

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI HOTEL CANGGU DREAM VILLAGE

Anak Agung Candra Manika Dewi¹, Irene Hanna H. Sihombing², Kadek Andita Dwi Pratiwi³

^{1,3} Pengelolaan Perhotelan, Politeknik Pariwisata Bali

²Magister Terapan Pariwisata, Politeknik Pariwisata Bali

Jl. Dharmawangsa, Kampil, Nusa Dua-Badung, Bali, Indonesia

¹)candramanikadewi@gmail.com, ²irenesihombing@ppb.ac.id, ³anditadwip08@gmail.com

*Corresponding Author

Received: August, 2023

Accepted: December, 2023

Published: December, 2023

Abstract

The importance of the existence of human resources in the development of tourism services Business, as can be seen from the ability of a company to develop, is very dependent on the ability of employees to carry out work tasks that are directed to the development of the company. The purpose of this study was to analyze the effect of leadership style on employee performance at Cangu Dream Village Hotel. The number of samples used was 45, using the saturated sample method. Data collection using Likert scale questionnaire Data analysis techniques using simple linear regression analysis Hypothesis testing is done using the t-test. The results showed that the democratic leadership style variable was 6.626 compared to the table, namely 1.6, which means rejecting H_0 or H_1 was accepted because $t\text{-count} > t\text{-table} = 6.626 > 1.6$, meaning that democratic leadership style has a significant positive effect on employee performance at the Cangu Dream Village Hotel. Thus, it can be interpreted that the better the application of democratic leadership style, the higher employee performance. The magnitude of the influence of democratic leadership style on employee performance is 49.4%. It is expected that leaders provide time or opportunities for subordinates to convey input.

Keywords: human resources, leadership, democratic leadership style, hotel, employee performance

Abstrak

Pentingnya keberadaan sumber daya manusia dalam pengembangan usaha jasa pariwisata terlihat dari kemampuan suatu perusahaan untuk berkembang sangat bergantung pada kemampuan kinerja karyawan untuk melaksanakan tugas – tugas kerja yang terarah untuk pengembangan perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Hotel Cangu Dream Village. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 45 orang menggunakan metode sampel jenuh. Pengumpulan data menggunakan kuesioner berskala likert. Teknik analisa data menggunakan analisis regresi linear sederhana. Uji hipotesis dilakukan menggunakan uji-t. Hasil penelitian menunjukkan variabel gaya kepemimpinan demokratis yaitu 6,626 dibandingkan t tabel yaitu 1,6 yang artinya menolak H_0 atau H_1 diterima karena

$t\text{-hitung} > t\text{-tabel} = 6,626 > 1,6$ artinya gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Cangu Dream Village, dengan demikian dapat dimaknai bahwa semakin baik penerapan gaya kepemimpinan demokratis maka kinerja karyawan semakin tinggi. Besarnya pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan sebesar 49,4%. Diharapkan pimpinan menyediakan waktu atau kesempatan kepada bawahan untuk menyampaikan masukan dari bawahan.

Kata Kunci: sumber daya manusia, kepemimpinan, gaya kepemimpinan demokratis, hotel, kinerja karyawan

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting bagi sebuah organisasi/perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang ada didalamnya agar berjalan dengan baik sangat tergantung kepada baik buruknya bagaimana penerapan kinerja dalam perusahaan. Pentingnya keberadaan sumber daya manusia dalam pengembangan usaha jasa pariwisata terlihat dari kemampuan suatu perusahaan untuk berkembang sangat bergantung pada kemampuan kinerja karyawan untuk melaksanakan tugas – tugas kerja yang terarah untuk pengembangan perusahaan (Handani & Adnyani, 2018). Kinerja adalah hal yang sangat penting untuk kemajuan suatu organisasi atau perusahaan, semakin tinggi kinerja karyawan maka akan semakin mudah bagi perusahaan untuk mencapai tujuan

Indikator dari pengukuran kinerja karyawan yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, sikap dan efektifitas (Flippo dalam Kurniawan, 2018). Berdasarkan indikator tersebut terdapat fenomena yang terjadi di Hotel Cangu Dream Village bahwa kinerja karyawan masih dapat dikategorikan belum baik karena masih ditemukannya masalah pada kinerja karyawan belum maksimal yang berpengaruh pada kualitas dan ketepatan waktu karyawan, seperti permasalahan keterlambatan, meningkatnya keluhan tamu dan ketidaksesuaian grooming yang dilakukan oleh karyawan. Tentunya pelanggaran tersebut memiliki efek yang buruk dari berbagai sisi bagi Hotel Cangu Dream Village.

