

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi Kerja dan Pemberian Kompensasi terhadap Upaya Meningkatkan Loyalitas Kerja Pegawai Studi pada Dinas Pariwisata Daerah Istimewa Yogyakarta

Gesang Sutopo*, Jajuk Herawati, Epsilandri Septyarini

Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta Indonesia

*Correspondence: gesang1827@gmail.com

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel gaya kepemimpinan demokratis, motivasi kerja dan kompensasi terhadap loyalitas kerja pegawai studi pada Dinas Pariwisata Daerah Istimewa Yogyakarta. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 74 orang pegawai dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan bantuan IBM SPSS Statistic 22. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan media kuesioner yang dibagikan kepada responden dengan skala likert. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh variabel gaya kepemimpinan demokratis, motivasi kerja dan kompensasi terhadap loyalitas pegawai Dinas Pariwisata Daerah Istimewa Yogyakarta. Namun, hanya variabel gaya kepemimpinan demokratis yang telah diuji dan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai. Tetapi motivasi kerja dan kompensasi tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap loyalitas kerja pegawai.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi Kerja, Kompensasi, Loyalitas Kerja Pegawai

Abstrak. *This study aims to determine the effect of democratic leadership style variables, work motivation and compensation on the work loyalty of study employees at the special Region of Yogyakarta Tourism Office. The population used in this study amounted to 74 employees with the sampling technique. The method used in this study is a quantitative method with the help of IBM SPSS Statistic 22. Data collection techniques in this study used questionnaires distributed to respondents with a likert scale. The results of this study indicate that there is influence of democratic leadership style variables, work motivation and compensation on employee loyalty of the Special Region of Yogyakarta Tourism Office. However, only the democratic leadership style variable has been tested and has a positive and significant effect on employee loyalty. But work motivation and compensation do not have a partial effect on employee loyalty.*

Keywords: *Democratic Leadership Style, Work Motivation, Compensation, Employee Loyalty*

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi ini, pegawai merupakan bagian penting dari suatu organisasi atau instansi pemerintahan. Hal ini dikarenakan pegawai sebagai sumber daya utama dalam aspek produktivitas. Sumber daya manusia juga bisa dikatakan sebagai aset dari sebuah organisasi. Pengelolaan pegawai yang baik mampu memberikan suatu timbal balik positif bagi suatu organisasi dan instansi tempat pegawai itu bekerja. Widodo mengatakan bahwa Pengelolaan terhadap sumber daya manusia didasari oleh kedudukan seseorang pemimpin dalam paham serta dapat memahami permasalahan atau konflik yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia (Willy Rizky Utami & Dwiatmadja, 2020). Setiap organisasi memiliki cara tersendiri dalam meningkatkan produktivitas, salah satunya aspek yang harus dipertahankan dan terus ditingkatkan adalah pegawai atau sumber daya manusia. Pada setiap organisasi atau instansi sangat membutuhkan tenaga kerja Sumber Daya Manusia (SDM) yang berpotensi, baik itu pemimpinnya maupun juga dengan bawahannya, tentu saja pada tugas dan pengawasan yang merupakan penentuan tercapainya tujuan instansi. Sumber daya manusia adalah pendukung utama dari sebuah organisasi dalam mewujudkan tujuan, karena pada dasarnya Sumber Daya Manusia yang baik adalah sumber daya yang mampu membantu sebuah instansi mencapai tujuannya.

Pada era perkembangan globalisasi ini banyak tantangan yang bisa saja muncul dan harus dihadapi oleh suatu instansi pemerintahan untuk merencanakan bagaimana meningkatkan loyalitas

