

## Analisis Gaya Kepemimpinan Demokratis dalam Memotivasi Kinerja Karyawan di Abian's Build and Art

Atep Kustiwa<sup>2</sup>, Arkan Naufal<sup>1</sup>

<sup>1,2</sup>program Studi Manajemen, Universitas Teknologi Digital Bandung

Email: [atepkustiwa@digitechuniversity.ac.id](mailto:atepkustiwa@digitechuniversity.ac.id), [arkan10121752@digitechuniversity.ac.id](mailto:arkan10121752@digitechuniversity.ac.id)

Corresponding Author:: [arkan10121752@digitechuniversity.ac.id](mailto:arkan10121752@digitechuniversity.ac.id)

Published: Agust , 2025

---

### ABSTRAK

Fenomena Kepemimpinan Dalam Dunia Kerja Menjadi Aspek Penting Dalam Dinamika Organisasi Modern, Khususnya Yang Berkaitan Dengan Motivasi Dan Kinerja Karyawan. Di Abian's Build And Art, Sebuah Perusahaan Yang Bergerak Di Bidang Konstruksi Dan Desain, Telah Terjadi Pergeseran Gaya Kepemimpinan Dari Yang Semula Otoriter Menuju Demokratis. Transformasi Ini Mengatasi Hambatan Komunikasi Serta Meningkatkan Semangat Kerja Yang Sebelumnya Rendah. Penelitian Ini Menggunakan Pendekatan Deskriptif Kualitatif Dengan Paradigma Konstruktivisme. Teknik Pengumpulan Data Dilakukan Melalui Observasi Langsung, Wawancara Mendalam Terhadap Empat Informan (Pemilik Dan Tiga Karyawan), Serta Dokumentasi Aktivitas Kerja. Data Dianalisis Menggunakan Model Miles Dan Huberman Melalui Tahap Reduksi Data, Penyajian Data, Dan Penarikan Kesimpulan. Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa Penerapan Gaya Kepemimpinan Demokratis Memotivasi Karyawan Melalui Partisipasi Dalam Pengambilan Keputusan, Pengakuan Atas Kontribusi Individu, Serta Komunikasi Terbuka Antara Pimpinan Dan Bawahan. Gaya Kepemimpinan Ini Berdampak Pada Peningkatan Kualitas Kerja, Ketepatan Waktu, Inisiatif, Serta Kedisiplinan. Dengan Demikian, Gaya Kepemimpinan Demokratis Terbukti Menjadi Strategi Efektif Dalam Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia.

Kata Kunci: Kepemimpinan Demokratis, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, Manajemen Sdm

### ABSTRACT

Leadership in the workplace has become a significant concern in modern organizational dynamics, especially in relation to employee motivation and performance. At Abian's Build and Art, a company engaged in construction and design, a leadership transformation occurred from authoritarian to democratic. This shift resolved communication barriers and enhanced previously low morale. This study employed a qualitative descriptive method with a constructivist paradigm. Data were collected through direct observation, in-depth interviews with four informants (the owner and three employees), and documentation of work activities. The data were analyzed using the Miles and Huberman model consisting of data reduction, data display, and conclusion drawing. The findings revealed that the democratic leadership style motivates employees through participation in decision-making, acknowledgment of individual contributions, and open communication. This leadership style significantly improved work quality, punctuality, initiative, and discipline. Thus, democratic leadership proves to be an effective strategy in enhancing human resource performance.

**Keywords:** Democratic Leadership, Work Motivation, Employee Performance, Human Resource Management

---

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

---

### PENDAHULUAN

Menghadapi gelombang digitalisasi, revolusi industri 4.0, dan integrasi pasar internasional, organisasi pada berbagai sektor dituntut untuk bergerak lincah dan inovatif. Persaingan bukan hanya terjadi pada skala lokal, melainkan di kancah global yang menuntut efisiensi, kreativitas, dan adaptasi budaya kerja secara simultan. Dalam konteks ini, sumber daya manusia (sdm) menjadi aset strategis yang berperan sebagai motor penggerak transformasi organisasi di tengah perubahan lingkungan bisnis yang cepat.

