



UPAJIWA

Jurnal Online Ekonomi, Bisnis dan Manajemen Daerah Rakyat

PRODI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS SARJANAWIYATA TAMANSISWA
upajywa_mm@ustjogja.ac.id

jurnalfe.ustjogja.ac.id

ISSN 2614-0853 (cetak)
ISSN 2579-535X (online)

ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PENGELOLA DESA WISATA DI KECAMATAN TURI INTERVENING KEPUASAN KERJA

Rachmad Widaryanto
UST Yogyakarta
rachmadjogya@gmail.com

Abstract

This study aims to empirically examine the effect of democratic leadership style, work motivation on intervening job satisfaction performance. The sample of this study was the managers of 13 tourist villages in Turi District, Sleman Regency, Special Region of Yogyakarta. The total sample of 72 respondents was obtained using the slavin method, while the sampling technique was by using a stratified sampling method. Data collection was carried out by distributing questionnaires to all respondents. The analysis in this research uses descriptive analysis method and inferential analysis method using Partial Least Square (PLS). The results of this study indicate that the democratic leadership style, and work motivation significantly positively influence job satisfaction. Leadership style and work motivation significantly positively influence performance. While job satisfaction has a positive effect on the performance of the tourism village managers in Turi District.

Keywords: *democratic leadership style, work motivation, job satisfaction, performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh gaya kepemimpinan demokratis, motivasi kerja terhadap kinerja intervening kepuasan kerja. Sampel penelitian ini adalah para pengelola 13 desa wisata di Kecamatan Turi, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta. Jumlah Sampel sebanyak 72 responden diperoleh dengan menggunakan metode slavin, sedangkan teknik pengambilan sampel dengan metode *stratified sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan pembagian kuesioner kepada seluruh responden. Analisis dalam penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan metode analisis inferensial menggunakan *Patial Least Square* (PLS). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis, dan motivasi kerja secara signifikan positif mempengaruhi kepuasan kerja. Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara signifikan positif mempengaruhi kinerja. Sedangkan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja para pengelola desa wisata di Kecamatan Turi.

Kata kunci: gaya kepemimpinan demokratis, motivasi, kepuasan kerja, kinerja

PENDAHULUAN

Kecamatan Turi merupakan bagian dari wilayah Kabupaten Sleman yang terletak di bagian utara dan berbatasan langsung dengan Provinsi Jawa Tengah dan berada di lereng Gunung Merapi yang memiliki aktivitas vulkanik yang tinggi, hal ini mampu memberikan tanah vulkanik yang subur dan memberikan potensi pemandangan alam yang indah. Potensi alam ini tentunya sangat penting untuk dikembangkan dan dikelola menjadi wisata lokal desa sebagai upaya dalam pemberdayaan masyarakat desa.

Berdasarkan data Dinas Pariwisata Kabupaten Sleman sampai dengan tahun 2019 tercatat 47 desa wisata, terdiri dari 11 desa wisata berstatus mandiri, 14 desa wisata berkembang, 11 desa wisata tumbuh dan 11 desa wisata rintisan. Di Kecamatan Turi Kabupaten Sleman terdapat 13 desa wisata yang telah masuk binaan Dinas Pariwisata Kabupaten Sleman, hal ini menjadikan Kecamatan Turi sebagai kecamatan dengan jumlah desa wisata terbanyak di Kabupaten Sleman.

Desa wisata di Kecamatan Turi ini sangat menarik untuk diteliti berkaitan kinerja pengelola desa wisata tersebut, karena setiap desa wisata tentunya memiliki potensi dan keunggulan masing-masing untuk dijual kepada wisatawan, namun hal ini tidak semua desa wisata mampu bertahan dan tetap eksis dalam menarik wisatawan. Sedangkan disisi lain desa wisata tetap menjadi incaran tiap-tiap dusun/padukuhan di Kecamatan Turi untuk membentuk desa wisata dengan berbagai slogan yang dimilikinya.

