

Pengaruh Kepemimpinan Demokratis Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indo Personnel Cabang Jakarta

Ina Sawitri^{1*}

¹ Department of Management, STIE GICI Business School

ABSTRACT

Introduction/Main Objectives: Karyawan merupakan aset yang berharga dalam pengelolaan sebuah instansi. Sebab karyawan merupakan sumber daya manusia yang memberikan andil berarti terhadap satuan kerja secara efisien dan efektif. **Background Problems:** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi pada PT Indo Personnel Cabang Jakarta. **Novelty:** untuk membuktikan kembali terkait Pengaruh Kepemimpinan demokratis dan komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indo Personnel Cabang Jakarta. **Research Methods:** Model Analisa data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, pemilihan sampel di lakukan dengan cara menggunakan sampeljenuh. Adapun sampel berjumlah 97 responden,dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. **Finding/Results:** Hasil uji Regresi menunjukkan bahwa adalah 0,696 atau 69,6% faktor-faktor Kinerja Karyawan dapat di jelaskan oleh Kepemimpinan Demokratis dan Komunikasi. Secara parsial kepemimpinan demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil analisis yaitu nilai $F_{hitung} = 111.090 > \text{dari } F_{tabel} = 2,090$. **Conclusion:** Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan demokratis menunjukkan hasil $t_{hitung} = (9,169)$ variabel komunikasi menunjukkan hasil $t_{hitung} = (6.276)$, maka secara parsial kedua variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Keywords:

Kepemimpinan Demokratis, Komunikasi, Kinerja Karyawan

✉ Corresponding author :

Email Address : Sawitri_Ina@yahoo.com

1. Introduction

Karyawan merupakan aset yang berharga dalam pengelolaan sebuah instansi. Sebab karyawan merupakan sumber daya manusia yang memberikan andil berarti terhadap satuan kerja secara efisien dan efektif. Dimana, karyawan yang berkualitas akan mampu meningkatkan citra instansi serta sebagai pendorong dalam menciptakan instansi yang baik termasuk PT Indo Personnel Cabang Jakarta Cabang Jakarta, PT Indo Personnel Cabang Jakarta Cabang Jakarta merupakan perusahaan yg bergerak di bidang Jasa & Logistik, yang merupakan anak perusahaan dari PT NSP marine yang berpusat di Singapura dan di pimpin oleh Koji Shimizu pada tahun 2000, perusahaan ini memiliki Vendor di berbagai macam daerah seperti : Jakarta, Bekasi, dan

sebagainya Dalam proses nya PT Indo Personnel Cabang Jakarta Cabang Jakarta Cabang Jakarta mengoptimalkan sistem manajemen yang ada. Seperti hubungan kerja antara sesama karyawan dan antara atasan dengan bawahan harus harmonis. Sehingga suasana kerja jadi menyenangkan dan secara otomatis kinerja karyawan juga menjadi meningkat. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah dengan meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Sebab, keberhasilan sebuah instansi atau organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja dari karyawan itu sendiri

Kinerja merupakan suatu sikap yang mencerminkan perilaku karyawan sebagai salah satu penentu pencapaian dalam tujuan organisasi (Martin & Llusar, 2018), sebagai upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan yang optimal tentunya tidak terlepas dari peran manajemen untuk memperhatikan variabel – variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya adalah kepemimpinan demokratis dan komunikasi (Rupini,Wati & Gunawan,2018). Efektivitas kepemimpinan demokratis merupakan hal penting dalam mencapai kinerja Karyawan, sebab kepemimpinan demokratis yang efektif akan mampu memberikan pengarahan secara baik pada semua pekerjaan guna mencapai tujuan - tujuan organisasi. Sebab tanpa kepemimpinan demokratis, akan menyebabkan terjadinya hubungan diantara tujuan perseorangan dengan tujuan organisasi menjadi lemah. Kondisi akan dapat berdampak pada suatu kondisi dimana seorang karyawan hanya akan berfokus pada pencapaian `tujuan pribadinya, sehingga akan berpengaruh terhadap instansi yaitu berupahasil yang diperoleh tidak akan sesuai dengan tujuan atau sasaran instansi yang sudah ditetapkan.

