

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Gaya Kepemimpinan Demokatis

2.1.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan Demokratis

Menurut Thoha (2010:9) Gaya kepemimpinan demokratis adalah suatu kemampuan dalam mempengaruhi orang lain agar dapat bersedia untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan dengan berbagai cara atau kegiatan yang dapat dilakukan dimana ditentukan bersama antara bawahan dan pimpinan.

Kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang lain yang memimpinya. (Sutikno, 2014:16). Margono Slamet (2009:1) tugas pimpinan tidak hanya memberi perintah, tetapi mendorong dan memfasilitasi perbaikan mutu pekerjaan yang dilakukan oleh anggota atau bawahan. Selanjutnya menurut Edward Deming dalam Margono Slamet (2009:1) adalah melembagakan kepemimpinan yang membantu setiap orang dalam organisasi untuk dapat melakukan pekerjaan dengan baik melalui kegiatan-kegiatan pembinaan, memfasilitasi, membantu mengatasi kendala dan lain sebagainya. Upaya suatu organisasi untuk meningkatkan mutu kinerjanya memerlukan adanya kepemimpinan yang selalu memotivasi anggota-anggota lain dari organisasi itu untuk selalu memperbaiki mutu kerjanya.

Berdasarkan definisi kepemimpinan di atas dapat diartikan bahwa kepemimpinan demokratis adalah pemimpin yang cenderung melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan, mendelegasikan wewenang, mendorong partisipasi dalam memutuskan metode dan sasaran kerja, dan menggunakan umpan balik sebagai

peluang untuk melatih karyawan. Di samping itu, dalam mengambil sebuah keputusan, pemimpin selalu bermusyawarah dan berkonsultasi dengan orang-orang bawahannya.

Menurut Thoha (2013:49) bahwa Gaya Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Sedangkan Rivai (2014:42) menyatakan Gaya Kepemimpinan demokratis adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Artinya gaya kepemimpinan demokratis adalah suatu bentuk dominasi yang didasari oleh, kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba memengaruhi kinerja bawahannya. Selanjutnya menurut Martinis Yamin dan Maisah (2010:74) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis adalah berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja. Berdasarkan pengertian dari para ahli di atas, maka disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis adalah salah satu cara yang dipergunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan dan mengendalikan perilaku orang lain untuk mencapai suatu tujuan.

2.1.2 Ciri-ciri Gaya Kepemimpinan Demokratis

Keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahan banyak dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Beberapa ahli mengemukakan pendapat tentang Ciri-ciri gaya kepemimpinan demokratis, adalah sebagai berikut:

1. Wewenang pimpinan tidak mutlak.
2. Pimpinan bersedia melimpahkan sebagian wewenang kepada bawahan.
3. Keputusan dibuat bersama antara pimpinan dan bawahan.

2.1.3 Kelebihan dan kekurangan kepemimpinan Demokratis

Kelebihan Kepemimpinan Demokratis:

1. Lebih memperhatikan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi.
2. Semua kebijaksanaan terjadi pada kelompok diskusi dan keputusan diambil dengan dorongan dan bantuan dari pemimpin.
3. Kegiatan-kegiatan didiskusikan, langkah-langkah umum untuk tujuan kelompok dibuat, dan jika dibutuhkan petunjuk-petunjuk teknis pemimpin menyarankan dua atau lebih alternatif prosedur yang dapat dipilih.
4. Para anggota bebas bekerja dengan siapa saja yang mereka pilih dan pembagian tugas

Kekurangan Gaya Kepemimpinan Demokratis :

1. Proses pengambilan keputusan akan memakan waktu yang lebih banyak.
2. Sulitnya pencapaian kesepakatan.

2.1.4 Indikator Kepemimpinan Demokratis

Pemimpin yang demokratis menurut Purwanto memiliki indikator sebagai berikut:

1. Selalu berusaha untuk menyinkronkan kepentingan dan tujuan organisasi dengan kepentingan dan tujuan pribadi bawahan.
2. Senang menerima saran, pendapat, dan kritikan dari bawahan.
3. Mengutamakan kerjasama dalam mencapai tujuan.
4. Memberikan kebebasan seluas-luasnya kepada bawahan dan membimbingnya.
5. Mengusahakan agar bawahan dapat lebih sukses dari dirinya.
6. Selalu mengembangkan kapasitas dari pribadinya sebagai pemimpin.

