

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI

27/2/2022
5

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. PEGADAIAN (PERSERO).
CABANG JAKABARING**



Skripsi Oleh:

R MAULANA ZHUIDY SYAHRIZA

01011281621093

Manajemen

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

2022

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. PEGADAIAN (PERSERO) CABANG JAKABARING

Disusun oleh:

Nama : R. Maulana Zhuidy Syahriza
NIM : 01011281621093
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif :

Tanggal Persetujuan

Dosen

Tanggal

Ketua ,

: 31-Juli-2021



Prof. Dr. Badia Parizade, M.B.A., Ph.D
NIP. 195307071979032001

Tanggal

Anggota

: 13-Desember-2021



Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A
NIP. 195708291984032003

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. PEGADAIAN (PERSERO)
CABANG JAKABARING

Disusun oleh :

Nama : R. Maulana Zhuidy Syahriza

NIM : 01011281621093

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam Ujian Komprehensif Pada tanggal 7 Januari 2022 dan telah memenuhi syarat untuk diterima

ASLI
JURUSAN MANAJEMEN 27/22
FAKULTAS EKONOMI

Indralaya, 7 Januari 2022

Panitia Ujian Komprehensif

Ketua



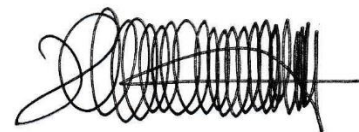
Prof. Dr. Badia Parizade, M.B.A., Ph.D
NIP. 195307071979032001

Anggota



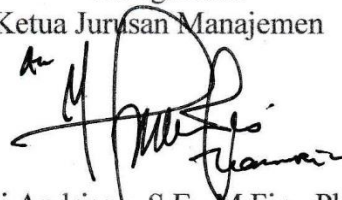
Dr. Hj. Agustina Hanafi, MBA
NIP. 195708291984032003

Penguji



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., MM
NIP. 198707112018031001

Mengetahui
Ketua Jurusan Manajemen



Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
NIP. 197509011999032001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : R. Maulana Zhuidy Syahriza
NIM : 01011281621093
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan Dengan Sesungguhnya bahwa Skripsi yang Berjudul

PENGARUH GAYA KEMPIMPINAN DEMOKRATIS TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. PEGADAIAN (PERSEO) CABANG JAKABARING PALEMBANG

Pembimbing :

Ketua : Prof. Dr. Badia Parizade, M.B.A., Ph.D

Anggota : Dr. Hj. Agustina Hanafi, MBA

Tanggal Ujian : 07 Januari 2022

Adalah Benar hasil karya saya sendiri. Dalam Skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan apabila ada pernyataan Saya ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaaan.

Indralaya, 24 Mei 2022

Pembuat Pernyataan



R. Maulana Zhuidy Syahriza
NIM. 01011281621093

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Se-tua papun dirimu, dimataku kau masihlah seorang anak-anak”

-Mama

“Hidup ini bukan tentang menemukan dirimu sendiri. Hidup adalah tentang menciptakan dirimu sendiri.”

-George Bernard Shaw

“Sebuah Ujian diberikan bukan untuk menyakitimu, tapi untuk membentuk kepribadianmu”

-R. Maulana Zhuidy Syahriza

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur penulis panjatkan pada kehadiran Allah SWT. Karena atas rahmat dan hidayahnya penulis dapat menyelesaikan penulisan penelitian ini. Penulis juga bersyukur atas berkat rezeki dan kesehatan yang diberikan kepada penulis sehingga penulis dapat mengumpulkan bahan-bahan penelitian ini dari buku dan jurnal yang penulis pelajari. Penulis telah berusaha semampu penulis untuk mengumpulkan berbagai macam bahan tentang penelitian ini. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dari tinjauan teoritis, analisis, maupun pembahasan.

Penulis berharap kiranya Penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi perbaikan manajemen perusahaan, serta dimanfaatkan sebagai masukan bagi penelitian tentang Gaya Kepemimpinan Demokratis yang lain.

Demikianlah Penelitian ini Penulis buat, apabila ada salah dalam penulisan, penulis memohon maaf yang sebesar-besarnya dan sebelumnya penulis juga mengucapkan terima kasih.

Palembang, 24 Mei 2022

Penulis



R. Maulana Zhuidy Syahriza

NIM.01011281621093

UCAPAN TERIMA KASIH

Pada kesempatan yang berbahagia ini, Penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam memberikan semua dukungan baik moril maupun materil dalam penulisan skripsi ini. Maka Perkenankanlah penulis mengucapkan terimakasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada yang terhormat :

1. **Tuhan Yang Maha Esa**, yang telah melimpahkan segala nikmat dan rahmat-Nya sehingga dapat menyelesaikan studi saya hingga ke tahap ini. Rasa syukur tak henti-hentinya saya ucapkan atas doa-doa yang telah dikabulkan-Nya
2. Bapa **Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaff, MSCE**, selaku Rektor Universitas Sriwijaya
3. Bapak **Prof. Dr. Mohd Adam, S.E, M.E**, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
4. Ibu **Isni Andriana, S.E., M. Fin., Ph.d**, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
5. Bapak **Dr. Kemas Thamrin, S.E., M.M.** selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
6. Ibu **Prof. Dr. Badia Parizade, M.B.A., Ph.D** selaku Dosen Pembimbing 1 Skripsi yang telah mendukung dan memberikan waktu dalam membantu penulisan skripsi ini. Terima kasih atas nasihat dan saran serta ilmu yang telah ibu berikan.
7. Ibu **Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A** selaku dosen Pembimbing 2 skripsi yang telah bersedia membimbing dan memberikan waktu untuk membantu menyelesaikan penulisan skripsi, serta terima kasih atas saran dan nasihat yang telah ibu berikan.
8. Bapak **Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M** selaku dosen penguji saya. Terimakasih atas bantuannya dan sudah bersedia memberikan kritik dan saran yang sangat membangun dalam skripsi ini.
9. **Seluruh dosen dan Pegawai Fakultas Ekonomi** Khususnya jurusan manajemen, yang sangat berjasa dalam memberikan arahan serta pemahaman dalam perkuliahan di Jurusan Ekonomi
10. **Keluarga**, Terkhusus Mama dan ayuk, kakak sudah memberi support yang sangat banyak dan dukungan secara moril serta materil agar penulis bisa cepat lulus dan dapat membanggakan kedua orang tua.
11. **Amelia Rahmahawati Putri**, Support system yang selalu punya cara dalam memberi dukungan agar tidak menyerah dalam perkuliahan. Terima kasih banyak.