Kepemimpinan demokratis merupakan suatu pola perilaku yang secara konsisten yang diperankan oleh pemimpin Ketika memengaruhi anggota kelompok (Busro,2018). Berdasarkan hasil observasi di lapangan menunjukan bahwa tidak adanya sikap profesionalisme yang diterapkan oleh seorang pemimpin didalam pelaksanaan kepemimpinan demokratisnya, hal ini dibuktikan dengan tidak adanya ketegasan dalam pemberian tugas terhadap karyawan yang memiliki keahlian lebih serta ketika memerintahkan karyawan yang lebih senior. Jika hal ini dibiarkan maka, akan berdampak pada kurang maksimalnya pencapaian kinerja PT.Indo Personnel. Padahal menurut beberapa hasil penelitian menunjukan bahwa kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap peningkatan kinerja Suwarno & Bramantyo, (2019) Erri. Lestari & Asymar, (2021) selain kepemimpinan demokratis, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh komunikasi.

Komunikasi merupakan sebuah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan memiliki harapan bahwa orang lain tersebut akan dapat menginterpretasikan sesuai dengan tujuan yang dimaksud (Mangkunegara, 2018). Dalam sebuah organisasi/instansi komunikasi merupakan faktor sangat penting dalam melakukan interaksi diantara satu dengan lainnya, jika tidak ada komunikasi maka keseluruhan individu yang berada di organisasi tersebut tidak akan dapat mengetahui tentang apa yang harus dilakukan bagi organisasinya, pemimpin tidak akan mendapatkan masukan informasi dan para penyedia tidak dapat memberikan instruksi.

Berdasarkan pada uraian latar belakang di atas, maka upaya memperbaiki, mengevaluasi dan membina hubungan yang baik dengan karyawan bagian penting dalam sebuah instansi, baik

Pengaruh Kepemimpinan Demokratis Dan Komunikasi.....

itu dalam penerapan kepemimpinan demokratis dan adanya komunikasi yang harmonis antara atasan dan bawahan pada PT Indo Personnel Cabang Jakarta, maka dituntut untuk memperhatikan beberapa variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, serta memahami kebutuhan karyawan disamping memperhatikan keluhan mereka, sehingga kondisi tersebut mampu membuat karyawan untuk lebih termotivasi dalam bekerja sehingga pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan oleh hasil penelitian yang dilakukan (Rupini et al., 2018; Geralt et al. 2020) dimana hasilnya menunjukkan bahwa kepemimpinan demokratis dan komunikasi secara bersama berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

2. Literature Review

Kepemimpinan Demokratis

Kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan (Yukl, 2005). (Drath, & Palus, 1994) menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah proses untuk membuat orang memahami manfaat bekerja bersama orang lain, sehingga mereka paham dan mau melakukannya.

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran (Robbin, 2003). Sependapat dengan Robins, (Winardi, Yuan, Gong, & Turng, 2004) mendefinisikan pemimpin adalah seorang yang karena kecakapan-kecakapan pribadinya dengan atau tanpa pengangkatan resmi dapat mempengaruhi kelompok yang dipimpinnya untuk mengarahkan usaha bersama ke arah pencapaian sasaran-sasaran tertentu.

Kepemimpinan yang demokratis pada umumnya mengedepankan rakyat, sesuai dengan slogan “Dari rakyat, oleh rakyat, dan untuk rakyat”, di mana setiap tujuan dan keputusan yang diambil adalah untuk kepentingan rakyat. Seperti yang diterapkan oleh Indonesia (Anggadini, 2020). Biasanya pemimpin demokratis menganggap dirinya sebagai pengontrol, pengawas, dan pengatur dari sebuah organisasi dan memberi kebebasan bagi orang lain untuk mengemukakan pendapat (Miftah, 2010). Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran (Robbin, 2003). Sependapat dengan Robins, (Winardi, Yuan, Gong, & Turng, 2004) mendefinisikan pemimpin adalah seorang yang karena kecakapan-kecakapan pribadinya dengan atau tanpa pengangkatan resmi dapat mempengaruhi kelompok yang dipimpinnya untuk mengarahkan usaha bersama ke arah pencapaian sasaran-sasaran tertentu.

Kepemimpinan yang demokratis pada umumnya mengedepankan rakyat, sesuai dengan slogan “Dari rakyat, oleh rakyat, dan untuk rakyat”, di mana setiap tujuan dan keputusan yang diambil adalah untuk kepentingan rakyat. Seperti yang diterapkan oleh Indonesia (Anggadini, 2020).

