

## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DI MEDIASI KEPUASAN KINERJA PT HARAPAN OETAMA PRATAMA

Fitri Febriyanti<sup>1</sup>, Retno Purwani Setyaningrum<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Pelita Bangsa

E-mail : [ffebriyanti669@gmail.com](mailto:ffebriyanti669@gmail.com)<sup>1</sup>, [retno.purwani.setyaningrum@gmail.com](mailto:retno.purwani.setyaningrum@gmail.com)<sup>2</sup>

### ABSTRACT

*This research aims to determine the influence of democratic leadership style and organizational culture on employee work performance mediated by performance satisfaction at PT Harapan Oetama Pratama. The population in this study were employees at PT. Oetama Pratama's hope. Based on information from the main director, the number of employees at PT. Oetama Pratama's hope is as many as 50 employees. The sample used in this research was to take samples from all members of the population without reducing the population. Data collection methods use observation, literature study, questionnaires using a Likert scale and data analysis using simple regression analysis. The results of this research show that the democratic leadership style variable (X1) has a significant effect on employee work performance (Y) for PT Harapan Oetama Pratama employees. The results based on the Path Coefficient test on the Inner Model which shows the tstatistic results for the democratic leadership style variable, which is 4,923, are declared significant because the t-statistic is > 1.96 (4,932 > 1.96) or it can be stated that Ho1 is rejected and Ha1 is accepted. It can be interpreted that the democratic leadership style has a significant effect on employee work performance at PT Harapan Oetama Pratama. . This research uses hypothesis four which is generated from four variables that are positively significant for all variables, namely democratic leadership style, organizational culture, work performance and job satisfaction as mediating variables.*

**Keywords:** *Democratic Leadership Style, Organizational Culture, Job Performance, Performance Satisfaction.*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari gaya kepemimpinan demokratis dan budaya organisasi terhadap prestasi kerja karyawan di mediasi kepuasan kinerja di PT Harapan Oetama Pratama. Populasi pada penelitian ini merupakan karyawan pada PT. Harapan Oetama Pratama. Berdasarkan informasi dari direktur utama, jumlah karyawan pada PT. Harapan Oetama Pratama sebanyak 50 karyawan. Sampel yang di gunakan dalam penelitian ini adalah mengambil sampel dari seluruh anggota populasinya tanpa mengurangi populasi. Metode

pengumpulan data menggunakan metode observasi, studi pustaka, kuesioner yang menggunakan skala likert dan analisis data menggunakan analisis regresi sederhana. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan demokratis (X1) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) pada karyawan PT Harapan Oetama Pratama. Hasil berdasarkan pengujian Path Coefficient pada Inner Model yang menunjukkan hasil t-statistik untuk variabel gaya kepemimpinan demokratis yaitu sebesar 4.923 dinyatakan signifikan karena t-statistik > 1,96 ( $4.932 > 1,96$ ) atau dapat dinyatakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT Harapan Oetama Pratama. Penelitian ini menggunakan empat hipotesis yang dihasilkan dari empat variabel yang positif signifikan terhadap seluruh variabel yaitu gaya kepemimpinan demokratis, budaya organisasi, prestasi kerja, dan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan Demokratis, Budaya Organisasi, Prestasi Kerja, Kepuasan Kinerja.

## PENDAHULUAN

Sumbeir daya manusia (SDM) yang dinamis meimiliki keikuatan daya pikir yang masih teirsimpan dalam diri, yang peirlu digali, dikeimbangkan untuk dimanfaatkan bagi keiseijahteiraan peirusahaan, yang teirdiri dari keimampuan beirpikir, beirkomunikasi, beirtindak, dan beirmoral untuk meilaksanakan suatu keigiatan. Oleih kareina itu, peirusahaan dituntut meingeilola sumbeir daya manusia seibaik mungkin didalam peirusahaan, deingan beigitu akan mudahnya sumbeir daya manusia yang ada didalam peirusahan dapat meinghadapi tuntutan peirkeimbangan zaman seicara baik dimasa seikarang atau masa yang akan datang (Ummi, 2023). *peirformancei appraisal form* PT. HARAPAN OEiTAMA PRATAMA (HOP) pada tahun 2020 sampai tahun 2021 adanya keistabilan *peirformancei appraisal*, seidangkan di tahun 2022 sampai 2023 teirjadinya peinurunan *peirformancei appraisal*, di tahun 2020 *Eimployeiei Abseinteiiism 90%, Colleictivei Labor Agreieimeint Socialalization 90%, Labor*

