

## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BOGA GROUP (PARADISE DYNASTY) CABANG BANDARA INTERNATIONAL SOEKARNO HATTA TANGERANG BANTEN

Sri Wulandari <sup>1</sup>, Maghfiroh Yanuarti <sup>2</sup>

<sup>1</sup> Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>1</sup> [wulan061201@gamil.com](mailto:wulan061201@gamil.com)

<sup>2</sup> Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>2</sup> [dosen01089@unpam.ac.id](mailto:dosen01089@unpam.ac.id)

### Abstract

*This study aims to determine the influence of Democratic Leadership Style and Communication on Employee Performance "PT. Boga Group (Paradise Dynasty) Soekarno Hatta International Airport Branch, Tangerang, Banten" Partially and Simultaneously. The method used in this study is a quantitative method. The population in this study was 62 respondents. The sampling technique used saturated sampling and obtained a sample of 62 respondents. Data analysis used validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient, determination coefficient, and hypothesis test. The results of this study are that the Democratic Leadership Style variable partially has a positive and significant effect on employee performance with a t-value ( $14.276 > 2.000$ ) and a sig value of  $0.000 < 0.05$ . This indicates that  $H_0$  is rejected and  $H_1$  is accepted. The Communication variable partially has a positive and significant effect on employee performance with a t-value ( $4.955 > 2.000$ ) sig value of  $0.000 < 0.05$ . This shows that  $H_0$  is rejected and  $H_2$  is accepted. Based on the F hypothesis test (Simultaneous) it can be seen that the F count value ( $118.102 > 3.153$ ) and the significant value is  $0.001 < 0.05$ . So it can be concluded that  $H_0$  is rejected and  $H_3$  is accepted. This means that Democratic Leadership Style and Communication simultaneously have a positive and significant effect on Employee Performance at PT. Boga Group (Paradise Dynasty) Soekarno Hatta International Airport Branch, Tangerang, Banten. The amount of R-Square is 0.800 or 80.0% and the remaining 20.0% is influenced by other variables not examined in this study.*

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

### Abstrak

Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan “ PT. Boga Group (Paradise Dynasty) Cabang Bandara International Soekarno Hatta Tangerang Banten” secara parsial dan simultan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Jumlah populasi pada penelitian ini berjumlah 62 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 62 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t_{hitung}$  ( $14.276 > 2,000$ ) dan nilai sig  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Variabel Komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan dengan nilai  $t_{hitung}$  ( $4.955 > 2,000$ ) nilai sig  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Berdasarkan uji hipotesis F (Simultan) dapat diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  ( $118,102 > 3,153$ ) dan nilai signifikan  $0,001 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Hal ini berarti Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Boga Group (Paradise Dynasty) Cabang Bandara International Soekarno Hatta Tangerang Banten. Besarnya R-Square adalah sebesar 0,800 atau 80,0% dan sisanya 20,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan Demokratis, Komunikasi, Kinerja Karyawan

### 1. PENDAHULUAN

Paradise Dynasty adalah restoran masakan Tiongkok yang dikelola oleh Boga Group dan sudah hadir di Indonesia sejak 2011. Restoran ini memiliki konsep casual family dining. Restoran ini merupakan bagian dari Paradise Group Holdings Pte Ltd, sebuah grup restoran yang didirikan pada tahun 2002 oleh Eldwin Chua dan Edlan Chua. Seiring dengan berjalannya waktu, Restoran ini pun tersebar di beberapa wilayah seperti, Jakarta, Tangerang, Depok dan wilayah lainnya

Kinerja karyawan yang baik yaitu mencerminkan tentang kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja yang diperlihatkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Kinerja ini dapat diukur berdasarkan pencapaian target yang telah ditetapkan, tingkat produktivitas, kualitas hasil kerja, serta kemampuan berkolaborasi dalam tim. Sebagai sebuah tolak ukur, kinerja karyawan menjadi cerminan dari dedikasi dan kontribusi mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Penting bagi manajemen untuk memahami dan mengapresiasi kinerja karyawan guna memberikan penghargaan yang pantas serta pengembangan lebih lanjut demi kesuksesan Bersama

Tabel 1.1  
Data Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT Boga Group (Paradise Dynasty) Cabang Bandara International Soekarno Hatta Tangerang Banten Tahun 2021 – 2023