Pengaruh Kepemimpinan Demokratis Dan Komunikasi.....

Biasanya pemimpin demokratis menganggap dirinya sebagai pengontrol, pengawas, dan pengatur dari sebuah organisasi dan memberi kebebasan bagi orang lain untuk mengemukakan pendapat (Miftah, 2010).

Komunikasi.

Kinerja Karyawan

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011). Sementara menurut Wibowo (2010), kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Hasibuan, (2007), menyatakan kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi, sehingga perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja. Tetapi hal ini tidak mudah sebab banyak faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seseorang. Dari beberapa uraian tersebut, dapat dikemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja nyata yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria dan tujuan yang ditetapkan oleh organisasi. Penilaian kinerja Simamora (2004), menyatakan bahwa penilaian kinerja seyogyanya tidak dipahami secara sempit, tetapi dapat menghasilkan beraneka ragam jenis kinerja yang diukur melalui berbagai cara. Kuncinya adalah dengan sering mengukur kinerja dan menggunakan informasi tersebut untuk koreksi pertengahan periode. Kinerja karyawan sesungguhnya dinilai atas lima dimensi, yaitu:

1. Mutu,
2. Kuantitas,
3. Penyelesaian proyek,
4. Kerjasama,
5. Kepemimpinan.

Sedangkan Agus Dharma (2004), mengatakan hampir semua cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

1. Kuantitas yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
2. Kualitas yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik dan tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.

Pengaruh Kepemimpinan Demokratis Dan Komunikasi.....

3. Ketetapan waktu yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

Kinerja dapat dinilai dari apa yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam kerjanya. Tidak semua kriteria pengukuran kinerja dipakai dalam suatu penilaian kinerja karyawan tetapi hal ini harus disesuaikan dengan jenis pekerjaan. Untuk menentukan apakah seorang karyawan memiliki kinerja yang efektif atau tidak, perlu dikaji lebih dalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Apabila pengkajian terhadap faktor yang berpengaruh tersebut dapat dilakukan, maka hal tersebut dapat mengeliminasi kinerja seorang karyawan yang tidak efektif. Apalagi buruknya karakter pimpinan atau rektor atau yayasan suatu universitas, ternyata mempunyai pengaruh yang cukup kuat terhadap kinerja fundamental suatu universitas di DKI Jakarta (Ariwibowo, Haryanto, Taufik, 2022).

3. Method, Data, and Analysis

Model penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu model penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif juga penelitian yang berlangsung secara ilmiah dan sistematis dimana pengamatan yang dilakukan mencakup segala hal yang berhubungan dengan objek penelitian (Hermawan, 2019). Menurut Sugiyono (2013:13) dalam (kurniawan & fitriyani 2021), penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, analisi data bersifat kuantitatif / statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif.

Penelitian ini dilakukan di PT Indo Personnel Cabang Jakarta dan waktu penelitian dilaksanakan pada bulan oktober sampai bulan desember 2023. Menurut Arikunto (2013:173) dalam (Junaidi & Susanti, 2019) populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian. Jadi yang dimaksud dengan populasi individu yang memiliki sifat yang sama walaupun presentase kesamaan itu sedikit, atau dengan kata lain seluruh individu yang akan dijadikan objek penelitian. Sedangkan Sugiyono (2013: 117) dalam (Junaidi & Susanti 2019) populasi adalah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Indo Personnel Cabang Jakarta yang berjumlah 100 orang. Menurut Arikunto (2013 : 174) dalam (Junaidi & Susanti, 2019) berpendapat bahwa sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sedangkan menurut sugiyono (2013 : 118) dalam (Junaidi & Susanti, 2019), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut Arikunto (2017:173) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya.