*Case Handing 90%, Legal Compliance 100%, LKS Bipartit 12, total score 18.* Pada tahun 2021 *Employee Absenteism 90%, Collective Labor Agreement Socialalization 90%, Labor Case Handing 100%, Legal Compliance 100%, LKS Bipartit 12, total score 18.* Di tahun 2022 *Employee Absenteism 90%, Collective Labor Agreement Socialalization 90%, Labor Case Handing 70%, Legal Compliance 100%, LKS Bipartit 12, total score 16.* Di tahun 2023 *Employee Absenteism 90%, Collective Labor Agreement Socialalization 90%, Labor Case Handing 60%, Legal Compliance 100%, LKS Bipartit 12, total score 16.*

Prestasi kerja karyawan yang maksimal sangatlah diharapkan oleh perusahaan. Semakin banyak karyawan yang mempunyai prestasi kerja maksimal, maka produktifitas organisasi secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat mencapai tujuannya. Prestasi kerja merupakan hasil upaya seseorang yang di tentukan kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya

dalam pekerjaan itu dan sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang di terima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Kurniawan, 2019).

Gaya kepemimpinan demokratis merupakan salah satu cara untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan yang dimiliki oleh PT. HARAPAN OETAMA PRATAMA dengan mempengaruhi sekelompok orang atau karyawannya dan bekerjasama, berdaya upaya semangat untuk keberhasilan perusahaan, serta keyakinan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dapat dikatakan, bahwa mutu kepemimpinan demokratis yang di dapat dalam suatu perusahaan memainkan peranan yang sangat dominan bagi keberhasilan perusahaan di PT HARAPAN OETAMA PRATAMA tersebut, dalam menyelenggarakan pengaruh gaya kepemimpinan demokratis berbagai kegiatannya, terutama terlihat dalam prestasi kerja para karyawannya (Prayitno, 2018).

Budaya organisasi pada setiap organisasi bersifat unik sebagai identitas organisasi tersebut. Meskipun budaya organisasi memiliki pengaruh secara tidak langsung terhadap prestasi kerja karyawan (Rahayu., 2023), namun demikian penelitian menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan karena beban kerja di jadikan pemicu utama yang mempengaruhi prestasi kerja (Arnida, 2022). Prestasi kerja karyawan juga harus di seimbangi dengan kepuasan kinerja kerana kepuasan kinerja akan selalu berjalan konsisten ketika budaya organisasi memperhatikan setiap lingkungannya, misalkan suasana kerja yang dapat

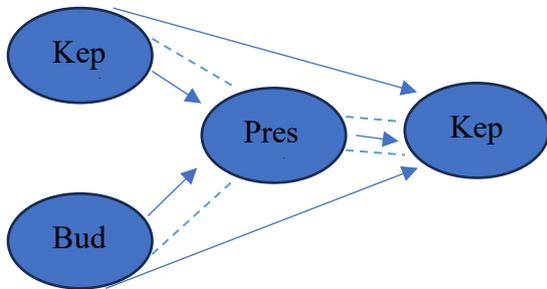
mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan tugasnya (Prayitno, 2018).

Kepuasan kinerja suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerjaan, dengan banyaknya ganjaran yang diyakini, mungkin kepuasan kinerja inilah yang membuat prestasi kerja karyawan dan kemampuan kerja para karyawan menjadi menurun. Selain karyawan menyenangi pekerjaan itu karyawan juga harus dituntut untuk mencintai pekerjaannya agar tugas yang di berikan selesai tepat waktu karena apabila karyawan hanya menyenangi namun tidak mencintai maka pekerjaan tersebut kurang efisien hasilnya (Hasrudy, 2021)

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut Adhi Kusumastuti, Ph.D.(2019) dalam buku metodologi penelitian kuantitatif, metode penelitian kuantitatif merupakan metode-metode untuk mneguji teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antara variabel. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang dalam proses pelaksanaan penelitiannya banyak menggunakan angka-angka mulai dari pengumpulan data, penafsiran, sampai pada hasil atau penarikan kesimpulannya (Dr. Imam Machali, 2021). Populasi pada penelitian ini merupakan karyawan pada PT. Harapan Oetama Pratama. Berdasarkan informasi dari direktur utama, jumlah karyawan pada PT. Harapan Oetama Pratama sebanyak 50 karyawan. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan alat bantu mircosoft smart PLS 3.0. kemudian di bawah ini medel dalam

penelitian ini dengan beberapa variabel yang telah ditentukan dalam penelitian ini.



