

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DALAM UPAYA  
MENINGKATKAN MOTIVASI KINERJA KARYAWAN PADA LPP  
RRI BANJARMASIN**

*THE EFFECT OF LEADERSHIP STYLE IN EFFORTS TO IMPROVE  
EMPLOYEE PERFORMANCE MOTIVATION IN LPP RRI  
BANJARMASIN*

**Mas'a**

Prodi Manajemen, Fak. Ekonomi – Univ. Islam Kalimantan Muhammad Arsyad  
Albanjari Kalimantan Selatan

\*Corresponding author: [masha33.ma3@gmail.com](mailto:masha33.ma3@gmail.com)

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : (1) Pengaruh gaya kepemimpinan otokratis, demokratis dan bebas secara simultan terhadap motivasi kinerja karyawan pada LPP RRI Banjarmasin, (2) pengaruh gaya kepemimpinan otokratisterhadap motivasi kinerja karyawan pada LPP RRI Banjarmasin, (3) pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap motivasi kinerja karyawan pada LPP RRI dan (4) pengaruh gaya kepemimpinan bebas terhadap motivasi kinerja karyawan pada LPP RRI Banjarmasin. Jenis Penelitian yang digunakan adalah kuantitatif diskriptif.

Sampel penelitian ini adalah karyawan pada LPP RRI Banjarmasin berjumlah 50 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuisisioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya, Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS versi 16 for windows. Hasil penelitian uji hipotesis dalam uji F dan uji T penelitian dengan taraf signifikansi 0.005 menunjukkan bahwa (1) gaya kepemimpinan otokratis, demokratis dan bebas secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kinerja karyawan yaitu  $0.000 < 0.05$  (2) gaya kepemimpinan otokratis secara persial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kinerja karyawan yaitu  $0.000 < 0.05$  (3) gaya kepemimpinan demokratis secara persial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kinerja karyawan yaitu  $0.003 < 0.05$  (4) gaya kepemimpinan bebas secara persial memiliki pengaruh yang

signifikan terhadap motivasi kinerja karyawan yaitu  $0.004 < 0.05$ .

Kesimpulan yang ada dalam penelitian ini secara simultan semua variabel berpengaruh terhadap motivasi kinerja karyawan, sementara diantara variabel gaya Kepemimpinan otokratis ( $X_1$ ), gaya kepemimpinan Demokratis ( $X_2$ ) dan gaya kepemimpinan bebas ( $X_3$ ) yang berpengaruh paling signifikan yaitu gaya kepemimpinan Otokratis ( $X_1$ ).

Kata kunci : Gaya kepemimpinan, Motivasi dan Kinerja Karyawan.

#### ABSTRACT

This study aims to determine: (1) The effect of simultaneous autocratic, democratic and free leadership style on employee performance motivation on LPP RRI Banjarmasin, (2) the influence of autocratist leadership style on employee performance motivation at LPP RRI Banjaramasin, (3) influence of democratic leadership style on employee performance motivation at LPP RRI and (4) the influence of free leadership style on employee performance motivation on LPP RRI Banjarmasin. The type of research used is quantitative descriptive.

The sample of this study was employees of LPP RRI Banjarmasin totaling 50 people. Data collection techniques used were questionnaires that had been tested for validity and reliability. The data analysis technique used in this study was multiple linear regression using SPSS version 16 for windows. The results of the study hypothesis testing in the F test and research T test with a significance level of 0.005 shows that (1) autocratic, democratic and free leadership styles simultaneously have a significant influence on employee performance motivation, namely  $0.000 < 0.05$  (2) autocratic leadership style in fact has an influence significant to employee performance motivation, namely  $0.000 < 0.05$  (3) democratic leadership style in real time has a significant influence on employee performance motivation, namely  $0.003 < 0.05$  (4) free leadership style in a formal manner has a significant influence on employee performance motivation which is  $0.004 < 0.05$ .

Conclusions in this study simultaneously all variables affect employee performance motivation, while between autocratic leadership style variables ( $X_1$ ), Democratic leadership style ( $X_2$ ) and free leadership style ( $X_3$ ) which

have the most significant influence, namely Autocratic leadership style (X<sub>1</sub>).

Keywords: Leadership Style, Motivation and Employee Performance.