Dalam lanskap kompetitif yang terus berkembang, keberhasilan strategi perusahaan sangat dipengaruhi oleh kualitas pengelolaan sdm. Salah satu aspek krusial dalam manajemen sdm adalah gaya

kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan organisasi. Gaya kepemimpinan tidak hanya membentuk perilaku dan sikap kerja karyawan, tetapi juga mempengaruhi iklim organisasi secara keseluruhan. Kepemimpinan demokratis, yang menekankan partisipasi, dialog terbuka, dan pembagian tanggung jawab, dianggap sebagai salah satu model kepemimpinan yang efektif dalam meningkatkan motivasi dan kinerja melalui pelibatan aktif karyawan. Gaya ini juga selaras dengan semangat kolaborasi yang menjadi ciri khas era kerja modern.

Abian's build and art, sebuah perusahaan konstruksi dan desain berskala menengah, menjadi contoh nyata dari dinamika transformasi kepemimpinan dalam organisasi. Pada awalnya, perusahaan ini menerapkan pendekatan kepemimpinan otoriter yang berfokus pada kontrol dan komando. Meskipun cukup efektif untuk menjaga kedisiplinan, dalam praktiknya pendekatan tersebut menimbulkan berbagai hambatan, seperti kurangnya ruang berekspresi, komunikasi satu arah, dan rendahnya semangat kerja karyawan. Tantangan tersebut mendorong pimpinan perusahaan untuk melakukan perubahan mendasar dengan mengadopsi gaya kepemimpinan demokratis.

Perubahan menuju kepemimpinan demokratis diwujudkan melalui pelibatan aktif karyawan dalam pengambilan keputusan, pemberian tanggung jawab lebih luas, serta penciptaan ruang komunikasi dua arah antara atasan dan bawahan. Strategi ini bertujuan menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan harmonis. Namun, pertanyaan penting muncul: sejauh mana perubahan gaya kepemimpinan tersebut mampu memberikan dampak nyata terhadap motivasi dan kinerja karyawan? Hal ini menjadi dasar utama dalam penelitian ini.

Penelitian ini dilakukan untuk mengevaluasi efektivitas gaya kepemimpinan demokratis dalam memotivasi karyawan, serta mengkaji dampaknya terhadap peningkatan kinerja di lingkungan kerja yang bersifat kolaboratif. Dengan menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, penelitian ini berupaya menggali secara mendalam pengalaman karyawan terhadap perubahan gaya kepemimpinan di perusahaannya. Hasil dari penelitian ini diharapkan tidak hanya memberikan kontribusi teoritis terhadap pengembangan literatur kepemimpinan, tetapi juga menawarkan rekomendasi praktis bagi perusahaan sejenis yang ingin membangun budaya kerja partisipatif dan meningkatkan efektivitas organisasi melalui kepemimpinan yang inklusif.

#### Kajian literatur

Kepemimpinan demokratis dicirikan oleh partisipasi aktif karyawan, komunikasi terbuka, serta pengambilan keputusan yang melibatkan semua pihak (thoha, 2010). Pemimpin dalam gaya ini bertindak sebagai fasilitator yang mendorong kerja sama dan menciptakan suasana kerja yang harmonis. Menurut herzburg (1968), motivasi kerja dipengaruhi oleh faktor intrinsik seperti pengakuan dan tanggung jawab. Gaya kepemimpinan demokratis memungkinkan karyawan memperoleh pengakuan atas kontribusinya secara langsung. Robbins dan judge (2017) menyatakan bahwa pelibatan karyawan dalam keputusan dapat meningkatkan rasa memiliki terhadap pekerjaan.

Kinerja karyawan diukur melalui indikator kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, inisiatif, dan kedisiplinan (sugiyono, 2019). Penerapan gaya kepemimpinan yang tepat dapat mempengaruhi indikator tersebut secara positif.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan paradigma konstruktivisme, yang bertujuan menggali pemahaman subjektif dari para karyawan terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan. Data dikumpulkan melalui:

1. Observasi langsung terhadap lingkungan kerja
2. Wawancara mendalam dengan empat informan (pemilik dan tiga karyawan)
3. Dokumentasi aktivitas kerja

Data dianalisis dengan teknik miles dan huberman (reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan). Pendekatan ini membantu peneliti memahami interaksi sosial dan dampaknya terhadap motivasi dan kinerja karyawan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan demokratis di abian's build and art membawa perubahan signifikan terhadap dinamika kerja dan motivasi karyawan. Pada awalnya, perusahaan menghadapi kendala komunikasi satu arah yang membuat karyawan merasa tidak dilibatkan dan tidak dihargai dalam proses pengambilan keputusan. Situasi ini berdampak pada rendahnya semangat kerja dan tingginya tingkat ketidakhadiran.