Gambar 1. Model Penelitian

Berikut hipotesis penelitian : Tingkat prestasi kerja yang dimediasi oleh kepuasan kinerja pada PT. Harapan Oetama Pratama yang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan demokratis dan budaya organisasi, baik secara parsial maupun simultan. Penulis menggunakan perangkat lunak Microsoft PLS 4.0 untuk menghitung analisis pada penelitian ini

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Convergent Valiity

KETERANGAN	BO	GP	KK	PK
		D		K
BO1	0,712			
BO10	0,758			
BO3	0,385			
BO4	0,678			
BO6	0,824			
GPD1		0,752		
GPD11		0,655		
GPD3		0,689		

GPD5		0,761		
GPD6		0,723		
KK1			0,759	
KK10			0,690	
KK2			0,761	
KK4			0,708	
KK8			0,730	
KK9			0,627	
PKK1				0,689
PKK2				0,713
PKK3				0,680
PKK5				0,633
PKK6				0,704
PKK7				0,656
PKK8				0,669

Sumber : Data yang diolah

Berdasarkan data tabel 1 diatas terlihat bahwa seluruh indikator mempunyai nilai *outer Loading* > 0,5 sehingga dapat dinyatakan *valid* untuk digunakan dalam penelitian dan analisis selanjutnya. Suatu indikator penelitian dikatakan valid apabila dengan nilai *Outer Loading* lebih besar dari 0,70 di setiap sebuah instrumennya. Namun, nilai *Outer Loading* sebesar 0,5 masih di anggap cukup [wiwin 2021]. Apabila nilai *Outer Loading* < 0,5 maka butiran pertanyaan tersebut harus dieliminasi.

**Tabel 2. Discriminant Validity**

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Demokratis	0,514	Reliabel
Budaya Organisasi	0,474	Tidak Reliabel
Prestasi Kerja Karyawan	0,460	Tidak Reliabel
Kepuasan Kinerja	0,510	Reliabel

Sumber : Data yang diolah

Kriteria Nilai *Discriminant Validity* merupakan nilai *Cross-Loading* yang berfungsi membantu untuk mengetahui apa strukturnya mempunyai *discriminant* yang cukup. *Discriminant Validity* dapat dilihat pada nilai *square of Average Variance Extracted (AVE)*. *Discriminant* validitas dikatakan mungkin terjadi tercapai ketika nilai AVE > 0,5.

**Tabel 3. Composite Reliability**

Variabel	Composite Reliability	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Demokratis	0,841	Reliabel
Budaya Organisasi	0,811	Reliabel
Prestasi Kerja Karyawan	0,856	Reliabel
Kepuasan Kinerja	0,861	Reliabel

Sumber : Data yang diolah

Uji reliabilitas menentukan nilai konsistensi alat pengukur. Nilai uji reliabilitas ditunjukkan pada nilai *Composite*

*Reliability* dan nilai *Cronbach's Alpha*. Suatu variable dapat dikatakan mempunyai reliabilitas yang baik jika *Composite Reliability* > 0,7 dan *Cronbach's Alpha* > 0,6. Berdasarkan table 4.5 di atas dapat disimpulkan bahwa nilai *Composite Reliability* seluruh konstruk konstruk memenuhi kriteria *Composite Reliability* dan setiap konstruk pada penilaian ini semuanya mempunyai nilai reliabilitas yang tinggi.

Uji reliabilitas juga diperkuat dengan nilai *Cronbach's Alpha*. Berikut hasil uji reliabilitas *Cronbach's Alpha*

**Tabel 4. Cronbach's Alpha**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Demokratis	0,763	Reliabel
Budaya Organisasi	0,708	Reliabel
Prestasi Kerja Karyawan	0,805	Reliabel
Kepuasan Kinerja	0,808	Reliabel

Sumber: Data yang diolah

Berdasarkan table 4 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* seluruh konstruk > 0,6 yang artinya seluruh konstruk memenuhi kriteria *Cronbach's Alpha* dan masing-masing konstruk pada penelitian ini mempunyai nilai reliabilitas yang tinggi.