Menurut sugiono (2015:3) dalam (Andayani, 2020) sumber data ada 2 yaitu : Data Primer, Merupakan data yang dikumpulkan secara langsung dari objek yang diteliti. Data ini dapat dari hasil penyebaran kuisioner (angket) yang telah dirancang yang dapat menggambarkan tentang **Pengaruh Kepemimpinan Demokratis Dan Komunikasi.....**

variabel yang diteliti. Data Sekunder, merupakan data – data yang diperoleh melalui hasil pengolahan pihak kedua dan diperoleh dari studi pustaka. Metode pengumpulan data dilakukan secara langsung di PT Indo Personnel Cabang Jakarta. Adapun metode pengumpulan datanya adalah melalui observasi, wawancara, dan menyebar angket/kuisisioner kepada seluruh karyawan PT Indo Personnel Cabang Jakarta. Teknik pengumpulan data dan informasi dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan secara tertulis kepada responden yang dijadikan sampel. Untuk menilai butir-butir pertanyaan pada kuesioner adalah dengan memberikan skor pada setiap butir pertanyaan, metode yang digunakan untuk penskoran yaitu dengan menggunakan skala likert. Analisis Model Regresi Berganda; Analisis regresi berganda adalah untuk memprediksi bagaimana keadaan variabel dependen apabila dua atau lebih variabel independen digunakan sebagai faktor prediktor dimanipulasi (Sugiyono 2014:277).

4. Result and Discussion

Results

Uji Kualitas Data

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Demokratis

NO	INDIKATOR	r _{hitung}	SIMPULAN	KETERANGAN
1	Tanggung Jawab 1	0,687	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,300$
2	Tanggung Jawab 2	0,482	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,300$
3	Tanggung Jawab 3	0,605	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,300$
4	Keaktifan 1	0,424	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,300$
5	Keaktifan 2	0,503	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,300$
6	Keaktifan 3	0,574	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,300$
7	Pengambilan Keputusan 1	0,312	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,300$
8	Pengambilan Keputusan 2	0,376	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,300$
9	Empati 1	0,720	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,300$
10	Empati 2	0,548	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,300$

Sumber : Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai r_{hitung} yang disajikan pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* hasil perhitungan menggunakan SPSS (terlampir) lebih besar dibandingkan nilai r_{tabel} sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pertanyaan tentang variabel kepemimpinan demokratis tersebut valid dan dapat digunakan untuk uji-uji selanjutnya

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi

NO	INDIKATOR	r _{hitung}	SIMPULAN	KETERANGAN
1	Pengambilan informasi 1	0,760	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,300$
2	Pengambilan informasi 2	0,436	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,300$

3	Pengambilan informasi 3	0,459	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,300$
4	Kualitas Informasi 1	0,373	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,300$
5	Kualitas Informasi 2	0,378	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,300$
6	Kualitas Informasi 3	0,661	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,300$
7	Muatan Informasi 1	0,445	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,300$
8	Muatan Informasi 2	0,754	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,300$

Sumber : Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai r_{hitung} yang disajikan pada kolom *Corrected Item- Total Correlation* hasil perhitungan menggunakan SPSS (terlampir) lebih besar dibandingkan nilai r_{tabel} sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pertanyaan tentang variabel komunikasi tersebut valid dan dapat digunakan untuk uji-uji selanjutnya.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

NO	INDIKATOR	r_{hitung}	SIMPULAN	KETERANGAN
1	Kuantitas 1	0,322	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,300$
2	Kuantitas 2	0,541	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,300$
3	Kualitas 1	0,412	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,300$
4	Kualitas 2	0,327	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,300$
5	Kualitas 3	0,576	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,300$
6	Kualitas 4	0,611	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,300$
7	Efesiensi 1	0,324	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,300$
8	Efesiensi 2	0,379	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,300$
9	Efesiensi 3	0,661	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,300$
10	Efesiensi 4	0,329	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,300$

Sumber : Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai r_{hitung} yang disajikan pada kolom *Corrected Item- Total Correlation* hasil perhitungan menggunakan SPSS (terlampir) lebih besar dibandingkan nilai r_{tabel} sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pertanyaan tentang variabel kinerja karyawan tersebut valid dan dapat digunakan untuk uji-uji selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

NO	VARIABEL	Cronbach α	SIMPULAN	KETERANGAN
1	Kepemimpinan demokratis	0,887	Reliabel	Karena Cronbach $\alpha > 0,6$
2	Komunikasi	0,791	Reliabel	Karena Cronbach $\alpha > 0,6$
3	Kinerja Karyawan	0,823	Reliabel	Karena Cronbach $\alpha > 0,6$

Pengaruh Kepemimpinan Demokratis Dan Komunikasi.....