## **PENDAHULUAN**

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Kepemimpinan disuatu organisasi perlu mengembangkan staf dan membangun iklim motivasi yang menghasilkan tingkat kinerja yang tinggi, Tanpa motivasi seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya. Sekalipun seorang karyawan memiliki kemampuan operasional yang baik bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaannya tidak akan memuaskan.

Melalui gaya kepemimpinan, diharapkan motivasi kerja karyawan akan meningkat. Demi terwujudnya visi dan misi, perusahaan harus mengelola sumber daya manusia yang berfungsi sebagai asset pelengkap organisasi secara optimal. Baik organisasi pemerintahan maupun swasta harus dilakukan secara professional serta produktif.

Penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan pengaruh gaya kepemimpinan diambil dari Jurnal penelitian yang di buat oleh Muhammad Kurniawan (2018) dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan DIMAS Kota Palembang". Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dengan variabel gaya kepemimpinan otokratis, demokratis, dan bebas.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokrasi memiliki pengaruh yang lebih besar dari pada indikator yang lain. Dan untuk variable gaya kepemimpinan bebas memiliki pengaruh yang paling kecil dibandingkan indikator-indikator lainnya.

Layanan Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia ( LPP RRI ) merupakan siaran radio milik bangsa yang menyelenggarakan penyiaran informasi dan hiburan berupa musik, penyewaan gedung dan sebagainya yang dikemas dalam suatu acara. RRI pada awalnya merupakan lembaga yang dibawah naungan departemen penerangan yang status karyawannya adalah Pegawai Negeri Sipil atau PNS.

Dan setelah tidak dibernaungi lagi dengan departemen penerangan, yang sekarang menjadi kementerian komunikasi dan informasi, RRI menjadi LPP dan pegawai lama yang dulu masih dalam naungan departemen penerangan tersebut, statusnya pegawai negeri sipil. Sementara untuk pegawai yang baru, disebut Pegawai Bukan Negeri Sipil atau PBNS.

Jadi untuk menjaga kelangsungan siaran dan meningkatkan kualitas kinerja sumber daya manusia yang dimiliki demi memberikan pelayanan maksimal. Dengan demikian organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi tersebut.

Berdasarkan uraian diatas, penelitian tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dalam Upaya Meningkatkan Motivasi Kinerja Karyawan Pada LPP RRI Banjarmasin.”**