Tabel 1 : Data Keluhan Tamu Hotel Cangu Dream Village Periode Tahun 2020 – 2023
[Sumber: Room Division Cangu Dream Village, 2023]

Tahun	Jenis Keluhan	Jumlah Keluhan	Total
2020	Mechanical Complaint	10	22 keluhan
	Attitudinal Complaint	5	
	Service Related Complaint	5	
	Unusual Complaint	2	
2021	Mechanical Complaint	5	30 keluhan
	Attitudinal Complaint	12	
	Service Related Complaint	10	
	Unusual Complaint	3	
2022	Mechanical Complaint	5	54 keluhan
	Attitudinal Complaint	26	
	Service Related Complaint	18	
	Unusual Complaint	5	
2023	Mechanical Complaint	4	46 keluhan
	Attitudinal Complaint	21	
	Service Related Complaint	18	
	Unusual Complaint	3	

Kinerja karyawan pada indikator ketepatan waktu belum dilaksanakan dengan baik di Hotel Canggü Dream Village. Tentunya hal ini berdampak pada efektifitas kinerja. Fenomena adanya keterlambatan karyawan di Hotel Canggü Dream Village periode Januari – Desember 2022 menunjukkan jumlah karyawan yang terlambat keseluruhan sebanyak 166 orang.

Tabel 2 : Data Jumlah Keterlambatan Karyawan Pada Masing - Masing Departemen di Hotel Canggü Dream Village Periode Januari – Desember 2022
[Sumber : Human Resources Department Hotel Canggü Dream Village]

Departemen	Jumlah
<i>Food & Beverage Service</i>	34
<i>Accounting</i>	31
<i>Housekeeping</i>	27
<i>Food & Beverage Product</i>	19
<i>Engineering</i>	18
<i>Sales & Marketing</i>	14
<i>HR & Security</i>	14
<i>Front Office</i>	9
<i>Administration & General</i>	0
TOTAL	166

Penyebab terjadinya pelanggaran karena *Head of Department* dari departemen *Food and Beverage Service* dan departemen *Accounting* memberikan kelonggaran untuk karyawan – karyawan departemen terkait saat melakukan pelanggaran keterlambatan, tidak tegas terhadap penerapan aturan perusahaan mengenai konsekuensi/sanksi untuk karyawan yang telah melakukan pelanggaran tersebut.

Berdasarkan evaluasi yang dilakukan bersama *Human Resources Manager* Hotel Canggü Dream Village menyatakan pelanggaran pada hotel yang sering terjadi adalah keterlambatan kedatangan karyawan baik itu karyawan *front liner* dan *back office*. Hal ini tentu saja berdampak pada berlangsungnya kegiatan operasional hotel dengan mereka datang terlambat maka pekerjaan tidak akan terselesaikan tepat waktu dan bekerja secara terburu-buru. *General Manager* Hotel Canggü Dream Village menerapkan komunikasi melalui pelimpahan wewenang dan penyampaian informasi dari pimpinan kepada bawahan (*head of department*) secara vertikal, dan melalui kerjasama antar departemen dengan antar karyawan secara horizontal. Penerapan komunikasi dan kepemimpinan tersebut, *General Manager* Hotel Canggü Dream Village mengharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan terhadap pekerjaan sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat dengan mudah tercapai.

Namun setelah dilakukan evaluasi dari semua jenis pertemuan yang telah dilaksanakan, ditemukan bahwa masih adanya ketidaksesuaian gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh seorang pemimpin dengan yang seharusnya serta terdapat kendala - kendala yang dialami oleh karyawan saat melakukan pekerjaan. Permasalahan yang terjadi adalah komunikasi antara pemimpin dengan bawahannya seperti pemimpin menjadi sangat dominan, dimana keputusan semata-mata berada ditangan pemimpin demi kepentingan perusahaan, tetapi sedikit sekali masukan yang bisa diterima serta kurang tegasnya *General Manager* dalam melakukan tindakan apabila terjadi pelanggaran yang telah dilakukan oleh karyawan. Mengingat bahwa indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah ketepatan waktu atau kedisiplinan kerja dalam segi waktu kehadiran yang merupakan tingkat kegiatan yang diselesaikan pada waktu yang telah ditentukan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan lainnya (Mulyani & Niswaty, 2022).