2.2 Motivasi Kerja

2.2.1 Pengertian Motivasi kerja

Setiap organisasi tentu ingin mencapai suatu tujuan. Untuk mencapai suatu tujuan tersebut, peranan manusia didalamnya sangatlah penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja didalam organisasi tersebut, karna motivasi inilah yang mempengaruhi perilaku orang-orang yang bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi. Menurut Wibowo (2010) mengemukakan bahwa motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.

Berdasarkan teori – teori diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu yang ingin dicapai sehingga timbul rasa semangat dari dalam diri.

2.2.2 Teori Motivasi

1. Teori motivasi Frederick Herzberg

mengemukakan teori motivasi berdasar teori dua faktor yaitu faktor hygiene dan motivator. Dia membagi kebutuhan Maslow menjadi dua bagian yaitu kebutuhan tingkat rendah (fisik, rasa aman, dan sosial) dan kebutuhan tingkat tinggi (prestise dan aktualisasi diri) serta mengemukakan bahwa cara terbaik untuk memotivasi individu adalah dengan memenuhi kebutuhan tingkat tingginya. Menurut Herzberg, faktor-faktor seperti kebijakan, administrasi perusahaan, dan gaji yang memadai dalam suatu pekerjaan akan menentramkan karyawan. Bila faktor-faktor ini tidak memadai maka orang-orang tidak akan terpuaskan. Menurut hasil penelitian Herzberg ada tiga hal penting yang harus diperhatikan dalam memotivasi bawahan yaitu:

- a. Hal-hal yang mendorong karyawan adalah pekerjaan yang menantang yang mencakup perasaan berprestasi, bertanggung jawab, kemajuan, dapat menikmati pekerjaan itu sendiri dan adanya pengakuan atas semua itu.
- b. Hal-hal yang mengecewakan karyawan adalah terutama pada faktor yang bersifat embel-embel saja dalam pekerjaan, peraturan pekerjaan, penerangan, istirahat dan lain-lain sejenisnya.
- c. Karyawan akan kecewa bila peluang untuk berprestasi terbatas. Mereka akan menjadi sensitif pada lingkungannya serta mulai mencari-cari kesalahan. Herzberg menyatakan bahwa orang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan, yaitu :

- a. Maintenance Factors

Adalah faktor-faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniah. Kebutuhan kesehatan ini merupakan kebutuhan yang berlangsung terus-menerus, karena kebutuhan ini akan kembali pada titik nol setelah dipenuhi.

- b. Motivation Factors

Adalah faktor motivator yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang yaitu perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan. Factor motivasi ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang berkaitan langsung dengan pekerjaan.

2. Teori Hierarki Motivasi dari Abraham Maslow

Menurut Abraham H. Maslow yang dikutip oleh Robbins, 2009:223) teori motivasi yang paling dikenal adalah hierarki kebutuhan (hierarchy of needs). Ia membuat hipotesis bahwa dalam setiap diri manusia terdapat hierarki dari lima kebutuhan. Kebutuhan-kebutuhan tersebut adalah:

- a. Fisiologikal: seperti rasa lapar, haus, istirahat, seksual, berlindung dan keinginan fisik lainnya.
- b. Rasa aman: seperti rasa ingin dilindungi dari bahaya fisik dan emosional.
- c. Sosial: seperti rasa kasih sayang, kepemilikan, penerimaan, dan persahabatan.

- d. Penghargaan: seperti faktor faktor penghargaan internal seperti hormat diri, otonomi, dan pencapaian: dan faktor-faktor penghargaan eksternal seperti status, pengakuan dan perhatian.
- e. Aktualisasi diri: dorongan untuk menjadi seseorang sesuai dengan kecakapannya meliputi: pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang, dan pemenuhan diri sendiri.