NO.	Komponen	Jumlah Pencapaian			Target Pencapaian (%)
		2021	2022	2023	
1.	Kuantitas Kerja	70%	70%	68%	95%
2.	Kualitas Kerja	80%	79%	70%	95%
3.	Ketepatan Waktu	77%	78%	79%	95%
4.	Efektifitas	60%	70%	80%	95%
5.	Kerjasama	80%	90%	85%	95%
	Rata-Rata	74%	79%	78%	77%
	Keterangan	Turun	Naik	Turun	Baik

Sumber : PT. Boga Group (Paradise Dynasty) Cabang Bandara International Soekarno Hatta Tangerang Banten

Tabel 1.2  
Standar Penilaian

NILAI	KETERANGAN
88,31 – 100	Sangat Baik
76,61 – 88,30	Baik
65,00 – 76,60	Cukup Baik
50,50 – 64,99	Kurang Baik
< 50,00	Sangat Kurang

Sumber : Data Personalita PT. Boga Group (Paradise Dynasty) Cabang Bandara International Soekarno Hatta Tangerang Banten

Berdasarkan tabel 1.1 diatas, diketahui bahwa kinerja karyawan PT. Boga Group (Paradise Dynasty) Cabang Bandara International Soekarno Hatta Tangerang Banten. Dalam 3 tahun terakhir

yaitu pada tahun 2021 penilaian rata rata sebesar 74%, Di Kategorikan Cukup Baik Namun pada tahun 2022 Mengalami Peningkatan dengan penilaian rata-rata 79%, Dikategorikan Baik Dan pada tahun 2023 Mengalami Penurunan Dengan penilaian rata-rata sebesar 78%, Di Kategori Baik Hal ini mengidentifikasikan bahwa hasil penilaian Rata – Rata diatas selama 3 tahun terakhir hanya mencapai 77% yang berarti hasil ini belum memenuhi target nilai yang ditentukan oleh Perusahaan . Hal ini menandakan terjadi masalah dalam kinerja karyawan pada PT. Boga Group (Paradise Dynasty) Cabang Bandara International Soekarno Hatta Tangerang Banten yang 65% karyawan setuju bahwa menurunnya kinerja di pengaruhi oleh kualitas kerja serta kuantitas kerja seperti kurangnya pengetahuan tentang product knowledge serta kurangnya pelatihan yang diberikan perusahaan terhadap karyawan dan 35 % Karyawan Yang Tidak Setuju Menyimpulkan bahwa komunikasi antara karyawan pun masih belum maksimal sehingga terjadinya kesalahan yang dilakukan oleh karyawan. Pada umumnya setiap perusahaan mempunyai harapan yang besar agar karyawannya dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik dan efektif dalam melakukan tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Perusahaan dapat memberikan penghargaan untuk karyawan yang telah melakukan kinerja yang terbaik terhadap perusahaannya

Tabel 1.3  
Hasil Pra Survey Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis PT Boga Group (Paradise Dynasty) Cabang Bandara International Soekarno Hatta Tangerang Banten

NO	Indikator	Pernyataan	Setuju		Tidak		total
			Jumlah	%	Jumlah	%	
1	Keputusan	Pimpinan di tempat kerja saya selalu meminta saran kepada karyawan sebelum mengambil keputusan	47	75%	15	25%	62
2	Saling Menghargai	Pimpinan di tempat kerja saya selalu menghargai setiap ide dan masukan dari karyawan	51	82%	11	18%	62
3	Kritik Dan Saran	Pimpinan di tempat kerja saya selalu terbuka terhadap saran dan kritik dari karyawan	43	70%	19	30%	62
4	Melakukan Kerjasama	Pimpinan di tempat kerja saya selalu membuka ruang diskusi untuk semua karyawan yang ingin berpendapat	39	63%	23	37%	62
TOTAL			46	74%	16	26%	62

Sumber : PT Boga Group (Paradise dynasty) Cabang Bandara International Soekarno Hatta Tangerang banten

Berdasarkan tabel 1.3 menunjukan hasil pra survey yang berkaitan dengan variabel gaya kepemimpinan Demokratis di PT. Boga Group (Paradise Dynasty) Cabang Bandara International

Soekarno Hatta Tangerang Banten. Maka dapat diketahui bahwa yang setuju terdapat 46 responden dengan presentase 74 % dan yang tidak setuju terdapat 16 responden dengan persentase 16% berdasarkan kesimpulan pada tabel di atas bahwa gaya kepemimpinan di PT. Boga Group (Paradise Dynasty) Cabang Bandara Soekarno Hatta Tangerang Banten. Masih belum berjalan efektif dan efisien