Hasil pengamatan berdasarkan penelitian terkait gaya kepemimpinan demokratis memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Andrysyah et al., 2020). Terdapat penelitian dari Syamsuddin (2023) menyatakan gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh langsung dan positif terhadap kinerja karyawan, dimana gaya kepemimpinan demokratis mampu mendefinisikan dan mengkomunikasikan tujuan dan karyawan harus menerima dan mengakui kredibilitas pemimpinnya dimana hal ini sangat dibutuhkan oleh seorang pemimpin agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian dari Tamarindang et al (2017) justru memiliki kesimpulan yang berbeda. Penelitian ini dijelaskan bahwa gaya kepemimpinan demokratis tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari (Ardiansyah & Trisnawati, 2021) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan padahal prinsip gaya kepemimpinan demokratis memiliki sifat terbuka, mempunyai perhatian pada anggota serta dapat membangun semangat anggota ketika sedang mengalami masalah. Penelitian ini mencoba untuk meneliti pengaruh variabel independen yaitu gaya kepemimpinan demokratis terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk mengambil judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Canggü Dream Village".

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian ini menggunakan deskriptif kuantitatif untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini berupa uji instrumen, uji asumsi klasik, dan analisis data dengan regresi linear sederhana, uji-t, koefisien korelasi serta koefisien determinasi. Penyebaran kuesioner kepada 45 responden dengan hasil 45 buah responden yang layak untuk diteliti dengan ketentuan responden adalah karyawan yang bekerja di Hotel Canggü Dream Village.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Paparan Data

Jawaban responden pada setiap instrumen pernyataan dideskripsikan melalui kriteria penilaian yang ditentukan menurut masing-masing nilai yang diperoleh. Kriteria jumlah penilaian dalam hal ini ada lima, yaitu sangat baik (SS) dengan rentang nilai 5, baik (S) dengan rentang nilai 4, netral (N) dengan rentang nilai 3, tidak setuju (TS) dengan rentang nilai 2, dan sangat tidak setuju (STS) dengan rentang nilai 1. Kelas interval diukur dengan menggunakan rumus = data terbesar - data terkecil (Sudjana, 2017:56).

Tabel 3 : Penilaian Responden Terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis (X)
[Sumber : Hasil Olahan Data Penelitian (2023)]

No.	Pernyataan/Indikator	Respon (Orang)				SS	Jumlah	Mean	
		STS	TS	N	S				
Keputusan dibuat bersama									
1	<i>General Manager</i> terlibat bersama – sama dalam membuat dan mengambil keputusan	0	6	14	22	3	157	3,49	
2	<i>General Manager</i> melakukan aktivitas bersama demi pencapaian suatu tujuan organisasi	0	7	16	19	3	153	3,40	
Menghargai potensi setiap bawahan									
3	<i>General Manager</i> menghargai setiap potensi bawahan	0	10	13	19	3	150	3,33	
4	<i>General Manager</i> memberikan penghargaan berupa bonus atau sertifikat kepada bawahan yang berprestasi	0	9	18	15	3	147	3,27	
Mendengar kritik, saran/pendapat dari bawahan									
5	<i>General Manager</i> mendengarkan kritik dari bawahan	0	12	17	16	0	139	3,09	
6	<i>General Manager</i> mendengarkan saran/pendapat dari bawahan	0	5	15	21	4	159	3,53	
Melakukan kerjasama dengan bawahannya									
7	<i>General Manager</i> dapat bekerja sama dengan bawahan dalam pencapaian tujuan organisasi	0	5	16	21	3	157	3,49	
8	<i>General Manager</i> terjun langsung ke lapangan untuk menjalankan tugas dan mengontrol bawahan	0	6	14	22	3	157	3,49	
							Jumlah	1219	27,09
							Rata-rata variabel	3,39	

