

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pt. Jaya Mandiri Sukses Ro

INFO PENULIS

Wika Afrilia
Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur
2111102433181@umkt.ac.id

Desita Dyah Damayanti
Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur
ddd822@umkt.ac.id

Tri Astuti
Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur
trastuti@umkt.ac.id

INFO ARTIKEL

ISSN: 2963-8933
Vol. 5, No. 2 Juni 2026
<http://jurnal.ardenjaya.com/index.php/ajpp>

© 2026 Arden Jaya Publisher All rights reserved

Saran Penulisan referensi :

Afrilia , W., Damayanti, D. D., & Astuti , T. (2026). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pt. Jaya Mandiri Sukses Ro. *Arus Jurnal Psikologi dan Pendidikan* 5(2), 1244-1251.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaya Mandiri Sukses RO. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode skala Likert. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada 42 karyawan menggunakan skala gaya kepemimpinan demokratis dan skala kinerja karyawan. Analisis data dilakukan dengan uji normalitas, uji linearitas, dan regresi linear sederhana menggunakan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t sebesar 6,219 dan signifikansi 0,001 ($p < 0,05$). Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 36,828 + 0,605X$, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan gaya kepemimpinan demokratis akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R^2 sebesar 0,479 yang berarti gaya kepemimpinan demokratis memberikan kontribusi sebesar 47,9% terhadap kinerja karyawan, sedangkan 52,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Dengan demikian, semakin tinggi penerapan gaya kepemimpinan demokratis, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan di PT. Jaya Mandiri Sukses RO.

Kata Kunci: gaya kepemimpinan demokratis, kinerja karyawan, regresi linear sederhana, kepemimpinan, sumber daya manusia.

Abstract

This study aims to determine the effect of democratic leadership style on employee performance at PT. Jaya Mandiri Sukses RO. The research employed a quantitative approach using the Likert scale method. Data were collected through questionnaires distributed to 42 employees using a democratic leadership style scale and an employee performance scale. Data analysis was conducted through normality testing, linearity testing, and simple linear regression using SPSS software. The results showed that democratic leadership style had a positive and significant effect on employee performance, with a t-value of 6.219 and a significance value of 0.001 ($p < 0.05$). The regression equation obtained was $Y = 36.828 + 0.605X$, indicating that an increase in democratic leadership style would lead to an improvement in employee performance. The coefficient of determination test produced an R^2 value of 0.479, meaning that democratic leadership style contributed 47.9% to employee performance, while the remaining 52.1% was influenced by other factors outside the scope of this study. Therefore, the higher the implementation of a democratic leadership style, the higher the employee performance at PT. Jaya Mandiri Sukses RO.

Key Words: democratic leadership style, employee performance, simple linear regression, leadership, human resources.

A. Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia termasuk bagian dari ruang lingkup manajemen yang berfokus pada pengelolaan sumber daya manusia agar tenaga kerja merasa puas dengan pekerjaannya. Salah satu faktor penting dalam pengelolaan ini adalah dukungan sumber daya yang berkualitas serta peran aktif seorang pemimpin dalam perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan seluruh kegiatan manajemen di perusahaan. Selain itu, perusahaan juga harus menjaga daya saing perusahaan dimana hal ini membutuhkan dorongan terhadap peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan (Olla, dkk, 2017). Dalam perusahaan, keberadaan sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting, karena organisasi harus mampu menyelaraskan persepsi antara karyawan dan pemimpin dalam mencapai tujuan bersama. Proses ini berfokus pada pembentukan mentalitas kerja yang kuat, ditandai dengan dedikasi dan loyalitas yang sangat tinggi terhadap pekerjaan yang dilakukan. Yuliana (Sirumapea, dkk, 2022).

