

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DAN KOMUNIKASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. STARINDO MITRADASA
CIPTA JAKARTA SELATAN**

Yeni Nopita Sari

Universitas Pamulang
yeninopitasari55@gmail.com

Aden Prawiro Sudarso

Universitas Pamulang
dosen01171@unpam.ac.id

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of democratic leadership style on employee performance, to determine the influence of communication on employee performance, and to determine the influence of democratic leadership style and communication on employee performance at PT. Starindo Mitradasa Cipta South Jakarta. The method used is a quantitative method using an associative approach. The sampling technique used is a saturated sample using a sample of 63 respondents. The analysis technique used is multiple simple linear regression analysis. The results of the study indicate that there is a positive and significant influence between democratic leadership style on employee performance at PT. Starindo Mitradasa Cipta South Jakarta. Communication has a positive and significant effect on the level of relationship or influence on employee performance. Democratic leadership style and communication have a positive and significant effect simultaneously on employee performance communication on employee performance at PT. Starindo Mitradasa Cipta South Jakarta.

Keywords: *Democratic Leadership Style, Communication, Employee Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan, dan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan demokratis dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Starindo Mitradasa Cipta Jakarta Selatan. Metode yang dilakukan adalah metode kuantitatif dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Teknik sampling yang digunakan adalah sampel jenuh dengan menggunakan sampel sebanyak 63 responden. Teknik analisis yang digunakan dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana berganda. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan pada PT. Starindo Mitradasa Cipta Jakarta Selatan. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan memiliki

tingkat hubungan atau pengaruh kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan demokratis dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Starindo Mitradasa Cipta Jakarta Selatan.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan Demokratis, Komunikasi, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor penting dalam suatu organisasi, karena sumber daya manusia adalah kumpulan dari sekelompok orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Organisasi dibuat berdasarkan visi untuk berbagai kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya, dikelola dan diurus oleh manusia. Manusia berperan sebagai penggerak utama organisasi yang bertanggung jawab atas perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan evaluasi setiap kegiatan yang dilakukan. Oleh karena itu, manusia sebagai elemen sentral perlu terus berkembang dalam hal keterampilan, pengetahuan, dan adaptabilitas untuk memastikan keberlangsungan dan kesuksesan organisasi. Dalam menghadapi arus globalisasi modern saat ini, sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam perkembangan kegiatan perusahaan. Keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan untuk mencapai suatu tujuan sudah pasti akan terjadi seperti perubahan baik dalam bidang politik, ekonomi, social, teknologi, budaya dan lainnya yang telah diterapkan dan sangat berpengaruh pada sumber daya manusia serta kemampuan karyawannya. Karyawan dalam suatu perusahaan merupakan aset terpenting dalam pencapaian tujuan perusahaan, dimana karyawan mampu menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan dan dapat memberikan kontribusi besar dalam menjalankan aktivitas suatu perusahaan. Sedangkan dalam meningkatkan kinerja karyawan dibidang suatu perusahaan perlu adanya kepemimpinan dan komunikasi yang baik dan terarah. Untuk itu dalam mencapai tujuan tersebut seluruh sumber daya yang ada harus dapat di manfaatkan sebaik mungkin, termasuk sumber daya manusia sebagai faktor utamanya. Kehidupan organisasi menjadikan manusia sebagai peran yang merupakan masalah utama dari setiap kegiatan kepemimpinan dan komunikasi dalam pekerjaan serta sangat diperlukan untuk mencapai sebuah hasil

kinerja yang maksimal dalam pengembangan kegiatan perusahaan. Semua tindakan yang dilakukan dalam setiap kegiatan dan diputuskan oleh orang-orang yang tergabung dalam perusahaan. Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik dalam pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan dan aktivitas manajemen agar dapat berjalan dengan baik, maka diperlukan adanya kepemimpinan dan komunikasi yang baik dan terorganisir sehingga kinerja karyawan akan meningkat. Permasalahan utama yang sering terjadi pada suatu perusahaan adalah rendahnya kinerja karyawan, karena permasalahan kinerja tersebut dapat memicu rendahnya produktivitas perusahaan dan menghambat keberhasilan dari suatu perusahaan. kinerja karyawan adalah salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Namun, terkadang terdapat berbagai permasalahan yang dapat menghambat kinerja tersebut, baik faktor internal maupun eksternal. Masalah yang menghambat kinerja karyawan tidak hanya berdampak pada individu yang bersangkutan tetapi mempengaruhi organisasi. Kelangsungan hidup perusahaan atau instansi tergantung pada sejauh mana perusahaan atau instansi tersebut mampu memanfaatkan peluang dan mengatasi kesalahan komunikasi dan kurangnya kedisiplinan dari sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Sumber daya yang tersedia merupakan kekayaan yang tidak ternilai bagi perusahaan, terlebih sumber daya manusia menjadi hal yang sangat penting untuk dipertimbangkan bagi perusahaan dalam mengembangkan suatu usaha. Sumber daya manusia tidak dapat disamakan dengan sumber daya lainnya, seperti mesin, kantor, dan lain-lain. Karena manusia pada dasarnya adalah suatu hal yang unik. Dalam dunia bisnis yang semakin maju dan berkembang tentunya semakin banyak perusahaan yang didirikan. Seperti perusahaan pada umumnya yang memiliki tujuan yang sama yaitu untuk mendapatkan keuntungan. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi juga mempunyai dampak yang sangat besar terhadap manajemen sumber daya manusia. Apabila perusahaan ingin berkembang dalam persaingan yang ketat, maka perusahaan harus meningkatkan efisiensi dan produktivitas sumber daya yang dimilikinya termasuk sumber daya manusia dan sistem manajemennya. Manusia

