

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS,  
MOTIVASI DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
PADA DINAS TANAMAN PANGAN HORTIKULTURA DAN PERKEBUNAN  
KABUPATEN MALANG**

Hanun Syarifatul Aini

(Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomika Universitas Kanjuruhan Malang)

Hanunsyarifatulaini@gmail.com

Dianawati Suryaningtyas

Sri Wilujeng

(Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomika Universitas Kanjuruhan Malang)

**ABSTRAK :** Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Perkebunan Kabupaten Malang. Kinerja pegawai Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Perkebunan Kabupaten Malang perlu untuk di tingkatkan dan dikembangkan lagi demi kemajuan organisasi. Jenis data yang digunakan adalah data primer, sumber data adalah kuantitatif, populasi yang diambil adalah seluruh pegawai tetap Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Perkebunan Kabupaten Malang. Menggunakan Teknik sampling menggunakan sample jenuh yang diperoleh 35 responden. Data diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada responden diukur dengan skala likert dan teknik analisis data yang digunakan regresi linier berganda dengan SPSS. Berdasarkan hasil analisis bahwa pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokrasi, Motivasi dan Komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Gaya Kepemimpinan Demokratis secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dan Komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Kekurangan dari penelitian ini adalah keterbatasan dari akses data yang dibatasi oleh pihak Dinas, peneliti kurang di beri kebebasan dalam meminta data kepegawaian organisasi yang meliputi data pribadi pegawai. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan mampu mengembangkan potensi yang perlu ditingkatkan lagi, peneliti selanjutnya harus bisa melihat kondisi yang sedang di alami perusahaan atau organisasi seperti mengembangkan variable lain seperti komitmen, kedisiplinan, dan manajemen talenta.

**Kata Kunci :** Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi, Komunikasi, Kinerja Pegawai

## **PENDAHULUAN**

Sumber Daya Manusia merupakan hal yang sangat penting bagi setiap perusahaan. Tidak hanya penting tetapi sumber daya manusia juga memiliki peranan utama dalam perkembangan dan kemajuan suatu perusahaan. Perusahaan yang didukung dengan banyaknya sarana dan prasana tidak menjamin kelancaran operasionalnya. Tetapi, jika perusahaan memiliki pengelolaan sumber daya yang baik dan nantinya menghasilkan sumber daya yang berkualitas, maka tentunya hal tersebut merupakan salah satu faktor penting yang akan berdampak pada kemajuan perusahaan. Sarana dan prasarana yang ada tentunya akan lebih bermanfaat ketika sumber daya manusia yang menjadi kunci suatu perusahaan dapat dikelola dengan baik. Pengelolaan sumber daya manusia memang banyak faktor yang harus diperhatikan dan direncanakan dengan matang. Evaluasi kinerja merupakan salah satu hal yang bisa dilakukan untuk mengetahui seberapa tinggi tingkat kinerja pegawai dan nantinya akan menjadi bahan atau data untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai tersebut. Hal ini akan menjadi tolak ukur bagi suatu perusahaan dalam mengelola dan memperhatikan sumber daya manusia dengan segala kebutuhannya.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

Kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

menurut (Suharsono, 2016). Kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi menurut ( Sasongko, 2011). Motivasi berasal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. (Nafarin, 2013). Komunikasi yang efektif adalah komunikasi yang berhasil melahirkan kebersamaan (commonness), kesepahaman antara sumber (source) dengan penerima (audience). Menurutnya, sebuah komunikasi efektif apabila audience menerima pesan, pengertian dan lain-lain persis sama seperti apa yang dikehendaki oleh penyampai (Alam, 2014).