Saat ini ada beberapa desa wisata yang mampu mendatangkan pengunjung hampir setiap hari namun ada sebagian yang minim sekali pengunjung, hal ini tentunya berkaitan dengan bagaimana kiprah pengelola desa wisata itu sendiri dan dalam hal ini faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting.

Permasalahan yang muncul dalam pengelolaan desa wisata di Kecamatan Turi sangat beragam antar desa wisata namun secara umum permasalahan yang muncul dapat diuraikan dari faktor-faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor inilah yang perlu untuk dikaji, diantaranya: gaya kepemimpinan demokratis, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja para pengelola desa wisata.

Dari penemuan ini menarik untuk diteliti apakah gaya kepemimpinan demokratis dan motivasi kerja ini akan memiliki pengaruh terhadap kinerja para pengelola desa wisata di Kecamatan Turi atau tidak, dengan menggunakan faktor kepuasan kerja sebagai faktor intervening. Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan demokratis, motivasi kerja, terhadap kinerja, melalui intervening kepuasan kerja.

LANDASAN TEORI

Pengertian Gaya Kepemimpinan

Pengertian Gaya Kepemimpinan menurut (Thoha, 2013) bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.

Gaya Kepemimpinan Demokratis

Indrawijaya dalam (Rivai, 2014) gaya kepemimpinan demokratis pada umumnya berasumsi bahwa pendapat orang banyak lebih baik dari pendapatnya sendiri dan adanya partisipasi akan menimbulkan tanggung jawab bagi pelaksanaannya.

Adapun indikator gaya kepemimpinan demokratis yang telah disesuaikan dengan ciri-cirinya menurut (Pasolong, 2008), diantaranya adalah:

- a. Keputusan dibuat bersama.
- b. Menghargai potensi setiap bawahannya.
- c. Mendengar kritik, saran/pendapat dari bawahan.

- d. Melakukan kerjasama dengan bawahannya.

Motivasi

Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan (Handoko, 2012).

Menurut (Sutrisno, 2013), menyatakan motivasi sebagai proses psikologi dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat digolongkan menjadi dua, yaitu faktor intern atau faktor yang bersumber dari dalam diri seseorang dan faktor ekstern atau faktor yang berasal dari luar diri seseorang.

Menurut Herzberg dalam (Hasibuan, 2013), menyatakan bahwa orang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan, yaitu:

1. Faktor pemeliharaan (*Maintenance factors*)

Faktor pemeliharaan, juga disebut *hygiene factor*, merupakan faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan pekerja sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman dan kesehatan.

2. Faktor motivator (*motivation factor*)

Faktor pemuas yang disebut juga motivator, merupakan faktor pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri orang yang bersangkutan (*intrinsik*), faktor motivator ini mencakup :

- a) Prestasi atau *achievement*
- b) Pengakuan atau *recognition*
- c) Pekerjaan itu sendiri atau *the work it self*
- d) Tanggung jawab atau *responsibility*
- e) Pengembangan potensi individual atau *advancement*.

Kepuasan Kerja

Menurut Davis dan Newstrom (1994) dalam (Sinambela, 2016) kepuasan kerja karyawan adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka.

Kepuasan kerja adalah Sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini di cerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja (Mangkunegara, 2011)

Sedangkan menurut (Robbins, 2015) menyebutkan bahwa kepuasan kerja dapat ditentukan melalui berbagai indikator diantaranya:

- a. Pekerjaan yang secara mental menantang.
- b. Kondisi kerja yang mendukung
- c. Gaji atau upah yang pantas
- d. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan
- e. Rekan sekerja yang mendukung

Kinerja

Kinerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan dalam suatu organisasi, baik itu organisasi publik maupun organisasi swasta. Kinerja organisasi akan sangat ditentukan oleh unsur pegawainya karena itu dalam mengukur kinerja suatu organisasi sebaiknya diukur dalam tampilan kerja dari pegawainya.

Menurut (Mangkunegara, 2011) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Bernardin, (2010) menjelaskan bahwa kinerja seseorang dapat diukur berdasarkan 6 kriteria yang dihasilkan dari pekerjaan yang bersangkutan, yaitu:

- a. Kualitas
- Tingkat di mana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun

memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.