merupakan sumber daya yang (*resource*) strategi yang dimiliki oleh suatu organisasi, meskipun manusia adalah sumber daya yang sangat strategi tapi tidak mengurangi pentingnya sumber daya yang lain. Walaupun dana dan daya memungkinkan organisasi berbuat sesuatu, akan tetapi sumber daya manusia yang menyebabkan terjadinya suatu organisasi. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu. Selama melaksanakan tugasnya akan dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sarana kriteria yang telah disepakati secara bersama. Kinerja karyawan merupakan sesuatu yang mempengaruhi seberapa banyak mereka yang memberikan kontribusi perusahaan. Perbaikan kinerja baik individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja perusahaan. Untuk mencapai kinerja yang maksimal, maka perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan. Keterampilan yang dimiliki karyawan secara optimal, salah satunya faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah meningkatkan kinerja perusahaan. Karena itu sumber daya manusia dijadikan sebagai subjek pembangunan dan bukan objek pembangunan. Dari banyaknya perusahaan PT. Starindo Mitradasa Cipta Jakarta Selatan merupakan perusahaan yang bergabung dan bergerak di bidang umrah dan haji plus dan sudah terkenal di kalangan masyarakat dengan sebutan Babul Ka'bah. PT. Starindo Mitradasa Cipta berdiri sejak September 2009, hingga saat ini. Perusahaan ini sudah memiliki legalitas resmi berbadan hukum lengkap dengan SK kementerian hukum dan hak asasi manusia republik indonesia No. AHU-509977.AH.01.01 dan sudah mendapatkan SK kementerian agama No.538/2019, PT. Starindo Mitradasa Cipta Jakarta Selatan juga memiliki izin resmi Iata (*Internasional Air Transport Association*) sehingga jama'ah PT. Starindo Mitradasa Cipta Jakarta Selatan selalu mendapatkan kepastian dalam hal akomodasi penerbangan dan juga fasilitas lainnya. PT. Starindo Mitradasa Cipta Jakarta Selatan juga memiliki sertifikat standar mutu kualitas No ERA JPW 1031. Untuk prioritas utama layanan PT. Starindo Mitradasa Jakarta Selatan adalah Khas (kekeluargaan, hening, amanah, dan sesuai

syariat). Khas merupakan motto diperusahaan, yang membuat travel menjadi berbeda dari travel yang lainnya. PT. Starindo Mitradasa Cipta Jakarta Selatan juga menyediakan paket umrah bagi jamaah yang ingin berangkat dengan anggaran yang murah dan waktu yang terbatas. Terdapat banyak pilihan paket umroh seperti Umrah Reguler, Umrah Plus, Haji Plus, Muslim Tour, Provider Visa Umrah, Umrah Transportation, Hotel Accommodation dan Land Arrangement. Secara professional PT. Starindo Mitradasa Cipta Jakarta Selatan memberikan fasilitas kepada calon jamaah dengan harga yang kompetitif dan sejalan dengan harga yang ditetapkan, dengan tujuan memberikan pengalaman yang optimal dan memenuhi kebutuhan para calon jamaah dengan baik. PT. Starindo Mitradasa Cipta Jakarta Selatan juga banyak menawarkan promosi yang mencakup potongan harga dan diskon menarik bagi para pelanggan setia PT. Starindo Mitradasa Cipta Jakarta Selatan. Pada saat ini perusahaan sangat memperhatikan kualitas, kuantitas dan tanggung jawab yang optimal, oleh karena itu dibutuhkan pengelolaan yang sesuai dengan standar yang telah di tentukan sehingga target dapat terealisasi. Namun didalam menjalankan ketentuan yang telah diterapkan banyak terjadi kendala yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu pelaksanaan tugas dan tanggung jawab karyawan. Hal tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor gaya kepemimpinan demokratis dan komunikasi. Permasalahan kinerja karyawan pada PT. Starindo Mitradasa Cipta Jakarta Selatan mengalami fluktuatif atau naik turun dalam kurang waktu 3 tahun terakhir. Oleh sebab itu manajemen sumber daya manusia mempunyai kekhususan dibandingkan dengan manajemen secara umum atau manajemen sumber daya lain karena yang dikelola adalah manusia, maka keberhasilan atau kegagalan manajemen sumber daya manusia akan mempunyai dampak yang sangat luas. Menurut Robbins dan Coulter (2021) Dalam gaya kepemimpinan ini, pemimpin tidak hanya memberikan arahan, tetapi juga menghargai kontribusi dan ide dari setiap anggota tim. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif, di mana setiap individu merasa dihargai dan termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal. Selain itu gaya kepemimpinan demokratis, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh komunikasi yang efektif dan transparan. Komunikasi merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja

