

# **HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF DENGAN MOTIVASI KERJA PADA KARYAWAN MILLENIUM HOTEL DI JAKARTA**

**Annur Husnul Khotimah, Dr. A. M. Heru Basuki**

Skripsi, Fakultas Psikologi, 2005

Universitas Gunadarma

<http://www.gunadarma.ac.id>

kata kunci :

Abstraksi :

Masalah kepemimpinan merupakan topik yang tidak ada habisnya dan selalu menarik untuk dibahas. Definisi dari kepemimpinan sendiri sangat beragam. Jewell & Siegall (dalam Yukl, 1998) menyatakan bahwa bagi sejumlah orang, kepemimpinan berarti orang akan mengikutinya. Bagi sejumlah orang lain, kepemimpinan berarti orang dengan senang hati mengikutinya. Bagi sejumlah orang lain lagi, inti dari kepemimpinan adalah pengaruh pemimpin yang efektif dalam mencapai tujuan. Gaya kepemimpinan partisipatif menyangkut usaha-usaha seorang pemimpin untuk mendorong dan memudahkan partisipasi oleh orang lain dalam membuat keputusan-keputusan yang tidak dibuat oleh pemimpin itu sendiri. Gaya kepemimpinan partisipatif adalah seorang pemimpin yang mengikutsertakan bawahan dalam pengambilan keputusan (Yukl, 1998). Adapun aspek-aspek dalam gaya kepemimpinan partisipatif mencakup konsultasi, pengambilan keputusan bersama, membagi kekuasaan, desentralisasi dan manajemen yang demokratis. Indikator langsung dari adanya kepemimpinan partisipatif ini terletak pada perilaku para pengikutnya yang didasarkan pada persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan yang digunakan (Riyono dan Zulaifah, 2001). Persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan partisipatif adalah cara seorang karyawan memberikan arti atau menilai cara pimpinan bekerja bersama bawahan dengan konsultasi dan dengan mengikutsertakan bawahan dalam pengambilan keputusan. Sedangkan motivasi kerja adalah suatu proses dimana adanya kebutuhan-kebutuhan mendorong individu untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu dalam pekerjaannya. Ada tiga aspek motivasi kerja karyawan (David McClelland dalam Munandar, 2001). Pertama, kebutuhan akan prestasi (need of Achievement) yaitu individu menyukai pekerjaan-pekerjaan dimana mereka memiliki tanggung jawab pribadi, akan memperoleh feedback dan tugas

pekerjaannya memiliki resiko yang sedang (moderate) Kedua, kebutuhan akan kekuasaan (need of Power) yaitu kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dengan cara yang diinginkan. Ketiga, kebutuhan akan afiliasi (need of Affiliation) yaitu individu memiliki keinginan untuk disukai dan diterima oleh orang lain, menyukai situasi-situasi kooperatif, dan sangat menginginkan hubungan-hubungan yang melibatkan saling pengertian dalam derajat yang tinggi, serta berusaha untuk menghindari konflik. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Pada skala persepsi terhadap gaya kepemimpinan partisipatif, dari 60 item yang digunakan diperoleh 45 item yang valid dengan koefisien validitas berkisar antara 0.3002 sampai 0.7125. Sedangkan pada skala motivasi kerja, dari 36 item yang digunakan diperoleh 24 item yang valid dengan koefisien validitas berkisar antara 0.3022 sampai 0.6462. Dari hasil pengujian diperoleh koefisien korelasi sebesar 0.412 dengan taraf signifikansi sebesar 0.008 ( $p < 0.05$ ). Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan partisipatif dengan motivasi kerja karyawan. Tingginya persepsi terhadap gaya kepemimpinan partisipatif berdasarkan data penelitian yang diperoleh dari item yang memiliki skor total yang paling tinggi, dimana para atasan menginginkan adanya gagasan dari para bawahan dalam pengambilan keputusan, membicarakan keputusan bersama-sama bawahan, membagi tanggung jawab maupun kekuasaan kepada bawahan, membagi wewenang kepada bawahan yang dinilai memiliki kemampuan, serta memberi kesempatan kepada karyawan untuk menanggapi ide yang muncul dalam mencapai kesepakatan pengambilan keputusan. Keywords : participation, democratic, need of achievement, need of power, need of affiliation, ideas, deals