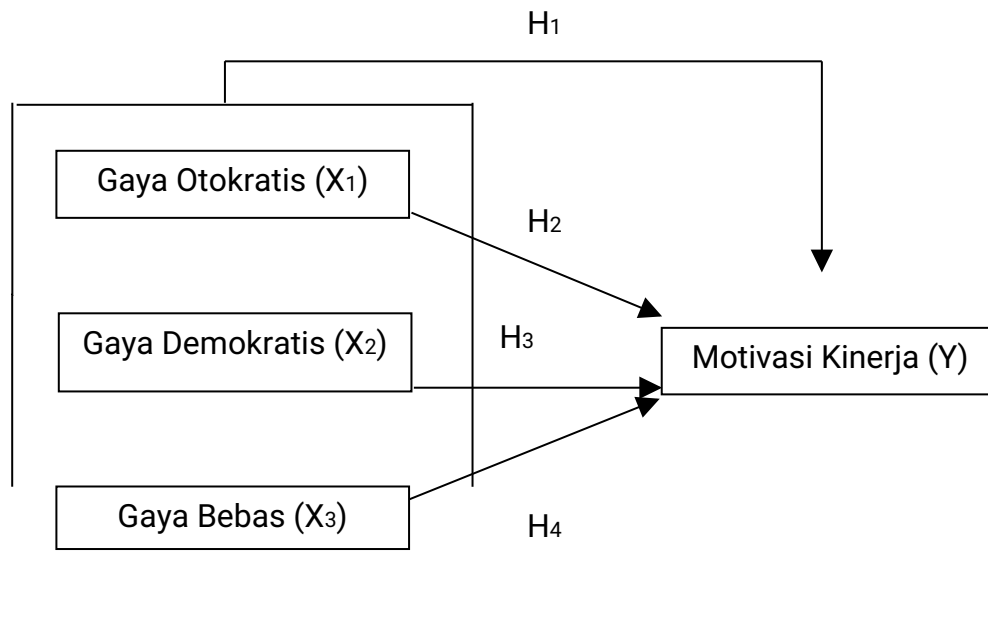
## **TUJUAN PENELITIAN**

Adapun tujuan penulis yang ingin disampaikan dalam menulis skripsi ini adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan otokratis, demokratis, dan bebas secara simultan terhadap motivasi kinerja karyawan pada LPP RRI Banjarmasin.
- 2) Untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan otokratis terhadap motivasi kinerja karyawan pada LPP RRI Banjarmasin.
- 3) Untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap motivasi kinerja karyawan pada LPP RRI Banjarmasin.
- 4) Untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan bebas terhadap motivasi kinerja karyawan pada LPP RRI Banjarmasin.

## **Kerangka Konseptual**

Kerangka Konseptual Tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap  
Motivasi Kerja Pegawai



Berdasarkan pada pengembangan hipotesis dan kerangka konseptual diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H<sub>1</sub> = Gaya kepemimpinan, otokratis, demokratis dan bebas secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kinerja karyawan pada LPP RRI Banjarmasin.
- H<sub>2</sub> = Gaya kepemimpinan otokratis berpengaruh terhadap motivasi kinerja karyawan pada LPP RRI Banjarmasin.
- H<sub>3</sub> = Gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap motivasi kinerja karyawan pada LPP RRI Banjarmasin.
- H<sub>4</sub> = Gaya Gaya kepemimpinan bebas berpengaruh terhadap motivasi kinerja karyawan pada LPP RRI Banjarmasin.

## METODE PENELITIAN

### 1. Jenis Data dan Sumber Data

Jenis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah jenis data kuantitatif, dengan pendekatan deskriptif kuantitatif dimana pendekatan ini diambil karena proses penelitian dapat dilakukan secara terstruktur dan

menggunakan sampel penelitian jumlah besar yang dapat mewakili populasi yang diteliti. penelitian ini disajikan dengan angka – angka yang didapatkan dari data primer dan data sekunder

## **2. Populasi dan Sampel**

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah sejumlah 50 orang. Sedangkan sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah 50 Karyawan pada LPP RRI Banjarmasin.

## **3. Teknik Pengumpulan Data**

teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah kuisisioner berupa pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyebarkan sejumlah daftar pertanyaan kepada responden. Kuisisioner ini dimaksudkan untuk memperoleh jawaban responden tentang gaya kepemimpinan otokratis, demokratis dan bebas, serta kinerja karyawan pada LPP RRI Banjarmasin.

## **4. Pengukuran Variabel Penelitian**

Penelitian ini mengukur nilai variabel pada item-item pertanyaan menggunakan skala *Likert*. Skala ini untuk menilai sejauh mana subjek setuju atau tidak setuju dengan pernyataan yang diajukan. Dengan menggunakan nilai 1 sampai 5 poin.

## **5. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

### **Uji Validitas**

Pengujian validitas ini digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner.

### **Uji Reabilitas**

Uji reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

## 6. Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat berdistribusi normal atau tidak normal.

### Uji Multikolinieritas

Untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya problem multikolinieritas atau tidak, atau untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antar sesama variabel independen/variabel bebas.

### Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan kepengamatan yang lain.

### Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah menguji apakah dalam sebuah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi.

### Metode Analisis Data

Metode penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda merupakan suatu persamaan yang menggambarkan pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi linier berganda tersebut adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan :

Y = Motivasi kinerja karyawan

a = intersep/konstanta

b1 = koefisien regresi X1

b2 = koefisien regresi X2

b3 = koefisien regresi X3

X1 = gaya kepemimpinan otokratis

X2 = gaya kepemimpinan demokratis

X3 = gaya kepemimpinan bebas

## UJI HIPOTESIS

### Uji F (Uji Simultan)

Uji ini untuk mengetahui apakah semua variabel bebas mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau secara simultan terhadap variabel terikat.

### Uji T (Uji Parsial)

Uji ini untuk mengetahui apakah variabel bebas mempunyai pengaruh sendiri – sendiri atau secara parsial terhadap variabel terikat.