karyawan dan membentuk hubungan yang kuat antara manajemen dan tim, memungkinkan arah yang jelas, umpan balik yang konstruktif, serta kolaborasi yang produktif. Komunikasi merupakan suatu hal yang penting dalam sebuah perusahaan karena komunikasi dalam perusahaan akan tercipta dalam suatu hubungan yang baik diantara karyawan dengan atasan begitu pun atasan dengan bawahan akan memberikan landasan yang kuat bagi terjalannya komunikasi yang baik, sedangkan kepemimpinan bukan sesuatu yang mudah karena dalam perjalanan seorang pemimpin memiliki banyak tantangan dan kesulitan serta bertanggung jawab penuh kepada perusahaan untuk memberikan keuntungan terhadap perusahaan. Dan perusahaan juga dapat memahami kebutuhan karyawan dengan memenuhi kebutuhannya yang berbentuk materi ataupun non- materi agar karyawan dapat bekerja dengan sungguh-sungguh dan memberikan kemampuan terbaiknya dalam menjalankan tugas dan kewajiban yang telah diberikan oleh perusahaan. Untuk mengetahui hal ini dapat dilihat pada tabel Pra Survei berikut.

Tabel 1 Data Realisasi Target Penjualan Pada PT. Starindo Mitradasa Cipta Jakarta Selatan Tahun 2021-2023

Tahun	Target	Realisasi
2021	Rp. 75.000.000.000	Rp. 39.019.554.007
2022	Rp. 126.000.000.000	Rp. 75.316.922.790
2023	Rp. 106.200.000.000	Rp. 89.012.589.215

Sumber: Data PT. Starindo Mitradasa Cipta

Berdasarkan tabel di atas hasil target penjualan PT. Starindo Mitradasa Cipta Jakarta Selatan menggambarkan tren positif atau tren pertumbuhan progresif. Berikut hasil data target penjualan 3 tahun terakhir pada tahun 2021 terealisasi 52%, 2022 terealisasi 60% dan 2023 terealisasi 84%. Adanya perkembangan atau peningkatan yang konsisten dari waktu ke waktu, seperti yang terlihat dalam persentase capaian target ditabel tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun target penjualan tidak sepenuhnya tercapai, ada peningkatan yang konsisten dalam pencapaian capaian target setiap tahunnya, yang mencerminkan adanya perbaikan dalam strategi dan implementasi. Meskipun terjadi peningkatan tiap tahunnya, target penjualan pada

tahun 2021 tercapai sangat rendah yang menunjukkan adanya beberapa permasalahan yang perlu diperhatikan seperti penetapan target yang terlalu tinggi yang menyebabkan kesulitan dalam mencapainya, terutama mengingat situasi ekonomi yang dipengaruhi oleh pandemi Covid-19. Kondisi pasar yang mungkin belum sepenuhnya pulih dari dampak pandemi, serta faktor eksternal lainnya. Secara keseluruhan, meskipun target penjualan belum sepenuhnya tercapai, peningkatan progresif yang terlihat setiap tahunnya menunjukkan adanya upaya baik dalam penyesuaian strategi dan penetapan target yang lebih realistis dan perlu adanya evaluasi lebih mendalam terkait faktor-faktor yang menyebabkan ketidaktercapaian target. Selama tiga tahun terlihat adanya peningkatan pencapaian dari 52% menjadi 84% pada tahun 2023. Perbaikan ini menunjukkan adanya upaya yang lebih baik dalam pengelolaan dan perencanaan meskipun masih terdapat ruang untuk menyempurnakan pencapaian agar dapat memenuhi target secara optimal. Jika hal tersebut dibiarkan secara terus menerus maka akan memberikan dampak terhadap hasil pencapaian kinerja karyawan. Mangkunegara mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Permasalahan kinerja karyawan pada PT. Starindo Mitradasa Cipta Jakarta Selatan ada beberapa faktor yang menjadi penyebab masalah yang perlu dievaluasi lebih lanjut, seperti penetapan target yang terlalu tinggi pada tahun 2021, adaptasi strategi yang kurang efektif, kondisi ekonomi yang belum stabil, serta dampaknya terhadap kinerja karyawan dan untuk meningkatkan pencapaian penjualan ke depannya, perusahaan perlu mempertimbangkan penetapan target yang lebih realistis, perbaikan dalam perencanaan strategis, dan pengelolaan SDM yang lebih baik. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan disebabkan oleh persoalan gaya kepemimpinan demokratis dan komunikasi. Permasalahan gaya kepemimpinan demokratis pada PT. Starindo Mitradasa Cipta yaitu permasalahan seperti keterlambatan dalam pengambilan keputusan, ketidakjelasan arahan, atau terlalu tergantung pada consensus tanpa tindakan nyata bisa menghambat efisiensi dan pencapaian target perusahaan. Untuk itu, penting bagi pemimpin untuk menemukan