12. **Teman – Teman Lestari** Terimakasih sudah selalu menjadi tempat beristirahat yang menyenangkan dikala Lelah akan mata pelajaran, mewarnai hari-hari kuliah penuh dengan tawaan, terkhususnya Tama, Agung, Rizky, Hansen, Meidi, Deo, Anjas, Ari, Ajik, Endi, Kak Iwa, Kak Acik dan Kakak – kakak tingkat lain yang Namanya belum bisa saya sebutkan karena terlalu banyak. Terima kasih atas wejangan dan nasihat yang telah kalian berikan demi kelancaran perkuliahan serta penulisan skripsi.
13. **Teman – teman angkatan ku di Jurusan Manajemen** yang telah membantu dan memberikan saran demi kelancaran penulisan.
14. Semua pihak lain yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, terima kasih telah membantu dukungan baik secara langsung maupun tidak langsung kepada penulis dalam proses penyusunan skripsi ini.

Palembang 24 Mei 2022

Penulis



R. Maulana Zhuidy Syahriza
NIM.01011281621093

ABSTRAK

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PEGADAIAN (PERSERO) CABANG JAKABARING

Oleh :

R. Maulana Zhuidy Syahriza

Prof. Dr. Badia Parizade, M.B.A., Ph.D; Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian (PERSERO) Cabang Jakabaring Palembang. Populasi dalam Penelitian ini adalah seluruh karyawan dari PT. Pegadaian (PERSERO) Cabang Jakabaring yang berjumlah 42 orang termasuk pimpinan cabang itu sendiri. Pengambilan Sampel memakai teknik *Sampling Jenuh* yang menggunakan semua populasi yang ada. Metode Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian menggunakan data primer berupa kuesioner dan wawancara terhadap karyawan PT. Pegadaian (PERSERO) Cabang Jakabaring. Teknik analisis menggunakan analisis regresi linier sederhana, dan menunjukkan bahwa bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (PERSERO) Cabang Jakabaring. Dari aspek-aspek yang telah diteliti sebaiknya pimpinan dapat dengan bijaksana menyesuaikan diri dengan karyawan dan membangun pendekatan dengan gaya kepemimpinan yang tepat sehingga kinerja yang dihasilkan mampu mencapai tingkat maksimal dan tidak memicu tekanan terhadap karyawan.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Demokratis, Otokratis, *Lizess faire*, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

THE EFFECT OF DEMOCRATIC LEADERSHIP STYLE ON EMPLOYEES PERFORMANCE IN PT.PEGADAIAN (PERSERO) JAKABARING PALEMBANG

By :

R. Maulana Zhuidy Syahriza

Prof. Dr. Badia Parizade, M.B.A., Ph.D; Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A

This study aims to find out the effect of Leadership Style on Employee Performance of PT. Pegadaian (PERSERO) Jakabaring Palembang. The population in this study is all employees of PT. Pegadaian (PERSERO) Jakabaring which amounted to 42 people including the branch leadership itself. Sampling uses Saturated Sampling techniques that use all existing populations. The data collection method used in the study, used primary data in the form of questionnaires and interviews with employees of PT. Pegadaian (PERSERO) Jakabaring Palembang. The analysis technique uses simple linear regression analysis, and shows that the leadership style has a positive and significant effect on employee performance at PT. Pegadaian (PERSERO) Jakabaring Palembang. From the aspects that have been researched, the leadership should be able to wisely adjust to employees and build an approach with the right leadership style so that the resulting performance is able to reach the maximum level and not trigger pressure on employees.

Keywords : Leadership Style, Democratic, Autocratic, Liness faire, Employee Performance

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami dosen Pembimbing Skripsi Menyatakan bahwa Abstrak Skripsi dalam Bahasa Inggris dari mahasiswa :

Nama : R. Maulana Zhuidy Syahriza
NIM : 01011281621093
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaiana (PERSERO) Cabang Jakabaring Palembang.

ASLI
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
27/2
15

Telah kami Periksa penulisan, *grammar*, Maupun susunan *tenses*-nya, dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Pembimbing Skripsi

Pembimbing 1

Prof. Dr. Badia Parizade, M.B.A., Ph.D
NIP. 195307071979032001

Pembimbing 2

Dr. Hj. Agustina Hanafi, MBA
NIP.195708291984032003

Ketua Jurusan Manajemen

Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
NIP. 197509011999032001

RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

Nama Mahasiswa : R. Maulana Zhuidy Syahriza
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Tempat/Tanggal lahir : Palembang, 22 Februari 1999
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat rumah : Jl. Kapt. Ceksyeh, Lr. Kepala Kampung, No.223, 18 ilir Palembang
Alamat E-Mail : Maulanazhuidy22@gmail.com



PENDIDIKAN FORMAL

Tahun 2002-2004 : TK Darussalam
Tahun 2004-2010 : SDN 158 Palembang
Tahun 2010-2013 : SMPN 2 Palembang
Tahun 2013-2016 : SMAN 2 Palembang
Tahun 2016-2022 : S1 Manajemen Fakultas Ekonmi Universitas Sriwijaya

PENGALAMAN ORGANISASI

- Sekretaris Design IMAJE (Ikatan Mahasiswa Manajemen) 2018-2019
- Anggota Media Bureau IKAMA (Ikatan Mahasiswa Manajemen) 2017-2018

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR	vi
UCAPAN TERIMA KASIH	vii
ABSTRAK	ix
<i>ABSTRACT</i>	x
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK.....	xi
RIWAYAT HIDUP	xii
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. <i>Research Gap</i>	14
1.3. Perumusan Masalah	14
1.4. Tujuan Penelitian	14
1.5. Manfaat Penelitian	15
1.5.1 Manfaat Teoritis	15
1.5.2 Manfaat Praktis	15
BAB II.....	16
TINJAUAN PUSTAKA.....	16
2.1 Gaya Kepemimpinan	16
2.1.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan	16
2.1.2 Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan	17
2.1.3 Indikator Gaya Kepemimpinan Demokratis	24
2.1.4 Ciri-ciri Gaya Kepemimpinan Demokratis	24