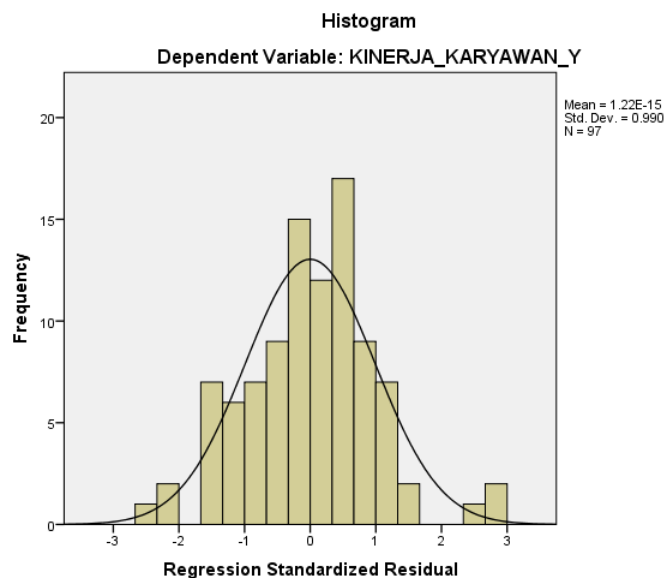
Sumber : Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai *Cronbach Alpha* yang tertera dalam *Tabel Reability Statistics* (terlampir) hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS untuk masing-masing variabel lebih besar dari 0,6 sehingga dapat dikatakan bahwa semua instrumen penelitian ini handal (*reliabel*) dan dapat digunakan untuk uji selanjutnya.

Hail Uji Asumsi Klasik

Setelah melakukan uji kualitas data dan semua data yang dihasilkan layak untuk digunakan dalam uji selanjutnya maka yang perlu dilakukan adalah uji asumsi klasik. Uji ini wajib dilakukan sebelum seseorang melakukan analisis regresi linier berganda. Adapun uji klasik yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi: (1) uji normalitas, (2) uji multikolinieritas dan (3) uji heteroskedastisitas

1. Hasil Uji Normalitas



Sumber : Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Pada output SPSS, lihat grafik *histogram* di atas terlihat bahwa variable berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan oleh gambar *histogram* tidak miring ke kanan maupun ke kirisehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan.

Tabel 5. One-Sample Kolmogrov-Smilnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardize d Residual
N	97

Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.30020954
	Absolute	.078
Most Extreme Differences	Positive	.062
	Negative	-.078
Kolmogorov-Smirnov Z		.766
Asymp. Sig. (2-tailed)		.601

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan table output di atas, diketahui bahwa nilai signifikan Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,601 > 0,05, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dengan uji normalitas Kolmogorovsmirnov di atas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal, dengan demikian, asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

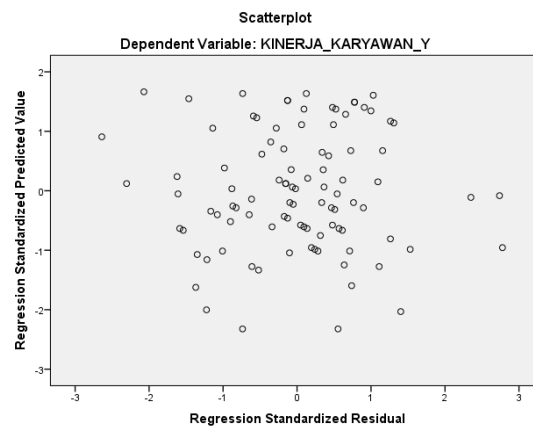
Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas

VARIABEL	COLLINEARITY STATISTICS			
	TOLERANCE		VIF	
	HASIL	SIMPULAN	HASIL	SIMPULAN
Kepemimpinan demokratis	0,792	>0,1	1.263	<5
Komunikasi	0,792	>0,1	1.263	<5

Sumber : Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Data diatas menunjukkan bahwa semua nilai *tolerance* variabel independen yang ada diatas 0,1 serta nilai VIF variabel independennya semua dibawah 5 yang berarti bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

2. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Grafik Scatterplot diatas memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar secara acak tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan masukan variabel independennya.