keseimbangan yang tepat antara melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan dan memberikan arahan yang jelas serta tegas saat diperlukan. Pemimpin harus dapat memilih gaya kepemimpinan sesuai dengan situasi yang ada, jika gaya kepemimpinan yang diterapkan benar dan tepat, maka akan dapat mengarahkan pencapaian tujuan organisasi maupun perorangan. Sebaliknya jika gaya kepemimpinan yang dipilih salah dan tidak sesuai dengan situasi yang ada mengakibatkan sulitnya pencapaian tujuan organisasi. Permasalahan gaya kepemimpinan demokratis pada PT. Starindo Mitradasa Cipta meliputi kurangnya keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan, minimnya umpan balik yang konstruktif, serta kurangnya pengakuan dan penghargaan terhadap kontribusi karyawan. Menurut Robbins dan Coulter (2020), gaya kepemimpinan demokratis adalah pendekatan di mana pemimpin cenderung melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, mendelegasikan wewenang, mendorong partisipasi karyawan dalam menentukan metode kerja dan tujuan yang ingin dicapai, serta memandang umpan balik sebagai kesempatan untuk melatih karyawan. Dari permasalahan ini, dapat disimpulkan bahwa meskipun kepemimpinan demokratis telah diterapkan dengan cukup baik dalam hal delegasi wewenang dan mendorong partisipasi, masih terdapat kekurangan dalam aspek keterlibatan karyawan, pemberian umpan balik, serta apresiasi terhadap kinerja mereka. Untuk meningkatkan efektivitas kepemimpinan, pemimpin perlu lebih aktif mendengarkan, memberikan umpan balik yang jelas, serta mengapresiasi pencapaian karyawan. Gaya kepemimpinan demokratis pada PT. Starindo Mitradasa Cipta di mana harus lebih inklusif, responsif, dan apresiatif. Pemimpin perlu lebih melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, memberikan umpan balik yang konstruktif, serta mengakui dan menghargai kontribusi karyawan agar kepemimpinan demokratis dapat berjalan lebih efektif dan meningkatkan motivasi serta kinerja karyawan. Jika hal tersebut dibiarkan secara terus menerus akan memberikan dampak bagi kinerja karyawan yang baik dan efektif, maka perusahaan tidak dapat dikerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan perusahaan, karena pemimpin tidak hanya sebagai pemberi perintah tetapi juga sebagai pengatur dan penunjuk arah bagi

karyawannya agar tercapai target perusahaan. Beberapa faktor yang mempengaruhi komunikasi pada PT. Starindo Mitradasa Cipta Jakarta Selatan disebabkan oleh permasalahan komunikasi di perusahaan yang belum terlaksana dengan baik sehingga sulit untuk mendapatkan informasi dengan intensitas yang baik dan belum terlaksananya komunikasi yang efektif sehingga masih sulit untuk memberi atau menerima masukan antar pemimpin dan karyawan. Pernyataan yang diajukan dalam kuesioner pra survei sebelumnya menunjukkan komunikasi di perusahaan tidak terlalu bagus dan belum efektif terhadap karyawan ketika melakukan komunikasi dengan anggota tim, pemahaman tujuan, peran dan ekspektasi dengan jelas melalui komunikasi dua arah yang terbuka. Permasalahan komunikasi pada PT. Starindo Mitradasa Cipta Jakarta Selatan yaitu komunikasi di perusahaan belum cukup proaktif dalam memastikan pemahaman yang mendalam terkait peran dan ekspektasi sehingga masih sulit untuk mendapatkan informasi dengan intensitas yang baik dan belum terlaksananya komunikasi yang efektif sehingga masih sulit untuk memberi atau menerima masukan antar pimpinan dan karyawan. Hal ini tentunya di pengaruhi oleh terjalannya komunikasi di perusahaan, maka dari itu perusahaan harus meningkatkan dan optimalkan komunikasi supaya terjalannya hubungan kerja yang baik terutama dalam hal mendapatkan informasi, intensitas yang baik, komunikasi yang efektif dan saling memberi masukan, membantu meningkatkan pemahaman pesan, dan terjadinya perubahan sikap menjadi lebih baik setelah mengetahui informasi yang di sampaikan oleh perusahaan. Jika hal tersebut dibiarkan secara terus menerus komunikasi yang efektif didalam perusahaan tidak terlaksana dengan baik dan aktivitas organisasi berjalan terhambat karena menemui kesalahan pahaman atau salah selisish informasi. Menurut Wibowo (2024) komunikasi adalah proses dalam pengaturan organisasi untuk memelihara agar manajemen dan para karyawan tetap tahu tentang bermacam-macam hal yang relevan. Berdasarkan permasalahan latar belakang uraian diatas, penulis melakukan penelitian tersebut