2.1.5 Konsep Gaya Kepemimpinan Demokratis	25
2.2 Kinerja Karyawan.....	26
2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	26
2.2.2 Indikator Kinerja Karyawan	27
2.2.3 Pengukuran Kinerja Karyawan	27
2.2.4 Faktor-Faktor Pengaruh Kinerja Karyawan	28
2.3 Hubungan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Perkembangan Kinerja Karyawan	29
2.4 Penelitian Terdahulu	30
2.5 Kerangka Pemikiran	35
2.6 Hipotesis Penelitian.....	35
BAB III.....	36
METODE PENELITIAN.....	36
3.1 Ruang Lingkup Penelitian.....	36
3.2 Sumber Data dan Jenis Data.....	36
3.2.1 Sumber Data	36
3.2.2 Jenis data	36
3.3 Rancangan Penelitian.....	37
3.4 Populasi dan Sampel	38
3.5 Teknik pengumpulan data	39
3.6 Teknik Analisis Data.....	40
3.6.1 Uji Instrumen	40
3.6.1.1 Uji Validitas	40
3.6.1.2 Uji Reliabilitas.....	41
3.6.2 Analisis Regresi Linear Sederhana	41
3.6.3 Koefisien Korelasi (r).....	43
3.6.4 Koefisien Determinasi (R^2)	43
3.6.5 Uji Partial t.....	43
3.7 Definisi Operasional	44
BAB IV	46
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	46

4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	46
4.1.1	Sejarah PT. Pegadaian (PERSERO) Cabang Jakabaring Palembang .	46
4.1.2	Visi & Misi PT. Pegadaian (Persero) Cabang Jakabaring Palembang	48
4.1.3	Struktur Organisasi	49
4.1.4	<i>Job Description</i> PT. Pegadaian (Persero) Cabang Jakabaring	50
4.1.5	Produk yang Dijalankan oleh PT. Pegadaian (Persero) Cabang Jakabaring	51
4.2	Hasil Penelitian.....	52
4.2.1	Profil Responden.....	52
4.2.1.1	Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	53
4.2.1.2	Responden berdasarkan Usia	53
4.2.1.3	Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir	54
4.2.1.4	Responden berdasarkan Lama Berkerja.....	55
4.2.1.5	Responden berdasarkan Total Penghasilan	56
4.2.2	Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian	57
4.2.2.1	Analisis Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis (X)	57
4.2.2.2	Analisis Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)	68
4.2.3	Hasil Uji Instrumen Penelitian.....	80
4.2.3.1	Hasil Uji Validitas	80
4.2.3.2	Hasil Uji Reliabilitas.....	82
4.2.4	Hasil Uji Statistik	82
4.2.4.1	Analisis Regresi Linear Sederhana.....	82
4.2.4.2	Uji r (Koefisien Korelasi) dan Koefisien Determinasi (R^2)	84
4.2.5	Hasil Uji Hipotesis (Uji t).....	85
4.3	Pembahasan Hasil Penelitian	86
BAB V.....		89
KESIMPULAN DAN SARAN		89
5.1	Kesimpulan	89
5.2	Saran	89
DAFTAR PUSTAKA		90
LAMPIRAN		94

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Outstanding dan Hasil Kerja Karyawan PT. Pegadaian (PERSERO) Cabang Jakabaring Tahun 2017-2020	6
Tabel 1.2 Perbandingan Data Pelanggaran Karyawan Yang Tidak Sesuai Standar Operasional Prosedur (S O P) Tahun 2017 & 2020	10
Tabel 1.3. Intesitas Rapat PT. Pegadaian (PERSERO) Cabang Jakabaring Palembang Tahun 2021	11
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	30
Tabel 3.1 Data Populasi dan Sample pada PT. Pegadaian (PERSERO) Cabang Jakabaring Palembang.....	38
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel.....	45
Tabel 4.1Daftar Tarif Sewa Modal Kredit Gadai	52
Tabel 4.2 Profil Responen Berdasarkan Jenis Kelamin	53
Tabel 4.3 Frekuensi Usia Responden.....	53
Tabel 4.4 Frekuensi Pendidikan Terakhir Responden	55
Tabel 4.5 Frekuensi Lama Berkerja Responden.....	55
Tabel 4.6 Frekuensi Total Penghasilan / Takehome Pay Responden	56
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis (X)	57
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)	69
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan Demokratis (X)	80
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)	81
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Penelitian	82
Tabel 4.12 Analisis Regresi Linier Sederhana	83
Tabel 4.13 Interpretasi Koefisien Korelasi (r).....	84
Tabel 4.14 Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R ²).....	84
Tabel 4.15 Hasil Uji Signifikansi	85

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran.....	35
Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT. Pegadaian (Persero) Cabang Jakabaring	49

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam suatu perusahaan pemimpin mempunyai kedudukan paling penting dan merupakan orang yang memegang kendali sehingga dapat menjadi penggerak di dalam sebuah perusahaan. Pemimpin mempunyai peranan yang sangat menentukan dalam keberhasilan dan kegagalan dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan dalam sebuah perusahaan. Dengan kata lain kualitas kepemimpinan menentukan dalam tercapai tidaknya tujuan perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai (Suwati 2013: 93).

Karyawan adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama dan asset penting bagi setiap perusahaan yang wajib dijaga. Karyawan menjadi perencana, pelaksana dan pengendalian yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan makanya, tiap perusahaan dituntut untuk mampu mengoptimalkan kinerja karyawannya (Fathoni, 2006).

Salah satu pendekatan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan tersebut bergantung pada cara praktek kepemimpinan atau gaya kepemimpinan seorang pemimpin yang memegang kendali. Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda-beda dalam memimpin karyawannya, perilaku pemimpin tersebut disebut dengan gaya kepemimpinan dan cara yang dipilih atau dipergunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahan, agar

mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan perusahaan disebut gaya kepemimpinan (Hasibuan, 2012:167).

Pola kepemimpinan memainkan peranan yang sangat penting dalam pengambilan keputusan dan perkembangan kinerja karyawan. Menurut Mangkuprawira dan Hubeist (2007:137) Seorang pimpinan harus memiliki keterampilan mengelola karyawan secara efektif, keterampilan manajemen dan kemampuan memimpin. Menurut Ashai (2001) hubungan antara pemimpin dengan karyawan merupakan hubungan saling ketergantungan yang pada umumnya tidak seimbang. Bawahan pada umumnya merasa lebih tergantung kepada pemimpin daripada sebaliknya. Dalam proses interaksi yang terjadi antara pimpinan dan bawahan berlangsung proses saling mempengaruhi dimana pimpinan berupaya mempengaruhi bawahannya agar berperilaku sesuai dengan harapannya.

