokratis memiliki pengaruh secara langsung terhadap Kinerja personil di Kantor Samsat Kota Jambi.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja personil di Kantor Samsat Kota Jambi. Artinya jika motivasi kerja meningkat maka kinerja personil akan meningkat.
3. Motivasi sebagai mediator mampu meningkatkan pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja personil di Samsat Kota Jambi.

Saran

Sebaiknya Kepala kantor Samsat Kota Jambi diharapkan untuk tetap mempertahankan gaya kepemimpinan yang dijalankan, selalu menghargai setiap potensi yang dimiliki bawahannya, senantiasa menerima kritik dan saran dari bawahan, memberi peluang dalam hal pengembangan karier personil sesuai kompetensinya, memberikan perhatian khusus kepada para personil dengan cara memberikan dorongan-dorongan motivasi yang dapat meningkatkan produktifitas kerja dan kegairahan kerja personil dan yang terpenting selalu menjadi contoh yang baik bagi setiap personil

Untuk segenap jajaran petinggi Kantor Samsat Kota Jambi agar kiranya mampu menjaga motivasi personilnya sehingga mampu memaksimalkan kinerja personil. Adapun beberapa cara dalam memaksimalkan motivasi personil dengan cara meningkatkan nilai reward dan insentif bagi personil yang memilikiprestasi baik dalam bekerja.

Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja, misalnya dari kompetensi, budaya organisasi, efektivitas jam kerja dan lain sebagainya.

Peneliti selanjutnya diharapkan juga untuk meningkatkan jumlah sampel yang diteliti serta mencari objek lain untuk melakukan penelitian dan menambah memperluas jumlah observasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ady, F., & Wijono, D. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 2(2), 101-112.
- Adha Risky Nur, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*. Vol. 4 No. 1.
- Candra, C., Adriani, Z., & Rosita, S. . (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yonif 142/Kj. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 9(3), 123-136
- Dahliyanti, D. ., Jaya, I. ., & Rosita, S. . (2019). Pengaruh Dimensi Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Jambi. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 7(2), 47-58
- Djunaedi, R. N., & Gunawan, L. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Start-UpBisnis*, 3(3), 401-408.
- Ferils, M., & Utami, M. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamuju. *Forecasting: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 1(1), 30-39.
- Fitri Widiastuti, S. R. D. M. F. (2019). Employee Commitment To Improving Work Performance With Remuneration As A Mediator. *Jurnal Manajemen*, 23(3), 481-495.
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, B. ., Amin, S. ., & Rosita, S. . (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintahan Dusun Kabupaten Muara Bungo. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 9(2), 55-68.
- Kamal, S. Z., Amin, S., & Rosita, S. (2021). Peran Empowering Leadership Dalam Meningkatkan Organizational Citizenship Behavior Melalui Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening. *Jwm (Jurnal Wawasan Manajemen)*, 9(2), 99-108.
- Mangkunegara, A. . (2010). *Evaluasi Kinerja SDM*. PT.Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik (edisikedua)*. Ghalia Indonesia.
- Mathis, R. L., & Jackson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*. Salemba Empat.
- Murti, H., & Srimulyani, V. A. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemeditasi Kepuasan Kerja Pada Pdam Kota Madiun. *Jrma (Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi)*, 1(1), 10-17.
- Nainggolan, M. U. ., Johannes, J., & Rosita, S. . (2022). Pengaruh Koordinasi Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Sebagai Variabel Intervening (The Effect Of Coordination On Performance With Satisfaction As Interveningvariable). *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 10(02), 341-353.
- Nopitasari, E., & Krisnandy, H. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi Intrinsik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pangansari Utama Food Industry. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 14(1).
- Razak, A., Sarpan, S., & Ramlan, R. (2018). *Effect of Leadership Style , Motivation and*

- Work Discipline on Employee Performance in PT . ABC Makassar.* 8(6), 67–71.
- Rosita, S. (2012). Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Dosen Wanita Di Fakultas Ekonomi Universitas Jambi. *Manajemen Bisnis*, 2(2).
- Rikantika, S. (2014). Pengaruh Work Family Conflict dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen*, 13(1).
- Rosita, S., Fithriani, D. M., & Widiastuti, F. (2019). Employee Commitment To Improving Work Performance With Remuneration As A Mediator. *Jurnal Manajemen*, 23(3), 481-495.
- Rusdia, U., Euis, &, & Jonson, K. (2021). Motivasi Kerja Pegawai Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Di Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Bandung Barat. *Jurnal JISI POL Ilmu Pemerintahan Universitas Bale Bandung*, 5(1), 65–83.
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIEY.
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Sugiyono. 2020. *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suryani, S. N., Rosita, S., & Kurniawan, D. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerjaterhadap Kinerja Guru Dan Pegawai Pada Sekolah Dasar Negeri 149/Iv Kota Jambi. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 9(3), 111-122.
- Thofa, Miftah. 2013. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Yugusna, I., Fathoni, A., & Haryono, A. T. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dan Kedisiplinan Karyawan (Studi Empiris Pada Perusahaan Spbu 44.501. 29 Randu Garut Semarang). *Journal Of Management*, 2(2).