



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 5 Tahun 2024 Page 4131-4142

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Study Literatur: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan

Hanazka Syahla<sup>1✉</sup>, Rolia Adelia<sup>2</sup>, Siska Yulianti<sup>3</sup>, Eman Sulaeman<sup>4</sup>

Universitas Singaperbangsa Karawang

Email: [2210631020026@student.unsika.ac.id](mailto:2210631020026@student.unsika.ac.id)<sup>1✉</sup>

### Abstrak

Studi ini bertujuan melakukan analisis terhadap dampak dari gaya kepemimpinan demokratis pengaruh terhadap performa pegawai, yang menekankan partisipasi individu melaksanakan tugas dan kewajiban di dalam perusahaan pengambilan keputusan, terbukti meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja. Metode yang digunakan adalah studi literatur, dengan menganalisis berbagai penelitian terdahulu terkait topik ini. Hasil analisis menunjukkan bahwa pemimpin yang menerapkan pendekatan demokratis dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, mendorong inovasi, serta memperkuat hubungan antara pemimpin dan bawahan. Penelitian ini menemukan bahwa meskipun ada faktor lain yang memengaruhi kinerja, gaya kepemimpinan demokratis memberikan kontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, rekomendasi bagi perusahaan adalah untuk mengimplementasikan gaya kepemimpinan ini guna meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan. Temuan diharapkan bahwa hal ini dapat berfungsi sebagai pedoman untuk studi yang akan datang dalam bidang kepemimpinan serta pengelolaan tenaga kerja.

Kata Kunci: *Gaya Kepemimpinan, Demokrasi, Kinerja Karyawan*

## Abstract

This research aims to analyze the impact of a democratic leadership style, the influence on employee performance, the pressure of individual participation in carrying out tasks and obligations in company decision making, proven to increase work motivation and productivity. The method used is literature study, by analyzing various previous studies related to this topic. The results of the analysis show that leaders who apply a democratic approach can create a conducive work environment, encourage innovation, and strengthen relationships between leaders and subordinates. This research found that although there are other factors that influence performance, the democratic leadership style makes a significant contribution to achieving organizational goals. Therefore, the recommendation for companies is to implement this leadership style to improve employee performance and satisfaction. It is hoped that the findings will serve as a guide for future studies in the field of leadership and workforce management.

*Keywords: Leadership Style, Democratic, Employee Performance*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memainkan peran yang sangat penting dalam sebuah organisasi, khususnya dalam perancangan program-program yang tersedia. Menurut Kuswadi dalam (Berno Benigno Mitang, 2019) kinerja karyawan merupakan pencapaian yang diperoleh oleh setiap individu dalam organisasi. Menurut Mangkunegara dalam (Berno Benigno Mitang, 2019), dalam karyanya, dijelaskan kinerja pegawai mencerminkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang berhasil dicapai oleh pegawai dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diamanahkan.

Kinerja yang baik dapat dipengaruhi oleh pemimpin yang bertanggung jawab, yang diandalkan untuk memberi dorongan dan terutama menjadi teladan yang positif bagi seluruh karyawan dalam bekerja. Seperti yang dikemukakan oleh Veitzhal & Mulyadi dalam (Turmono, 2020) Pemimpin yang berhasil adalah orang yang memiliki kemampuan kualitas pribadi yang baik, baik dalam hal karakter maupun bakat. Seorang pemimpin yang efektif perlu memiliki empat karakteristik utama, salah satunya adalah integritas, visi yang jelas, kemampuan untuk menginspirasi pengikut, dan kompetensi yang memadai akan mendapatkan dukungan dari para pengikutnya. Untuk itu kepemimpinan memiliki tanggung jawab yang lebih luas daripada sekadar memberikan arahan perusahaan atau organisasi yang kokoh memiliki pemahaman yang mendalam mengenai permasalahan dan solusi yang ada, namun peran kepemimpinan harus beradaptasi dalam konteks perubahan yang berkelanjutan.

Terdapat berbagai tipe kepemimpinan ini dikenal sebagai Gaya Kepemimpinan Demokratis, yang dianggap sangat efektif dalam menjalin hubungan antara pemimpin dan anggota tim. Pemecahan masalah pada Perusahaan Pembiayaan menggambarkan bahwa pemimpin mengutamakan kerja sama dan memberikan arahan kepada bawahan untuk memecahkan masalah, ciri kepemimpinan seperti ini digambarkan pada kepemimpinan demokratis. Menurut Robbins dalam (Turmono, 2020) "Kepemimpinan Demokratis mencerminkan sosok pemimpin yang lebih memilih untuk mengikutsertakan karyawan dalam proses pengambilan keputusan yang strategis kepada mereka".