Ada banyak gaya kepemimpinan yang terjadi di beberapa perusahaan - perusahaan yang salah satunya yaitu Gaya Kepemimpinan Demokratis. Tipe pemimpin demokratis menurut Siagian (2003:27) adalah seorang pemimpin yang dihormati dan disegani dan bukan ditakuti karena perilakunya dalam kehidupan organisasional. Perilakunya mendorong para bawahannya menumbuhkan dan mengembangkan daya inovasi dan kreativitasnya. Dengan sungguh-sungguh ia mendengarkan pendapat, saran dan bahkan kritik orang lain terutama bawahannya.

Informasi mengenai gaya kepemimpinan ini penting diketahui oleh pihak perusahaan sendiri karena gaya kepemimpinan merupakan salah satu komponen

penting yang akan mempengaruhi kinerja karyawan dan secara lebih jauh akan mempengaruhi kinerja organisasi.

Hal ini di dukung oleh pernyataan Robbins dan Coulter (2002:460), gaya kepemimpinan demokratis mendeskripsikan pemimpin yang cenderung mengikutsertakan karyawan dalam pengambilan keputusan, mendelegasikan kekuasaan, mendorong partisipasi karyawan dalam menentukan bagaimana metode kerja dan tujuan yang ingin dicapai, dan memandang umpan balik sebagai suatu kesempatan untuk melatih karyawan. Setiap kali ada permasalahan, pemimpin dengan tipe ini selalu mengikutsertakan bawahan sebagai suatu tim yang utuh. Selain itu, pemimpin juga memberikan banyak informasi tentang tugas serta tanggung jawab bawahannya

Banyak perusahaan yang menuntut karyawannya untuk berkerja lebih keras lagi agar dapat mencapai target yang telah ditentukan. Permasalahan - permasalahan internal menyangkut masalah SDM juga merupakan salah satu penyebab yang sering menjadi kendala sebuah perusahaan dalam mencapai target atau omset yang telah ditentukan. Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan tersebut gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan cabang adalah gaya kepemimpinan demokratis agar situasi di dalam maupun di luar cabang dapat di kendalikan. Demikian halnya dengan perusahaan PT. Pegadaian (Persero) keberhasilan perusahaan juga dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan ini.

PT. Pegadaian (PERSERO) merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang usahanya bergerak pada bidang jasa di sektor keuangan Indonesia dengan tujuan memberikan pelayanan bagi kepentingan umum. Sampai saat ini PT.

Pegadaian (PERSERO) Cabang Jakabaring merupakan lembaga yang dijalankan berdasarkan hukum gadai sesuai ketentuan mengenai gadai yang diatur dalam KUH Perdata Buku II Bab XX Pasal 1150-1161, yang melakukan pembiayaan dalam bentuk penyaluran pinjaman kredit kepada masyarakat atas dasar hukum gadai dengan jaminan barang bergerak. PT. Pegadaian (PERSERO) Cabang Jakabaring memberikan pinjaman kredit dengan kredit skala menengah ke bawah, dengan jangka waktu pendek dan penyelesaian kredit dibuat fleksibel dengan prosedur sangat sederhana, dimana kredit pegadaian ini bersifat *multi-purpose* baik untuk kebutuhan produktif, semi produktif, maupun konsumtif dengan motto "Mengatasi Masalah Tanpa Masalah".

Menurut Laporan Tahunan Pegadaian (2019: 52-55) dilihat dari pelayanan karyawan terhadap nasabahnya yang melakukan transaksi, perusahaan ini menjual jasa seperti kredit cepat aman (KCA) yang sering dikenal dengan Sistem Gadai, Menabung emas dengan produk bernama Tabungan Emas, KRASIDA, AMANAH, serta melakukan transaksi *Multipayment* seperti Pembayaran Tagihan Listrik, Tagihan Air, Tagihan Telepon, Pembelian Pulsa *Handphone*, Pembayaran Asuransi BPJS dan Asuransi Prudential, Pengisian Saldo Grab, Gopay, Ovo, Dana, Link Aja, Shopeepay, dan lain-lain.

Berkaitan dengan banyaknya tingkat pelayanan yang diberikan oleh karyawan PT. Pegadaian (PERSERO) Cabang Jakabaring Palembang dalam menjual jasa tersebut, maka penulis tertarik untuk mengkaji fenomena yang terjadi pada aspek kinerja PT. Pegadaian (PERSERO) Cabang Jakabaring Palembang. Setelah melakukan wawancara pada tanggal 23 Maret 2021 yang dilakukan dengan

beberapa orang yang merupakan karyawan di PT. Pegadaian (PERSERO) Cabang Jakabaring Palembang mengenai fenomena yang terjadi pada aspek kinerja karyawan dengan pertanyaan, "Apakah Gaya kepemimpinan yang diterapkan mempengaruhi kinerja anda?". Narasumber mengatakan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan pimpinan sebelumnya kepada para karyawan membuat sulit para karyawan untuk mengembangkan potensi diri dalam mencapai target atau omzet yang telah ditentukan oleh perusahaan karena secara tidak langsung mendapatkan tekanan besar, namun gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan yang baru, juga sikap pimpinan yang melibatkan karyawan untuk pengambilan keputusan dalam menyusun perencanaan atau evaluasi terhadap kemajuan untuk mencapai tujuan perusahaan. Selain itu, pemimpin memberikan kebebasan kepada karyawan untuk mengeluarkan pendapat dalam setiap forum pertemuan/rapat yang diadakan oleh pimpinan. (Wawancara, Selasa, tanggal 23 Maret 2021).

Hal itu juga didukung oleh pendapat dari Ibu Sari yang juga merupakan penaksir barang jaminan merangkap penyimpan emas, dan Ibu Putri sebagai kasir di PT. Pegadaian (PERSERO) Cabang Jakabaring. Menurut mereka, Pimpinan saat ini sangat menghargai para pekerjanya sebagai keluarga di dalam perusahaan, dan menjaga komunikasi tetap terbuka terhadap para karyawannya, mereka juga sangat senang dengan adanya pimpinan yang selalu mengikutsertakan karyawan dalam pengambilan keputusan dan senang menerima opini atau saran dari karyawan secara terbuka. (Wawancara, Selasa, tanggal 23 Maret 2021).

Berikut para karyawan menyertakan data OSL (Outstanding loan) dan target mulai dari Januari 2017 sampai Desember 2020 untuk menunjukkan perbandingan antara pimpinan sebelumnya dan pimpinan sekarang.