Berdasarkan tabel 3. terlihat bahwa rata-rata skor dari 8 pernyataan mengenai gaya kepemimpinan demokratis sebesar 3,39 yang berada pada kisaran 2,61 - 3,40 yang berarti cukup baik. Hal ini berarti responden menilai gaya kepemimpinan demokratis dikategorikan cukup baik. Variabel gaya kepemimpinan demokratis pada penelitian ini diukur menggunakan 4 dimensi dengan 8 indikator. Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator bernilai paling tinggi *General Manager* mendengarkan saran/pendapat dari bawahan sedangkan indikator yang paling rendah ditunjukkan pada *General Manager* mendengarkan kritik dari bawahan.

Tabel 4 : Penilaian Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)
[Sumber : Hasil Olahan Data Penelitian (2023)]

No.	Indikator	Respon (Orang)				SS	Jumlah	Mean	
		STS	TS	N	S				
Kualitas Kerja									
1	Saya memiliki dedikasi pekerjaan yang tinggi	0	2	20	19	4	160	3,56	
2	Saya memiliki keterampilan dan kemampuan kerja yang inovatif dan kreatif	0	2	20	19	4	160	3,56	
Kuantitas Kerja									
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan di luar target	0	5	19	18	3	154	3,42	
4	Saya bersedia untuk bekerja <i>overtime</i>	0	6	20	16	3	151	3,36	
Ketepatan Waktu									
5	Saya mampu mengerjakan dan menyelesaikan tugas pekerjaan dengan tepat waktu	0	4	14	20	7	165	3,67	
6	Saya selalu datang bekerja tepat waktu	0	9	13	16	7	156	3,47	
Sikap									
7	Saya memiliki rasa tanggung jawab dalam mengerjakan dan menyelesaikan tugas pekerjaan	0	3	17	20	5	162	3,60	
8	Saya mampu bekerja sama dengan orang lain dalam melaksanakan tugas	0	6	17	19	3	154	3,42	
Efektivitas									
9	Saya memanfaatkan sistem dan teknologi yang disediakan dengan maksimal	0	4	20	17	4	156	3,47	
10	Saya memanfaatkan waktu sebaik mungkin untuk mengerjakan misi perusahaan demi tercapainya visi perusahaan	0	2	20	19	4	160	3,56	
							Jumlah	1578	35,1
							Rata-rata variabel	3,51	

Berdasarkan tabel 4 terlihat bahwa rata-rata skor dari 10 pernyataan mengenai kinerja karyawan sebesar 3,51 yang berada pada kisaran 3,4-4,20 yang berarti baik. Hal ini berarti responden dalam penelitian ini menilai kinerja karyawan adalah baik. Kinerja karyawan pada penelitian ini diukur menggunakan 10 pernyataan. Pernyataan yang di respon dengan nilai rata-rata paling rendah adalah Saya bersedia untuk bekerja *overtime* dan nilai tertinggi adalah Saya mampu mengerjakan dan menyelesaikan tugas pekerjaan dengan tepat waktu.

Perhitungan analisis regresi linier sederhana dalam penelitian ini dibantu dengan aplikasi SPSS versi 22.0.

Tabel 5 : Uji Regresi Linier Sederhana
[Sumber : SPSS Versi 22 data diolah]

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16,907	2,800		6,039	,000
X1	,670	,101	,711	6,626	,000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil persamaan yang diperoleh, dapat dijelaskan pola pengaruh gaya kepemimpinan demokratis (X) terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y) sebagai berikut:

1. a = 16,907 berarti apabila gaya kepemimpinan demokratis (X) tidak mengalami perubahan (sama dengan 0) atau tetap maka besarnya kinerja karyawan (Y) adalah 16,907
2. b1 = 0,670 berarti apabila gaya kepemimpinan demokratis (X) dinaikkan satu satuan (1) maka kinerja karyawan (Y) meningkat sebesar 0,670 satuan. Artinya setiap peningkatan gaya kepemimpinan demokratis penerapannya semakin baik dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji t terhadap variabel gaya kepemimpinan demokratis (X) menunjukkan nilai t hitung sebesar 6,626 lebih besar dari t tabel 1,6 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan berada di daerah penolakan H_0 , dapat disimpulkan gaya kepemimpinan demokratis memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 6 : Uji Koefisien Determinasi
[Sumber : SPSS Versi 22 data diolah]