TELAAH LITERATUR

Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya di mana pemimpin melibatkan anggota tim dalam pengambilan keputusan, mendengarkan pendapat mereka, dan memberi ruang untuk diskusi terbuka. Pemimpin dalam gaya ini cenderung mengedepankan kolaborasi dan keadilan, memastikan setiap suara didengar dan dihargai. Gaya kepemimpinan demokratis, sering juga disebut sebagai gaya kepemimpinan partisipatif adalah salah satu pendekatan kepemimpinan yang menekankan keterlibatan aktif anggota tim dalam pengambilan keputusan, serta memfasilitasi komunikasi terbuka dan transparansi di dalam organisasi. Dalam gaya kepemimpinan ini, pemimpin bukanlah satu-satunya pihak yang memiliki kekuasaan atau wewenang untuk membuat keputusan penting, melainkan mendorong adanya kolaborasi dan kontribusi dari seluruh anggota tim. Pemimpin bertindak sebagai fasilitator yang memastikan semua suara didengar, memberikan ruang bagi setiap individu untuk menyampaikan pendapat, dan mengutamakan prinsip-prinsip demokrasi, keadilan, serta keterbukaan dalam proses pengambilan keputusan. Menurut Robbins dan Coulter (2020), gaya kepemimpinan demokratis adalah pendekatan di mana pemimpin cenderung melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, mendelegasikan wewenang, mendorong partisipasi karyawan dalam menentukan metode kerja dan tujuan yang ingin dicapai, serta memandang umpan balik sebagai kesempatan untuk melatih karyawan.

Indikator Gaya Kepemimpinan Demokratis

Pada dasarnya banyak indikator-indikator yang mempengaruhi tingkat kepemimpinan karyawan dalam suatu organisasi, Menurut Robbins & Coulter (2020) Gaya kepemimpinan demokratis sebagai berikut:

1. Pelibatan dalam Pengambilan Keputusan

Pemimpin demokratis melibatkan anggota tim atau bawahan dalam proses pengambilan keputusan. Mereka mendengarkan pendapat, saran, dan ide dari anggota tim sebelum membuat keputusan. Hal ini menciptakan rasa memiliki dan

tanggung jawab di antara anggota tim.

2. Delegasi Wewenang

Pemimpin memberikan kepercayaan kepada bawahan untuk menangani tugas dan tanggung jawab tertentu. Delegasi ini tidak hanya meringankan beban pemimpin, tetapi juga memberikan kesempatan bagi bawahan untuk berkembang dan menunjukkan kemampuan mereka.

3. Pendorong Partisipasi

Pemimpin demokratis aktif mendorong setiap anggota tim untuk berpartisipasi dalam diskusi, perencanaan, dan pelaksanaan tugas. Mereka menciptakan lingkungan yang terbuka di mana setiap orang merasa nyaman untuk menyampaikan ide dan pendapat mereka.

4. Penggunaan Umpan Balik

Pemimpin memberikan umpan balik yang konstruktif untuk membantu anggota tim memahami kekuatan dan kelemahan mereka. Umpan balik ini bisa berupa kritik yang membangun atau apresiasi atas kerja yang sudah dilakukan dengan baik.

5. Pengakuan dan Penghargaan

Pemimpin mengakui kontribusi setiap anggota tim dan memberikan penghargaan atas kerja keras mereka. Bentuk penghargaan ini bisa berupa pujian, promosi, insentif, atau bentuk apresiasi lainnya yang meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja.

Komunikasi

Komunikasi merupakan hal penting untuk melangsungkan suatu pekerjaan dalam perusahaan. Komunikasi yang baik perlu diterapkan agar terhindar dari kesalahpahaman saat bekerja atau melakukan aktivitas organisasi. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menunjukkan bahwa jika budaya organisasi mengalami peningkatan, maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Menurut Effendy (dalam Gunawan, 2022), Komunikasi adalah suatu proses yang dirancang untuk mewakili kenyataan

keterkaitan unsur-unsur yang dicakup beserta keberlangsungannya guna memudahkan pemikiran secara sistematis dan logis. Menurut Mangkunegara (2017) Komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang di maksud. menurut Kotler dan Keller (dalam Sidabatur 2019), komunikasi pemasaran adalah sarana yang digunakan perusahaan dalam upaya untuk menginformasikan, membujuk dan meningkatkan konsumen baik secara langsung maupun tidak langsung tentang produk dan merek yang dijual. Dari pengertian diatas tentang komunikasi maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah cara untuk berhubungan dengan tujuan atau memberikan informasi yang tepat agar terlaksana aktivitas organisasi agar tidak menemui kesalahan atau salah informasi. Sedangkan Menurut Gunawan (2021) menjelaskan tentang proses komunikasi sebagai interaksi antara individu atau kelompok yang melibatkan penyampaian pesan dari satu pihak kepada pihak lainnya, dengan tujuan untuk mencapai pemahaman atau respon. Komunikasi bisa bersifat verbal, non-verbal, atau melalui media tertentu (seperti teknologi digital).