Setelah perubahan gaya kepemimpinan ke arah demokratis, terjadi peningkatan partisipasi karyawan dalam pertemuan tim, evaluasi proyek, serta diskusi terkait strategi kerja. Pimpinan tidak lagi bersikap dominan dalam membuat keputusan, melainkan memberikan ruang bagi karyawan untuk menyampaikan gagasan, kritik membangun, dan solusi atas masalah operasional.

Karyawan merespons positif perubahan ini dengan menunjukkan peningkatan motivasi kerja yang ditandai oleh beberapa indikator:

1. Kualitas kerja meningkat, karena adanya rasa tanggung jawab dan keterlibatan karyawan dalam proses.
2. Kuantitas pekerjaan bertambah, karena karyawan merasa pekerjaan mereka memiliki arti dan diakui.
3. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan proyek menjadi lebih terjaga, akibat meningkatnya kesadaran akan peran masing-masing.
4. Inisiatif dan kreativitas muncul dalam berbagai aktivitas seperti penyederhanaan alur kerja, serta usulan desain yang inovatif dari tim produksi dan desain interior.

5. Kedisiplinan kerja membaik, karena adanya rasa memiliki terhadap pekerjaan dan organisasi.

Selain itu, hubungan interpersonal antara pemimpin dan karyawan menjadi lebih terbuka dan egaliter. Pimpinan aktif memberikan umpan balik secara konstruktif dan tidak bersifat menghukum. Situasi ini memperkuat loyalitas karyawan dan menciptakan budaya kerja yang kolaboratif.

Hasil ini menguatkan pendapat Robbins & Judge (2017) bahwa gaya kepemimpinan demokratis meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi dan menumbuhkan tanggung jawab kolektif. Di sisi lain, temuan ini juga mendukung teori motivasi Herzberg (1968), yang menyatakan bahwa faktor intrinsik seperti pengakuan, tanggung jawab, dan pencapaian sangat memengaruhi kepuasan kerja.

Dengan demikian, gaya kepemimpinan demokratis tidak hanya memberikan dampak psikologis berupa kepuasan dan semangat kerja, tetapi juga berdampak langsung terhadap kinerja secara kuantitatif dan kualitatif. Interaksi yang terjalin dalam organisasi menjadi lebih sehat, dan keberlangsungan kerja tim lebih terjaga.

## KE S I M P U L A N

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis memiliki pengaruh positif yang nyata terhadap motivasi dan kinerja karyawan di Abian's Build and Art. Gaya ini memfasilitasi keterlibatan aktif karyawan dalam proses pengambilan keputusan, menciptakan komunikasi dua arah yang efektif, serta mendorong terciptanya rasa tanggung jawab dan kepemilikan terhadap pekerjaan. Karyawan yang diberi ruang untuk menyampaikan pendapat dan ide-ide mereka merasa lebih dihargai, yang pada akhirnya berdampak pada meningkatnya kualitas dan kuantitas kerja, ketepatan waktu penyelesaian tugas, munculnya inisiatif, serta meningkatnya disiplin. Hubungan yang terbentuk antara pimpinan dan bawahan juga menjadi lebih harmonis dan saling mendukung. Penerapan gaya kepemimpinan demokratis juga terbukti mampu membentuk budaya kerja yang lebih kolaboratif, partisipatif, dan berorientasi pada pertumbuhan bersama. Temuan ini menunjukkan bahwa dalam konteks perusahaan kecil menengah seperti Abian's Build and Art, penerapan model kepemimpinan yang terbuka dan inklusif dapat menjadi strategi manajerial yang efektif dan berkelanjutan.

Oleh karena itu, disarankan agar model kepemimpinan demokratis ini terus dikembangkan dan dipertahankan, bahkan diintegrasikan ke dalam kebijakan internal perusahaan untuk mendukung pengembangan sumber daya manusia secara holistik. Perusahaan lain dengan karakteristik serupa dapat mempertimbangkan pendekatan ini sebagai salah satu strategi peningkatan kinerja tim dalam jangka panjang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Chen, Y., et al. (2022). Democratic Leadership and Work Climate.
- Hasibuan, M. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herzberg, F. (1968). One More Time: How Do You Motivate Employees?
- Kartono, K. (2016). Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A.P. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.
- Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2017). Organizational Behavior.
- Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2015). Teori, Kuesioner, dan Teknik Analisis Data.
- Thoha, M. (2010). Perilaku Organisasi.
- Yukl, G. (2013). Leadership in Organizations.
- Zivkovic, Z. (2022). Empathy in Democratic Leadership.