- b. Kuantitas
Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan
- c. Ketepatan waktu
Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Efektivitas
Tingkat penggunaan sumber daya manusia, organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian
Tingkat di mana seseorang pegawai dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.
- f. Komitmen
Tingkat di mana pegawai memiliki komitmen kerja dengan organisasi dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasi.

Beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja, diantaranya:

Dike, Ego E, 2019. *“Democratic Leadership Style and Organizational Performance: An Appraisal”* hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja organisasi

Nur Iman and Widhi Lestari, 2019. *“The effect of leadership on job satisfaction, work motivation and performance of employees: Studies in AMIK Yapennas Kendari.”* Hasil penelitian bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi dan kinerja karyawan. Selanjutnya, kepuasan kerja

dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Namun, kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja

Kartini, I.A Nuh Metra dan Putu Bagus Jaya Surayana, 2018. *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokrasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mega Auto Finance Di Surabaya”*. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan perusahaan sangat mempengaruhi kinerja karyawan, Motivasi dan kinerja karyawan didalam suatu organisasi motivasi menjadi factor pendukung, Motivasi dan Disiplin Kerja dimana kedua variable memiliki jalur hubungan yang negative

Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2012).

Berdasarkan teori di atas dan latar belakang serta rumusan masalah dan kerangka pikir maka dapat dikemukakan hipotesis penelitian sebagai berikut :

- H₁ : Ada pengaruh antara Gaya Kepemimpinan Demokratis (X₁) terhadap Kepuasan kerja (Y₁)
- H₂ : Ada pengaruh antara Motivasi kerja (X₂) terhadap Kepuasan kerja (Y₁)
- H₃ : Ada pengaruh antara Gaya Kepemimpinan Demokratis (X₂) terhadap Kinerja (Y₂)
- H₄ : Ada pengaruh antara Motivasi kerja (X₂) terhadap Kinerja (Y₂)
- H₅ : Ada pengaruh antara Kepuasan Kerja (Y₁) terhadap Kinerja (Y₂)

METODE PENELITIAN

Subyek penelitian ini adalah pengelola Desa Wisata di Kecamatan Turi, Kabupaten Sleman, Provinsi D.I.

Yogyakarta, sedangkan obyek penelitian ini adalah gaya kepemimpinan demokratis, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja. Populasi dalam penelitian ini adalah pengelola Desa Wisata di Kecamatan Turi, Kabupaten Sleman, Provinsi D.I. Yogyakarta yang berjumlah 256 orang. Penelitian ini menggunakan *model probabilitas* yaitu metode pemilihan sampel dimana setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih sehingga semua karyawan mendapatkan kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel penelitian (Wiyono, 2011). Besarnya sampel penelitian menggunakan metode Slovin dengan jumlah sampel sebanyak 72 responden.

Berdasarkan sumbernya, data penelitian dapat dikelompokkan dalam dua jenis yaitu data primer dan data sekunder. *Data primer* adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya yang

diperoleh dari penyebaran angket. Data sekunder dalam penelitian ini berupa profil Desa Wisata di Kecamatan Turi, Kabupaten Sleman, Provinsi D.I. Yogyakarta. Pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini menggunakan *questioner* (angket). Teknis penskalaan menggunakan skala Likert dengan skor 1 sampai 5.

Penelitian ini menggunakan teknik *random sampling* dengan cara *stratified sampling*, Populasi dikelompokkan menurut karakteristik masing-masing kedalam sub populasi desa wisata sehingga setiap sub populasi memiliki anggota sampel yang relatif homogen. Kemudian dari tiap sub populasi ini secara acak diambil anggota sampelnya. Pengujian dilakukan dengan menggunakan *software SPSS ver. 17.0*. Analisis dalam penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan metode analisis inferensial.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Kecamatan Turi memiliki luas 43,09 km² dan terdiri dari 4 desa dan 54 padukuhan, yang terletak di bagian utara dari wilayah Kabupaten Sleman. Pada saat ini desa wisata di Kecamatan Turi berjumlah 22 desa wisata namun dari 22 desa wisata yang terdaftar hanya ada 13 desa wisata yang menjadi binaan Dinas Pariwisata Kabupaten Sleman, sedangkan 9 desa wisata yang lain masih tergolong baru atau rintisan yang terdaftar di tiap masing-masing desa. Berikut nama-nama 13 Desa Wisata di Kecamatan Turi di masing-masing desa.