Indikator Komunikasi

Indikator-indikator komunikasi antara lain adalah :

1. Pemahaman

Komunikasi yang efektif ditandai dengan pemahaman yang baik antara pengirim dan penerima pesan. Pesan yang disampaikan harus jelas, tidak menimbulkan kesalahpahaman, dan dapat diterima sesuai dengan maksud pengirimnya.

2. Kesenangan

Komunikasi tidak selalu bersifat formal atau serius, tetapi juga bisa memberikan kesenangan bagi para pelakunya. Percakapan santai, humor, atau interaksi social yang menyenangkan dapat menciptakan hubungan yang lebih akrab.

3. Pengaruh pada sikap

Salah satu tujuan komunikasi adalah untuk memengaruhi sikap atau perilaku seseorang melalui komunikasi yang efektif, seseorang dapat mengubah cara

berfikir, keyakinan, atau bahkan tindakan orang lain contohnya dalam kampanye social atau pemasaran.

4. Hubungan yang makin baik

Komunikasi yang baik mempererat hubungan antarindividu atau kelompok dengan adanya komunikasi yang terbuka dan positif, rasa saling percaya dan kerja sama dapat terjalin lebih kuat.

5. Tindakan

Komunikasi yang efektif tidak hanya sampai pada pemahaman, tetapi juga mendorong penerima pesan untuk bertindak sesuai dengan informasi yang diterima. Contohnya instruksi dari atasan yang dijalankan oleh bawahan dengan tepat.

Kinerja Karyawan

Mengkunegara (2019) dalam bukunya berpendapat pengertian kinerja adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kinerja suatu perusahaan tergantung pada hasil kerja unsur-unsur yang terdapat pada sebuah organisasi dan salah satunya adalah unsur sumber daya manusia sebagai karyawan. Kemudian menurut Edison (2016), “Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah diterapkan sebelumnya”. Sedangkan Menurut Hasibun (2016), Kinerja karyawan suatu hasil yang diicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya”.

Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2019) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja mengacu pada tingkat ketepatan, ketelitian, dan keunggulan hasil pekerjaan yang dilakukan karyawan. Karyawan yang memiliki kualitas kerja tinggi mampu menyelesaikan tugas dengan minim kesalahan, sesuai dengan

standar yang ditetapkan oleh organisasi.

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja mencerminkan jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh seorang karyawan dalam kurun waktu tertentu. Hal ini berkaitan dengan produktivitas karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, baik dari segi jumlah output maupun efektivitas dalam bekerja.

3. Pengetahuan Kerja

Mengukur sejauh mana karyawan memahami tugas dan tanggung jawabnya, termasuk keterampilan dan wawasan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaannya. Semakin tinggi pengetahuan kerja karyawan semakin efektif dan efisien dalam menjalankan tugasnya.

4. Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas mengukur sejauh mana karyawan dapat menjalankan tugasnya sesuai dengan prosedur, kebijakan, dan standar kerja yang telah ditetapkan. Hal ini mencerminkan kedisiplinan, kepatuhan, dan profesionalisme karyawan dalam bekerja.

5. Tanggung Jawab

Menunjukkan sejauh mana karyawan bertanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki rasa tanggung jawab tinggi akan berusaha menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, menerima kosekuensi dari hasil pekerjaannya, serta memiliki inisiatif dalam menyelesaikan permasalahan yang muncul

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian dilakukan dengan tujuan untuk dapat mengungkapkan permasalahan yang di teliti. Dalam penelitian mengenai Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Starindo Mitradasa Cipta Jakarta Selatan. Metode penelitian ini adalah dengan menggunakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas. Penelitian ini

menggunakan metode survei untuk melakukan penelitian yang akan mengambil seluruh populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat bantu untuk pengumpulan data. Penelitian ini dilakukan di PT. Starindo Mitradasa Cipta Jakarta Selatan yang beralamat di Jl. RS. Fatmawati Raya No.100, Rt.007/009, Kelurahan Cilandak Barat, Kecamatan Cilandak Jakarta Selatan, 12430. Penelitian ini dilakukan secara bertahap setelah mendapatkan izin penelitian di PT. Starindo Mitradasa Cipta Jakarta Selatan. Populasi dalam suatu penelitian perlu diterapkan agar penelitian yang dilakukan benar-benar mendapatkan data sesuai yang diharapkan. Berdasarkan pada tempat penelitian yang telah diterapkan maka populasi yang dijadikan objek dalam penelitian ini yaitu 63 karyawan yang bekerja di PT. Starindo Mitradasa Cipta Jakarta Selatan. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan PT. Starindo Mitradasa Cipta Jakarta Selatan yang berjumlah 63 karyawan. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh dimana seluruh populasi akan dijadikan sampel penelitian. Maka jumlah sampel pada penelitian ini adalah 63 responden. Analisis regresi liner berganda merupakan suatu teknik statistika yang digunakan untuk mencari persamaan regresi yang bermanfaat untuk meramal nilai variabel dependen berdasarkan nilai-nilai variabel independen dan mencari kemungkinan kesalahan dan menganalisa hubungan antara suatu variabel dependen dengan variabel independen secara bersama-sama. Analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel Independen dinaikan/turunkan. Model hubungan ini disusun dalam fungsi atau persamaan regresi ganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \epsilon$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Bilangan konstanta