Kinerja karyawan bukan suatu masalah yang gampang untuk diselesaikan. Karyawan memiliki karakteristik secara personal, setiap pegawai menunjukkan variasi dalam tingkat kemampuan yang dimiliki menyelesaikan tugas yang diberikan. Kinerja karyawan juga mempengaruhi tujuan perusahaan atau organisasi, dengan kinerja karyawan yang berkualitas akan mengerjakan pekerjaan secara efektif pula. Jika dalam suatu perusahaan atau organisasi mempunyai kinerja apabila sesuatu itu baik, maka pekerjaan juga akan berlangsung dengan baik karena adanya kinerja karyawan yang menunjang. Menurut Sunarto dalam dalam (Turmono, 2020) kinerja yang maksimal dapat diraih melalui terdapat tingkat kepercayaan yang kuat di antara para anggota tim, yang mencerminkan keyakinan mereka terhadap integritas, karakter, dan kemampuan satu sama lain. Dengan pernyataan di atas tentang saling percaya ada kaitannya dengan Gaya Kepemimpinan Demokratis. Definisi kinerja karyawan juga diartikan sebagai hasil kerja karyawan dipekerjakan untuk jangka waktu tertentu berdasarkan kategori pekerjaan yang telah ditentukan oleh perusahaan atau organisasi.

Informasi yang dikumpulkan dari berbagai sumber menunjukkan bahwa juga pada perusahaan tersebut, maka adanya ketertarikan untuk meneliti masalah tentang apakah gaya kepemimpinan yang bersifat demokratis memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas karyawan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan pendekatan Studi literatur, suatu metode penelitian yang menganalisis kembali penelitian terdahulu yang relevan untuk menjawab pertanyaan penelitian atau memperoleh pemahaman yang lebih dalam. Metode ini melibatkan pengumpulan literatur bertema Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan dalam suatu penelitian sebelumnya dipilih berdasarkan relevansinya dengan pokok bahasan dan akan digunakan sebagai sumber data untuk penelitian ini.

Dengan demikian, penelitian ini memiliki karakteristik kualitatif yang menghasilkan data dalam bentuk deskriptif yang kemudian dianalisis serta diinterpretasikan melalui naratif.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Terdapat tiga penelitian sebelumnya dalam penelitian literatur ini yang berkaitan dengan pengaruh dari penerapan gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan.

### 1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini dilakukan oleh (Turmono, 2020), Tujuan dari penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi bagaimana gaya kepemimpinan demokratis berdampak pada kinerja karyawan di perusahaan yang dijalankan oleh penelitian ini dilakukan oleh mahasiswa angkatan 2014 Universitas Ciputra dengan menggunakan pendekatan kuantitatif pengambilan sampel yang dilakukan secara acak. Fokus penelitian adalah 167 mahasiswa angkatan 2014 dari program studi IBM di Universitas Ciputra terlibat dalam kegiatan usaha yang tidak melibatkan posisi sebagai pemimpin tertinggi (CEO). Mereka juga tidak mencakup usaha keluarga atau usaha yang dikelola oleh individu tunggal. Terdapat 118 mahasiswa yang terlibat dalam penelitian ini. Data dianalisis menggunakan regresi sederhana setelah kuesioner dengan skala likert dikumpulkan. Penelitian menunjukkan bahwa terdapat penerapan gaya kepemimpinan yang bersifat demokratis sebagai variabel independen memiliki dampak yang besar terhadap produktivitas karyawan di lingkungan bisnis yang dijalankan oleh mahasiswa program studi IBM di Universitas Ciputra pada tahun 2014.

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Semua kuesioner yang diterapkan memiliki validitas dan dapat mengukur variabel yang dimaksud, menurut uji validitas seluruh instrumen pernyataan. Hasilnya menunjukkan nilai signifikansi (Sig. 2-tailed) yang diperoleh adalah 0,000, mengingat bahwa nilai signifikansi tersebut berada di bawah 0,05, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan semua kuesioner yang digunakan dinyatakan valid dan mampu mengukur variabel yang diteliti. Menurut uji reliabilitas terhadap setiap pernyataan yang berkaitan dengan variabel gaya kepemimpinan demokratis dan kinerja karyawan seharusnya memiliki nilai alfa Cronbach yang lebih besar dari 0,6.

### Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas menunjukkan bahwa terdapat pengaruh dari variabel gaya kepemimpinan demokratis tidak menunjukkan heteroskedastisitas dengan nilai signifikansi 0,810. Karena nilai ini jika nilai lebih besar dari 0,05, maka Kesimpulan yang dapat diambil adalah variabel ini tidak mengindikasikan adanya heteroskedastisitas.

### Uji Normalitas

Hasil dari pengujian normalitas menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,200, yang mengindikasikan variabel yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan demokratis dan hasil kinerja karyawan dalam penelitian ini terdistribusi dengan normal. Hal ini disebabkan oleh nilai angka 0,200 menunjukkan nilai yang lebih besar daripada 0,05

### Uji Linearitas

Hasil dari pengujian linearitas menunjukkan adanya keterkaitan linier antara variabel independen (gaya kepemimpinan demokratis) dan variabel dependen (kinerja karyawan). Ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05.

### Uji Regresi Sederhana

$$Y = 2,298 + 0,398 X$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X = Gaya Kepemimpinan Demokratis

Menurut model regresi linier sederhana, variabel independen memiliki pengaruh yang positif, dengan nilai konstanta 2,298 dan koefisien regresi yang berkaitan dengan variabel kepemimpinan demokratis adalah 0,398, Hal ini menunjukkan bahwa terdapat peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,398.

### Uji F

Hasil analisis F menunjukkan bahwa nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,000, atau 0,000 di bawah 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model yang diterapkan dalam penelitian ini memenuhi standar yang ditetapkan dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

### Uji t

Hasil analisis uji t menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan demokratis sebagai variabel independen memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan yang merupakan variabel dependen variabel ini adalah 0,000, yang lebih rendah dari 0,05.

#### Uji Koefisien Determinasi

Penelitian menunjukkan adanya keterkaitan antara variabel independen serta variabel dependen yang bernilai 0,410, dengan nilai R juga sebesar 0,410. Di sisi lain, koefisien determinasi ( $R^2$ ) tercatat nilai tersebut adalah 0,168 mengindikasikan gaya kepemimpinan yang bersifat demokratis sebagai variabel independen dengan berkontribusi sebesar 16,8% terhadap variasi yang terjadi pada variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Ini mengindikasikan bahwa terdapat faktor-faktor lain yang berperan di luar gaya kepemimpinan demokratis juga berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

#### Pembahasan

Menurut Priyatno dalam (Berno Benigno Mitang, 2019) variabel independen, yaitu gaya kepemimpinan demokratis, memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen, kinerja karyawan, apabila nilai signifikansi dari uji t berada di bawah 0,05. Nilai signifikansi uji t dalam penelitian ini adalah 0,000, gaya kepemimpinan yang bersifat demokratis terbukti memiliki pengaruh yang besar terhadap produktivitas karyawan. Oleh karena itu, dapat diterima hipotesis awal penelitian gaya kepemimpinan yang bersifat demokratis memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hasil ini sejalan dengan studi yang telah dilaksanakan sebelumnya oleh Setiawan dalam (Turmono, 2020), yang juga menemukan bahwa gaya kepemimpinan yang lebih humanis secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan.

Susanti dalam (Turmono, 2020) menyatakan empat ciri pemimpin dengan gaya kepemimpinan demokratis mampu mendorong anggota tim untuk berinovasi dan berkreasi dalam melaksanakan tugas mereka, mereka dapat mendorong bawahan untuk menggunakan logika dan daya pikir untuk memecahkan masalah, dan mereka keduanya terlibat dalam pengambilan keputusan.

Hasil statistik deskriptif mengindikasikan bahwa terdapat penerapan gaya kepemimpinan demokratis dalam lingkungan bisnis mahasiswa Universitas Ciputra sangat memengaruhi kinerja karyawan. Ini memiliki beberapa efek, seperti memastikan bahwa karyawan memenuhi standar operasional, yang meningkatkan kepuasan pelanggan,

mempercepat penyelesaian tugas, dan memungkinkan karyawan pulang tepat waktu. Namun, ada juga dampak negatif, seperti penugasan yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan dan ketidaksesuaian hasil pekerjaan dengan instruksi pemimpin. Selain itu, gaya kepemimpinan ini menyebabkan beberapa pegawai datang terlambat.