## HASIL PEMBAHASAN

### Analisis Deskriptif

Responden yang diambil penelitian ini sebanyak 50 karyawan pada LPP RRI Banjarmasin.

## Deskriptif Penilaian Responden Terhadap Identitas Responden

Tabel Deskriptif Penilaian Responden Terhadap Identitas Responden

Keterangan		Responden	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	28	56%
	Perempuan	22	44%
<b>Total</b>		<b>50</b>	<b>100%</b>
Usia	20-29	3	6%
	30-39	6	12%
	40-49	10	20%
	50-59	31	62%
<b>Total</b>		<b>50</b>	<b>100%</b>



Pendidikan	S2	4	8%
	S1	18	36%
	Diploma	2	4%
	SLTA	26	52%
<b>Total</b>		<b>50</b>	<b>100%</b>
Masa Kerja	1-9	10	20%
	10-19	3	6%
	20-29	22	44%
	30-39	15	30%
<b>Total</b>		<b>50</b>	<b>100%</b>

### Uji Validitas

Pedoman suatu kuesioner yang dikatakan valid jika tingkat signifikan dibawah 0,05. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan metode *Pearson Correlation*, kuesioner dikatakan valid jika nilai r-hitung lebih besar dari nilai r-tabel (0,2787).

#### Hasil Uji Validitas

##### Variabel Gaya kepemimpinan Otokratis (X1)

item pertanyaan	r-hitung	r-tabel 5% (48)	sig. (2tailed)	keterangan
X1_1	0.552	0.2787	0.000	Valid
X1_2	0.591	0.2787	0.000	Valid
X1_3	0.737	0.2787	0.000	Valid
X1_4	0.496	0.2787	0.000	Valid
X1_5	0.705	0.2787	0.000	Valid

Sumber : Data spss diolah penulis, 2019

#### Hasil Uji Validitas

##### Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis (X2)

item pertanyaan	r-hitung	r-tabel 5% (48)	sig. (2tailed)	keterangan
X2_1	0.658	0.2787	0.000	Valid
X2_2	0.589	0.2787	0.000	Valid
X2_3	0.759	0.2787	0.000	Valid
X2_4	0.843	0.2787	0.000	Valid

X2_5	0.646	0.2787	0.000	Valid
------	-------	--------	-------	-------

Sumber : Data spss diolah penulis, 2019

### Hasil Uji Validitas

#### Variabel Gaya kepemimpinan Bebas (X3)

item pertanyaan	r-hitung	r-tabel 5% (48)	sig. (2tailed)	keterangan
X3_1	0.601	0.2787	0.000	Valid
X3_2	0.678	0.2787	0.000	Valid
X3_3	0.428	0.2787	0.002	Valid
X3_4	0.683	0.2787	0.000	Valid
X3_5	0.506	0.2787	0.000	Valid

Sumber : Data spss Diolah penulis, 2019

### Hasil Uji Validitas

#### Variabel Motivasi Kinerja (Y)

item pertanyaan	r-hitung	r-tabel 5% (48)	sig. (2tailed)	keterangan
Y1	0.604	0.2787	0.000	Valid
Y2	0.555	0.2787	0.000	Valid
Y3	0.631	0.2787	0.000	Valid
Y4	0.855	0.2787	0.000	Valid
Y5	0.840	0.2787	0.000	Valid
Y6	0.853	0.2787	0.000	Valid
Y7	0.800	0.2787	0.000	Valid
Y8	0.779	0.2787	0.000	Valid

Sumber : Data spss diolah penulis, 2019

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap variabel X1, X2, X3, dan Y pertanyaan diatas dikatakan valid karena memiliki nilai signifikansi dibawah 0,05 dan melebihi dari nilai r-tabel 0,2787.

#### 1) Uji Reabilitas

penelitian ini menggunakan koefisien *alpha* atau *Cronbach'S Alpha*, dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach'S Alpha* > 0,60.