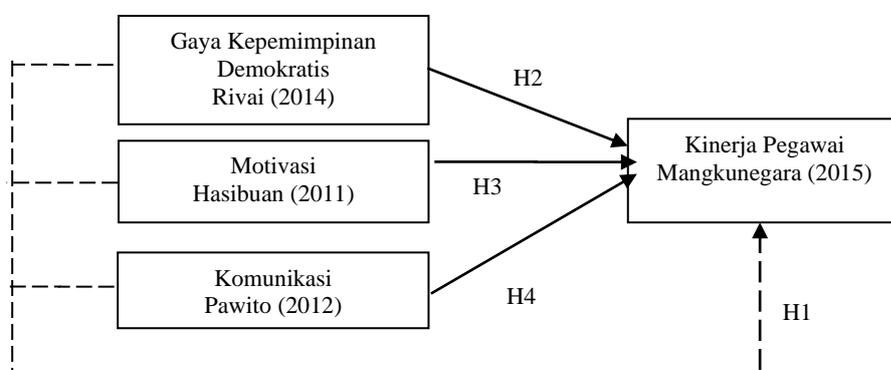
Beberapa penelitian pernah melakukan untuk menganalisis faktor-faktor yang diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai/pegawai adalah : Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening (studi pada Pegawai Dinas Tenaga Kerja Sosial dan Transmigrasi). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi Intrinsik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Pangansari Utama Food Industry. Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai PT Garam (Persero). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Bitung. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai dengan di mediasi oleh Kepuasan Kerja pada Pegawai PT.Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung. Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan. Pengaruh Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi.

### **Hubungan Antar Variabel**

Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi dan Komunikasi yang baik dapat mempengaruhi kinerja pegawai, karena Gaya Kepemimpinan Demokratis dapat memotivasi pegawai sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Adanya komunikasi yang baik antara pemimpin dan bawahan juga merupakan faktor penting penyebab baik tidaknya kinerja pegawai itu sendiri. Gaya kepemimpinan yang demokratis mampu membuat pegawai ikut andil dalam pengambilan keputusan yang menyangkut urusan perusahaan dan mendorong pegawai menjalankan sesuatu pekerjaan yang akan dilaksanakan dengan baik dan benar, Motivasi dan Komunikasi merupakan kunci seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya.

### **Kerangka Konseptual Penelitian**

Dalam penelitian ini dibuat suatu kerangka konsep yang dapat menjadi landasan dalam penulisan, pada akhirnya dapat diketahui variabel mana yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Tanaman Pangan Holtikultura Kabupaten MalangMalang. Kerangka konsep digambarkan sebagai berikut :



Keterangan :

- Pengaruh secara parsial
- - - - - Pengaruh secara simultan

Melalui kerangka konsep diatas dapat di ambil hipotesis seperti dibawah ini :

- H1: Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi dan Komunikasi berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Perkebunan Kabupaten Malang.
- H2: Gaya Kepemimpinan Demokratis berpengaruh positif Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Perkebunan Kabupaten Malang.
- H3: Motivasi berpengaruh positif Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Perkebunan Kabupaten Malang.
- H4: Komunikasi berpengaruh positif Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Perkebunan Kabupaten Malang.

## **METODE**

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positif yang digunakan untuk meneliti pada populasi dan sample. Disini peneliti menganalisis tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai. Pengumpulan data menggunakan kuisioner dan observasi, pertanyaan dibuat dalam bentuk angket dengan menggunakan skala likert 1 sampai 5, serta dilakukannya analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi dan Komunikasi terhadap kinerja pegawai.

Ruang lingkup penelitian ini dilakukan di Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Perkebunan Kabupaten Malang. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap yang berjumlah 35 responden. Metode pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dimana seluruh populasi yang ada dijadikan sampel. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dimana metode ini digunakan untuk menggambarkan variabel independen dan dependen secara keseluruhan. Sedangkan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji regresi linier berganda, yang terdiri dari uji simultan, uji parsial dan determinasi menggunakan alat analisis SPSS 16.