pegawai agar mencapai tujuan dari lembaga. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan bagian yang melekat dari organisasi atau instansi dimana pegawai merupakan aset pelaksana atau yang menjadi operasional organisasi. Dapat dikatakan bahwa pegawailah yang menjadi andil besar bagi tercapainya tujuan organisasi, atau dengan kata lain menjadi penggerak dari berbagai aktivitas di instansi (Winarto, 2020). Setiap organisasi mempunyai cara tersendiri dalam menata dan mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya, khususnya dalam menciptakan rasa nyaman dalam bekerja. Hal ini dibutuhkan untuk meningkatkan loyalitas pegawai, apabila para pegawai merasa bahwa tempatnya bekerja terasa nyaman, maka loyalitas akan bertambah daripada pegawai yang tidak merasakan rasa nyaman dalam bekerja. Hasibuan mengatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses atau sistem manajemen yang diadakan dan dikelola agar menghasilkan sumber daya manusia yang siap, bersedia dan mampu memberikan seluruh kemampuannya agar bisa bekerja secara optimal untuk mencapai tujuan baik secara individual maupun secara organisasi (Rizana et al., 2020). Fokus organisasi tidak hanya pada peningkatan kualitas dan penempatan tugas suatu individu, tetapi faktor Loyalitas Kerja juga merupakan kebijakan organisasi yang sangatlah penting. Loyalitas kerja dapat dilihat dari kemampuan, minat seorang individu terhadap pekerjaan tersebut dan motivasi yang diberikan atasannya. Pemberian kompensasi dalam suatu organisasi dianggap sangat penting untuk memenuhi hak Pegawai. Mengutip dari Kasmir menyatakan bahwa Loyalitas merupakan kesetiaan dari pegawai dalam bekerja kepada organisasi atau instansi. Pegawai harus selalu setia terhadap kepentingan instansi. Nilai kesetiaan harus lebih besar dari standar yang ditetapkan sebelumnya. Biasanya loyalitas dianggap sebagai nilai utama dalam instansi (Yanuresta, 2021). Loyalitas biasanya merupakan sikap komitmen kepada sebuah organisasi. Namun, tidak begitu sikap yang penting dalam bekerja, melainkan hanya sebuah komponen tindakan *Bottom line*. Pegawai yang telah memiliki jiwa loyalitas terhadap organisasi tempatnya bekerja mempunyai pengetahuan kondisi pekerjaan yang lebih baik dan memiliki nilai tambah di organisasi tersebut.

Faktor pertama yang mempengaruhi loyalitas kerja adalah Kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan dalam mempengaruhi suatu individu maupun kelompok menuju terwujudnya visi dan misi dari sebuah instansi (Iqbal 2017). Fungsi dari kepemimpinan adalah memunculkan sebuah visi, bagaimana mengembangkan budaya sebuah organisasi, menciptakan perubahan, memotivasi orang lain dan memberdayakannya serta bisa menyelesaikan konflik. Kepemimpinan demokratis dapat diartikan bahwa bawahan cenderung bermoral tinggi, bisa bekerja sama, mengutamakan mutu kerja serta bisa mengarahkan diri sendiri ke arah dalam pencapaian tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan ini memiliki kemampuan untuk memotivasi bawahan, dengan meningkatnya motivasi kerja maka terciptalah semangat kerja dan pemimpin menerapkannya dengan membujuk atau mengajaknya agar tercipta kerjasama yang harmonis antara pemimpin dan bawahan, menumbuhkan loyalitas bawahan dan yang terpenting adalah kemampuan memotivasi bawahan (Kusumayadi et al., 2021). Pemimpin yang menggunakan gaya kepemimpinan demokratis sering memulai diskusi kelompok antara manajer, pemimpin, dan karyawan yang diharapkan dapat menghasilkan ide-ide yang sebelumnya tidak terpikirkan untuk organisasi.

Faktor kedua yang mempengaruhi loyalitas Pegawai dalam suatu organisasi adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan salah satu faktor yang sangat penting, karena hanya dengan memotivasikan pegawai dapat bekerja dengan baik untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi ialah sesuatu dorongan untuk menaikkan kinerja dalam menggapai tujuan-tujuan organisasi, dalam batasan-batasan keahlian buat membagikan kepuasan atas kebutuhan organisasi. Dapat dikatakan bahwa motivasi merupakan aspek penting dalam upaya meningkatkan loyalitas pegawai dalam sebuah organisasi. Dengan demikian motivasi merupakan rangsangan kemauan serta pemberian energi penggerak yang menghasilkan kegairahan kerja seorang supaya ingin bekerja sama, bekerja efisien serta terintegrasi dengan seluruh upayanya buat menggapai kepuasan. Sesuatu motivasi mencuat selaku tenaga buat membangkitkan dorongan diri seorang (Hotma Simbolon, 2015).