Tabel 1.4  
Hasil Pra Riset Variabel Komunikasi  
PT Boga Group (Paradise Dynasty) Cabang Bandara International  
Soekarno Hatta Tangerang Banten

No	Indikator	Pernyataan	Setuju		Tidak		Total
			Jumlah	%	Jumlah	%	
1	Pemahaman	Perusahaan berusaha untuk mendengarkan dan memahami apa yang menjadi permasalahan rekan kerja saya.	43	69%	19	31%	62
2	Kesenangan	Proses komunikasi di perusahaan menciptakan suasana yang harmonis dan penuh warna	42	67%	20	33%	62
3	Hubungan Yang Baik	Komunikasi yang terjadi saat ini mampu menciptakan hubungan yang baik antar sesama karyawan	39	63%	23	37%	62
TOTAL			41	66%	21	34%	62

Sumber : PT. Boga Group (Paradise dynasty) Cabang Bandara International Soekarno Hatta Tangerang banten.

Berdasarkan tabel 1.4 menunjukkan hasil pra riset yang berkaitan dengan variabel komunikasi di PT. Boga Group (Paradise Dynasty) Cabang Bandara International Soekarno Hatta Tangerang Banten Sebanyak 62 responden maka dapat diketahui bahwa yang setuju terdapat 41 responden dengan presentase 66% dan yang tidak setuju terdapat 21 responden dengan persentase 34% berdasarkan kesimpulan pada tabel di atas bahwa komunikasi di PT. Boga Group (Paradise Dynasty) Cabang Bandara International Soekarno Hatta Tangerang Banten masih belum berjalan efektif dan efisien. Di karenakan sebagian karyawan masih belum begitu memahami secara detail tugas dan tupoksinya sehingga memperhambat berjalan nya operasional dan hubungan komunikasi antar karyawan pun dinilai kurang begitu baik oleh sebab itu pentingnya komunikasi berjalan dengan efektif dan efisien agar seluruh karyawan dapat memahami apa yang di inginkan atasan dan tujuan dari perusahaan.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Hasibuan (2017:1) manajemen adalah “ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”. Oleh sebab itu, manajemen memerlukan konsep dasar pengetahuan, kemampuan untuk menganalisis situasi, kondisi, sumber daya manusia yang ada dan memikirkan cara yang tepat untuk melaksanakan kegiatan yang saling berkaitan untuk mencapai tujuan.”

Menurut Samsudin (2017:22) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah “suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis”.

Menurut Regina Aditya Reza (2020:12), bahwa “gaya kepemimpinan adalah berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja. Sedangkan menurut Tompubolon, gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, ketrampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba untuk mempengaruhi kinerja bawahannya”.

Menurut Amirullah (2019:206) “Komunikasi adalah penyampaian informasi dari pengirim kepada penerima dan informasi dapat dipahami oleh sipenerima”.

Menurut Sutrisno (2020:172) “kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dapat di percaya, inisiatif, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi”.

## 3. METODE PENELITIAN

Penelitian Kuantitatif menurut Sugiyono (2015:8) Dapat diartikan sebagai “metode penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”

Metode penelitian kuantitatif mempunyai keunggulan dari efisiensinya, karena metode kuantitatif bekerja menggunakan sampel untuk memecahkan suatu persoalan. Selain dari sampel, untuk hal-hal tertentu metode kuantitatif memberikan penjelasan yang lebih tepat terhadap fakta yang dihadapi