Tabel 02. Nama Desa Wisata di Kecamatan Turi

No	Nama Desa	Nama Desa Wisata
1	Bangunkerto	Desa Wisata Kelor Desa Wisata Pulewulung Desa Wisata Plosokuning
2	Donokerto	Desa Wisata Gabungan Desa Wisata Duku
3	Girikerto	Desa Wisata Ngangring Desa Wisata Pancoh
4	Wonokerto	Desa Wisata Tungularum Desa Wisata Pulesari Desa Wisata Garongan Desa Wisata Sangurejo Desa Wisata Tlatar Desa Wisata Sempu

Sumber: Data primer diolah, 2020

Penelitian yang dilakukan mengambil sampel sebanyak 72 responden. Karakteristik responden digunakan untuk memberikan gambaran responden yang akan diteliti, berdasarkan hasil dari penyebaran kuesioner diketahui bahwa pengelola Desa Wisata di

Kecamatan Turi, yang berjenis kelamin laki-laki (68,06%) lebih banyak dibandingkan perempuan (31,94%) se bagian besar berusia 35 sampai 44 tahun (29,17%), dan sebagian besar berpendidikan terakhir SMU sebanyak 44,44% serta sebagian besar mempunyai masa kerja 6 sampai 10 tahun (59,72%).

Analisis Deskriptif

Tujuan dari analisis deskriptif yaitu agar mendapatkan suatu gambaran tentang variabel penelitian atas dasar penilaian yang diperoleh dari responden. Pada penelitian ini kategori skor jawaban responden dibedakan menjadi tiga kategori diantaranya adalah rendah, moderat dan kuat. Skor minimum yang dapat diperoleh dari Skala Likert terendah yaitu 1. Skor maksimum diperoleh dari Skor Likert tertinggi yaitu 5. Jarak sebaran sebesar skor maksimum dikurangi skor minimum. Deviasi standar (σ) ideal diperoleh dari jarak sebaran dibagi 6, sehingga deviasi standar ideal adalah $(5 - 1):6 = 0,67$. Adapun *mean hipotetic* (μ) ideal diperoleh dari setengah dari jumlah nilai maksimum dan minimum, sehingga nilai *mean* ideal adalah $(5 + 1)/2 = 3,0$. Berdasarkan nilai *mean* ideal dan *standard deviasi* ideal dapat dibuat kategorisasi sebagai berikut (Azwar, 2010):

Tabel 07 Analisis Deskriptif Kategori Skor Responden

Kategorisasi	Norma kategorisasi	Skor
Kuat	$\text{Skor} \geq \mu + \sigma$	$\text{Skor} \geq 3,67$
Moderat	$\mu - \sigma \leq \text{Skor} < \mu - \sigma$	$2,33 \leq \text{Skor} < 3,67$
Rendah	$\text{Skor} < \mu - \sigma$	$\text{Skor} < 2,33$

Keterangan: μ adalah mean hipotetik, σ adalah deviasi standar

Analisis deskriptif variabel penelitian yaitu gaya kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja dan kinerja dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 08. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

No	Variabel	Rata-rata	Kategori
1	Gaya kepemimpinan demokratis (X1)	3,71	Kuat
2	Motivasi (X2)	3,92	Kuat
3	Kepuasan kerja (Y1)	3,71	Kuat
4	Kinerja (Y2)	3,60	Moderat

Sumber: Data primer diolah, 2020

Melihat dari penjelasan pada Tabel 07. dapat disimpulkan bahwa semua variabel gaya kepemimpinan demokratis, motivasi dan kepuasan kerja termasuk dalam kategori kuat, tetapi kinerja termasuk ke dalam kategori moderat.