3. Teori ERG

Teori ERG menyebutkan ada tiga kategori kebutuhan individu, yaitu eksistensi (*existence*), keterhubungan (*relatedness*) dan pertumbuhan (*growth*), karena itu disebut sebagai teori ERG, yang berupa :

- a. Kebutuhan eksistensi untuk bertahan hidup, kebutuhan fisik.
- b. Kebutuhan keterhubungan adalah kebutuhan untuk berhubungan dengan orang lain, yang bermanfaat seperti keluarga, sahabat atasan, keanggotaan di dalam masyarakat.
- c. Kebutuhan pertumbuhan adalah kebutuhan untuk menjadi produktif dan kreatif, misalnya diberdayakan di dalam potensi tertentu dan berkembang secara terus-menerus.

2.2.3 Manfaat Motivasi Kerja

Manfaat motivasi kerja yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga kinerja meningkat. Sementara itu manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan dengan standar yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan, serta orang senang melakukan pekerjaannya. Sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi yang mendorong akan membuat orang senang mengerjakannya. Jadi suatu perasaan motivasi dalam diri karyawan amat berpengaruh terhadap kemampuan dalam mengerjakan tugas-tugas dengan tepat. Peran tersebut harus diimbangi oleh pimpinan dalam mempengaruhi setiap individu agar dimana setiap karyawan dapat bekerja dengan giat dan melakukan kinerja

yang maksimal dan sesuai dengan organisasi. Ciri –ciri orang yang termotivasi adalah sebagai berikut:

- a. Bekerja sesuai standar
- b. Senang bekerja
- c. Merasa berharga
- d. Bekerja keras
- e. Sedikit pengawasan
- f. Semangat juang tinggi

2.2.4 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Herzberg karyawan menginginkan faktor kebutuhan yaitu:

Faktor pemeliharaan menyangkut kebutuhan psikologis seseorang kebutuhan ini meliputi serangkaian kebutuhan intrinsik, kepuasan pekerjaan kondisi ini harus ada didalam pekerjaan sehingga dapat menggerakkan tingkat motivasi serta dapat menghasilkan prestasi pekerjaan yang baik. Jika kondisi ini tidak ada tidak akan menimbulkan rasa ketidakpuasa yang berlebihan. Serangkain fakktor itu meliputi:

1. Prestasi
2. Pengakuan
3. Pekerjaan itu sendiri
4. Tanggung jawab
5. Kemajuan
6. Pengembangan potensi individu

2.3 Teori Kepuasan kerja

Menurut Priansa (2016) kepuasan dan ketidakpuasan kerja merupakan hal yang berbeda. Teori ini membagi situasi yang mempengaruhi sikap pegawai terhadap pekerjaanya menjadi dua kelompok yaitu *satisfiers* dan kelompok *dissatisfies*.

Satisfiers adalah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan yang terdiri dari pekerjaan menarik, penuh tantangan, ada kesempatan

untuk berprestasi serta ada kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi. Terpenuhi faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun jika tidak terpenuhi faktor tersebut tidak selalu menimbulkan ketidakpuasan.

Dissatisfies adalah faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari gaji/upah, pengawasan, hubungan antarpersonal, kondisi kerja dan status. Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar karyawan. Jika faktor ini tidak terpenuhi, karyawan tidak akan puas. Namun, jika besarnya faktor ini memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, karyawan tidak akan kecewa meskipun belum terpuaskan.

2.3.1 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan hal yang penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Kepuasan kerja dapat mengukur apakah seorang karyawan merasakan kepuasan terhadap apa yang dikerjakannya didalam perusahaan. Individu memiliki karakter yang berbeda-beda, oleh sebab itu tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan memiliki tingkat yang berbeda-beda.

2.3.2 Definisi Kepuasan Kerja

Priansa (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, apakah senang atau tidak senang sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian karyawan terhadap pekerjaannya. Perasaan karyawan terhadap pekerjaannya mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja.

Menurut Hartatik (2014, p.225) Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing karyawan. Seorang yang puas lebih menyukai situasi pekerjaannya dari pada karyawan yang tidak puas. Dan semakin banyak

aspek-aspek pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi kepuasan yang dirasakan dan sebaliknya.

Menurut Edison, Anwar, dan Komariyah (2016, p.213) menyebutkan bahwa kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan karyawan tentang hal-hal yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi. Kepuasan kerja yang tinggi merupakan ciri suatu organisasi yang dikelola dengan baik dan pada dasarnya merupakan hasil kepemimpinan yang efektif.