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya juga ini sangat dipengaruhi oleh pola hubungan yang terbentuk, baik di antara karyawan maupun dengan atasannya. Interaksi yang terjadi dalam lingkungan kerja dapat menentukan apakah karyawan merasa nyaman dan termotivasi atau sebaliknya, merasa kurang puas dengan pekerjaannya (Talli & Pangau, dkk, 2024). Gaya kepemimpinan mencerminkan kombinasi antara keterampilan, karakter, dan sikap yang secara konsisten membentuk tindakan seorang pemimpin. Menurut Viethzal (Olla, dkk, 2017), gaya kepemimpinan memiliki dampak terhadap kinerja bawahan, baik secara langsung maupun melalui pengaruh tidak langsung. Dengan kata lain, kepemimpinan meliputi perilaku, strategi, dan sikap yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam memengaruhi serta meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing dari karyawan dalam periode waktu tertentu (Tri Wartono, 2017). Menurut Mangkunegara (Sihaloha dkk, 2019) hasil dari kinerja karyawan yang baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan yaitu dalam melakukan tugas yang telah diberikan, dari itu perusahaan dapat menjadi berkembang dan adanya kemajuan. Dampak dari kinerja karyawan yang baik dapat dipengaruhi dari peran pemimpin yang efektif dan mendukung kinerja karyawan, dimana hal tersebut dapat membangun kinerja karyawan yang positif agar mencapai tujuan organisasi secara optimal (Putra dkk, 2025).

Berdasarkan hasil wawancara dengan SR (*Staf Corporate Service*) PT. Jaya Mandiri Sukses RO pemimpin di organisasi tersebut mendorong partisipasi aktif dari seluruh anggota tim serta menciptakan suasana kerja yang kolaboratif. Selain itu, komunikasi dua arah yang terjalin berjalan dengan baik, memungkinkan setiap individu untuk menyampaikan ide, pendapat, maupun masukan secara terbuka, sehingga tercipta hubungan yang saling mendukung antara pemimpin dan bawahan.

Hal ini sejalan dengan definisi gaya kepemimpinan demokratis menurut Saputra, dkk (Sodikun, 2021), yang menyatakan bahwa pemimpin melibatkan semua anggota dalam pengambilan keputusan, serta mendorong partisipasi aktif, kolaborasi, dan komitmen untuk mencapai tujuan secara bersama. Lingkungan kerja yang terbuka dan inklusif ini juga meningkatkan motivasi serta loyalitas karyawan, karena mereka merasakan perannya diakui dalam kemajuan organisasi. Dengan demikian, gaya kepemimpinan demokratis tidak hanya memperkuat hubungan antara, pemimpin dan tim, tetapi juga mendorong peningkatan kinerja secara keseluruhan.

Fenomena selanjutnya, karyawan tidak merasa bahwa atasan menganggap dirinya sebagai yang paling tinggi atau superior karena atasan menerapkan gaya kepemimpinan yang demokratis. Gaya kepemimpinan ini menekankan pentingnya kesetaraan dan penghargaan dalam hubungan kerja. Dalam lingkungan kerja seperti ini, atasan selalu menghormati bawahan, dan sebaliknya, bawahan juga menghormati atasan. Hubungan yang saling menghormati ini menciptakan suasana kerja yang harmonis. Selain itu, suasana tersebut mendorong terciptanya kerja sama yang baik dan dukungan di antara seluruh anggota tim Saputra, dkk (Sodikun, 2021).

Hasil wawancara yang telah dilakukan di PT Jaya Mandiri Sukses RO menunjukkan bahwa pertukaran informasi antara atasan dan karyawan masih terbatas pada waktu-waktu tertentu. Pada divisi teknik, misalnya, atasan hanya menanyakan kendala yang dihadapi tanpa memberikan ruang yang cukup untuk berdiskusi lebih mendalam. Komunikasi umumnya hanya terjadi saat rapat, yang lebih berfokus pada pengaturan tugas dan penyelarasan kerja, bukan pada pengembangan ide atau solusi dari karyawan. Akibatnya, karyawan merasa kurang partisipasi dalam penentuan arah yang memengaruhi pekerjaan mereka. Hal ini dapat menyebabkan kurangnya sebuah kualitas di tempat kerja, yang berpotensi memengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Berdasarkan fenomena di atas, perusahaan tersebut memang memberikan dorongan partisipasi dan kerja sama antar karyawan, di mana pemimpin menekankan pentingnya kerja sama tim, mendukung keputusan karyawan, serta berkontribusi dalam pelaksanaan tugas-tugas yang telah diberikan. Namun, dalam praktiknya, terdapat kesenjangan antara konsep partisipasi yang diharapkan dengan realitas yang terjadi. Beberapa karyawan merasa bahwa ruang diskusi dan keterlibatan dalam pengambilan keputusan masih kurang optimal, terutama dalam menyampaikan