## 2. Pengaruh Kepemimpinan Demokratis terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan (Analisis di PT. Timor Express Intermedia Kupang)

Penelitian ini dilaksanakan oleh (Santi Octavia Olla dan Struce Andriyani Dosen Jurusan Administrasi Bisnis & Leony Ndoen Dosen Jurusan Administrasi Bisnis, 2017) , tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji pengaruh gaya Kepemimpinan Demokratis evaluasi terhadap produktivitas pegawai. Metode yang diterapkan untuk menganalisis data meliputi Statistik Deskriptif, analisis Inferensial, dan Uji Hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan demokratis yang diterapkan di PT. Timor Express Intermedia Kupang mencakup beberapa aspek penting empat indikator: Penyerahan tanggung jawab, kegiatan, pengambilan keputusan, dan rasa empati yang semuanya memiliki pengaruh positif evaluasi terhadap performa pegawai. Hipotesis diterima nilai t yang dihitung melebihi nilai t yang terdapat dalam tabel, yaitu 7,433 lebih besar dari 2,012896. Gaya Kepemimpinan Demokratis (X) dapat menyumbang 54,6% dari kinerja karyawan (Y), dan faktor lain menyumbang sisa 45,4%. Untuk memastikan bahwa tujuan organisasi tercapai, perusahaan harus mempertahankan dan menerapkan gaya kepemimpinan demokratis. Kinerja karyawan harus meningkat.

Penelitian ini memanfaatkan kuesioner yang terbagi menjadi dua segmen. Segmen pertama bertujuan untuk mengidentifikasi karakteristik responden, seperti jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan durasi bekerja. Segmen kedua mencakup sejumlah pernyataan yang relevan tentang pendapat responden tentang pendekatan kepemimpinan yang bersifat demokratis dan dampaknya terhadap produktivitas karyawan. Berdasarkan beberapa kategori, karakteristik responden akan dijelaskan sebagai berikut:

Karakter Responden yang Dipengaruhi oleh Jenis Kelamin dan Rentang Usia

No.	Jenis kelamin	Umur			$\Sigma$	%
		20-35	36-45	>45		
1	Laki-laki	5	22	2	29	60,42
2	perempuan	14	5	0	19	39,58
	$\Sigma$	19	27	2	48	

%	39,58	56,25	4,17	100	100
---	-------	-------	------	-----	-----

Sumber: Hasil pengolahan data (Santi Octavia Olla dan Struce Andriyani Dosen Jurusan Administrasi Bisnis & Leony Ndoen Dosen Jurusan Administrasi Bisnis, 2017)

Distribusi Responden berdasarkan Lama Bekerja dan Tingkat Pendidikan

No.	Masa Kerja	Tingkat Pendidikan				Σ	%
		SLTA	Diploma	S1	S2		
	.1-4	1	10	11	0	22	45,84
	.1-5	2	5	9	1	16	33,33
	>9	2	2	4	1	10	20,83
	Σ	5	17	24	2	48	
	%	10,41	35,42	50	4,17	100	100

Sumber: Hasil pengolahan data (Santi Octavia Olla dan Struce Andriyani Dosen Jurusan Administrasi Bisnis & Leony Ndoen Dosen Jurusan Administrasi Bisnis, 2017)

#### Analisis Regresi Linear Sederhana

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi dampak gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan di PT. Timor Express Intermedia Kupang melalui pendekatan analisis kuantitatif dengan menerapkan model regresi linear sederhana. variabel kinerja karyawan mempunyai nilai konstanta 2,210 dan gaya kepemimpinan yang bersifat demokratis (X) memiliki koefisien regresi 0,573. Oleh karena itu, model persamaan regresi linear yang berikut ini menggambarkan keterkaitan antara dua variabel:

$$Y = 2,210 + 0,573 X$$

Penafsiran persamaan regresi ini dapat dinyatakan sebagai berikut:

- Berdasarkan nilai konstanta yang sebesar 2,210 , variabel independen demokratis gaya kepemimpinan, X, akan bernilai 0, dan variabel kinerja karyawan Y akan memiliki nilai sebesar 2.210 satuan.
- Berdasarkan nilai koefisien regresi tercatat sebesar 0,573 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada variabel yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan demokratis akan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai di PT. Timor Express Intermedia Kupang tercatat sebesar 0,573.

#### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Terdapat keterkaitan antara gaya kepemimpinan demokratis dan performa karyawan menurut koefisien determinasi ( $R^2$ ), dengan nilai  $R^2$  0,546 dari analisis data. Dengan kata lain, gaya kepemimpinan demokratis bertanggung jawab atas 54,6% variasi kinerja karyawan, dan komponen lain di luar model regresi ini memengaruhi 45,4%.

#### Uji Hipotesis

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis yang berkaitan dengan dampak gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan di PT. Timor Express Intermedia Kupang, yang dilakukan menggunakan program SPSS 19.00, menunjukkan bahwa nilai koefisien nilai yang diperoleh untuk variabel gaya kepemimpinan demokratis adalah 7,433, sedangkan nilai  $t$  tabel adalah 2,012896 dengan  $df = n-2 = 46$  ( $48-2$ ) dan tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$  atau 5%. Dengan demikian, kepemimpinan demokratis dapat disimpulkan sebagai suatu pendekatan yang melibatkan partisipasi aktif dari semua anggota dalam pengambilan keputusan memberikan pengaruh mempunyai dampak yang konstruktif dan berarti terhadap produktivitas karyawan mengingat nilai hitung (7,433) melebihi nilai tabel (2,012896) serta nilai signifikansi ( $P$ ) berada di bawah alpha (0,05). Sebagai hasilnya, hipotesis nol ( $H_0$ ) dinyatakan tidak valid dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) dianggap valid.

Hasil pengujian statistik terhadap koefisien determinasi, yang dinyatakan sebagai  $R^2$ , menunjukkan nilai sebesar 0,546 nilai ini mengindikasikan bahwa 54,6% variabilitas dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan yang bersifat demokratis. Faktor lain di luar model penelitian ini, seperti kemampuan karyawan, alasan di balik semangat mereka, bantuan yang diperoleh, serta kategori pekerjaan yang dijalani, dan hubungan mereka dengan organisasi, menyumbang 45,4% dari total variabilitas.

Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang bersifat demokratis memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap performa karyawan. Meskipun demikian, penting untuk dicatat bahwa kepemimpinan demokratis bukanlah satu-satunya elemen yang memengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor lain kemampuan, motivasi, dukungan yang diperoleh, jenis pekerjaan, serta hubungan interpersonal karyawan dengan perusahaan juga berkontribusi terhadap kinerja mereka. Menurut Mathis & Jackson dalam (Santi Octavia Olla dan Struce Andriyani Dosen Jurusan Administrasi Bisnis & Leony Ndoen Dosen Jurusan Administrasi Bisnis, 2017).

### 3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini dilakukan oleh (Turmono, 2020), penelitian ini berfokus pada analisis pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap efektivitas kinerja karyawan di dalam perusahaan keuangan Ambon. Untuk mencapai tujuan tersebut, data primer dikumpulkan melalui kuesioner. Kuesioner tersebut disebarakan kepada karyawan Perusahaan Keuangan di Ambon dengan jumlah sampel penelitian sebanyak 28 orang. Analisis dilakukan terhadap data yang telah dikumpulkan secara sistematis menggunakan analisis regresi linear sederhana. Analisis menunjukkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan demokratis memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Keuangan Ambon. Koefisien regresi positif sebesar 0,710 menunjukkan pengaruh positif, dan nilai signifikansi yang kurang dari 5% ( $\text{sig} = 0,000$ ) serta nilai  $t$  yang diperoleh adalah 11,623, yang melebihi nilai  $t$  tabel sebesar 2,056, mengindikasikan bahwa hasil tersebut signifikan. Oleh karena itu, hipotesis penelitian ini terbukti benar. Hasil penelitian sebelumnya juga sejalan dengan yang ditemukan dalam studi ini.

Hasil penelitian hipotesis mengungkapkan gaya kepemimpinan yang bersifat demokratis memberikan kontribusi yang positif dan signifikan terhadap peningkatan efektivitas kinerja karyawan di Perusahaan Pembiayaan di Ambon. Penerapan gaya kepemimpinan demokratis semakin meningkat di perusahaan, peningkatan kinerja pegawai yang semakin optimal.