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,711 ^a	,505	,494	3,83605

a. Predictors: (Constant), X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 6 nilai *adjusted R²* diperoleh sebesar 0,494. maka nilai determinasi sebesar 49,4% yang mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan demokratis memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 49,4%, sedangkan sisanya sebesar 50,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. R-squared antara 0.3 dan 0.5: Nilai R-squared yang sedang menunjukkan bahwa model dapat menjelaskan sebagian besar variasi dalam data dan memiliki kualitas prediksi yang sedang (Sugiyono, 2019). Koefisien determinasi pada penelitian ini sebesar 49,4% yang menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan demokratis memiliki pengaruh yang sedang terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

3.2 Deskripsi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian terkait dengan variabel gaya kepemimpinan demokratis dan kinerja karyawan yang peneliti lakukan di Hotel Canggü Dream Village, terdapat beberapa hasil penelitian yang peneliti dapatkan. Nilai dari tiap instrumen yang berada pada variabel gaya kepemimpinan demokratis dalam kategori cukup baik. Rata – rata tertinggi untuk pernyataan variabel gaya kepemimpinan demokratis yaitu sebesar 3,53 yaitu “*General Manager* mendengarkan saran/pendapat dari bawahan”. Hal ini berarti *General Manager* menerima saran dan pendapat dari karyawannya. Pengambilan keputusan merupakan inti kepemimpinan, artinya bahwa kualitas kepemimpinan seorang pemimpin akan ikut ditentukan oleh kualitas dari keputusan yang diambil dalam sebuah organisasi/instansi. Keberhasilan pimpinan dalam menggerakkan bawahannya sangat dipengaruhi cara pimpinan dalam pengambilan keputusan (Diana, 2020).

Nilai rata – rata terendah pada pernyataan yaitu “*General Manager* mendengar kritik dari bawahan” sebesar 3,09. Hal ini menunjukkan bahwa *General Manager* masih belum sepenuhnya menerima kritik dari karyawan dalam keberlangsungan berjalannya operasional di Hotel Canggü Dream Village. Indikator mendengarkan kritik dan saran dari bawahan juga merupakan aspek penting yang terbukti membentuk variabel gaya kepemimpinan demokratis pada penelitian ini. Pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan demokratis akan membuka diri untuk menerima masukan, kritik, dan saran dari bawahan. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang terbuka dan memungkinkan adanya perbaikan, inovasi dan kinerja (Smith & Johnson, 2023).

Berdasarkan rata-rata nilai dari variabel gaya kepemimpinan demokratis (X) secara keseluruhan sebesar 3,39 berarti gaya kepemimpinan demokratis di Hotel Canggü Dream Village berada pada interval 2,61 – 3,40 dengan kategori cukup baik. Gaya kepemimpinan secara keseluruhan dalam kategori cukup baik menurut pendapat para karyawan, hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan perlu ditingkatkan dan dilakukan penyesuaian lebih baik lagi agar dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan ini akan bekerja sama dengan bawahan dalam mencapai tujuan bersama. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan memperkuat hubungan antara pemimpin dan bawahan. Hal ini sependapat dengan penelitian yang menunjukkan bahwa kerjasama dengan bawahan dapat meningkatkan kepuasan kerja, keterlibatan, dan kinerja karyawan (Brown & Davis, 2023)

Nilai dari tiap instrumen yang berada pada variabel kinerja karyawan sebagian besar dalam kategori baik. Rata – rata tertinggi untuk pernyataan tentang kinerja karyawan pada pernyataan ke-5 “Saya mampu mengerjakan dan menyelesaikan tugas pekerjaan dengan tepat waktu” dengan nilai 3,67. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan Hotel Canggü Dream Village berpendapat bahwa sudah memiliki kinerja yang baik dari segi kuantitas dan ketepatan waktu. Karyawan yang disiplin waktu dan disiplin dalam pelaksanaan tugas pekerjaan akan menampilkan kinerja yang baik dalam perusahaan (Supratman et al., 2021)

Rata – rata terendah untuk pernyataan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 3,36 pada pernyataan ke-4 yaitu “Saya bersedia untuk bekerja *overtime*”. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di Hotel Canggü Dream Village tidak sepenuhnya bersedia bekerja diluar jam kerja. Karyawan yang bekerja sesuai dengan jam kerja perusahaan secara konsisten akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal dan target perusahaan akan tercapai (Diamantidis & Chatzoglou, 2019).