Analisis Inferensial

Terdapat tiga kriteria di dalam penggunaan teknik analisa data dengan SmartPLS v.3.2.8 untuk menilai uji indikator yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity*, dan *Composite Reliability*.

Convergent validity

Convergent Validity dari model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara *item score* atau *component score* yang diestimasi dengan *Software PLS 3.2.8*.

Tabel 08. Outer Loadings (Measurement Model)

Var.	Indikator	Outer Loading	Status
(X ₁)	1. Keputusan dibuat bersama	0,916	valid
	2. Mengahrgai potensi bawahan	0,937	valid
	3. Mendengarkan kritik, saran dan pendapat bawahan	0,815	valid
	4. Melakukan kerjasama dengan bawahan	0,922	valid
(X ₂)	1. Pengakuan	0,928	valid

	2. Pekerjaan itu sendiri	0,900	valid
	3. Tanggungjawab	0,821	valid
	4. Pengembangan potensi individu	0,869	valid
	(Y ₁) 1. Pekerjaan yang menantang	0,894	valid
	2. Gaji/upah yang pantas	0,721	valid
	3. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan	0,822	valid
	4. Rekan kerja yang mendukung	0,913	valid
	(Y ₂) 1. Kualitas	0,885	valid
	2. Kuantitas	0,830	valid
	3. Efektivitas	0,883	valid
	4. Kemandirian	0,808	valid

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 08. di atas menunjukkan bahwa indikator gaya kepemimpinan (X₁) yaitu 1) Keputusan dibuat bersama; 2) Menghargai potensi bawahan; 3) Mendengarkan kritik, saran dan pendapat bawahan ; dan 4) Melakukan kerjasama dengan bawahan memiliki keputusan *Outer Loadings* lebih besar dari 0,5. Sehingga dapat disimpulkan bahwa keempat indikator merupakan indikator yang valid sebagai pengukur variabel gaya kepemimpinan demokratis.

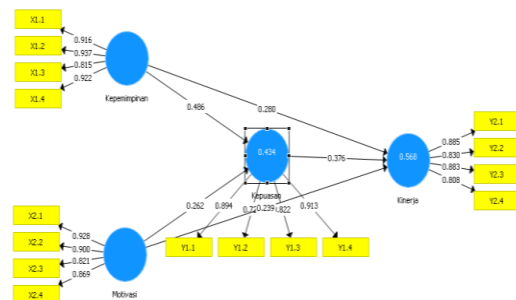
Indikator motivasi (X₂) yaitu 1) Pengakuan; 2) Pekerjaan itu sendiri; 3) Tanggungjawab; dan 4) Pengembangan potensi individu memiliki *Outer Loadings* lebih besar dari 0,5. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ketiga indikator merupakan indikator yang valid sebagai pengukur variabel motivasi.

Indikator kepuasan kerja (Y₁) yaitu 1) Pekerjaan yang menantang; 2) Gaji/upah yang pantas; 3) Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan dan 4) Rekan kerja yang mendukung memiliki *Outer Loadings* lebih besar dari 0,5. Sehingga dapat disimpulkan bahwa keempat indikator merupakan indikator yang valid sebagai pengukur variabel kepuasan kerja.

Indikator kinerja (Y₂) yaitu 1) Kualitas; 2) Kuantitas; 3) Efektifitas; dan 4) Kemandirian memiliki *Outer Loadings* lebih besar dari 0,5. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kelima indikator merupakan indikator yang valid sebagai pengukur variabel kinerja.

Model Struktural

Pengujian analisis jalur pada PLS dengan menggunakan *inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara variabel, nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk variabel dependen uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural.



Gambar 01 Model Struktural

Dari gambar 01. dapat dijelaskan bahwa *covariance* pengukuran indikator dipengaruhi oleh konstruk laten atau mencerminkan variasi dari konstruk unidimensional yang digambarkan dengan bentuk *elips* dengan beberapa anak panah dari konstruk ke indikator. Model ini menghipotesiskan bahwa perubahan pada konstruk laten mempengaruhi perubahan pada indikator. Dalam model tersebut terdapat dua variabel eksogen yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi dan dua variabel endogen yaitu kepuasan kerja dan kinerja.