pendapat atau masukan terhadap kebijakan perusahaan. Hal ini dapat menyebabkan berkurangnya rasa kepemilikan karyawan terhadap pekerjaannya serta menghambat potensi peningkatan kinerja. Jika kondisi ini terus berlanjut, maka efektivitas gaya kepemimpinan demokratis yang diterapkan perusahaan bisa menjadi kurang maksimal dalam meningkatkan kemampuan kerja karyawan.

Penelitian oleh Yunita Susanti (2015) berdasarkan analisis data yang telah diuraikan, makadapat ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan demokratis memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda. Berdasarkan pengujian yang dilakukan dapat diketahui bahwa hubungan regresi anatara gaya kepemimpinan demokratis dahnn kinerja pegawai terbukti signifikan dan linear, dengan demikian gaya kepemimpinan demokratis mempengaruhi kinerja pegawai berarti ada pengaruh terhadap variabel kinerja tersebut.

Temuan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan juga telah dibuktikan oleh berbagai penelitian terdahulu. Yunita Susanti (2015) menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda, di mana hubungan antara kedua variabel terbukti signifikan dan linear. Selanjutnya, penelitian Olla dkk. (2017) menunjukkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan yang tepat mampu meningkatkan semangat kerja serta berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian Sihaloa dkk. (2019) juga membuktikan bahwa kepemimpinan yang efektif berpengaruh signifikan terhadap kualitas kinerja karyawan melalui pemberian arahan, motivasi, dan koordinasi yang baik. Penelitian Sodikun (2021) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan demokratis mampu menciptakan lingkungan kerja yang partisipatif, meningkatkan komunikasi antara atasan dan bawahan, serta mendorong karyawan untuk lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Selain itu, penelitian Talli dan Pangau (2024) menunjukkan bahwa hubungan kerja yang harmonis melalui komunikasi yang terbuka dan kepemimpinan yang melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan mampu meningkatkan kepuasan kerja sekaligus berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan berbagai hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis merupakan salah satu faktor yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Namun demikian, masih terdapat perbedaan kondisi empiris di PT. Jaya Mandiri Sukses RO, di mana penerapan kepemimpinan demokratis belum sepenuhnya memberikan ruang partisipasi yang optimal bagi seluruh karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini perlu dilakukan untuk menguji kembali pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan pada objek penelitian yang berbeda.

Seorang pemimpin diharapkan dapat menggunakan kemampuan kepemimpinannya dengan baik untuk membimbing dan memengaruhi bawahannya dalam bertindak secara tegas dan efektif. Gaya kepemimpinan demokratis sangat dibutuhkan dalam perusahaan terutama bagi perusahaan yang berorientasi pada profit, karena memungkinkan adanya kolaborasi dan partisipasi aktif dari karyawan dalam pengambilan keputusan. Dengan alasan itu, saya tertarik sebagai peneliti untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT. Jaya Mandiri Sukses RO. Berdasarkan informasi yang telah saya peroleh, belum pernah ada penelitian sebelumnya yang secara spesifik mengkaji pengaruh antara gaya kepemimpinan demokratis dan kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi akademis serta manfaat bagi perusahaan dalam pengembangan sistem kepemimpinan lebih efektif.