Berdasarkan rata-rata nilai dari 10 pernyataan, dari persepsi karyawan bahwa karyawan memiliki kendala dalam bekerja di hotel salah satunya dalam hal waktu, karyawan kurang disiplin dalam pekerjaan secara tepat waktu. Pekerjaan diselesaikan

melebihi dari waktu yang diharapkan oleh manajemen sehingga karyawan menjadi lembur dan kinerja menjadi terhambat. Karyawan sudah berusaha untuk menyelesaikan setiap pekerjaan sesuai dengan standar hotel dalam hal kualitas dan kuantitas, namun waktu penyelesaian yang diharapkan tidak tercapai.

Rata-rata nilai dari variabel kinerja karyawan (Y) secara keseluruhan sebesar 3,51 berarti kinerja karyawan secara keseluruhan di Hotel Canggü Dream Village berada pada interval 3,4 – 4,20 dengan kategori cukup baik. Sebagian karyawan disiplin terhadap kehadiran dan ketepatan waktu, masih ada karyawan yang masuk dan pulang kerja tidak sesuai dengan waktu yang ditetapkan. Hasil penyebaran kuesioner dapat ditarik kesimpulan bahwa untuk kehadiran dan ketepatan waktu karyawan perlu mendapat perhatian dan ditingkatkan lagi disiplin karyawan agar masuk kerja dan pulang kerja sesuai waktu yang telah ditetapkan maka akan disiplin terhadap peraturan yang ditetapkan sehingga secara keseluruhan kinerja karyawan akan meningkat di masa yang akan datang. Karyawan yang sudah mematuhi prosedur disiplin akan melakukan pekerjaannya tepat waktu, ditambah dengan adanya rencana kinerja sangat mendukung karyawan untuk meningkatkan performa kinerja mereka (Rahma et al., 2017).

Secara keseluruhan, gaya kepemimpinan demokratis yang menggunakan indikator keputusan dibuat bersama, menghargai potensi setiap bawahan, mendengar kritik dan saran dari bawahan, serta melakukan kerjasama dengan bawahan telah terbukti berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan Hotel Canggü Dream Village. Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana diperoleh persamaan dengan rumus $Y = a + bX$ (Sugiyono, 2013:277) yang memberikan informasi bahwa nilai konstanta sebanyak 16,907 artinya jika variabel gaya kepemimpinan demokratis ditiadakan maka tidak mengalami perubahan (sama dengan 0) atau tetap maka besarnya kinerja karyawan (Y) adalah 16,907. Nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan sebanyak 0,670. Angka ini mengandung arti bahwa jika terjadi penambahan 1% tingkat gaya kepemimpinan demokratis (X) maka kinerja karyawan (Y) meningkat sebesar 0,670. Kesimpulannya, karena nilai koefisien regresi bernilai positif (+) maka dengan demikian dikatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis (X) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) sehingga persamaan regresinya adalah $Y = 16,907 + 0,670$.

Hasil pengujian hipotesis diketahui gaya kepemimpinan demokratis (X) menunjukkan nilai t hitung sebesar 6,626 lebih besar dari t tabel 1,6 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan berada di daerah penolakan H_0 , dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa semakin baik penerapan gaya kepemimpinan demokratis maka kinerja karyawan semakin tinggi. Hal tersebut serupa dengan penelitian menyatakan bahwa pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan demokratis yang baik mampu memberikan arahan kepada karyawan dan membantu karyawan ketika ada kendala dalam pekerjaannya serta dapat lebih giat sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan (Heriyanti & Apriyani, 2021).