Gaya kepemimpinan yang bersifat demokratis memberikan pengaruh yang signifikan terhadap tingkat produktivitas karyawan menurut persamaan regresi  $= 26,316 + 0,710X$ . Persamaan ini menunjukkan bahwa produktivitas karyawan mengalami peningkatan 0,710 poin dengan konstanta 26,316 poin dengan penerapan gaya kepemimpinan demokratis.

Koefisien regresi yang berkaitan dengan variabel gaya kepemimpinan demokratis adalah 0,710 dalam pengujian hipotesis parsial. Dengan koefisien regresi 0,710, diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar 11,623, yang lebih besar dibandingkan dengan nilai  $t$  tabel yang ada 2,056 dan nilai signifikansi ( $\text{Sig}$ ) yang tercatat adalah 0,000, hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa terdapat kesimpulan mengenai gaya kepemimpinan demokratis memberikan konsekuensi yang penting terhadap peningkatan kinerja karyawan. Kesimpulan ini didukung oleh koefisien regresi sebesar 0,710, nilai  $t$  hitung yang diperoleh adalah 11,623, yang lebih besar dibandingkan dengan nilai  $t$  tabel sebesar 2,056, selain itu nilai Signifikansi ( $\text{Sig}$ ) yang diperoleh juga berada di bawah angka  $\alpha$  (0,000)

Dalam Perusahaan Pembiayaan di Ambon, ada korelasi yang cukup terdapat perbedaan yang signifikan antara gaya kepemimpinan yang bersifat demokratis

berpengaruh terhadap kinerja karyawan korelasi 0,832 dan kontribusi gaya kepemimpinan demokratis sebesar 83,2%..

## SIMPULAN

Studi ini menunjukkan bahwa kepemimpinan demokratis mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. Berbagai studi literatur yang dianalisis mengkonfirmasi bahwa penerapan gaya kepemimpinan demokratis oleh seorang pemimpin dapat memperkuat partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan, yang berdampak positif pada motivasi dan produktivitas. Penelitian menunjukkan bahwa kolaborasi dan hubungan komunikasi yang efektif antara atasan dan karyawan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, mendorong inovasi, serta meningkatkan kepuasan kerja.

Dari hasil analisis, gaya kepemimpinan demokratis terbukti dapat menjelaskan variasi signifikan dalam kinerja karyawan, meskipun terdapat faktor lain yang juga mempengaruhi, seperti kemampuan individu dan dukungan yang diterima. Penelitian ini merekomendasikan pentingnya penerapan gaya kepemimpinan demokratis dalam organisasi untuk menggapai sasaran yang lebih efektif. Dengan demikian perusahaan sebaiknya mempertimbangkan untuk mengembangkan kepemimpinan yang inklusif, di mana setiap karyawan merasa dihargai dan terlibat, sehingga kinerja keseluruhan dapat meningkat. Implementasi strategi ini diharapkan mampu menciptakan budaya kerja yang positif dan produktif.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andani, H., Renggani, F. P., Seftiansyah, R., Sabila, Z. Y., & Apriliani, A. (2024). Indikator Keberhasilan Gaya Kepemimpinan Demokratis. *Karimah Tauhid*, 3(2), 1932–1940. <https://doi.org/10.30997/karimahtauhid.v3i2.11986>
- Berno Benigno Mitang, E. K. K. (2019). ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus Pada Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Timor Tengah Utara). *Inspirasi Ekonomi*, 4(2), 41–60.
- Dian Jani Prasinta - Jarkawi - Emanuel B.S Kase. (2023). *Strategis Kepemimpinan*. [www.sulur.co.id](http://www.sulur.co.id)
- Hartini. (2023). Kinerja Karyawan. In *Ekp* (Vol. 1, Issue 3).
- Hasnawati, Sapiri, M., & Ruslan, M. (2021). *Gaya Kepemimpinan dan Peningkatan Kinerja*.

- Santi Octavia Olla dan Struce Andriyani Dosen Jurusan Administrasi Bisnis, T., & Leony Ndoen Dosen Jurusan Administrasi Bisnis, dan. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Timor Express Intermedia Kupang). *JORNAL OF MANAGEMENT (SME's)*, 5(2), 259–272.
- Setiana, R. A., & Dewi, S. L. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. In *Jurnal Komunikasi Bisnis dan Manajemen* (Vol. 3, Issue 5).
- Sinambela, L. P. (2010). *Kinerja Pegawai*.
- Turmono. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Teknologi Dan Bisnis*, 2(2), 186–193. <https://doi.org/10.37087/jtb.v2i2.104>.