### Hasil Uji Reabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>	<i>Alpha</i>	Keterangan
GK. Otokratis	0.601	5	0.6	Reabilitas
GK. Demokratis	0.720	5	0.6	Reabilitas
GK. Bebas	0.604	5	0.6	Reabilitas
Motivasi Kinerja	0.880	8	0.6	Reabilitas

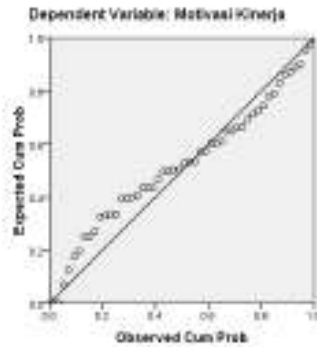
Sumber : Data spss diolah penulis, 2019

Berdasarkan hasil uji reabilitas diatas terhadap gaya otokratis (X1), demokratis(X2), bebas(X3) dan motivasi kinerja (Y) terbukti *Cronbach'S Alpha* melebihi >0,60 Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X1, X2, X3 dan Y reliable.

## Pengujian Asumsi Klasik

### Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Berdasarkan gambar diatas tampilan *Normal P-P Plot Regression Standardized* terlihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal. Maka bisa dikatakan berdistribusi normal.

### Uji Multikolinieritas

medeteksi adanya multikolinieritas adalah dengan mengamati nilai *Variance Inflation Factro* (VIF) dan *Tolerance*. Batas VIF adalah 10 dan nilai dari *Tolerance* adalah 0,1. Jika nila VIF lebih besar dari 10 dan nilai *Tolerance* kurang dari 0,1 maka terjadi multikolinieritas

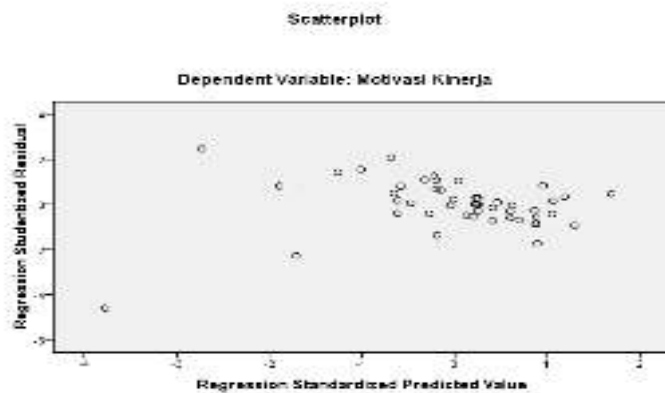
Tabel Hasil Uji Multikolinieritas

Model	<i>Colinearity Statistic</i>	
	<i>Tolerance</i>	VIF
Gaya Kepemimpinan Otokratis	.929	1.077
Gaya Kepemimpinan Demokratis	.937	1.067
Gaya Kepemimpinan Bebas	.958	1.044

Sumber : Data spss diolah penulis, 2019

Melihat tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel-variabel penelitian tersebut nilai VIF tidak lebih besardari 10 dan nilai *Tolerance* tidak kurang dari 0,1. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model tersebut tidak terdapat multikolinieritas

### Uji Heterokedastisitas



Mendeteksi adanya heterokedastisitas dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik regresi. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y atau sumbu vertikal, maka model regresi bersifat homogen atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Dan pada gambar diatas dapat disimpulkan bahwa tidak adanya terjadi heteroskedastisitas.

### Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.665 <sup>a</sup>	.443	.406	3.528	1.422

a. Predictors: (Constant), GK. Bebas, GK. Demokratis, GK. Otokratis

Berdasarkan Tabel diatas Seperti yang diketahui bahwa nilai dari *Durbin Watson* adalah 1.422 dan hasil dari *Durbin Watson* ditemukan  $dU = 1.421$ , dan  $dL = 1.674$  dengan  $n = 50$  dan jumlah variable bebas ( $k=3$ ) serta dengan tingkat signifikansi 0.05 . Karena *Durbin Watson* terletak antara  $dU$  dan  $(4-dU) = (4-1.421) = 2.579$ .

$1.421 < 1.422 < 2.579$ , maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi yang positif maupun negative pada data yang diuji.

## Analisis Regresi Linier Berganda

### Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	-12.699	7.639
Gaya Kepemimpinan Otokratis	1.376	0.276
Gaya Kepemimpin Demokratis	0.576	0.187
Gaya Kepemimpinan Bebas	0.641	0.209

Sumber : Data spss diolah penulis, 2019

Berdasarkan hasil analisis tabel diatas dapat dijelaskan melalui rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = -12.699 + 1.376X_1 + 0.576X_2 + 0.641 X_3$$

### Pengujian Hipotesis

#### Uji simultan (Uji F)

Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

H1 : Gaya kepemimpinan otokratis, demokratis dan bebas secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kinerja karyawan.