Tabel 1.1 Data Outstanding dan Hasil Kerja Karyawan PT. Pegadaian (PERSERO) Cabang Jakabaring Tahun 2017-2020

Target OSL per bulan selama tahun 2017 :
Rp 7.266.282.550
Target OSL per bulan selama tahun 2018 :
Rp 7.845.300.056

Target OSL per bulan selama tahun 2019 :
Rp 8.237.570.126
Target OSL per bulan selama tahun 2020 :
Rp 9.886.078.541

Bulan	Realisasi Outstanding 2017	Persentasi 2017	Realisasi Outstanding 2018	Persentasi 2018	Realisasi Outstanding 2019	Persentasi 2019	Realisasi Outstanding 2020	Persentasi 2020
Januari	6.473.594.653	89,09	7.387.780.177	94,17	7.710.690.354	93,6	8.758.076.979	88,59
Februari	6.671.522.175	91,81	7.455.012.588	95,03	7.769.744.152	94,32	9.126.827.709	92,32
Maret	6.554.968.790	90,21	7.432.835.493	94,74	7.994.195.199	97,05	9.070.477.062	91,75
April	6.872.259.899	94,58	7.662.753.062	97,67	7.713.860.334	93,64	8.861.880.804	89,64
Mei	6.985.702.913	96,14	7.874.829.255	100,38	7.695.170.343	93,42	8.672.068.096	87,72
Juni	7.272.283.584	100,08	8.134.990.002	103,69	7.859.955.175	95,42	9.062.568.198	91,67
Juli	7.242.137.113	99,67	8.026.578.681	102,31	7.615.130.368	92,44	9.375.956.888	94,84
Agustus	7.058.347.492	97,14	7.896.670.150	100,65	7.657.358.615	92,96	9.616.188.597	97,27
September	6.865.502.115	94,48	7.917.233.276	100,92	8.179.350.223	99,29	9.928.588.679	100,43
Oktober	6.964.862.156	95,85	7.676.142.088	97,84	8.259.318.541	100,26	10.277.567.251	103,96
November	6.894.672.534	94,89	7.712.890.715	98,31	8.536.466.152	103,63	10.220.227.996	103,38
Desember	6.978.398.468	96,04	7.838.925.330	99,92	8.734.430.350	106,03	10.447.607.802	105,68

Sumber : PT. Pegadaian (Persero) Cabang Jakabaring Palembang, 2017 - 2020

Data ini menunjukkan tingkat perbandingan antara tahun 2017 sampai dengan tahun 2020, berdasarkan tabel diatas, pencapaian target OSL tiap bulan pada tiap tahun mengalami kenaikan ataupun penurunan, tetapi jika difokuskan pada posisi pencapaian OSL pada tahun 2017 & 2018 terhadap realisasi OSL berada diposisi 96,04% dan 99,92% pada tahun selanjutnya. Hal ini berbanding terbalik pada posisi pencapaian OSL terhadap realisasi OSL pada tahun 2019 & 2020 yaitu pada tahun

2019 sebesar 106.03% dan pada tahun 2020 sebesar 105,68%. Dimana tidak mencapai target OSL yang telah ditetapkan pada akhir tahun (Bulan Desember) merupakan tolak ukur perkempangan dari PT. Pegadaian (Persero) Cabang Jakabaring Palembang. Pada tahun 2017 & 2018 pimpinan sebelumnya menyebabkan banyak sekali penurunan hasil kerja dikarenakan cara memimpin yang tidak sejalan dengan cara kerja kantor cabang Jakabaring. Sehingga setelah melihat hasil kerja turun selama 2 tahun berturut-turut, pada awal Maret 2019, kantor wilayah mengganti dengan pimpinan baru yang lebih handal dan memindahkan pimpinan lama ke cabang lain sebagai bentuk penyegaran terhadap kedua belah pihak baik pimpinan lama tersebut maupun para karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Jakabaring.

Hal-hal yang menyebabkan turunnya realisasi pada tahun 2017 & 2018 ini disebabkan 2 faktor yaitu Internal dan Eksternal.

Faktor Ekseternal yang mempengaruhi yaitu :

1. Terjadinya tunggakan dalam pembayaran atau kredit yang bermasalah. Terkadang barang yang sudah dijadikan jaminan tidak ditebus oleh nasabah sehingga terjadi pelelangan.
2. Harga Emas yang berubah-ubah sehingga mempengaruhi jumlah kredit yang disalurkan.
3. Pada waktu tertentu seperti tender perusahaan cair, cairnya rapel 3 bulan PNS, rekomendasi karyawan yang mempengaruhi posisi OSL karena banyak transaksi penebusan oleh nasabah yang sebagian besar berkerja sebagai pengusaha, karyawan maupun pegawai negeri sehingga OSL akan turun.

Faktor Internal yang mempengaruhi yaitu gaya kepemimpinan pimpinan cabang terhadap pegawai sehingga menurunkan kinerja mereka seperti :

1. Adanya peraturan tidak tertulis dari pimpinan yang tidak memperbolehkan pegawainya pulang sebelum pimpinan tersebut pulang sehingga banyak jam lembur pegawai tetapi tidak dibayar lembur oleh perusahaan yang menyebabkan pegawai tidak ontime dipagi hari karena beranggapan tetap akan pulang terlambat.
2. Kurangnya respon pimpinan terhadap permasalahan yang dihadapi karyawan UPC dari cabang Jakabaring tersebut.
3. Pimpinan tidak ingin mendengarkan masukan ataupun saran saat rapat, seperti permintaan karyawan terhadap pemberian merchandise untuk nasabah potensial guna meningkatkan pendapatan.

Pimpinan baru yang sekarang menjabat sebagai kepala cabang dari PT. Pegadaian (PERSERO) Cabang Jakabaring sekarang merupakan orang yang lebih handal menangani setiap situasi dan permasalahan para karyawannya sehingga para karyawan tidak terlalu tertekan dan meningkatkan moral para karyawan, membuat karyawan lebih berekspresi dalam mengembangkan potensi mereka. Sehingga cara penanganan terhadap nasabah bisa lebih beragam dan tidak monoton, dan karena hal itu pula pada tahun - tahun berikutnya PT. Pegadaian (PERSERO) Cabang Jakabaring dapat menembus target OSL dan meningkatkan posisi cabang Jakabaring diantara cabang-cabang lain dipalembang.