## **Hasil Penelitian**

1. Nilai konstanta 1,937 memiliki arti jika variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ) dan komunikasi ( $X_3$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) sama dengan 0 (nol), kinerja pegawai ( $Y$ ) sebesar 1,937.
2. Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis ( $X_1$ ) memiliki nilai sebesar 0,170. hal ini menyatakan bahwa setiap satuan variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis memberikan kontribusi sebesar 0,170 terhadap kinerja pegawai apabila variabel lainnya tetap. Data tersebut menunjukkan koefisien nilai Gaya Kepemimpinan Demokratis berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya kenaikan Gaya Kepemimpinan Demokratis ( $X_1$ ) sebanyak 1 satuan akan menyebabkan kinerja pegawai ( $Y$ ) meningkat sebesar 17%.
3. Variabel Motivasi ( $X_2$ ) memiliki nilai sebesar 0,273. hal ini menyatakan bahwa setiap satuan variabel motivasi memberikan kontribusi sebesar 0,273 terhadap kinerja pegawai apabila variabel lainnya tetap. Data tersebut menunjukkan koefisien nilai motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya kenaikan motivasi ( $X_2$ ) sebanyak 1 satuan akan menyebabkan kinerja pegawai ( $Y$ ) meningkat sebesar 27,3%.
4. Variabel Komunikasi ( $X_3$ ) memiliki nilai sebesar 0,311. hal ini menyatakan bahwa setiap satuan variabel komunikasi memberikan kontribusi sebesar 0,170 terhadap kinerja pegawai apabila variabel lainnya tetap. Data tersebut menunjukkan koefisien nilai komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya kenaikan gaya komunikasi ( $X_3$ ) sebanyak 1 satuan akan menyebabkan kinerja pegawai ( $Y$ ) meningkat sebesar 17%.

## **PEMBAHASAN**

Gaya Kepemimpinan Demokratis, motivasi dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dilihat dari hasil analisis yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai dibentuk oleh indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang memiliki hasil dominan pada indikator kualitas kerja dengan hasil pekerjaan harus sesuai dengan target perusahaan. artinya jika pegawai bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan maka akan meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja pegawai.

Gaya Kepemimpinan Demokratis yang dibentuk oleh indikator kemampuan membina kerjasama dan hubungan baik, kemampuan efektifitas, kemampuan partisipatif, kemampuan mendelegasikan waktu dan kemampuan mendelegasikan tugas ternyata hasil yang dominan ada pada indikator kemampuan partisipatif dengan mampu meneliti masalah dengan tanggung jawab. Sedangkan variabel Motivasi yang dibentuk oleh indikator kebutuhan akan perasaan diterima, kebutuhan akan perasaan untuk maju, kebutuhan kekuasaan, kebutuhan prestasi dan kebutuhan fisiologis ternyata hasil yang dominan ada pada indikator kebutuhan fisiologis dengan adanya perasaan puas dalam memenuhi kebutuhan. Ketika pegawai merasa puas dalam memenuhi kebutuhan maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

Komunikasi yang dibentuk oleh indikator keterlibatan informasi pemimpin, komitmen berkelanjutan, kualitas media, kecukupan informasi dan ketersediaan informasi ternyata hasil yang dominan ada pada indikator kualitas media dengan adanya media informasi yang digunakan dan kesesuaian penggunaan media dengan bijak. Penggunaan media dengan bijak akan menciptakan keefisienan dalam pelaksanaan kinerja pegawai.

Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi dan Komunikasi yang baik dapat mempengaruhi kinerja pegawai, karena Gaya Kepemimpinan Demokratis dapat memotivasi pegawai sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Adanya komunikasi yang baik antara pemimpin dan bawahan juga merupakan faktor penting penyebab baik tidaknya kinerja pegawai itu sendiri. Gaya Kepemimpinan Demokratis yang demokratis

mampu membuat pegawai ikut andil dalam pengambilan keputusan yang menyangkut urusan perusahaan dan mendorong pegawai menjalankan sesuatu pekerjaan yang akan dilaksanakan dengan baik dan benar, Motivasi dan Komunikasi merupakan kunci seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya. Hubungan Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi Intrinsik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai yang diteliti oleh Krisnandy (2017) mendukung hasil penelitian ini, dengan hasil Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi Intrinsik dan Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif Terhadap Kinerja Pegawai.