Faktor terakhir yang mempengaruhi loyalitas pegawai adalah kompensasi. Kompensasi merupakan hal yang sangat penting bagi seorang pegawai untuk memenuhi kebutuhannya sehari-hari baik kompensasi secara finansial maupun non finansial. Kompensasi adalah imbalan yang diterima pegawai sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada organisasi atau instansi pemerintah. Kompensasi yang diterima Pegawai akan memberikan dorongan lebih untuk bekerja sehingga menciptakan sebuah loyalitas kerja. Pemberian kompensasi yang sesuai akan berdampak positif

terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Adanya kompensasi tambahan yang dapat berupa bonus, hadiah maupun penghargaan juga akan memberikan dampak yang positif bagi Pegawai. Menyangkut tentang peraturan Daerah Istimewa Yogyakarta nomor 46 tahun 2021 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas, fungsi dan tata kerja dinas pariwisata. Dinas pariwisata Daerah Istimewa Yogyakarta merupakan badan resmi yang mengemban tugas untuk melaksanakan urusan bidang pariwisata, kewenangan dekonsentrasi serta tugas pembantuan yang diberikan oleh pemerintah. Bukan hanya itu dinas pariwisata juga memiliki fungsi memfasilitasi pengelolaan daya tarik wisata, kawasan strategis, ekonomi kreatif dan masih banyak lagi fungsi yang lainnya.

Berdasarkan argumen yang telah dijelaskan diatas bahwasannya loyalitas pegawai sangat berpengaruh terhadap sebuah instansi. Misalnya sebuah instansi yang memiliki pegawai yang royal tentu saja akan mendorong meningkatnya produktifitas pegawainya, meningkatkan citra lembaga atau instansi dan mempercepat penyelesaian tugas dan pekerjaan. Baik itu karena gaya kepemimpinan demokratis, motivasi yang diberikan atasan dan kompensasi yang diterima. Oleh karena itu dalam penelitian ini, penulis akan mencoba meneliti seberapa besar pengaruh antara ketiga faktor tersebut terhadap sikap loyalitas para pegawai yang akan dilakukan studinya pada dinas Pariwisata Daerah Istimewa Yogyakarta. Peneliti juga akan meneliti bagaimana pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang dilakukan oleh instansi tersebut dalam meningkatkan loyalitas kerja pegawainya. Melihat permasalahan yang muncul, peneliti ingin meneliti tingkat loyalitas para pegawai pada Dinas pariwisata Daerah Istimewa Yogyakarta dengan melibatkan variabel kepemimpinan demokratis, motivasi kerja dan pemberian kompensasi.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan metode kuantitatif dengan menggunakan metode survei dan pembahasan mengenai penelitian untuk mengetahui loyalitas kerja pada Pegawai di Dinas Pariwisata Daerah Istimewa Yogyakarta. Menurut Nirmala Dyah. (2012), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi dan sampel yang berlandaskan pada filsafat positivisme. Menurut (Iqbal 2017) sampel merupakan perwakilan dari populasi yang karakteristiknya akan diselidiki dan bisa mewakili dari seluruh populasi yang ada. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik Purposive sampling dimana penentuan sampel yang akan diuji berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan oleh peneliti sebelumnya. Adapun kriterianya dalam penelitian ini adalah bukan kepala dinas/Sekretaris dan bekerja lebih dari satu tahun. Maka sampel dalam penelitian ini berjumlah 60 Pegawai. Pengumpulan data primer menggunakan teknik kuisisioner dengan alternatif berupa skala Likert (Poin 1-5). Kuisisioner merupakan sejumlah pertanyaan tertulis yang diberikan kepada responden untuk memperoleh informasi yang selanjutnya akan digunakan sebagai bahan dasar dari penelitian. Selanjutnya kuisisioner diajukan sesuai pernyataan serta pilihan jawaban yang secara langsung dilakukan oleh pegawai terhadap sampel penelitian.