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error				Tolerance	VIF	
1	(Constant)	6.439	2.396	2.687	.009			
	KEPEMIMPINAN_D EMOKRATIS_X1	.515	.056	.579	9.169	.000	.792	1.263
	KOMUNIKASI_X2	.411	.066	.397	6.276	.000	.792	1.263

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN_Y

Sumber : Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Melihat nilai *Unstandardized Coefficients Beta* di atas, maka dapat ditentukan persamaan regresi linier berganda yang dihasilkan dari penelitian ini, sebagai berikut:

$$Y = 6,439 + 0,515X_1 + 0,411X_2$$

Yang berarti bahwa:

Pengaruh Kepemimpinan Demokratis Dan Komunikasi.....

- Konstanta sebesar 6M439 yang berarti jika variabel kepemimpinan demokratis dan komunikasi dianggap nol maka variabel kinerja karyawan hanya sebesar 6,439.
- Koefisien regresi variabel kepemimpinan demokratis diperoleh nilai sebesar 0,515 yang berarti jika variabel kepemimpinan demokratis mengalami peningkatan sementara variabel komunikasi diasumsikan tetap maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,515.
- Koefisien regresi variabel komunikasi diperoleh nilai sebesar 0,411 yang berarti jika variabel komunikasi mengalami peningkatan sementara variabel kepemimpinan demokratis diasumsikan tetap maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,411.

Tabel 10. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1200.562	2	600.281	111.090	.000 ^b
	Residual	507.933	94	5.404		
	Total	1708.495	96			

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN_Y

b. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI_X2, KEPEMIMPINAN_DEMOKRATIS_X1

Sumber : Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} yang diolah dengan menggunakan SPSS adalah sebesar 111.090. Sementara itu nilai F_{tabel} yang dilihat pada Tabel Nilai-nilai Untuk Distribusi F adalah 3,090. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa nilai $F_{hitung} = 111.090 >$ dari $F_{tabel} = 3,090$. Ini berarti bahwa variabel independen yang terdiri kepemimpinan demokratis dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indo Personnel Cabang Jakarta.

Tabel 11. Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.838 ^a	.703	.696	2.325

a. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI_X2, KEPEMIMPINAN_DEMOKRATIS_X1

b. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN_Y

Sumber : Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* adalah 0,696 atau 69,6%. Ini berarti **Pengaruh Kepemimpinan Demokratis Dan Komunikasi.....**

bahwa variabel independen berupa kepemimpinan demokratis, komunikasi dan disiplin kerja secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen kinerja karyawan PT Indo Personnel Cabang Jakarta sebesar 69,6% sedangkan sisanya sebesar 30,4% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Tabel 12. Hasil Uji t (Uji Parsial)

VARIABEL	T		Sig.		KESIMPULAN
	t _{hitung}	t _{tabel}	HASIL	$\alpha = 5\%$	
Kepemimpinan demokratis	9.169	> 1.29034	0,028	< 0,05	Berpengaruh signifikan
Komunikasi	6.276	> 1.29034	0,000	< 0,05	Berpengaruh signifikan

Guna menentukan H_0 maupun H_1 yang ditolak atau diterima maka nilai t_{hitung} di atas dapat dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Nilai t_{tabel} pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) adalah 1,29034 Dengan membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial kepemimpinan demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indo Personnel Cabang Jakarta karena t_{hitung} (9,169) > t_{tabel} (1,29034) serta nilai signifikansinya di bawah 0,05.
2. Secara parsial komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indo Personnel Cabang Jakarta karena t_{hitung} (6,276) > t_{tabel} (1,29034) serta nilai signifikansinya di bawah 0,05.

Pembahasan

Sesuai dengan latar belakang yang telah disampaikan diawal, dimana sampai saat ini masih ditemui permasalahan pada kinerja karyawan PT Indo Personnel Cabang Jakarta, khususnya dengan kinerja karyawan. PT Indo Personnel perlu melakukan penelitian dengan menggunakan variabel gaya kepemimpinan demokratis, komunikasi dan disiplin kerja maka permasalahan tersebut setidaknya mulai terjawab.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa semua variabel memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada hasil Uji t didapatkan hasil nilai t hitung untuk variabel kepemimpinan demokratis sebesar 9,169 lebih besar dibandingkan t tabel. Pada variabel komunikasi didapat hasil t hitung sebesar 6,276 lebih besar dibandingkan t tabel. Artinya secara simultan variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indo pesonnel Cabang Jakarta.