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN Uji Validitas

**Tabel 4.9**  
Hasil Uji Validitas Terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1)

Variabel (X <sub>i</sub> )	Pernyataan	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keputusan
X <sub>1_1</sub>	Pimpinan di tempat kerja saya selalu meminta saran kepada karyawan sebelum mengambil keputusan	0,740	0,252	Valid
X <sub>1_2</sub>	Pimpinan di tempat kerja saya tidak mengambil Keputusan secara sepihak	0,643	0,252	Valid
X <sub>1_3</sub>	Pimpinan di tempat kerja saya selalu menghargai setiap ide dan masukan dari karyawan	0,687	0,252	Valid
X <sub>1_4</sub>	Pimpinan di tempat kerja saya selalu menghargai setiap usaha karyawan	0,748	0,252	Valid
X <sub>1_5</sub>	Pimpinan di tempat kerja saya selalu terbuka terhadap saran dan kritik dari karyawan	0,835	0,252	Valid
X <sub>1_6</sub>	Pimpinan di tempat kerja saya selalu membuka ruang diskusi untuk semua karyawan yang ingin berpendapat	0,718	0,252	Valid
X <sub>1_7</sub>	Pimpinan di tempat kerja saya tidak bersikap otoriter dan suka memberikan karyawan masukan serta saling menghargai	0,714	0,252	Valid
X <sub>1_8</sub>	Pimpinan di tempat kerja saya selalu berdiskusi terlebih dahulu dan berkerjasama dalam melakukan pekerjaan	0,633	0,252	Valid
X <sub>1_9</sub>	Pimpinan di tempat kerja saya selalu nebagarkan berkerja dengan sesama kelompok dan tidak sendiri-sendiri	0,732	0,252	Valid
X <sub>1_10</sub>	Pimpinan di tempat kerja saya selalu mengutamakan gotong royong dan berkerja dengan kelompok untuk mencapai tujuan bersama	0,815	0,252	Valid

Sumber : Data Olahan Spss Versi 26

Berdasarkan data tabel di atas, variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1) diperoleh nilai r<sub>hitung</sub> > t<sub>tabel</sub> (0,252), dengan demikian maka semua item pernyataan dinyatakan valid. Untuk itu pernyataan yang di gunakan layak untuk diolah Sebagai bentuk olahan data penelitian yang digunakan pada software spss versi 26.

**Tabel 4.10**  
Hasil Uji Validitas Terhadap Variabel Komunikasi (X2)

Variabel (X <sub>i</sub> )	Pernyataan	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keputusan
X <sub>2_1</sub>	Perusahaan berusaha untuk mendengarkan dan memahami apa yang menjadi permasalahan rekan kerja saya.	0,622	0,252	Valid
X <sub>2_2</sub>	informasi dari pimpinan dapat saya pahami dengan jelas	0,585	0,252	Valid
X <sub>2_3</sub>	Proses komunikasi saya, yang terjadi sehari-hari berlangsung dalam suasana yang menyenangkan.	0,635	0,252	Valid
X <sub>2_4</sub>	Proses komunikasi di perusahaan menciptakan suasana yang harmonis dan penuh warna	0,471	0,252	Valid
X <sub>2_5</sub>	Proses komunikasi saya yang terjadi saat ini mampu mempengaruhi sikap karyawan lain dalam bekerja.	0,668	0,252	Valid
X <sub>2_6</sub>	Rekan kerja saling bertukar pikiran dan saling membantu dalam bekerja	0,591	0,252	Valid
X <sub>2_7</sub>	Komunikasi yang terjadi saat ini mampu menciptakan hubungan yang baik antar sesama karyawan	0,626	0,252	Valid
X <sub>2_8</sub>	Perusahaan dapat berkomunikasi dengan baik kepada atasan saya	0,482	0,252	Valid
X <sub>2_9</sub>	Perusahaan dapat memahami pesan dan melakukan tindakan sesuai dengan isi pesan yang dikomunikasikan oleh Pemimpin/atasan.	0,562	0,252	Valid
X <sub>2_10</sub>	Pimpinan memberi instruksi dan perintah secara jelas dan mudah dimengerti	0,542	0,252	Valid

Sumber : Data Olahan Spss Versi 26

Berdasarkan data tabel di atas, variabel Komunikasi (X2) diperoleh nilai r<sub>hitung</sub> > t<sub>tabel</sub> (0,252), dengan demikian maka semua item pernyataan dinyatakan valid. Untuk itu pernyataan yang di gunakan layak untuk diolah. Sebagai bentuk olahan data penelitian yang digunakan pada software spss versi 26