HASIL

Tabel 1
Uji Regresi Linier Berganda

Model	Output dan Perbandingan	Tabel	Hasil
Hasil Regresi	Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi Kerja dan Kompensasi (Constant) $Y=a+b_1X_1+b_2X_2+ \dots +b_nX_n$	Coefficients - nilai β (Unstandardized)	$Y= 15.846 + 0.465 + 0.017 + 0.127$
Uji Parsial (Uji t)	Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi Kerja dan Kompensasi	Coefficientas	0.003 0.936 0.545
Uji Simultan (Uji f)	Regresi	Anova	0.006

Sumber: data olahan

Berdasarkan hasil dari pengolahan data pada Tabel 1 dapat disimpulkan bahwa:

1. Nilai konstanta sebesar 15.846 yang berarti jika tidak terjadi adanya perubahan variabel gaya kepemimpinan demokratis, motivasi kerja dan kompensasi maka loyalitas pegawai Dinas Pariwisata Daerah Istimewa Yogyakarta adalah sebesar 15.846 satuan. Nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan demokratis adalah sebesar 0.465, maksudnya apabila gaya kepemimpinan

demokratis meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel motivasi kerja, kompensasi dan konstanta adalah 0 (nol) maka loyalitas pegawai pada Dinas Pariwisata meningkat sebesar 46,5%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan gaya kepemimpinan maka akan meningkatnya loyalitas seorang pegawai. Nilai koefisien regresi dari variabel motivasi kerja adalah sebesar 0.017, maksudnya apabila motivasi kerja meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel gaya kepemimpinan demokratis, kompensasi dan konstanta adalah 0 (nol) maka loyalitas pegawai pada Dinas Pariwisata meningkat sebesar 01,7%. Nilai koefisien regresi variabel kompensasi adalah sebesar 0.127, maksudnya apabila kompensasi meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel gaya kepemimpinan demokratis, motivasi kerja dan konstanta adalah 0 (nol) maka loyalitas pegawai pada Dinas Pariwisata meningkat sebesar 12,7%.

2. Uji t (Partial Test), dapat dilihat dari nilai Sig pada tabel Coefficients di tiap variabel independen diantaranya:
 - a. Pada variabel gaya kepemimpinan demokratis (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,003 dan $< 0,05$ dan juga diperoleh nilai t hitung sebesar 3,076 yang berarti nilai ini lebih besar dari t tabel ($3,076 > 2,003$). Oleh karena itu gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas pegawai, maka H1 diterima.
 - b. Pada variabel motivasi kerja (X2) diperoleh nilai t hitung sebesar 0,081 yang berarti lebih kecil dari nilai t tabel sebesar 2,003. Selanjutnya nilai signifikansi sebesar $0,936 > 0,05$. Oleh karena itu motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas pegawai, maka H2 ditolak.
 - c. Pada variabel Kompensasi (X3) diperoleh nilai t hitung sebesar 0,609 yang berarti lebih kecil dari nilai t tabel sebesar 2,003. Selanjutnya nilai signifikansi sebesar $0,545 > 0,05$. Oleh karena itu kompensasi kerja tidak berpengaruh terhadap loyalitas pegawai, maka H3 ditolak.
3. Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas dapat dilihat bahwa uji F hitung adalah sebesar 4.628 dengan F tabel sebesar 2.77 sehingga F hitung $>$ F tabel ($4.628 > 2.77$). Selanjutnya kita melihat nilai signifikansi sebesar 0.006 yang berarti kurang dari 0.05. maka dapat disimpulkan bahwa H4 diterima yang berarti variabel gaya kepemimpinan demokratis (X1), motivasi kerja (X2) dan kompensasi (X3) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas pegawai (Y) Dinas Pariwisata Daerah Istimewa Yogyakarta.