2.3.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Banyak perusahaan berkeyakinan bahwa pendapatan, atau gaji merupakan faktor utama yang mempengaruhi kepuasan karyawan, sehingga ketika perusahaan sudah memberikan gaji yang cukup, ia merasa bahwa karyawan sudah puas. Kepuasan kerja karyawan tidak mutlak dipengaruhi oleh gaji semata. Banyak faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Menurut As'ad (2009, p.301) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah berikut:

1. Faktor psikologi.

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai, yang meliputi: minat, ketenangan dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.

2. Faktor sosial.

Merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial, baik antara sesama pegawai, dengan atasannya maupun pegawai yang berbeda jenis pekerjaannya.

3. Faktor fisik

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu udara, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan umur dan sebagainya.

4. Faktor financial.

Merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai, yang meliputi sistem dan besarnya gaji atau uoah, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

Tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong karyawan senantiasa hadir dan mencurahkan tenaga, pikiran dan waktunya untuk keberhasilan perusahaan, sebaliknya bila kebutuhan itu tidak terpenuhi akan timbul ketidakpuasan dalam bekerja. Untuk mendapatkan hasil yang baik bagi perusahaan ataupun karyawan maka diperlukan adanya kerjasama yang baik dari pihak karyawan dan pihak perusahaan.

2.3.4 Meningkatkan Kepuasan Kerja

Priansa (2016) menyatakan bahwa upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai dapat dilakukan melalui dua faktor, yaitu faktor pemuas dan faktor pemeliharaan.

1. Perubahan struktur kerja.

Melakukan perubahan struktur kerja, misalnya dengan melakukan perputaran pekerjaan (*job rotation*) yaitu perubahan pekerjaan dari tugas satu ke tugas lain dan disesuaikan dengan *job description*.

2. Melakukan perubahan struktur pembayaran.

- a. Pembayaran berdasarkan keahlian yaitu pembayaran dimana para pekerja digaji berdasarkan pengetahuan dan keterampilan daripada posisi dalam organisasi.
- b. Pembayaran berdasarkan jasa, sistem pembayaran dimana pekerja digaji berdasarkan kinerjanya.
- c. Pembayaran berdasarkan keberhasilan kelompok, dimana keuntungan dibagi kepada seluruh anggota kelompok.

3. Pemberian jadwal kerja fleksibel.

Pemberian jadwal yang fleksibel namun taat aturan organisasi juga merupakan salah satu solusi untuk mendorong kepuasan kerja karyawan.

4. Program pendukung yang dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai seperti pusat kesehatan dan kebugaran dan lainnya.

2.3.5 Indikator Kepuasan Kerja

Malayu S.P Hasibuan (2008 : 202), menyatakan bahwa : "Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini di cerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja." Berdasarkan definisi diatas, indikator kepuasan kerja adalah :

1. Menyenangi pekerjaannya

Orang yang menyadari betul arah kemana ia menjurus, mengapa ia menempuh jalan itu, dan bagaimana caranya ia harus menuju sasarannya. Ia menyenangi pekerjaannya karena ia bisa mengerjakannya dengan baik.

2. Mencintai pekerjaannya

Memberikan sesuatu yang terbaik mencurahkan segala bentuk perhatian dengan segenap hati yang dimiliki dengan segala daya upaya untuk satu tujuan hasil yang terbaik bagi pekerjaannya. Karyawan mau mengorbankan dirinya walaupun susah, walaupun sakit, dengan tidak mengenal waktu, dimanapun karyawan berada selalu memikirkan pekerjaannya.

3. Upah

Upah atau gaji yang diperoleh seseorang dan dianggap upah yang wajar atau sebanding dengan usaha yang dilakukan dan sama dengan upah yang diterima oleh orang lain dalam posisi yang sama.

4. Kedisiplinan

Kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban.

5. Prestasi kerja

Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu. (Malayu S.P. Hasibuan (2008 : 94).