5. Conclusion and Suggestion

Sesuai dengan uraian – uraian di atas serta hasil analisis dan interpretasi data yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan, sebagai berikut:

1. Secara parsial kepemimpinan demokratis berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indo Personnel Cabang Jakarta. karena t_{hitung} (9,169) > t_{tabel} (1,29034) serta nilai signifikansinya di bawah 0,05.
2. Secara parsial komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indo Personnel Cabang Jakarta. karena t_{hitung} (6,276) > t_{tabel} (1,29034) serta nilai signifikansinya di bawah 0,05.

Pengaruh Kepemimpinan Demokratis Dan Komunikasi.....

3. Secara simultan kepemimpinan demokratis dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indo Personnel Cabang Jakarta.

Reference

- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Anggadini, S., Dewi. (2020). Analisis Sistem Informasi Manajemen Berbasis Komputer Dalam Proses Pengambilan Keputusan. *TelKa*, 8(2), 55–66. <https://doi.org/10.36342/teika.v8i2.2327>
- Anggreni, Nidya. (2021). Pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada pt. Perkebunan nusantara iii (persero) medan”
- Ariani, T. A. (2018). *Komunikasi Keperawatan*. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang.
- Ariwibowo, P., Haryanto, H., & Taufik, T. (2022). Are Legal Aspects, New Normal (Covid-19), and Entrepreneurial Characteristics Important for the Growth of Higher Education Industry Performance in DKI Jakarta?. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 4(2), 553-561. <https://doi.org/10.36407/jmsab.v4i2.466>
- Astuti, R., & Iverizkinawati. (2018). Pengaruh Kepemimpinan demokratis Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilman :Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(1), 26–41.
- Darmadi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Djunaedi, R. N., & Gunawan, L. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Performa: Jurnal Manajemen dan Start-up Bisnis*, 3(3), 400-408.
- Ginting, D. (2018). *Komunikasi Cerdas*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Hasibuan, P. M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Jufrizen, J. (2017). Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan demokratis Transnasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 18(2), 145–158.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis(2nd ed.)*. Medan: Umsupress.
- Kadarman. (2018). *Pengantar Ilmu Manajemen*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kiswanto, M. K. K. P. S. (2010). Pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan Kaltim Pos Samarinda. *Jurnal Eksis*, 6(1), 1429-1439.
- Kusumadinata, A. A. (2018). *Pengantar Komunikasi Perubahan Sosial*. Yogyakarta: Deepublish.
- Makkaratte, A. M. W. (2019). Analisa Pengaruh Kepemimpinan demokratis Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Katalogis*, 5(11), 116–128.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, I. (2019). *Budaya Organisasi Kepemimpinan demokratis Dan Kinerja*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Novriansyah, D. (2018). *Analisis Kinerja Lembaga Pemberdayaan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Oktarina, Y. (2017). *Komunikasi Dalam Perspektif Teori Dan Praktik*. Jakarta: Deepublish.
- Pianda, D. (2018). *Kinerja Guru*. Jawa Barat: CV. Jejak.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). The Influence Of Communication And Work Discipline To Employee Performance. *Journal Proceedings Of The First International Conference On Administration Science*, 423–426.
- Rismawati, & Mattalata. (2018). *Evaluasi Kinerja Penilaian Kinerja atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Celebes: Perkasa.
- Robbin.P. (2003). *Perilaku Organisasi*. PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Pengaruh Kepemimpinan Demokratis Dan Komunikasi.....**

- Thoha Miftah. (2010). *Pembinaan Organisasi, proses dianosa dan intervensi*
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja, Edisi Ketiga*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widiastuti, I. (2017). Pengaruh Kepemimpinan demokratis Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kota Bandung. *Jurnal Ilmiah Widiya*, 4(2), 281–286.
- Wijono, S. (2018). *Kepemimpinan demokratis Dalam Perspektif Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Winardi, A., Yuan, M., Gong, S., & Turng, L. S. (2004). *Core-shell rubber modified microcellular polyamide-6 composite*.
- Yukl, Gary. (2005). *Kepemimpinan Organisasi*. PT Indeks.
- Zainal, R. V., Kamal, H., & Muhammad, N. (2019). *The Economics Of education Mengelola Pendidikan Secara Profesional Untuk Meraih Mutu dengan Pendekatan Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.