b1 = Koefisien regresi berganda X1

b2 = Koefisien regresi berganda X2

X1 = Gaya Kepemimpinan Demokratis

X2 = Komunikasi

€ = *Disturbance's error* / variabel pengganggu

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 2 Hasil Persamaan Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.604	3.145		.510	.612
	Gaya Kepemimpinan Demokratis	.602	.110	.546	5.494	.000
	Komunikasi	.322	.091	.352	3.543	.001
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Hasil Data Diolah SPSS versi 25

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, mendapatkan nilai persamaan regresi linier berganda dengan sebagai berikut:

$$Y = 1,604 + 0,602X_1 + 0,322X_2$$

Nilai konstanta sebesar 1,604 apabila variabel X1 dan X2 tidak atau bernilai nol (0). Maka telah terdapat kinerja karyawan sebesar 1,604. Nilai 0,602 menunjukkan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel X2, maka setiap perubahan 1 unit pada variabel X1 akan mengakibatkan terjadinya perubahan 1 pada variabel Y sebesar 0,602. Nilai 0,322 menunjukkan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel X1, maka setiap perubahan 1 unit paada variabel X2 akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Y sebesar 0,332.

Tabel 3 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.828a	.685	.675	5.179
a. <i>Predictors:</i> (Constant), Komunikasi, Gaya Kepemimpinan demokratis				
b. <i>Dependent Variable:</i> Kinerja Karyawan				

Sumber : Hasil Data Diolah SPSS versi 25

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai koefisien korelasi simultan sebesar 0,828 bahwa nilai tersebut berada pada interval 0,800 – 1,000 artinya variabel gaya kepemimpinan demokratis dan komunikasi mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat terhadap .

Tabel 3 Hasil Uji T

Coefficients^a						
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	(Constant)	1,604	3,145		,510	,612
	Gaya Kepemimpinan Demokratis X1	,602	,110	,546	5,494	,000
	Komunikasi X2	,322	,091	,352	3,543	,001
a. <i>Dependent Variable:</i> Kinerja Karyawan Y						

Sumber : Hasil Data Diolah SPSS versi 25

Berdasarkan pada tabel diatas pengujian hipotesis secacra parsial yang dilakukan

antara gaya kepemimpinan demokratis dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Starindo Mitradasa Cipta Jakarta Selatan didapatkan kesimpulan bahwa Gaya Kepemimpinan Demokratis dinyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig. Sebesar $0,000 < 0,05$ serta nilai thitung sebesar $5,494 > 2,000$ nilai ttabel. Hal ini memutuskan bahwa hipotesis penelitian yang diterima melalui hasil pengujian yang telah dilakukan adalah Ha1, yaitu gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komunikasi terhadap kinerja karyawan didapatkan kesimpulan bahwa komunikasi dinyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig. Sebesar $0,001 < 0,05$ serta nilai t hitung sebesar $3,543 > 2,000$ nilai t tabel. Hal ini memutuskan bahwa hipotesis penelitian yang diterima melalui hasil pengujian yang telah dilakukan adalah Ha2, yaitu komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4 Hasil Uji F

ANOVA^a						
<i>Model</i>		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	3502,052	2	1751,026	65,295	,000 ^b
	<i>Residual</i>	1609,028	60	26,817		
	<i>Total</i>	5111,079	62			
a. <i>Dependent Variable:</i> Kinerja Karyawan Y						
b. <i>Predictors:</i> (Constant), Komunikasi X2, Gaya Kepemimpinan Demokratis X1						