### Hasil Uji Simultan (Uji F)

#### ANOVA<sup>b</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	455.046	3	151.682	12.186	.000 <sup>a</sup>
Residual	572.574	46	12.447		
Total	1027.620	49			

## ANOVA<sup>b</sup>

a. Predictors: (Constant), GK. Bebas, GK.Otokratis, GK. Demokratis

b. Dependent Variable: Motivasi Kinerja

Berdasarkan tabel 4.16 hasil uji f diatas dapat menunjukkan bahwa nilai fhitung sebesar 12.186 dan probabilitas lebih kecil dari 0,05. Nilai f hitung lebih besar dari f tabel yang diperoleh dengan melihat tabel f  $df_1 = k-1$  ( $4 - 1$ ) = 3.  $df_2 = n-k-1$  ( $50 - 3 - 1$ ) = 46 pada probabilitas 0,05. Dengan demikian dapat diperoleh nilai ftabel sebesar 2,81.

Hal ini berarti Fhitung > Ftabel ( $12.186 > 2.81$ ), maka ada alasan yang kuat bahwa pada H1 diterima. Diperkuat dengan nilai signifikan ( $0.000 < 0.05$ ), maka ada alasan untuk H1 diterima. Sehingga perhitungan tersebut menyimpulkan bahwa variabel independen Gaya kepemimpinan Otokratis (X1), Gaya kepemimpinan demokratis (X2), dan Gaya kepemimpinan bebas (X3) berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kinerja (Y).

### Uji Parsial (Uji T)

Berdasarkan pada hasil penelitian bahwa yang ditetapkan dalam derajat kebebasan  $df = n-k-1$  ( $50-4-1$ ) = 45 dengan taraf tingkat signifikan 5% (0.05), maka nilai ttabel adalah sebesar 1.679. berikut ini hasil uji t atau uji secara parsial :

#### Hasil Uji Parsial (Uji t)

	Model	t	Sig.
1	(Constant)	-1.662	.103
	GK.Otokratis	4.988	.000
	GK. Demokratis	3.082	.003
	GK. Bebas	3.063	.004

Sumber :  
Data spss  
diolah  
penulis,  
2019

#### Lampiran 6)

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan uji hipotesis yang dilakukan secara parsial atau individu sebagai berikut ini :

1) Gaya Kepemimpinan Otokratis (X1)

Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

H2 : Gaya kepemimpinan otokratis berpengaruh terhadap motivasi kinerja karyawan.

Nilai thitung untuk variabel Gaya Kepemimpinan Otokratis 4.988 kemudian nilai pada tabel distribusi 5% (0.05) yakni sebesar 1.679. Maka nilai thitung > ttabel ( $4.988 > 1.679$ ), yang artinya ada alasan kuat pada H2 diterima. Hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi ( $0.000 < 0.05$ ), maka ada alasan untuk H2 diterima. Jadi dapat diartikan bahwa Gaya Kepemimpinan Otokratis memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kinerja.

## 2) Gaya Kepemimpinan Demokratis (X2)

Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

H3 : Gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap motivasi kinerja karyawan.

Nilai thitung untuk variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis 3.082 kemudian nilai pada tabel distribusi 5% (0.05) yakni sebesar 1.679. Maka nilai thitung > ttabel ( $3.082 > 1.679$ ), ada alasan kuat pada H3 diterima. Hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi ( $0.003 < 0.05$ ), Maka ada alasan untuk H3 diterima. Jadi dapat diartikan bahwa Gaya Kepemimpinan Demokratis memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kinerja.

## 3) Gaya Kepemimpinan Bebas (X3)

Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

H4 : Gaya kepemimpinan bebas berpengaruh terhadap motivasi kinerja karyawan.