B. Metodologi

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode skala likert untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan di PT. Jaya Mandiri Sukses RO Samarinda. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Jaya Mandiri Sukses RO Samarinda yang berjumlah 42 orang. Mengingat jumlah populasi relatif kecil, penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (total sampling), sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Dengan demikian, jumlah responden yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 42 karyawan.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner yang disusun berdasarkan skala Likert 4 tingkat, yaitu sangat tidak setuju, tidak setuju, setuju, dan sangat setuju. Variabel gaya kepemimpinan demokratis diukur menggunakan skala adaptasi Lauritta (2017) yang terdiri dari 28 item pernyataan, meliputi aspek memandu bawahan, membangkitkan motivasi, mengemudikan organisasi, menjalin komunikasi yang baik, dan pengawasan yang efisien. Sementara itu, variabel kinerja karyawan diukur menggunakan skala adaptasi Septianingsih (2021) yang terdiri dari 28 item pernyataan yang mencakup dimensi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan kemandirian.

Sebelum digunakan dalam penelitian, instrumen diuji validitasnya menggunakan korelasi *Product Moment Pearson*, sedangkan reliabilitasnya diuji menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha* dengan kriteria instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60.

Dalam pelaksanaan penelitian, peneliti terlebih dahulu memperoleh izin dari pihak PT. Jaya Mandiri Sukses RO Samarinda. Sebelum mengisi kuesioner, setiap responden diberikan penjelasan mengenai tujuan penelitian serta diminta memberikan persetujuan secara sukarela. Peneliti juga menjamin bahwa seluruh identitas responden dijaga kerahasiaannya dan data yang diperoleh hanya digunakan untuk kepentingan penelitian akademik serta disajikan dalam bentuk data agregat sehingga tidak dapat mengidentifikasi responden secara individual.

Data yang telah terkumpul kemudian dianalisis menggunakan bantuan perangkat lunak *IBM SPSS Statistics*. Tahap awal analisis dilakukan melalui uji asumsi yang meliputi uji normalitas untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal serta uji linearitas untuk memastikan hubungan linear antara variabel independen dan variabel dependen. Setelah seluruh asumsi analisis terpenuhi, pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linear sederhana untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan. Analisis ini digunakan untuk mengukur arah dan besarnya pengaruh variabel gaya kepemimpinan demokratis sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen, sehingga dapat diketahui besarnya kontribusi gaya kepemimpinan demokratis dalam meningkatkan kinerja karyawan.

C. Hasil dan Pembahasan

Hasil Analisis Data

1. Hasil Uji Deskriptif

Deskripsi data penelitian bertujuan memberikan gambaran umum mengenai distribusi data responden pada kedua variabel sehingga dapat memberikan pemahaman awal terkait penyebaran data secara menyeluruh. Analisis deskriptif penelitian ini melakukan pengukuran yang mencakup nilai *mean*, nilai maksimum, nilai minimum, serta standar deviasi dari setiap variabel penelitian.

Tabel 1. Distribusi Data Penelitian

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Gaya Kepemimpinan Demokratis	42	37,00	112,00	96,0476	19,87516
Kinerja Karyawan	42	55,00	112,00	94,9524	17,15489
Valid N (listwise)	42				

Berdasarkan Tabel 1. hasil menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan demokratis memiliki nilai rata-rata sebesar 96,0476 dengan skor tertinggi 112 dan skor terendah 37, serta standar deviasi sebesar 19,87516. Sementara itu, variabel kinerja karyawan memperoleh nilai sebesar 94,9524, dengan skor maksimum 112 dan skor minimum 55, serta standar deviasi sebesar 17,15489

2. Uji Normalitas

Penelitian ini, peneliti melakukan uji normalitas untuk mengetahui apakah data pada variabel gaya kepemimpinan demokratis dan kinerja kerja memiliki distribusi normal atau tidaknya, data dinyatakan berdistribusi normal jika nilai signifikansi (*p*) lebih besar dari 0,05, sedangkan jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka dianggap tidak normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov test*. Adapun hasil pengujian tersebut disajikan pada bagian dibawah ini :