Tabel 2
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.446 ^a	.199	.156	2.12932

Sumber: data olahan

Berdasarkan Tabel 2 diketahui nilai R Square 0,199 atau 19,9%, yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang simultan antara variabel X1, X2 dan X3 terhadap variabel Y sebesar 19,9% dan sisanya 80,1% dipengaruhi oleh variabel lain, yang dalam penelitian ini tidak dilakukan adanya pengujian dari variabel lainnya. Berdasarkan hasil analisis dan pengujian yang telah dilakukan oleh peneliti maka diperoleh bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan demokratis dengan loyalitas pegawai. Ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis pada variabel gaya kepemimpinan demokratis diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,003 dan $< 0,05$ dan juga diperoleh nilai t hitung sebesar 3,076 yang berarti nilai ini lebih besar dari nilai t tabel ($3,076 > 2,003$). Ini berarti bahwa semakin baik gaya kepemimpinan dari seorang atasan maka akan semakin baik pula loyalitas dari para bawahannya.

Berdasarkan hasil uji hipotesis kedua menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai. Hal ini dibuktikan dengan uji hipotesis pada variabel motivasi kerja (X2) diperoleh nilai t hitung sebesar 0,081 yang berarti lebih kecil dari nilai t tabel sebesar 2,003. Selanjutnya nilai signifikansi sebesar $0,936 > 0,05$. Ini berarti dengan telah dibuktikannya dengan data diatas bahwa penerapan motivasi kerja pada Dinas Pariwisata Daerah Istimewa Yogyakarta belum sesuai dengan kebutuhan para pegawainya, dimana atasan atau pimpinan harusnya memberikan pujian kepada pegawai yang mampu bekerja dengan optimal.

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian yang telah dilakukan peneliti bahwa kompensasi tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai. Hal ini dibuktikan dalam uji hipotesis dimana hasilnya pada variabel Kompensasi (X3) diperoleh nilai t hitung sebesar 0,609 yang berarti lebih kecil dari nilai t tabel sebesar 2,003. Selanjutnya nilai signifikansi sebesar 0,545 > 0,05. Dari perolehan kedua nilai data diatas dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi (X3) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas pegawai (Y).

SIMPULAN

Gaya kepemimpinan demokratis, motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas kerja pegawai. Berdasarkan uji F hitung adalah sebesar 4.628 dengan F tabel sebesar 2.77 sehingga F hitung > F tabel (4.628 > 2.77). Selanjutnya nilai signifikansi sebesar 0.006 yang berarti kurang dari 0.05; maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan demokratis (X1), motivasi kerja (X2) dan kompensasi (X3) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas pegawai (Y) Dinas Pariwisata Daerah Istimewa Yogyakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- Hotma BR Simbolon. 2015. Pengaruh Motivasi terhadap Loyalitas Kerja karyawan bagian marketing pada PT Agung Automall cabang Pekanbaru. Riau: Jom FISIP.
- Kusumayadi, 2021. *Kajian Pustaka Gaya Kepemimpinan Demokra....* 2(3), 152–159.
- Rizana, D., Putra, S., & Kebumen, B. 2020. Pengaruh Kompensasi dan Pemberdayaan Terhadap Loyalitas Dengan, *Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis)*, 4(2), 179–191.
- Ramadhani Fuadiputra Iqbal. 2014. Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap konerja paramedis di Rumah Sakit Al-Rohmah. Malang: Universitas Brawijaya.
- Nirmala Dyah. 2012. *Statistik Deskriptif dan regresi linier berganda dengan SPSS* (n.d.). Semarang: Semarang University Press.
- Willy Rizky Utami, V. A. V., & Dwiatmadja, C. 2020. Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Tribun Berita Online). *International Journal of Social Science and Business*,
- Winarto. 2020. Analisis Motivasi Kerja terhadap Loyalitas karyawan. *jurnal ilmu manajemen methonomix*.
- Yanuresta, M. R. 2011. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi* e-ISSN: 2460-0585.