Signifikansi parameter yang diestimasi memberikan informasi yang sangat berguna mengenai hubungan antara variabel-variabel penelitian. Dasar yang digunakan dalam menguji hipotesis adalah

kepuasan kerja yang terdapat pada output *result for inner weight*. Tabel 11. memberikan *output estimasi* untuk pengujian model struktural.

Tabel 11. Result For Inner Weights

Hipotesis		Koefisien parameter	P Value	Ket.
H ₁	Ada pengaruh antara Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1) terhadap Kepuasan kerja (Y1)	0,486	0,000	Terbukti
H ₂	Ada pengaruh antara Motivasi kerja (X2) terhadap Kepuasan kerja (Y1)	0,262	0,011	Terbukti
H ₃	Ada pengaruh antara Gaya Kepemimpinan Demokratis (X2) terhadap Kinerja (Y2)	0,280	0,042	Terbukti
H ₄	Ada pengaruh antara Motivasi kerja (X2) terhadap Kinerja (Y2)	0,239	0,002	Terbukti
H ₅	Ada pengaruh antara Kepuasan Kerja (Y1) terhadap Kinerja (Y2)	0,376	0,000	Terbukti

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 11. *Result for Inner Weights* dapat dilakukan pengujian hipotesa sebagai berikut:

Pengujian Hipotesis 1:

Menyatakan bahwa ada pengaruh antara gaya kepemimpinan demokratis (X1) terhadap kepuasan kerja (Y1). Hasil uji terhadap koefisien parameter antara gaya kepemimpinan demokratis terhadap kepuasan kerja menunjukkan adanya hubungan yang positif dengan nilai koefisien sebesar 0,486 dengan nilai

signifikan sebesar 0,000. Nilai signifikan tersebut lebih kecil dari 0,05 dengan demikian H_{a1} diterima, artinya gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengujian Hipotesis 2:

Menyatakan bahwa ada pengaruh antara motivasi kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y1). Hasil uji terhadap koefisien parameter antara motivasi terhadap kepuasan kerja menunjukkan adanya hubungan yang positif dengan nilai koefisien sebesar 0,262 dengan nilai signifikan sebesar 0,011. Nilai signifikan tersebut lebih kecil dari 0,05 dengan demikian H_{a2} diterima, artinya motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengujian Hipotesis 3:

Menyatakan bahwa ada pengaruh antara gaya kepemimpinan demokratis (X2) terhadap kinerja (Y2). Hasil uji terhadap koefisien parameter antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja menunjukkan adanya hubungan yang positif dengan nilai koefisien sebesar 0,280 dengan nilai signifikan sebesar 0,042. Nilai signifikan tersebut lebih kecil dari 0,05 dengan demikian H_{a3} diterima, artinya gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengujian Hipotesis 4:

Menyatakan bahwa ada pengaruh antara motivasi kerja (X2) terhadap kinerja (Y2). Hasil uji terhadap koefisien parameter antara motivasi terhadap kinerja pegawai menunjukkan adanya hubungan yang positif dengan nilai koefisien sebesar 0,239 dengan nilai signifikan sebesar 0,002. Nilai signifikan tersebut lebih kecil dari 0,05 dengan demikian H_{a4} diterima, artinya motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengujian Hipotesis 5:

Menyatakan bahwa ada pengaruh antara kepuasan kerja (Y1) terhadap kinerja (Y2). Hasil uji terhadap koefisien parameter antara kepuasan kerja terhadap kinerja menunjukkan adanya hubungan yang positif dengan nilai koefisien sebesar 0,376 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai signifikan tersebut lebih kecil dari 0,05 dengan demikian H_{a5} diterima, artinya kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pembahasan