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

Variabel	<i>Kolmogorov-Smirnov</i>
<i>Unstandardized Residual</i>	0,055

Tabel 2. menunjukkan bahwa hasil uji normalitas memperoleh nilai signifikansi *Kolmogorov-Smirnov* pada variabel *Unstandardized Residual* sebesar 0,055. Nilai tersebut berada di atas batas signifikansi 0,05, sehingga mengindikasikan bahwa data residual memiliki distribusi normal. Dengan demikian, variabel yang digunakan dalam penelitian baik gaya

kepemimpinan demokratis sebagai variabel independen maupun kinerja karyawan sebagai variabel dependen telah memenuhi asumsi normalitas. Oleh sebab itu, data penelitian dinilai memenuhi syarat untuk dilakukan analisis lanjutan menggunakan regresi linear.

3. Uji Linearitas

Uji linearitas guna mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Hubungan antar variabel dinyatakan linear apabila nilai signifikansi (p) kurang dari 0,05 sedangkan nilai signifikansi lebih dari 0,05 menunjukkan hubungan tersebut tidak linear. Adapun hasil pengujian linearitas disajikan sebagai berikut ini :

Tabel 3. Hasil Uji Linearitas

Variabel		Sig.	Keterangan
Gaya Demokratis Karyawan (Y)	Kepemimpinan (Y)-Kinerja	0,105	Linear

Berdasarkan pengujian linearitas, diketahui nilai signifikansi pada hubungan antara variabel gaya kepemimpinan demokratis dan kinerja karyawan sebesar 0,105. Nilai berada di atas 0,05 sehingga menunjukkan hubungan antara kedua variabel bersifat linear. Dengan terpenuhinya asumsi linearitas, maka tahap selanjutnya dalam penelitian menerapkan analisis regresi linear sederhana sebagai metode analisis datanya.

4. Uji Hipotesis

Pengujian ini diuji untuk mengetahui pengaruh yang ditimbulkan oleh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja kerja. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear sederhana. Variabel gaya kepemimpinan demokratis dinyatakan berpengaruh terhadap kinerja kerja apabila nilai signifikansi pada hasil uji regresi menunjukkan angka kurang dari 0,05.

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Variabel	T	Sig.
Gaya Kepemimpinan Demokratis-Kinerja Karyawan	6,219	0,001

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana pada data tabel diatas, didapatkan nilai T sebesar 6,219 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 sehingga nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis dalam penelitian ini dinyatakan diterima.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Regresi

Variabel	A	B
Gaya Kepemimpinan Demokratis-Kinerja Karyawan	36,828	0,605

Bentuk persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut :

$$Y = \alpha + Y = 36,828 + 0,605Y$$

Y = Kinerja Karyawan

Y = Gaya Kepemimpinan Demokratis

α = Konstanta (36,828)

= Koefisien Regresi (0,605)

Berdasarkan analisis yang dilakukan diperoleh suatu persamaan regresi yang menggambarkan pengaruh antara gaya kepemimpinan demokratis dan kinerja karyawan. Nilai konstanta sebesar 36,828 mengindikasikan bahwa ketika gaya kepemimpinan demokratis berada dalam kondisi tetap atau tidak mengalami perubahan, maka nilai kinerja kerja karyawan diperkirakan sebesar 36,828. Sementara itu, koefisien regresi gaya kepemimpinan demokratis sebesar 0,605 menunjukkan adanya hubungan yang bersifat positif antara kedua variabel. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan tingkat gaya kepemimpinan demokratis akan menyebabkan peningkatan kinerja kerja karyawan sebesar 0,605.

Selain itu, karena nilai yang diperoleh 0,001 yang dimana lebih kecil dari 0,05 maka variabel gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja kerja terbukti signifikan secara statistik. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Jaya Mandiri Sukses RO. Dengan kata lain, semakin tinggi gaya kepemimpinan demokratis maka akan mengalami tinggi pula pada tingkat kinerja karyawan yang dihasilkan.