Nilai thitung untuk variabel Gaya Kepemimpinan Bebas 3.063 kemudian nilai pada tabel distribusi 5% (0.05) yakni sebesar 1.679. Maka nilai thitung > ttabel ( $3.063 > 1.679$ ), yang artinya ada alasan kuat pada H4 diterima. Hal ini diperkuat dengan nilai signifikan ( $0.004 < 0.05$ ), maka ada alasan untuk H4 diterima. Jadi dapat diartikan bahwa Gaya Kepemimpinan Bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kinerja.



## 1. Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh peneliti terkait dengan pengaruh gaya kepemimpinan otokratis, demokratis dan bebas terhadap motivasi kinerja karyawan pada LPP RRI Banjarmasin.

- 1) Gaya kepemimpinan (X1), gaya kepemimpinan demokratis (X2), dan gaya Kepemimpinan bebas (X3) secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kinerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis pertama dalam penelitian ini telah terbukti dan dapat diterima.
- 2) Gaya kepemimpinan otokratis (X1), secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kinerja karyawan (Y)
- 3) Gaya Kepemimpinan demokratis (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kinerja karyawan (Y)
- 4) Gaya kepemimpinan bebas (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kinerja karyawan (Y)

Dari hasil keseluruhan tersebut bahwa hipotesis ketiga Variabel dalam penelitian ini dapat terbukti dan dapat diterima.

- 5) Sementara dalam penelitian ini antara variabel gaya Kepemimpinan otokratis (X1), gaya kepemimpinan Demokratis (X2) dan gaya kepemimpinan bebas (X3) yang paling berpengaruh paling signifikan yaitu gaya kepemimpinan Otokratis (X1).

## DAFTAR PUSTAKA

- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2010, Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, PT.Refika Aditama.
- Anoraga, Pandji. 2003, Psikologi Kepemimpinan, Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. 2012. *"Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20"*. UNDIP.Semarang.
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen. Cetakan Kedelapanbelas*. BPFE Yogyakarta.Yogyakarta.
- Hasibuan, M.S.P., 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, P.T. Bumi Aksara, Jakarta.
- ... .., 2005.Organisasi dan motivasi Dasar peningkatan produktivitas, Jakarta: Bumi .
- Heidjrachman Dan Husnan, Suad, 2002, Manajemen Personalia, Penerbit : BPFE UGM, Yogyakarta.
- Kadarman, A. M., Yusuf, Udaya. 2001, Pengantar Ilmu Manajemen, Jakarta:

PT. Prenhallindo.  
Kartono, Kartini, 2006, Pemimpin dan Kepemimpinan, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.  
... .., 2008,Pemimpin dan Kepemimpinan.Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.  
Latunreng, Wahyuddin, 2008, Perilaku Organisasi, Jakarta, IPPSDM-WIN.  
Marihot, Manullang. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPF  
Nawawi, Hadari, 2003,Kepemimpinan Mengefektifkan Kualitatif Organisasi, Yogyakarta : Gajah Mada University Press.  
Sarwoto, 2001, Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen, cetakan ke 14, Penerbit : Ghalia Indonesia, Jakarta.  
Sugiyono.2005. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.  
Sutarto,2006,Dasar- Dasar Kepemimpinan Administrasi, Yogyakarta: Gajah Mada University Press.  
Rivai, Veithzal dkk., 2010,Kepemimpin dan Perilaku Organisasi, Jakarta : PT. Rajawali Pers.  
... .., 2013,Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi,Jakarta : Rajawali Pers.  
Toha, Miftha, 2007. Kepemimpinan Dalam Manajemen. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.  
... ..,2010. Kepemimpinan Dalam Manajemen, Jakarta : Rajawali Pers.  
Widodo, Joko. 2005, Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja, Malang: Bayumedia Publishing.  
Wijaya, Agus, 2015,Kepemimpinan Berkarakter,Sidoarjo : Brilian Internationa.

#### Skripsi

Adnan Parded, 2015, Pengaruh Motivasi Kerja, Dan Sistem Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan.Univesitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.  
Arini Yulianita, 2017,PengaruhGaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Cipta Nusa Sidoarjo. Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.  
Ruslan, Rusady, 2014,Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otokratis, Demokratis, dan Bebas Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. Bank

Sulselbar Makassar. Makassar. Universitas Hasanuddin.

Mohd.Kurniawan, 2018, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Dimas Kota Palembang.Universitas Indo Global Mandiri Palembang.