Berdasarkan hasil *path coefficients* diketahui koefisien parameter antara gaya kepemimpinan demokratis terhadap kepuasan kerja menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan dengan nilai koefisien sebesar 0,486 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai signifikan tersebut lebih kecil dari 0,05 dengan demikian H_{a1} diterima, artinya gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Secara deskriptif, gaya kepemimpinan Desa Wisata di Kecamatan Turi cukup kuat. Skor gaya kepemimpinan demokratis tertinggi nomer 6 “Ketua pengelola desa wisata membagikan tugas dan tanggung-jawab dengan adil”, ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai merasa ketua dapat membagikan tugas dan tanggungjawab dengan adil. Skor terendah nomer 9 “Ketua selalu melakukan komunikasi dua arah dan secara langsung” ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai beranggapan pimpinan belum dapat melakukan komunikasi dua arah dengan baik.

Hasil penelitian tersebut di atas sekaligus menguatkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Bhatti et al (2012) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis memiliki dampak positif pada kepuasan kerja.

Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja berdasarkan hasil *path coefficients* menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan dengan nilai koefisien sebesar 0,262 dengan nilai signifikan sebesar 0,011. Nilai signifikan tersebut lebih kecil dari 0,05 dengan demikian H_{a2} diterima, artinya motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Secara deskriptif, motivasi di Desa Wisata di Kecamatan Turi cukup kuat. Skor motivasi tertinggi nomer 10 “Tempat saya bekerja memberikan kesempatan yang seluas-luasnya untuk mengembangkan diri”, ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai merasa tempat mereka bekerja memberikan kesempatan untuk berkembang. Skor terendah nomer 2 “Pekerjaan di Desa Wisata membuat saya lebih dibutuhkan masyarakat” ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai masih beranggapan pekerjaan di desa wisata kurang dibutuhkan oleh masyarakat.

Hasil penelitian tersebut di atas sekaligus menguatkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dasuki (2019) yang menyatakan bahwa motivasi memiliki dampak positif pada kepuasan kerja. Penelitian Sahrudin (2012) menyimpulkan bahwa Secara parsial variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja berdasarkan hasil *path coefficients* menunjukkan adanya hubungan yang positif dengan nilai koefisien sebesar 0,280 dengan nilai signifikan sebesar 0,042. Nilai signifikan tersebut lebih kecil dari 0,05 dengan demikian H_{a3} diterima, artinya gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Secara deskriptif, gaya kepemimpinan di Desa Wisata di Kecamatan Turi, Kabupaten Sleman, Provinsi D.I. Yogyakarta cukup kuat. Skor

tertinggi kinerja nomer 4 “Pengelola bekerja dengan capaian target tertentu”, ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai merasa pengelola dapat bekerja sesuai dengan target. Skor terendah nomer 3 “Pengelola selalu memberikan pelayanan terbaik bagi pengunjung” ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai beranggapan pengelola belum memberikan pelayanan yang terbaik.

Hasil penelitian tersebut di atas sekaligus menguatkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kurniawan (2018) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Temuan senada dari Kalu Dolly & Kpok Nonyelum (2018) yang mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis memiliki pengaruh positif pada kinerja. Hasil dari penelitian Dike & Madubueze (2019) juga menyatakan ada pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja organisasi.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja berdasarkan hasil *path coefficients* menunjukkan adanya hubungan yang positif dengan nilai koefisien sebesar 0,239 dengan nilai signifikan sebesar 0,002. Nilai signifikan tersebut lebih kecil dari 0,05 dengan demikian H_{a4} diterima, artinya motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Secara deskriptif, gaya kepemimpinan di Desa Wisata di Kecamatan Turi, Kabupaten Sleman, Provinsi D.I. Yogyakarta cukup kuat. Semangat kerja para pengelola desa wisata antar individu di setiap desa wisata tentunya akan berbeda. Banyak faktor yang mampu membangkitkan motivasi dan juga menurunkan motivasi kerja, karena desa wisata sendiri dibentuk dari unsur masyarakat yang beragam bukan dari satu kelompok misalnya kelompok pengusaha saja tetapi dari unsur kelompok lain juga terlibat misalnya saja dari budayawan/penggiat seni, agamawan, pencinta lingkungan, petani, peternak,

pemuda, dan lain-lain. Faktor pekerjaan itu sendiri terkadang membuat sebagian pengelola termotivasi ada juga yang tidak termotivasi berdasar latar belakang individu.