**Tabel 4.11**  
Hasil Uji Validitas Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel (X <sub>i</sub> )	Pernyataan	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keputusan
X <sub>1_1</sub>	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan Perusahaan	0,632	0,252	Valid
X <sub>1_2</sub>	Saya mampu menyelesaikan target yang ditetapkan Perusahaan	0,457	0,252	Valid
X <sub>1_3</sub>	Saya mampu melakukan pekerjaan dengan penuh Perhitungan sesuai yang di tetapkan oleh perusahaan	0,748	0,252	Valid
X <sub>1_4</sub>	Saya mampu enyelesaikan target yang di berikan oleh perusahaan dengan baik	0,610	0,252	Valid
X <sub>1_5</sub>	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat tanpa adanya perbaikan.	0,811	0,252	Valid
X <sub>1_6</sub>	Saya dapat memaksimalkan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat	0,581	0,252	Valid
X <sub>1_7</sub>	Saya mendahulukan pekerjaan yang merupakan prioritas kerja	0,623	0,252	Valid
X <sub>1_8</sub>	Saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien	0,717	0,252	Valid
X <sub>1_9</sub>	Saya mampu melakukan pekerjaan dengan baik secara tim dan individu	0,762	0,252	Valid
X <sub>1_10</sub>	Saya mampu melakukan pekerjaan bersama rekan kerja dengan sangat baik dan efektif	0,794	0,252	Valid

Sumber : Data Olahan Spss Versi 26

Berdasarkan data tabel di atas, variabel Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai r<sub>hitung</sub> > t<sub>tabel</sub> (0,252), dengan demikian maka semua item pernyataan dinyatakan valid. Untuk itu pernyataan yang di gunakan layak untuk diolah Sebagai

bentuk olahan data penelitian yang digunakan pada software spss versi 26

## Uji Reliabilitas

Tabel 4.12

Hasil Uji reliabilitas variabel independent dan dependent

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Cronbach's Alpha	Keputusan
Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1)	0,898	0,600	Reliabel
Komunikasi (X2)	0,777	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,858	0,600	Reliabel

Sumber : Data Olahan Spss Versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, menunjukan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1), Komunikasi (X2), dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai *cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,600

## Uji Normalitas

Tabel 4.13

Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,13015979
Most Extreme Differences	Absolute	,096
	Positive	,046
	Negative	-,096
Test Statistic		,096
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Data Olahan Spss Versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai signifikansi ( $0,200 > 0,050$ ) dengan demikian maka asumsi distribusipersamaan pada uji ini adalah normal

## Uji Multikolinieritas

Tabel 4.14

Hasil Uji Multikolinieritas dengan collinearity statistic

Coefficients <sup>a</sup>		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
gaya kepemimpinan demokratis	,803	1,245
komunikasi	,803	1,245

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 26, 2025

Berdasarkan tabel diatas di peroleh nilai toleran Gaya Kepemimpinan Demokratis sebesar 0,803. dan Komunikasi 0,803. Dimana kedua nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai variance inflation factor (VIF) variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis sebesar 1,245 serta variabel Komunikasi sebesar 1,245 dimana nilai tersebut kurangdari 10. Dengan demikian model regresi ini tidak ada gangguan multikolinieritas

## Uji Autokorelasi

Tabel 4. 16

Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model Summary <sup>b</sup>						
Model	Change Statistics				Durbin-Watson	
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,800	118,102	2	59	,000	1,920

a. Predictors: (Constant), komunikasi, gaya kepemimpinan demokratis

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 26, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,920 yang berada diantara interval 1,550 – 2,460

## Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.17

Hasil uji heteroskedastisitas dengan uji rank glejser

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,471	1,618		,909	,367
gaya kepemimpinan demokratis	-,086	,033	-,359	-2,634	,011
komunikasi	,103	,050	,282	2,067	,043

a. Dependent Variable: Abs Res

Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 26, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, glejser test model pada variable Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,11 dan Komunikasi (X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,43 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig)  $> 0,05$ . Dengan demikian regresion model pada data ini tidak ada



gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian

### Analisis Regresi Linier

**Tabel 4.20**  
Hasil Pengelolaan Regresi Linear Berganda Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) Dan Komunikasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	8,200	2,626		3,122
	gaya kepemimpinan demokratis	,648	,053	,797	12,268
	komunikasi	,230	,081	,185	2,853

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Data diolah dengan SPSS Versi 26

- Nilai konstanta sebesar 8.200 diartikan diartikan bahwa jika variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis (X<sub>1</sub>) dan Komunikasi (X<sub>2</sub>) tidak dipertimbangkan maka kinerja Karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 8.200 point
- Nilai Gaya Kepemimpinan Demokratis (X<sub>1</sub>) 0,648 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada Komunikasi (X<sub>2</sub>) maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis (X<sub>1</sub>) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,648 point
- Nilai Komunikasi (X<sub>2</sub>) 0,230 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>), maka setiap perubahan 1 unit pada variable Komunikasi (X<sub>2</sub>) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja Karyawa (Y) sebesar 0,230 point