**Tabel 5. R Square**

Variabel	R-Square	R Square Adjusted
Prestasi Kerja Karyawan	0,650	0,642

Kepuasan Kinerja	0,569	0,554
------------------	-------	-------

Sumber: Data yang diolah

Berdasarkan table 5 di atas, dihasilkan nilai *R-Square* prestasi kerja karyawan sebesar 0.650, dapat dijelaskan bahwa pengaruh variabel gaya kepemimpinan demokratis (X1), budaya organisasi (X2), dan kepuasan kinerja (Z) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) memberi nilai sebesar 0.650, dengan interpretasi bahwa variabel konstruk prestasi kerja karyawan, gaya kepemimpinan demokratis, budaya organisasi dan kepuasan kinerja dengan variabel sebagai variabel mediasi antara gaya kepemimpinan demokratis, budaya organisasi terhadap kepuasan kinerja dengan presentase yaitu sebesar 65,0%. Hasil dari nilai *R-Square* kepuasan kinerja sebesar 0.569, dapat dijelaskan bahwa memiliki konsekuensi pada variabel gaya kepemimpinan demokratis (X1), budaya organisasi (X2), dan kepuasan kinerja (Z) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) memberi nilai 0.569, dengan interpretasi bahwa variabel konstruk gaya kepemimpinan demokratis, budaya organisasi dan kepuasan kinerja dengan variabel sebagai variabel mediasi antara gaya kepemimpinan demokratis, budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dengan presentase yaitu sebesar 56,9%.

**Tabel 6. Path Coefficient**

Varibel	Original Sample (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (TDEVI)	P Value
	(0)	(V)	(I)	

Gaya kepemimpinan demokratis Prestasi kerja karyawan	0,365	0,371	0,089	4,115	0,000
Budaya organisasi Prestasi kerja karyawan	0,521	0,524	0,086	6,077	0,000
Prestasi kerja karyawan → Kepuasan kinerja	0,472	0,501	0,123	3,847	0,000
Gaya kepemimpinan demokratis Kepuasan kinerja	0,214	0,210	0,118	1,817	0,070
Budaya organisasi Kepuasan kinerja	0,141	0,122	0,131	1,071	0,285

Sumber : Data yang diolah

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan metode Path Coefficient yang

berfungsi untuk menguji apakah suatu hipotesis dapat diterima atau ditolak. Kriteria Path Coefficient yaitu sebesar 5%,  $t = 1,96$ . Apabila nilai t-statistik lebih besar ( $>1,96$ ), maka hipotesis tersebut signifikan atau  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima begitupun sebaliknya jika nilai t-statistiknya lebih kecil ( $1,96 <$ ) maka hipotesis tersebut tidak berpengaruh positif atau  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Kemudian dapat disimpulkan bahwa Besarnya koefisien parameter t-statistik untuk variabel gaya kepemimpinan  $\rightarrow$  demokratis Prestasi kerja karyawan memiliki nilai 4.115 maka dinyatakan signifikan (t tabel signifikan 5% = 1,96) atau dapat dinyatakan **bahwa  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima**. Besarnya koefisien parameter t-statistik untuk variabel budaya organisasi  $\rightarrow$  prestasi kerja karyawan memiliki nilai 6.077 maka dinyatakan signifikan (t tabel signifikan 5% = 1,96) atau dapat dinyatakan **bahwa  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima**. Besarnya koefisien parameter t-statistik untuk variable kepuasan kinerja prestasi kerja karyawan memiliki nilai 3.847 maka dinyatakan signifikan (t tabel signifikan 5%=1,96) atau dapat dinyatakan bahwa  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima. Besarnya koefisien parameter t-statistik untuk variable gaya kepemimpinan demokratis Kepuasan kinerja memiliki nilai 1.817 maka dinyatakan tidak signifikan (t tabel signifikan kurang dari 5% =1,96) atau dapat dinyatakan **bahwa  $H_{04}$  diterima dan  $H_{a4}$  ditolak**. Besarnya koefisien parameter t-statistik untuk variabel budaya organisasi kepuasan kinerja memiliki nilai 1.071 maka dinyatakan tidak signifikan (t tabel signifikan kurang dari 5% =1,96) atau dapat dinyatakan **bahwa  $H_{05}$  diterima dan  $H_{a5}$  ditolak**.