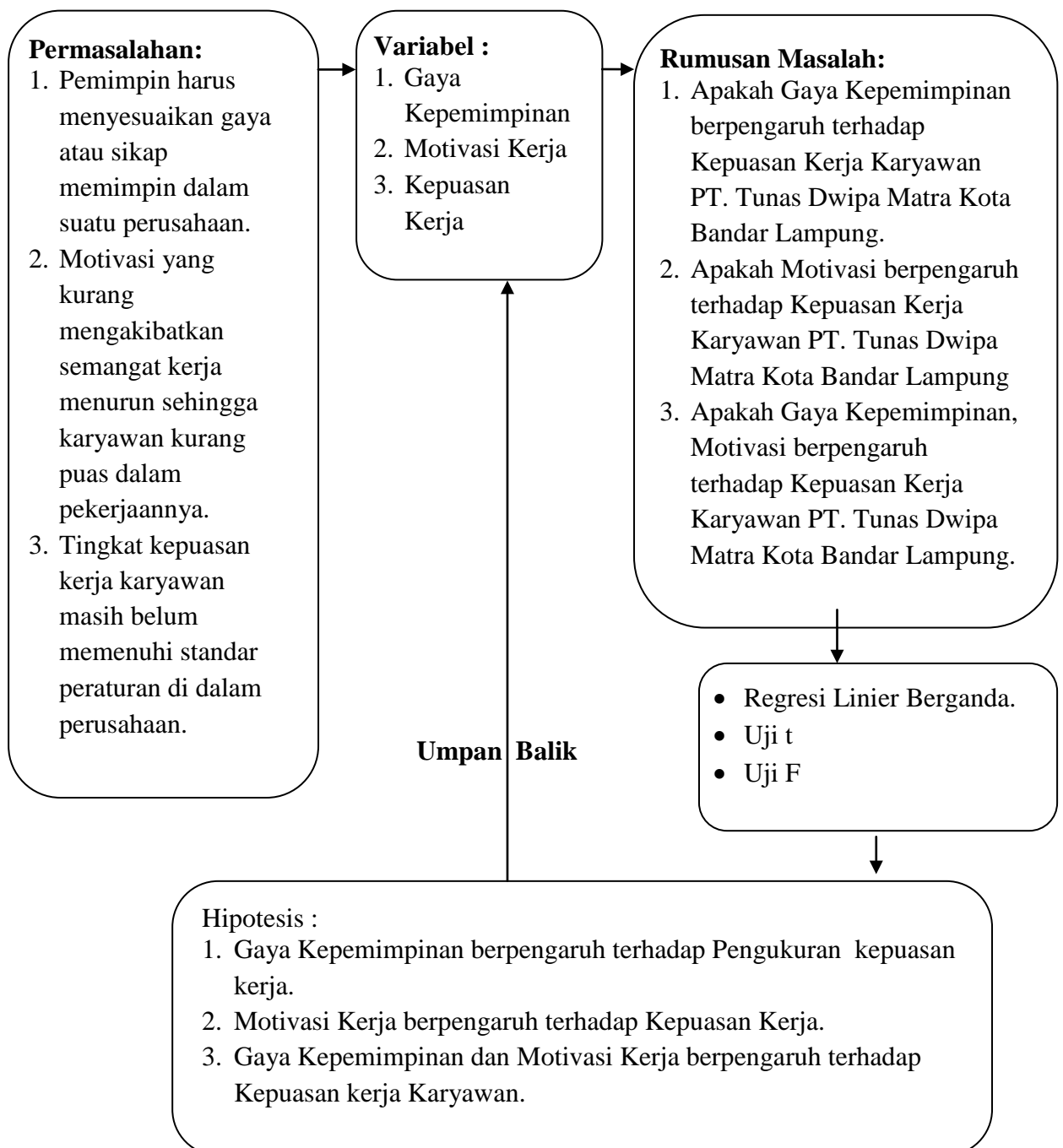
Dari uraian diatas kepuasan kerja dapat tercipta jika pengurus dan karyawan saling mendukung dan adanya kerja sama yang baik sehingga akan tercipta suatu tujuan yang baik yang telah disepakati bersama. hal ini akan nampak pada sikap kerja karyawan.