### Uji Koefisien Korelasi

**Tabel 4.24**  
Hasil Koefisien Korelasi Secara Simultan Antara Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1) Dan Komunikasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,895 <sup>a</sup>	,800	,793	2,166

a. Predictors: (Constant), komunikasi, gaya kepemimpinan demokratis

Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 26, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,895 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 – 0,1000 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang Sangat kuat terhadap kinerja Karyawan

### Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 4.27**  
Hasil Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis(X1) Dan Komunikasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,895 <sup>a</sup>	,800	,793	2,166

a. Predictors: (Constant), komunikasi, gaya kepemimpinan demokratis

Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 26, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,800 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis (X<sub>1</sub>) Dan Komunikasi (X<sub>2</sub>) berpengaruh terhadap variabel kinerja Karyawan (Y) sebesar 80,0% sedangkan sisanya sebesar  $(100\% - 80,0\%) = 20,0\%$  dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan Penelitian

### Uji Hipotesis

**Tabel 4.28**  
Hasil Uji Hipotesis ( Uji t ) Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis(X1)Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	13,413	1,996		6,722
	gaya kepemimpinan demokratis	,715	,050	,879	14,276

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 26, 2025

Berdasarkan Uji t Pada Tabel diatas didapatkan nilai t 14.276 dan nilai signifikasinya adalah 0,000 maka dari hasil tersebut disimpulkan bahwa ho ditolak dan H<sub>1</sub> diterima, karena nilai t hitung > t tabel dan nilai signifikasinya lebih kecil dari 0,05

**Tabel 4.29**  
Hasil Uji Hipotesis ( Uji t ) Variabel Komunikasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	18,771	4,636		4,049
	komunikasi	,669	,135	,539	4,955

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 26, 2025

Berdasarkan Uji t Pada Tabel diatas didapatkan nilai t 4.955 dan nilai signifikasinya adalah 0,000 maka dari hasil tersebut disimpulkan bahwa ho ditolak dan H<sub>2</sub> diterima, karena nilai t hitung > t tabel dan nilai signifikasinya lebih kecil dari 0,05

Tabel 4.30  
Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1) Dan Komunikasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA <sup>a</sup>					
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F
1	Regression	1108,127	2	554,063	118,102
	Residual	276,792	59	4,691	
	Total	1384,919	61		
a. Dependent Variable: kinerja karyawan					
b. Predictors: (Constant), komunikasi, gaya kepemimpinan demokratis					
Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 26, 2025					

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau ( $118,102 > 3,153$ ), hal ini juga diperkuat dengan  $p\text{ value} < \text{Sig. } 0,050$  atau ( $0,000 < 0,050$ ). dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Komunikasi terhadap kinerja Karyawan

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada penjelasan bab-bab sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dalam penelitian ini sebagai berikut :

- Gaya Kepemimpinan Demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Boga Group (Paradise Dynasty) Cabang Bandara International Soekarno Hatta Tangerang Banten. Dengan Persamaan regresi  $y = 13,413 + 0,715x_1$  nilai korelasi sebesar 0,879 artinya kedua variable memiliki Tingkat hubungan sangat kuat pada skala interval 0,800-1,000. Pada nilai koefisien Determinasi sebesar 77,3% sedangkan sisanya, 22,7 %. Uji hipotesis di peroleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$   $14,276 > 2,000$  Dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  Sehingga dapat diambil keputusan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima
- Komunikasi Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pada PT. Boga Group (Paradise Dynasty) Cabang Bandara International Soekarno Hatta Tangerang Banten. Dibuktikan Dengan persamaan regresi  $y = 18,771 + 0,669x_2$  nilai korelasi sebesar 0,539 artinya kedua variabel memiliki Tingkat hubungan yang Sedang pada skala interval 0,400 – 0,599. Pada nilai koefisien determinasi sebesar 29, 0 % sedangkan sisanya 71 % Uji hipotesis di peroleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$   $4,955 > 2,000$  Dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  Sehingga dapat diambil keputusan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima

- Gaya Kepemimpinan Demokratis Dan Komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Boga Group (Paradise Dynasty ) Cabang Bandara International Soekarno Hatta Tangerang Banten. Yang dibuktikan dengan nilai uji hipotesis  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $119,102 > 3,153$  dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Dengan Hasil persamaan regresi linear berganda  $Y = 8,200 + 0,648X_1 + 0,230X_2$ . Nilai Koefisien Korelasi Sebesar 0,895 % Serta nilai koefisien determinasi sebesar 0,800 % yang artinya variable Gaya Kepemimpinan Demokratis Dan Komunikasi secara simultan memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 80,0% Sedangkan sisanya 20,0 % dipengaruhi oleh factor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

## DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, Iendy Zelvia. 2021. *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Jawa Timur: Cv. Penerbit Qiara Media.
- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Bintoro Dan Daryanto.2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- G.A Ticoalu. Jakarta:Pt Bumi Aksara. Umpo Press.
- Hamali, A.Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia* Yogyakarta: Pt Buku
- Harbani Pasolong. (2019). *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Pt. Alfabeta
- Hasibuan, M. S. (2014). *Organisasi & Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Pt. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu.2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Pt. Bumi Aksara.
- Robbins (2016:260) Dalam Bintoro Dan Daryanto (2017:107) *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Penerbit Gaya Media.
- Seru.
- Sugiyono (2019) *Metode Penelitian Administrasi: Dilengkapi Dengan Metode R Dan D*,Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani, Dan Rosidah. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendekatan Teoretik Dan Praktik Untuk Organisasi Publik*.Jakarta: Gava Media.

- [14] Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- [15] Terry, George R Dan Leslie W. Rue. (2014). Dasar-Dasar Manajemen. Penerjemah
- [16] Wibowo, (2016). Manajemen Kinerja. Jakarta: Pt. Rajagrafindo Persada
- [17] Widodo, S. E. (2015). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia.
- [18] Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- [19] Anggada Bayu Seta, Dede Abdurrohman, Nurul Ilham, Universitas Pamulang, Tangerang, Banten, Indonesia, Pengaruh Komunikasi Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ptasuransi Central Asia Divisi Oto Claim Center Bintaro Juni 2021 (210-214)
- [20] Dirwi, S. A., U. Dillah, Dan Sutardji. 2020. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Nilai Perusahaan. Jurnal Akuntansi Dan Manajemen. Vol. 17. No. 1. 2020.
- [21] Enny, Mahmudah. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: Ubhara Manajemen Press
- [22] Fahmi Elia Geralt, Rosalina A.M. Koleangan, Jantje L. Sepang, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bringin Karya Sejahtera Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi. Jurnal Emba Vol.8 No.2 April 2020, Hal. 89
- [23] Hafidzi Dkk. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. Jurnal Penelitian Ipteks. 47.98
- [24]. Irma Sari Octaviani, Program Studi Manajemen, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Pertama Logistics Service Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang, Volume 7, No. 2, Desember 2019
- [25] Mulia, R., & Yanuarti, M. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Citra Selaras Niaga Jakarta Pusat. Universitas Pamulang, *Jurnal Pijar*, 3(02), 238–255 E-Issn 2963-0606p-Issn 2964-9749 (2025)
- [26] Dede Setiawan, Rahmi Andini Syamsuddin Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Karya Utama Perdana Blok M Jakarta Selatan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang Jurnal Intelek Dan Cendekiawan Nusantara Vol : 2 No: 1, Februari -Maret 2025 E-Issn : 3046-4560
- [27] Muhamad Hery Al Ghifari, Maghfiroh Yanuarti Pengaruh Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang Vol : 2 No: 2, Februari 2025
- [28] Reni Hindriari Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Karya Murni Sentosa Bekasi Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang Issn : 2339 – 0689, E-Issn : 2406-8616 Jurnal Kreatif : Pemasaran, Sumberdaya Manusia Dan Keuangan, Vol. 6, No.3, Juli 2018
- [29] Muhamad Nurjaman, Maghfiroh Yanuarti Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Panin Kcu Pal Merah Jakarta Barat Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang <https://jicnusantara.com/index.php/jiicvol> : 2no: 2, Februari
- [30] Ni Putu Dhelia Martha Lestari, I Made Hedy Wartana, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Rama Residence Padma Legian-Bali Fakultas Bisnis Dan Sosial Humaniora Universitas Triatma Mulya, Badung-Bali Journal Research Of Management (Jarma) Vol. 3 No. 2 Juni 2022: 169-183
- [31] Sekar Ayu Sukma Karomah, Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Nirwana Pekalongan Jurnal Visi Manajemen Vol.8, No.3 September
- [32] Widhianingrum, Wahna. 2017. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bri Syariah Magetan. Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam. 3 (03): 193-198.