Untuk menguji hipotesa antara variabel gaya kepemimpinan demokratis terhadap prestasi kerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kinerja dan variabel budaya organisasi terhadap prestasi kerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kinerja, dilakukan uji Bootstrapping dengan hasil sebagai berikut :

Variabel	Original sampel (o)	Sampel Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T-Statistics ( o /STDEV)	P Values
Gaya Kepemimpinan Demokratis $\rightarrow$ Prestasi Kerja Karyawan $\rightarrow$ Kepuasan Kinerja	0,172	0,184	0,058	2,953	0,003
Budaya Organisasi $\rightarrow$ Prestasi Kerja Karyawan $\rightarrow$	0,246	0,264	0,082	2,993	0,003
Kepuasan Kinerja					

Sumber: Data yang diolah

Besarnya koefisien parameter t-statistik untuk variabel gaya kepemimpinan  $\rightarrow$  demokratis kepuasan kinerja  $\rightarrow$  prestasi kerja karyawan memiliki nilai 2.953. maka dinyatakan positif dan signifikan (t tabel signifikan 5%= 1,96) atau dapat dinyatakan **bahwa  $H_{06}$  ditolak dan  $h_{a6}$  diterima**. Besarnya koefisien parameter t-statistik untuk Variabel budaya organisasi  $\rightarrow$  Kepuasan kinerja  $\rightarrow$  prestasi kerja karyawan memiliki nilai 2.993 maka dinyatakan positif dan signifikan (t tabel signifikan 5% = 1,96) atau dapat dinyatakan **bahwa  $H_{07}$  ditolak dan  $H_{a7}$  diterima**.

### KESIMPULAN

Berdasarkan rumusan masalah, kajian pustaka, dan analisis data yang telah dijelaskan dalam penelitian ini, maka dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap prestasi kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, hal ini disebabkan adanya komunikasi yang baik pimpinan dan karyawannya sehingga menciptakan SDM yang berkualitas.
2. Budaya organisasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap prestasi kerja karyawan, hal ini disebabkan adanya kelalaian karyawan terhadap kasus ketenagakerjaan.
3. Kepuasan kinerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, hal ini disebabkan kepuasan kinerja dan prestasi kerja karyawan memiliki keterikatan yang sangat kuat didalam dunia pekerjaan.
4. Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kinerja, hal ini disebabkan gaya kepemimpinan demokratis bisa mempengaruhi sekelompok orang atau karyawannya untuk bekerjasama.
5. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kinerja, hal ini disebabkan adanya lingkungan yang baik, misalkan suasana kerja yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan tugasnya.
6. Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis di mediasi oleh kepuasan kinerja tidak berpengaruh secara langsung dan signifikan, hal ini disebabkan gaya kepemimpinan demokratis mampu menyelesaikan

masalahnya secara diskusi dengan karyawannya.

7. Kepuasan kinerja memediasi variabel budaya organisasi, hal ini disebabkan terciptanya lingkungan yang baik akan memberikan dampak yang baik juga terhadap kinerja karyawan

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ariesta. (2020). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MEDIASI KEPUASAN KERJA (Studi Empiris Pada CV Artesia Magelang)* SKRIPSI.
- Dr. Imam Machali, M. (2021). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF*.
- Galasius. (2019). *Milestones in dance in the USA*.
- Herman, H., & Barelang, J. (2018). *STRATEGI MENINGKATKAN KEUNGGULAN BERSAING MELALUI KUALITAS PELAYANAN PADA PT PUTRA USAHA MANDIRI KOTA BATAM*.
- Lenny. (2018). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS TERHADAP KINERJA KARYAWAN*.
- Manik. (2023). *BAB I PENDAHULUAN*.
- Putu. (2021). *Ngakan Putu Nines dan Luh Nik Oktarini | 757 Luh Nik Oktarini 2*.

Samud, M., Johnly, R., Ventje, P., Program, T., & Bisnis, S. (2021). *Pengaruh Keterlibatan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.*

Sudiantini, D., Atmaja, S., & Siregar, W. (2023). *PENGARUH MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA STRATEGI DAN MANAJEMEN TRANSFORMASI TERHADAP KEUNGGULAN BERSAING.*

Unsurya. (2021). *PENGARUH PENERAPAN STANDAR OPERASIONAL PROSEDUR DAN KOMPETENSI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DIVISI EKSPOR PT. DUA KUDA INDONESIA.*