Sumber : Hasil Data Diolah SPSS versi 25

Berdasarkan pada tabel diatas, pengujian hipotesis secara simultan yang dilakukan antara gaya kepemimpinan demokratis dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Starindo Mitradasa Cipta Jakarta Selatan didapatkan kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan demokratis dan komunikasi secara simultan dinyatakan

terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Starindo Mitradasa Jakarta Selatan dengan nilai sig. Sebesar $0,000 < 0,05$ serta nilai Fhitung sebesar $65,295 > 3,15$ nilai Ftabel. Hal ini memutuskan bahwa hipotesis penelitian yang di terima melalui hasil pengujian yang telah dilakukan adalah H_{a3} , yaitu gaya kepemimpinan demokratis dan komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Starindo Mitradasa cipta di Jakarta Selatan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka peneliti menarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Karyawan. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara simultan. Saran-saran yang dapat peneliti berikan sebagai masukan dalam peningkatan gaya kepemimpinan demokratis, komunikasi dan kinerja karyawan adalah Gaya Kepemimpinan Demokratis harus di mana pemimpin harus memberikan kesempatan bagi tim untuk menyampaikan pendapat dan ide-ide agar bisa jadi bahan pertimbangan untuk perusahaan. Perusahaan harus memperhatikan komunikasi yang baik untuk membantuk pola pikir yang lebih terbuka dan meningkatkan pemahaman antar individu dan memperhatikan karyawan yang masih butuh bantuan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan efisien dan tepat waktu.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. (2019). *Analisis Regresi: Teori, Kasus, Dan Solusi*. Yogyakarta: BPFE.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik (Revisi Ke-15)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dwiyama, D. R. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:

Deepublish.

- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai*. Bandung: Alfabeta.
- Effendy, O. U. (dalam Gunawan, 2022). *Ilmu Komunikasi Teori Dan Praktek*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Fauziah, G., & Syahnillah, M.F. (2025). Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing PT. Dwindo Berlian Samjaya. *Jurnal Ilmiah Muqoddimah: Jurnal Ilmu Sosial, Politik Dan Humaniora*, 9(2), 621-628.
- Fauziah, S. A., & Mulyadi, M. (2024). Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Esa Garda Pratama Jakarta Selatan. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 3(3), 242–258.
- Fitri, R., Sari, D. N., & Lestari, A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Gunawan, A. (2022). *Dasar-Dasar Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Gunawan, H. (2021). *Komunikasi Efektif Dalam Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Hasibuan, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ibrahim, et al. (2018). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Ibrahim, M., dkk. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Statistik*. Surabaya: Unesa University Press.
- Kartono, K. (2016). *Pemimpin Dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu?* Jakarta: Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Mulyani, T. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kirana Akusara Tangerang Selatan. Musytari: *Jurnal Manajemen, Akuntansi, Dan Ekonomi*, 4(2), 21–37.
- Moh. Sabit. (2019). *Kepemimpinan Efektif Dalam Organisasi*. Surabaya: Pena Persada.
- Naca, E. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Harmony In Pontianak. *BIS-MA (Bisnis Manajemen)*, 8(3), 599–606
- Najati, H. A., & Susanto, A. H. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Inews Jakarta. *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Ekonomi*, 1(2), 58–79.
- Panggau, S. V., & Sundari, O. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Otoritas Bandar Udara Sam Ratulangi Manado. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 13(2), 459–482.
- Priadi, A., Sudarso, A. P., & Al Qorni, T. W. (2021). Hubungan Pelatihan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Guru Di SMK Mulia Buana Bogor Jawa Barat. *Journal Of Innovation Research And Knowledge*, 1(3), 219–232.
- Putra, B. P., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mackessen Indonesia. *Jurnal Ekonomi Utama*, 1(3), 154–159.
- Rivai, V. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik (Ed. Ke-7)*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2020). *Management (14th ed.)*. New Jersey: Pearson Education.
- Salam, R. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: CV Nur Lina.
- Santoso, S. (2017). *Menguasai Statistik Di Era Big Data Dengan SPSS*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sawitri, I. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Demokratis Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indo Personnel Cabang Jakarta. *Jurnal Mirai*

Management, 9(1), 836–848.

Setiawan, C. M., & Oktavianti, N. (2024). Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada SR Konsorsium Penabulu STPI Banten. *Jurnal Konsisten, 1(3), 519–528.*

Sidabutar, R. (2019). *Strategi Komunikasi Pemasaran*. Jakarta: Kencana.

Siswanto. (2017). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sofie, M., & Fitria, Y. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Padang: UNP Press.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Suherman, D. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sunarsi, D. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang: CV Literasi Kita Indonesia.

Supomo, R., & Nurhayati, E. (2018). Manajemen sumber daya manusia (Cet. ke- 3). Bandung: Yrama Widya.

Supangat. (2018). *Statistik terapan dalam penelitian*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Sutriso. (2017). *Dasar-Dasar Metodologi Penelitian*. Semarang: CV Aneka Ilmu.

Ratnawati, W., Siamto, W., & Setiawan, R. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dwiputra Magisindo Jakarta. *Innovative: Journal Of Social Science Research, 4(3), 4585–4596.*

Torang, S. (2017). *Organisasi Dan Manajemen: Perilaku, Struktur, Budaya Dan Aplikasi Dalam Organisasi Publik*. Jakarta: Bumi Aksara.

Veronica, dkk. (2022). *Statistika Dan Metodologi Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara.

Wibowo. (2014). *Perilaku Dalam Organisasi Edisi 1-2*. Jakarta: Rajawali Pers.

Wijayanti, A. (2020). *Pengantar manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.