2.4 Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Peneliti	Hasil
1	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Politeknik Negeri Madiun	Novita Prasetya (2014)	Terdapat Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Politeknik Negeri Madiun
2	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Hotel Olgaria Pekanbaru)	Gede Okta (2008)	Terdapat Gaya Kepemimpinan Demokratis Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Hotel Olgaria Pekanbaru)

3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang	Mahardika (2016)	Terdapat Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang
---	------------------	--

2.5 Kerangka Pikir



2.5 Hipotesis

2.5.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kepuasan Kerja

Dalam kaitannya dengan permasalahan yang telah dikemukakan dan teoritis pemikiran di atas, maka dikemukakan hipotesis penelitiannya :

Seorang pemimpin adalah orang yang memberi inspirasi, membujuk, mempengaruhi, dan memotivasi kerja orang lain. Kemampuan untuk memberiinspirasi orang lain adalah unsur tertinggi dari kepemimpinan. Seorang pemimpin harus punya daya tarik personal atau menjadi suri tauladan agar bisa memberiinspirasi bagi orang lain. Membujuk adalah aspek penting lainnya dari seorang pemimpin. Seorang pemimpin harus bisa mengubah pikiran bawahannya atau bertindak tegas (Dubrin,2008:10-11).Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan dalam mempengaruhi dan memotivasi kerja orang lain untuk melakukan sesuatu sesuai tujuan bersama. Dengan kata lain kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Setiap pemimpin akan memperlihatkan suatu contoh yang baik agar sikap dan tindakannya mendapatkan pandangan yang nantinya akan menjadi sorotan untuk karyawan. Kepemimpinannya lewat perkataan, sikap serta tingkah lakunya yang dirasa oleh dirinya sendiri maupun orang lain.

Hal ini di dukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Guntoro (2008) Gaya kepemimpinan demokratis mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja. Gede Oka (2015) Semakin sesuai Gaya kepemimpinan demokratis, semakin tinggi kepuasan kerja karyawan. Dari uraian dan beberapa temuan empiris terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan, sebagai berikut:

H1 : Gaya Kepemimpinan Demokratis (X_1) berpengaruh pada Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

2.5.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi merupakan sebuah keahlian dalam mengarahkan karyawan pada tujuan organisasi agar mau bekerja dan berusaha sehingga keinginan para karyawan dan tujuan organisasi dapat tercapai. Motivasi seseorang melakukan suatu pekerjaan karena adanya suatu kebutuhan hidup yang harus dipenuhi. Kebutuhan ini dapat berupa kebutuhan ekonomis yaitu untuk memperoleh uang, sedangkan kebutuhan non ekonomis dapat diartikan sebagai kebutuhan untuk memperoleh penghargaan dan keinginan lebih maju. Dengan segala kebutuhan tersebut, seseorang dituntut untuk lebih giat dan aktif dalam bekerja, untuk mencapai hal ini diperlukan adanya motivasi dalam melakukan pekerjaan, karena dapat mendorong seseorang bekerja dan selalu berkeinginan untuk melanjutkan usahanya. Oleh karena itu jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kepuasan kerja yang tinggi. Suharto Cahyono (2009) dan Hakim (2010) menyebutkan dan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu faktor motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan.

Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mahardika (2006) motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja. Eko Agung Gumilar (2010) Semakin sesuai Motivasi kerja yang diberikan, semakin tinggi kepuasan kerja karyawan. Dari uraian dan beberapa temuan empiris terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan, sebagai berikut:

H2 : Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh pada Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

2.5.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Bagi suatu organisasi yang ingin meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam suatu organisasinya gaya kepemimpinan, dan motivasi sangatlah dibutuhkan untuk peningkatan kepuasan kerja pegawainya. Jika organisasi berhasil menggabungkan antara gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja yang baik akan berpengaruh baik pula terhadap kepuasan kerja karyawan yang baik dalam organisasi tersebut.

Hal ini di dukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Moh.Rifqi Khairul Umam (2010) motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja. Jena Sarita (2013) Semakin sesuai Motivasi kerja yang diberikan, semakin tinggi kepuasan kerja karyawan. Dari uraian dan beberapa temuan empiris terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan, sebagai berikut:

H3 : Gaya Kepemimpinan Demokratis (X_1), Motivasi (X_2) berpengaruh pada Kepuasan Kerja Karyawan (Y).