5. Uji Koefisien Determinisasi

Pada tahap berikutnya, dilakukan uji koefisien determinasi digunakan sebagai alat untuk mengukur besarnya kontribusi variabel gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan. Nilai R Square (R^2) digunakan untuk menunjukkan seberapa besar proporsi pengaruh antara dua variabel tersebut. Maningkatnya nilai R^2 , maka semakin kuat kemampuan variabel gaya kepemimpinan demokratis dalam menguraikan variasi pada kinerja karyawan. Sebaliknya, apabila nilai R^2 rendah, hal tersebut mengindikasikan berpengaruhnya variabel relatif kecil.

Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi

Variabel		R	R^2
Gaya Kepemimpinan Demokratis-Kinerja Karyawan		0,492	0,479

Berdasarkan uji koefisien determinasi diperoleh nilai R sebesar 0,492 dan nilai R Square (R^2) sebesar 0,479. Hasil tersebut membuktikan variabel gaya kepemimpinan demokratis mampu menjelaskan pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 47,9%. Adapun 52,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel gaya kepemimpinan demokratis yang tidak menjadi bagian dari analisis penelitian ini.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Jaya Mandiri Sukses RO. Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan analisis regresi linear sederhana pada SPSS, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,001 < 0,05. Menghasilkan hipotesis penelitian diterima, sehingga variabel terbukti berpengaruh secara signifikan. Nilai koefisien regresi yang bernilai positif ($r = 0,605$) menunjukkan bahwa peningkatan penerapan gaya kepemimpinan demokratis, maka kinerja kerja cenderung mengalami kenaikan.

Nilai koefisien determinasi (R^2) 0,491 menandakan gaya kepemimpinan demokratis memberi kontribusi terhadap kinerja karyawan, sedangkan sebagian besar variasi kinerja karyawan dipengaruhi oleh sejumlah faktor lain yang tidak menjadi fokus dalam penelitian. Hasil tersebut menunjukkan bahwa salah satu faktor yang berperan dalam memengaruhi namun bukan satu-satunya faktor penentu.

Hasil penelitian ini selaras dengan temuan penelitian terdahulu Auzi & Sulianto (2026) yang menyatakan bahwa Gaya kepemimpinan demokratis mampu mendorong keterlibatan aktif anggota dalam proses penentuan kebijakan, dapat mendorong peningkatan motivasi, memperkuat rasa tanggung jawab, serta meningkatkan kinerja individu dalam organisasi. Sejalan juga dengan penelitian Habsi et al. (2024) yang mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif dimana budaya kerja yang positif dapat berkembang dan memberikan pengaruh yang baik terhadap kinerja pegawai.

Hal ini juga selaras dengan pandangan Robbins dan Judge (Lousiana, 2026) mengenai kepemimpinan partisipatif yang menekankan bahwa pemimpin yang membuka ruang kesempatan kepada anggota untuk berpartisipasi dalam proses perencanaan, pengambilan keputusan, dan evaluasi akan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Keterlibatan bawahan dalam aktivitas organisasi tidak hanya menumbuhkan rasa memiliki (sense of belonging) terhadap organisasi sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dalam konteks penelitian ini, gaya kepemimpinan yang dialami karyawan berada pada tingkat yang tinggi, sehingga memberikan dampak yang menguntungkan bagi kinerja karyawan..

Berdasarkan hasil kategorisasi data, sebagian besar responden pada variabel gaya kepemimpinan demokratis berada pada kategori tinggi, yaitu sebanyak 21 orang atau sebesar 50,0%. Sementara itu, pada variabel kinerja karyawan, mayoritas responden juga termasuk dalam kategori tinggi, yakni berjumlah 19 orang (45,2%).