Hasil penelitian tersebut di atas sekaligus menguatkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ghaffari et al (2017) yang menyatakan bahwa faktor motivasi yang paling signifikan untuk kinerja pekerjaan adalah tanggung jawab, sedangkan tunjangan tambahan adalah faktor signifikan kedua. Sedangkan hasil penelitian Kartini & Metra (2018) mengungkapkan bahwa motivasi dan kinerja karyawan didalam suatu organisasi motivasi menjadi factor pendukung yang jeda dimana ketika kinerja karyawan sudah tidak sesuai dengan SOP maka perusahaan wajib melakukan penyegaran berupa meningkatkan motivasi agar kinerja karyawan menjadi baik.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja berdasarkan hasil *path coefficients* menunjukkan adanya hubungan yang positif dengan nilai koefisien sebesar 0,376 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai signifikan tersebut lebih kecil dari 0,05 dengan demikian H_{a5} diterima, artinya kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Secara deskriptif, kepuasan kerja di Desa Wisata di Kecamatan Turi, Kabupaten Sleman, Provinsi D.I. Yogyakarta cukup kuat. Skor tertinggi kepuasan kerja nomer 12 “Seluruh rekan kerja bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaannya”, ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai merasa rekan rekan bertanggungjawab dalam bekerja. Skor terendah nomer 3 “Pekerjaan di desa wisata sangat menarik bagi saya” ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai beranggapan pekerjaan yang dilakukan masih kurang menarik.

Hasil penelitian tersebut di atas sekaligus menguatkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Saranya (2014) yang menyatakan bahwa kepuasan

kerja berpengaruh terhadap kinerja. Hasilnya menunjukkan lintasan kepuasan kerja tingkat unit dan level individu memiliki pengaruh multilevel unik terhadap turnover di atas dan di luar level statis kepuasan kerja. Sedangkan Inuwa (2016) menjelaskan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja. Hasil penelitian Nur & Widhi (2019) juga menyatakan kepuasan kerja dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada uraian sebelumnya dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: 1) Ada pengaruh antara gaya kepemimpinan demokratis terhadap kepuasan kerja pada pengelola Desa Wisata, 2) Ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada pengelola Desa Wisata, 3) Ada pengaruh antara gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja pada pengelola Desa Wisata, 4) Ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja pada pengelola Desa Wisata, 5) Ada pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja pada pengelola Desa Wisata di Kecamatan Turi, Kabupaten Sleman, Provinsi D.I. Yogyakarta

REFERENSI

- Azwar, S. (2010). *Penyusunan Skala Psikologi*. Pustaka Pelajar.
 Bernardin, R. and H. J. (2010). *Human Resource Management*. Mc.Graw-Hill.
 Ghozali, I. (2008). *Structural Equation*

- Modelling* (Kedua). Universitas Diponegoro Semarang.
 Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
 Mangkunegara, A. P. (2011). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
 Pasolong, H. (2008). *Kepemimpinan Birokrasi*. Alfabeta.
 Rivai Veithzal, E. J. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (6th ed.). PT Raja Grafindo Persada.
 Sarwono, J. (2007). *Analisis Jalur untuk Riset dengan SPSS*. Andi Offset.
 Sekaran, U. (2000). *Research Methods for Business: Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Penerbit Salemba Empat.
https://iaear.weebly.com/uploads/2/6/2/5/26257106/research_methods_entire_book_umasekaram-pdf-130527124352-phpapp02.pdf
 Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. bumi Aksara.
 Stephen Robbins. (2015). *Perilaku Organisasi*. Penerbit Salemba Empat.
 Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
 Sutrisno, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media.
 Thoha, M. (2013). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Raja Grafindo Persada.
 Wiyono, G. (2011). *Merancang Penelitian Bisnis, dengan Alat Analisis SPSS 17.0 dan SmartPLS 2.0*. UPP STIM YKPN.