Wawancara juga dilakukan terhadap pimpinan yang sekarang dari PT. Pegadaian (PERSERO) Cabang Jakabaring pada hari Sabtu, tanggal 03 April

2021, dengan pertanyaan "Apakah dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang dipakai sekarang dapat meningkatkan kinerja karyawan dibandingkan gaya kepemimpinan yang sebelumnya?" Narasumber berkata bahwa: "Hal tersebut mungkin saja dilakukan mengingat para karyawan tidak berkerja secara optimal karena tekanan yang dibawa dari pimpinan sebelumnya. Gaya kepemimpinan yang diterapkan sebelumnya sebenarnya mampu memberikan keuntungan tersendiri karena gaya kepemimpinan tersebut dapat mengatur karyawan agar sesuai standar operasional, sekaligus memberi efek jera kepada para karyawan yang sering keluar dari tugasnya, namun hal itu beresiko tinggi menimbulkan tekanan yang besar pada karyawan yang merasa dituntut untuk sempurna tanpa mendapat apa-apa. Maka dari itu saya memulai untuk memakai pendekatan yang berbeda dan lebih halus, supaya dapat mengembalikan kondisi para karyawan agar mereka tidak perlu merasa tertekan ataupun segan dengan pimpinan. Saya bermaksud membuat lingkungan kerja berbeda dari sebelumnya, dimana karyawan dan pimpinan dapat berinteraksi dan saling mengemukakan pendapat serta dapat menangani masalah mereka sendiri dengan kemampuan mereka dan cara mereka sendiri, dimaksudkan untuk mengembangkan potensi dalam diri mereka sendiri." (Wawancara, Sabtu, tanggal 03 April 2021).

Pimpinan baru juga menyertakan perbandingan data pelanggaran karyawan pada kepemimpinan sebelumnya dan kepemimpinan sekarang yang tidak sesuai Standar Operasional Perusahaan (SOP) untuk menunjukkan kesalahan para karyawan yang sering terjadi diperusahaan.

Tabel 1.2 Perbandingan Data Pelanggaran Karyawan Yang Tidak Sesuai Standar Operasional Prosedur (S O P) Tahun 2017 & 2020

S O P (Standard Operation Procedures)	PELANGGARAN	Jumlah Karyawan yang Melanggar 2017	Jumlah Karyawan yang Melanggar 2020
Seluruh karyawan diwajibkan memberikan pelayanan ramah berbasis 3S (Senyum, Salam, Sapa) mulai dari satpam, penaksir, customer lama ataupun baru dengan setulus hati	Banyak Karyawan yang tidak melaksanakan 3S dan kurang ramah dalam melayani nasabah sehingga nasabah yang telah melakukan penebusan enggan lagi kembali menggadai tempat yang sama karena merasa kecewa dengan pelayanan yang diberikan	25 Kasus dalam tahun 2017 yang terjadi dalam perusahaan dan sudah diberikan teguran lisan. Karena merupakan Pelanggaran Ringan.	17 Kasus dalam tahun 2020 yang terjadi dalam perusahaan dan sudah diberikan teguran lisan. Karena merupakan Pelanggaran Ringan.
Seluruh karyawan diharapkan datang ±15 menit lebih awal sebelum jam pelayanan dibuka yaitu pukul 7.30 - 15.30	Beberapa karyawan yang terlambat, bahkan lebih dari 30 menit setelah waktu yang ditentukan.	38 Kasus dalam tahun 2017 (23 kasus diberi teguran lisan dan pemotongan gaji dan 15 diantaranya diberikan surat peringatan karena sudah telat lebih dari 3 kali). Pelanggaran Ringan	24 Kasus dalam tahun 2020 (11 kasus diberi teguran lisan dan pemotongan gaji dan 13 diantaranya diberikan surat peringatan karena sudah telat lebih dari 3 kali). Pelanggaran Ringan
Saat Jam kerja, penjaga keamanan (Satpam) harus siap siaga memberikan pelayanan terbaik kepada customer atau Nasabah PT. Pegadaian	Beberapa penjaga keamanan pernah tertangkap kurang siaga dalam memberikan pelayanan kepada nasabah karena kedapatan bermain HP saat jam pelayanan	5 Kasus yang terjadi pada tahun 2017 dan sudah diberikan teguran tertulis, karena merupakan contoh Pelanggaran Sedang	2 Kasus yang terjadi pada tahun 2020 dan sudah diberikan teguran tertulis, karena merupakan contoh Pelanggaran Sedang
Pemberian kartu kredit usaha lain (KREASI) dicairkan max 7 hari setelah berkas diterima	Beberapa nasabah melakukan penarikan berkas karena proses survey terlalu lama melebihi jangka waktu yang dijanjikan.	12 Kasus yang terjadi pada tahun 2017 dan sudah diberikan peringatan tertulis, karena merupakan Contoh Pelanggaran Sedang	4 Kasus yang terjadi pada tahun 2020 dan sudah diberikan peringatan tertulis, karena merupakan Contoh Pelanggaran Sedang

Sumber : PT. PEGADAIAN (Persero) Cabang Jakabaring Palembang

Berdasarkan data diatas, dapat kita peroleh bahwa para karyawan banyak melakukan pelanggaran yang dilakukan dengan berbagai alasan dan diantaranya merupakan kasus berat yang menyebabkan para karyawan diberikan surat peringatan (SP). Data tersebut merupakan data langsung yang diberikan oleh

narasumber selaku pimpinan di PT. Pegadaian (PERSERO) Cabang Jakabaring dalam wawancara yang dilakukan, karena data dari para karyawan yang mendapatkan SP (Surat Peringatan) dirahasiakan, maka data yang didapatkan hanya berupa data seperti yang tertera di tabel atas.

Demokratis merupakan Gaya Kepemimpinan yang terkenal dengan gaya musyawarahnya dimana pimpinan selalu meminta saran atau membuka sesi rapat untuk setiap masalah ataupun kendala baik yang terjadi di lapangan ataupun yang terjadi di perusahaan. Berikut Jadwal Intensitas Rapat PT. Pegadaian (PERSERO) Cabang Jakabaring Palembang pada Tahun 2021 yang didapat dari Karyawan PT. Pegadaian pada hari Selasa tanggal 8 Februari 2022.