Tingginya kategori gaya kepemimpinan demokratis menunjukkan bahwa pimpinan dalam organisasi cenderung menerapkan pola kepemimpinan yang melibatkan bawahan dalam menentukan keputusan setiap anggota diberikan kesempatan untuk menyampaikan ide dan masukan, serta membangun komunikasi dua arah dengan karyawan. Kondisi ini memberikan manfaat positif bagi karyawan karena mereka cenderung merasa dihargai, didengarkan, dan dilibatkan dalam organisasi, sehingga dapat meningkatkan rasa memiliki (sense of belonging) terhadap pekerjaan maupun organisasi. Ketika gaya kepemimpinan demokratis berada pada tingkat tinggi, karyawan umumnya akan merasa bahwa kontribusi dan pendapat mereka memiliki nilai dalam proses kerja. Hal ini dapat menambah motivasi intrinsik, kepuasan kerja, dan komitmen terhadap tugas yang diberikan. Menurut Robbins dan Judge, kepemimpinan yang memberikan ruang partisipasi kepada karyawan dapat meningkatkan keterlibatan kerja (employee engagement) karena individu merasa memiliki kontrol dan pengakuan terhadap pekerjaannya. Selain itu, pemimpin yang demokratis juga cenderung membangun lingkungan kerja yang lebih suportif sehingga karyawan merasa lebih nyaman untuk menyampaikan ide maupun permasalahan kerja.

Walaupun demikian, penelitian ini masih memiliki sejumlah keterbatasan. Pertama penelitian hanya menerapkan analisis regresi linear sederhana sehingga belum dapat menggambarkan hubungan yang lebih kompleks antara variabel yang diteliti. Kedua dengan keterbatasan jumlah responden yang ada membuat hasil penelitian ini belum sepenuhnya dapat menggambarkan kondisi karyawan pada perusahaan atau organisasi lain. Ketiga terdapat berbagai faktor lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti beban kerja, disiplin kerja, serta budaya organisasi, namun belum dianalisis dalam penelitian ini. Penelitian berikutnya diharapkan dapat mempertimbangkan penambahan variabel lain dan memanfaatkan metode penelitian yang lebih beragam guna menghasilkan pemahaman yang lebih menyeluruh terkait faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Jaya Mandiri Sukses RO. Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,001 ($< 0,05$) dengan koefisien regresi sebesar 0,605, sehingga hipotesis penelitian diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi penerapan gaya kepemimpinan demokratis, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Selain itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,479 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis memberikan kontribusi sebesar 47,9% terhadap variasi kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 52,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian.

Sesuai dengan hasil penelitian yang membahas tentang Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan PT. Jaya Mandiri Sukses RO, dapat disimpulkan penemuan penelitian mengindikasikan bahwa variabel gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Jaya Mandiri Sukses RO. Kondisi ini mengartikan bahwa semakin efektif gaya kepengimpinannya, semakin tinggi pula kinerja karyawan, dengan itu hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dinyatakan diterima.

Berdasarkan hasil penelitian, PT. Jaya Mandiri Sukses RO disarankan untuk terus mempertahankan dan mengembangkan penerapan gaya kepemimpinan demokratis melalui peningkatan komunikasi dua arah, pemberian motivasi, arahan, dukungan, serta pelibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan guna meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan. Karyawan juga diharapkan lebih proaktif dalam menyampaikan ide, saran, maupun kendala yang dihadapi serta menjalin kerja sama yang baik dengan pimpinan agar tercipta lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Selain itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk mengkaji faktor-faktor lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, kompensasi, dan komitmen organisasi, dengan melibatkan jumlah responden yang lebih besar, objek penelitian yang lebih beragam, serta mempertimbangkan penggunaan variabel mediasi atau moderasi agar diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

E. Referensi

- Agora, 6(2). Wahyuni, E. (2015). Pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai bagian keuangan organisasi sektor publik dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening (studi kasus pada pegawai pemerintah kota tasikmalaya). *Nominal Barometer Riset Akuntansi dan Manajemen*, 4(1), 96-112.
- Azwar, M., & Amaliah, R. (2017). Pemanfaatan jurnal elektronik sebagai sumber referensi dalam