## **KESIMPULAN**

Hasil penelitian ini membuktikan Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi, dan Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tanaman Pangan Holtikultura dan Perkebunan Kabupaten Malang, hasil penelitian menunjukkan Gaya Kepemimpinan Demokratis berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, dan Komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

## **SARAN**

Kinerja pegawai akan meningkat apabila pemimpin meningkatkan kuantitas kerja dengan cara pemenuhan banyaknya tugas yang dilakukan secara efisien. Ketika para pegawai menyelesaikan tugas mereka secara efisien maka akan meningkatkan kuantitas kerja, Artinya efisiensi akan membuat banyaknya tugas yang akan terselesaikan tanpa membuang-buang banyak waktu dan sumber daya akan digunakan secara maksimal. Pengembangan yang perlu ditingkatkan lagi yaitu pada variable Gaya Kepemimpinan Demokratis. Dimana pemimpin harus memiliki kemampuan mendelegasikan waktunya dengan bersedia mendahulukan kepentingan organisasi daripada kepentingan pribadi, hal ini akan menciptakan suatu keseimbangan dalam sebuah organisasi ketika sang pemimpin bersedia mendahulukan kepentingan organisasi diatas kepentingan yang lain.

Dalam segi motivasi perusahaan harus mampu mengembangkan kreativitas karyawan dengan cara menyelenggarakan pelatihan –pelatihan, mengadakan kegiatan yang menambah pengetahuan dan kreativitas pegawai, memberi kesempatan kepada pegawai dalam menyalurkan kreativitas mereka, dan mendukung pegawai dengan memberi penghargaan untuk prestasi yang telah dicapai. Komunikasi yang baik di dalam suatu organisasi maupun perusahaan sangat dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas maupun menjalin keharmonisan dalam suatu organisasi / perusahaan. Komunikasi yang baik sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi. Komunikasi yang baik seperti adanya timbal balik antara pemimpin dan pegawai. Dengan adanya komunikasi yang baik seharusnya dapat memberikan kejelasan dalam penyampaian informasi-informasi pekerjaan misalnya, tugas yang akan diberikan kepada pegawai, rapat yang akan diselenggarakan, kebijakan baru, perubahan struktur kepegawaian atau tim, dan pendelegasian wewenang. Komunikasi yang baik akan mewujudkan hubungan yang baik antar sesama pegawai, maupun antar pegawai dan atasan hal ini meminimalisir adanya miskomunikasi dalam forum pekerjaan yang nantinya akan berdampak buruk terhadap jalannya suatu organisasi/perusahaan, miskomunikasi menyebabkan kesalah pahaman, ketidak validan informasi dan lain sebagainya.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Alam, S. (2014). *Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan*.
- Sasongko dan Parulian. (2011). Jurnal 5. In *Anggaran* (Vol. 6, Issue 1, pp. 13–14).
- Kurniawan, M. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Percetakan Dimas Kota Palembang*.
- Nafarin, M. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Pegawai Di Cv Anugerah Jaya. In *Penganggaran Perusahaan*.
- Natsir, M. (2016). *Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*.
- Nopitasari, E., & Krisnandy, H. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi Intrinsik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt Pangansari Utama Food Industry*.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. Bandung: Alfabeta. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Suharsono, Riyanto ; Rahmasari, G. P. A. (2016). Jurnal 1. In *Pengaruh Pengungkapan Corporate Social Responsibility (CSR) Terhadap Cost of Capital (COC) Dengan Kepemilikan Institusional Sebagai* (Vol. 109, Issue 1, pp. 109–119).
- Syarah, M. F. (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro*.
- Wijanarka, A. B. (2018). *Pengaruh Komunikasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai*.