Tabel 1.3. Intesitas Rapat PT. Pegadaian (PERSERO) Cabang Jakabaring Palembang Tahun 2021

BULAN	INTENSITAS	KETERANGAN
Januari	3 (Tiga)	<ul style="list-style-type: none"> - Rapat Pembahasan Pencapaian Hasil OSL dari bulan Sebelumnya - Rapat Permasalahan Lapangan - Rapat Pembahasan Penjualan Lelang - Rapat Pembahasan Hasil Kinerja Tahun Sebelumnya
Februari	2 (Dua)	<ul style="list-style-type: none"> - Rapat Pembahasan Pencapaian Hasil OSL dari bulan Sebelumnya - Rapat Audit Pemeriksaan Internal - Rapat Taksiran Barang Jaminan Tidak Sesuai Standar
Maret	5 (Lima)	<ul style="list-style-type: none"> - Rapat Pembahasan Penjualan Lelang - Rapat Pembahasan Pencapaian Hasil OSL dari bulan Sebelumnya - Rapat Pembahasan Strategi Pencapaian OSL

April	3 (Tiga)	<ul style="list-style-type: none"> - Rapat Pembahasan Pencapaian Target Kuartal Pertama - Rapat Pembahasan Pencapaian Hasil OSL dari bulan Sebelumnya - Rapat Pembahasan Bazar Lelang
Mei	3 (Tiga)	<ul style="list-style-type: none"> - Rapat Pembahasan Pencapaian Hasil OSL dari bulan Sebelumnya - Rapat Pembahasan Bazar Lelang - Rapat Pembahasan Pemberian Promo Lebaran Idul Fitri
Juni	2 (Dua)	<ul style="list-style-type: none"> - Rapat Pembahasan Pencapaian Hasil OSL dari bulan Sebelumnya - Rapat Audit Pemeriksaan Internal - Rapat Pembahasan Pencapaian Hasil OSL dari bulan Sebelumnya
Juli	3 (Tiga)	<ul style="list-style-type: none"> - Rapat Pembahasan Bazar Lelang - Rapat Pembahasan Pemberian Promo Lebaran Idul Adha - Rapat Permasalahan Lapangan - Rapat Pembahasan Bazar Lelang
Agustus	5 (Lima)	<ul style="list-style-type: none"> - Rapat Pembahasan Pencapaian Hasil OSL dari bulan Sebelumnya - Rapat Pembahasan Pencapaian Target Kuartal Kedua - Rapat Pembahasan Strategi Pencapaian OSL
September	2 (Dua)	<ul style="list-style-type: none"> - Rapat Pembahasan Pencapaian Hasil OSL dari bulan Sebelumnya - Rapat Pembahasan Strategi Pencapaian OSL - Rapat Penanguhan Barang Lelang
Oktober	4 (Empat)	<ul style="list-style-type: none"> - Rapat Penarikan Barang Jaminan Nasabah - Rapat Pembahasan Pencapaian Hasil OSL dari bulan Sebelumnya - Rapat Pembahasan Strategi Pencapaian OSL - Rapat Pembahasan Kondisi Harga Emas saat Pelelangan - Rapat Penanguhan Barang Lelang
November	6 (Enam)	<ul style="list-style-type: none"> - Rapat Penarikan Barang Jaminan Nasabah - Rapat Taksiran Barang Jaminan Tidak Sesuai Standar - Rapat Pembahasan Pencapaian Hasil OSL dari bulan Sebelumnya

Desember	5 (Lima)	<ul style="list-style-type: none"> - Rapat Pembahasan Strategi Pencapaian OSL - Rapat Audit Pemeriksaan Internal - Rapat Permasalahan Lapangan - Rapat Pembahasan Pemberian Promo Akhir Tahun - Rapat Pembahasan Pencapaian Hasil OSL dari bulan Sebelumnya - Rapat Pembahasan Pencapaian Target Kuartal Ketiga
----------	----------	---

Sumber : PT. PEGADAIAN (Persero) Cabang Jakabaring Palembang

Berdasarkan data perbandingan tiap tahun antara pimpinan baru dan pimpinan sekarang serta hasil wawancara yang telah dilakukan pada beberapa karyawan serta pimpinan saat ini, dan menyesuaikan dengan ciri-ciri dari teori gaya kepemimpinan, Ciri dari pimpinan saat ini memiliki ciri-ciri yang mendekati dengan gaya kepemimpinan Demokratis, maka dari itu penulis memilih penelitian dengan judul sebagai berikut :

" PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PEGADAIAN (PERSERO) CABANG JAKABARING "

1.2. Research Gap

Berdasarkan latar belakang masalah diatas terdapat suatu kesenjangan (*Gap*), *research gap* yaitu perbedaan hasil penelitian – penelitian yang sebelumnya telah dilakukan,

Hasil penelitian yang berbeda-beda juga menunjukkan adanya *research gap* mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan. Pada hal ini keefektifan peran kepemimpinan yang demokratis akan mendorong meningkatnya kinerja karyawan. Kualitas dari pemimpin seringkali dianggap sebagai faktor terpenting dalam keberhasilan atau kegagalan organisasi (Bass 1990 dalam Darwito, 2008). Penelitian yang dilakukan Susanti (2015), 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. Setiawan (2017) menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan Fajra (2011) gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan kurang signifikan terhadap kinerja karyawan.

1.3. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, dapat dikemukakan masalah – masalah, sebagai berikut. Bagaimana Gaya Kepemimpinan Demokratis berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (PERSERO) Cabang Jakabaring ?"

1.4. Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk Mengetahui Apakah Gaya Kepemimpinan Demokratis mempengaruhi kinerja karyawan PT. Pegadaian (PERSERO) Cabang Jakabaring.

1.5. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat dalam pendidikan baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.5.1 Manfaat Teoritis

Secara Teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai pijakan dan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan ilmu gaya kepemimpinan.

1.5.2 Manfaat Praktis

Secara Praktis penelitian ini dapat bermanfaat untuk :