- penulisan skripsi di Institut Pertanian Bogor. *Libraria*, 5(1), 1-24.
- Efrina, L. (2022). Pengaruh kepemimpinan islami terhadap kinerja karyawan pada perusahaan, multifinance syariah di provinsi lampung. *Srikandi: Journal of Islamic Economics and Banking*, 1(2), 73-80.
- Erri, D., Lestari, A. P., & Asymar, H. H. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada pt melzer global sejahtera jakarta. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(9), 1897-1906.
- Fauziah, N. (2023). Analisis gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan pad apt. hi-test tangerang selatan. *Journal of Research and Publication Innovation*, 1(4), 1175-1183.
- Garis, R. R., Garvera, R. R., & Sihabudin, A. A. (2021). Analisis tipe kepemimpinan demokratis kepala desa dalam peningkatan pelayanan publik di desa karangjaladri kabupaten pangandaran. *Dinamika: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, 8(2), 291-301.
- Hanafi, A. S., Almy, C., & Siregar, M. T. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Industri dan Logistik*, 2(1), 52-61.
- Imran, M., Li, J., Bano, S., & Rashid, W. (2025). Impact of Democratic Leadership on Employee Innovative Behavior with Mediating Role of Psychological Safety and Creative Potential. *Sustainability*, 17(5), 18-79.
- Isyandiari, A., & Alidris, B. (2018). Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pad apt central capital futures cabang malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia*, 12(1), 17-22.
- Kurniawa, Y. F. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan di cv anugerah jaya.
- Lauritta, J. (2017). Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Demokratis dengan Loyalitas Karyawan PT Apac Inti Corpora Bawen (Doctoral dissertation Unika Soegijapranata Semarang).
- Lousiana, M, T., Clarce, S, M., Ria, E, I, N., & Yosefina, K, I, D, D. (2026). Pengaruh kepemimpinan partisipatif dan motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada pt pln (persero) ulp oesao. *Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial*, 853-862.
- Mariska, I. C. (2018). Hubungan antara kecerdasan spiritual dengan kontrol diri pada mahasiswa di universitas gunadarma. *Jurnal Psikologi*, 10(2).
- Nopitasari, E., & Krisnandy, H. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis, motivasi intrinsic dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pt pangansari utama food industry. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 14(1)
- Odumegwu, C. (2019). Democratic leadership style a organizational performance: An appraisal. *Development*, 9(3).
- Olla, T. S. O., & Andriyani, S. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan (studi pada pt. timor eYpress intermedia kupang). *Journal of Management: Small and Medium Enterprises (SMEs)*, 5(2), 259272.
- Pratiwi, I., Widjaja, P. H., & Widayati, C. C. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan participative terhadap prestasi kerja dan kinerja karyawan pada pt hero supermarket tbk bintaro divisi sales support. *Jurnal Ekonomi*, 23(1), 7698.
- Radito, T. A., & Soo, M. E. (2019). Peran budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja dalam peningkatan kinerja karyawan hotel. *Jurnal Optimal*, 16(2), 79-106.
- Sabila, R., & Azizah, F. N. (2022). Analisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pad apt Yyz cabang cibitung dengan menggunakan uji regresi linier sederhana. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(10), 256-263.
- Sari, A. D. N. S. (2024). Pengaruh faktor-faktor internal dan eksternal terhadap kinerja karyawan di Indonesia: literature review. *Business and Accounting Education Journal*, 5(3), 312-331.
- Shopiah, A., & Saliato. (2026). Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja tenaga kesehatan di pusat kesehatan masyarakat kota binjai. *Jurnal Pendidikan Tambusi*, 10(1), 4876-4886.
- Sirumapea, E. P., & Tampubolon, L. H. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kepuasan kerja karyawan bank perkreditan rakyat perdana. *Transaksi*, 14(2), 41-50.
- Triyandar, H., Zainur, H., & Ceacilia, S. (2024). Pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja pegawai melalui stres kerja sebagai variabel intervening setelah penyederhanaan organisasi di bpjs kabupaten/kota se-provinsi sumatera utara. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 5(6), 739-767.
- Zubaida, A. N., Maruf, C., & Lazuardi, A. (2024). Implementasi gaya kepemimpinan demokratis dalam organisasi. *Emerald: Journal of Economics and Social Sciences*, 3(1), 1-10.