Sebagai bahan rekomendasi dan pertimbangan bagi pimpinan dan seluruh jajaran khususnya di PT. Pegadaian (PERSERO) Cabang Jakabaring dalam mengambil kebijakan dan menentukan metode gaya kepemimpinan yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abarina, Dimas Haidar & Al-Ghoribi, A.S.H, 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Matahari Department Store Tunjungan Plaza Surabaya.
- Ali, S. N., Harun, C. Z., & Djailani. (2015). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada SD Negeri Lambaro Angan. *Jurnal Administrasi Pendidikan*.
- Amelia, Ajeng & Abdurrahman, Dudung, 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Toedjoelaz Media Utama Bekasi, *Prosiding Manajemen* ISSN: 2460-6545, Volume 6, No. 1, Tahun 2020
- Arikunto, 2012, *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktik)*, Rineka Cipta, Jakarta
- Ashai. 2001. Hubungan Antara Pemimpin dan Bawahan. <http://ahdasaifulaziz.blogspot.co.id/2011/11/leader-member-exchange.html> Diakses tanggal 20 Juli 2020, pukul 10.25 WIB.
- Creswell, John W. 2003. *Research Design: Qualitative, Quantitative and Method Approached*. California. Sage Publication, Inc.
- Darwito, (2008). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. Thesis Magister Manajemen Universitas Diponegoro, Semarang. [Online]. Tersedia: <http://eprints.undip.ac.id/16933/1/DARWITO.pdf>
- Dessler, Garry. 1997 *Human Resource Management: Appraising Performance*. New Jersey: Prentice Hall.
- Djunaedi, Rosiana Natalia & Gunawan, Lenny. 2018, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis* Volume 3, Nomor 3, Agustus 2018.
- Fajra, Kurniadi Febria. 2011. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Agam. Skripsi Manajemen Fakultas Ekonomi Andalas Padang.
- Fathoni, A. 2006. *Perusahaan dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Fimce Masambe, A. S. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Inovasi Pemimpin terhadap Kinerja Karyawan Daihatsu Kharisma Manado. *Jurnal Emba*.
- Firmana, A.A. 2018 Analisis Dampak Karakteristik Kepribadian dan Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan pada Atteena Hijab Jombang. *Jurnal Manajemen Bisnis* Vol 8 No. 01 Edisi April 2018
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro

- Hadi, Sutrisno. 2015. *Statistika*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Harbani, Pasalong. (2008). *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Hasan, Iqbal 2008. *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Yogyakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Husainie, Achmad. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Otokratis dan Kharismatik Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Kebersihan dan Pertamanan pada Dinas Cipta Karya, Tata Ruang dan Kebersihan Kabupaten Kubu Raya. *Journal of Management and Entrepreneurship* Vol 4, No.3
- Husein Umar. (2005), *Metode Penelitian Untuk Tesis Dan Bisnis*, Jakarta: Grafindo Persada.
- Kurniawan, Yosua Ferdian 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan di CV Anugerah Jaya, *AGORA* Vol 6, No. 2 (2018).
- Kurt Lewin, Ronald Lippit dan Ralph K. White, "Pattern Aggressive Behavior in Experimentally Created Social Climates", *Journal of sociology*, Mei 1939
- Laliasa, G., Nur, M., & Tambunan, R. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan dan Holtikultura Provinsi Sulawesi Tenggara. *Journal of Economic and Business*.
- Malayu, S.P, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Cetakan 9. PT. Bumi Aksara.
- Mangkuprawira, Sjafrid dan Hubeist, Aidah Vitayala. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Data Manusia*. Ciawi Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Mulyadi, Harry. 2014, Hubungan Kepemimpinan Dengan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman, *Jurnal Administrasi Pendidikan* Volume 2 Nomor 1, Juni 2014 Halaman.
- Ngalim Purwanto, 2009. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Olla, Andriyani and Ndoen, 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Timor Express Intermedia Kupang), *JOURNAL OF MANAGEMENT (SME's)* Vol. 5, No.2, 2017.
- Pasolong, Harbani. 2013. *Teori Administrasi Publik*. Alfabeta, Bandung
- Pegadaian. 2019. *DIGITAL/SME*. Laporan Tahunan (Majalah Digital), 29 Juni 2019.
https://www.pegadaian.co.id/uploads/laporan/0729_AR_Pegadaian_2019_I_NDO_compressed2.pdf
 Diakses tanggal 20 Juli 2020, pukul 11.31 WIB.

- Prianih, Ega & Yusnita, Nancy 2017. Hubungan Gaya Kepemimpinan Demokratis dengan Komitmen Organisasional Karyawan pada PT Mitra Megah Sentosa. JIMFE Volume 3 No. 2 Tahun 2017.
- Priyatno, D. 2008. 5 Jam belajar olah data dengan SPSS17. Andi Offset, Yogyakarta
- Prasetyo, Hady. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sahabana Citra Mandiri di Tenggara. Journal Administrasi Bisnis.
- Raharjo, Susilo Toto & Nafisah, Durrotun. 2012. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Perusahaan dan Kinerja Karyawan Jurnal Studi Manajemen Organisasi.
- Reddin, W. J. (1967). The 3-D Management Style Theory. A Typology Based On Task and Relationship Orientations. Training and Development Journal. www.reddinconsultants.com/wpcontent/uploads/2011/05/3D-Mgmt-Style-Theory.pdf.
- Rivai, Veithzal dan Mulyadi, Deddy. (2011). Kepemimpinan dan Perilaku Perusahaan Edisi Ketiga. Rajawali Pers, Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- Robbins Stephen. 2006. Perilaku Perusahaan Kelompok. (Alih Bahasa Drs. Benjamin Melan) Edisi Bahasa Indonesia. Klaten : PT. INTAN SEJATI.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2002). Manajemen. Jakarta: Gramedia
- Rosadi, Dedi, 2001, Analisis Ekonometrika dan Runtun Waktu Terapan dengan R, Yogyakarta, ANDI
- Santoso, S. 2002. SPSS Versi 11.5 Cetakan Kedua: Gramedia, Jakarta.
- Setiawan, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja. AGORA Vol. 5 No. 3
- Siagian, Sondang P. 2003. Teori & praktek kepemimpinan. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sinambela, Lijan. (2012). Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasi. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugandi. Suprayogi. 2011, Administrasi Pablik, Yogyakarta: edisi pertama. Cetakan pertama. Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.CV
- Sujarweni, V. Wiratna. 2012. Statistika untuk Penelitian. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Supardi. (2013). Aplikasi Statistika dalam Penelitian Konsep Statistika yang Lebih Komprehensif. Jakarta: Change Publication.
- Sutikno, R. B 2014. Metode & Model-Model Pembelajaran Menjadikan Proses Pembelajaran Lebih Variatif, Aktif, Inovatif, Efektif, dan Menyenangkan. Lombok: Holistica.

- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Suwati, Yuli. 2013. "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tunas Hijau Samarinda". *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis Vol 1 Nomor 1*, 41-55 ISSN 0000-0000
- Tannenbaum, R. & Schmidt, W.H. (1973). *How to Choose A Leadership Pattern*. Harvard Business Review.
- Timpe, A.D. (2000). *Seri Sumber Daya Manusia : Kepemimpinan* Jakarta: Gramedia Elex Komputindo.
- Tumbol, Citra L, Tewal. B. & Sepang, J.L. (2014). *Gaya Kepemimpinan Otokratis, Demokratik dan Laissez Faire terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan Pada KPP Pratama Manado*. *Jurnal EMBA Vol.2 No.1*.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Edisi ketiga. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.