Hasil uji koefisien determinasi adalah 0,494 maka nilai determinasi sebesar 49,4% yang mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan demokratis memberikan kontribusi sedang, sisanya sebesar 50,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini. Koefisien determinasi pada penelitian ini sebesar 49,4% yang menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan demokratis memiliki pengaruh yang sedang terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Variabel bebas lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan selain gaya kepemimpinan demokratis yakni sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja), pendidikan, keterampilan, kepemimpinan, tingkat penghasilan, kedisiplinan, komunikasi, sarana dan prasarana, kesempatan berprestasi (Saputro, 2020).

4. KESIMPULAN

Hasil analisis dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sebagaimana yang dideskripsikan pada hasil uji t hitung variabel gaya kepemimpinan demokratis yaitu 6,626 dibandingkan t tabel yaitu 1,6 yang artinya menolak H₀ atau H₁ diterima karena t-hitung > t-tabel = 6,626 > 1,6 artinya gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Cunggu Dream Village, dengan demikian dapat dimaknai bahwa semakin baik penerapan gaya kepemimpinan demokratis maka kinerja karyawan semakin tinggi.

Besarnya pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan sebesar 49,4% yang artinya berpengaruh sedang, sisanya sebesar 51,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini. Temuan penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan. Maka untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui penerapan gaya kepemimpinan demokratis, disarankan pimpinan menyediakan waktu atau kesempatan kepada bawahan untuk menyampaikan masukan dan kritikan. Karyawan perlu diberikan kebebasan mengekspresikan pendapat, termasuk dalam pengambilan keputusan terkait pekerjaan. Hal ini akan memotivasi karyawan untuk lebih terlibat dan bertanggung jawab atas pekerjaan, dan pada gilirannya meningkatkan kinerja karyawan

Penelitian ini mampu memperkuat beberapa penelitian terdahulu terkait dengan kepemimpinan dan kinerja. Hasil penelitian ini juga akan bermanfaat untuk dijadikan sebagai referensi penelitian terbaru.

DAFTAR PUSTAKA

- Andrysyah, A., Basri, A., Junaida, J., Efendi, S., & Tambunan, N. (2020). The Effect of Democratic Leadership Style on the Performance of Employees at PT. Medan Industry Area (Persero). *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 3(4), 3983–3989.
- Ardiansyah, F., & Trisnawati, N. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Komitmen terhadap Kinerja Fungsiaris BEMFEB UNESA 2021 di Masa Pandemi Covid-19. *Journal of Office Administration: Education and Practice*, 1(3), 321–339.
- Brown, L., & Davis, M. (2023). The Role of Shared Decision-Making in Enhancing Employee Performance: Evidence from the Hotel Sector. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 35(3), 234–256.
- Diamantidis, A. D., & Chatzoglou, P. (2019). Factors Affecting Employee Performance: An Empirical Approach. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(1), 171–193.
- Diana, L. (2020). Persepsi Pegawai Terhadap Pengambilan Keputusan Oleh Pimpinan Pada Dinas Pendidikanpemuda Dan Olahraga Kabupaten Agam. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 1(1).
- Handani, L. K., & Adnyani, D. G. S. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Kayumanis Ubud Private Villa & Spa Gianyar. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Equilibrium*, 4(2), 125–135.
- Heriyanti, S. S., & Apriyani, E. (2021). The Influence of Democratic Leadership Style, Work Discipline, and Work Motivation on Employee Performance at PT. Sinotrans. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 3(5), 119–125.

- Kurniawan, Y. F. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Karyawan di CV Anugerah Jaya. *Agora*, 6(2).
- Mulyani, I., & Niswaty, R. (2022). The Influence of Democratic Leadership Style on Employee Performance at PD Parkir Makassar Raya. *Pinisi Journal of Education and Management*, 1(2), 213–224.
- Rahma, H., Pribadi, F., & Astuti, R. J. (2017). *Penilaian Proseduh Disiplin Terhadap Ketepatan Waktu Kerja Perawat PNS Di RSUD Panembahan Senopati Bantul*.
- Saputro, R. R. C. (2020). Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan di Doremi Home Music Course Ponorogo. *Doctoral Dissertation, IAIN Ponorogo*.
- Smith, J., & Johnson, A. (2023). The Impact of Democratic Leadership Style on Employee Performance: A Case Study in the Hotel Industry. *Journal of Hospitality Management*, 45(2), 123–145.
- Supratman, O. V., Entang, M., & Tukiran, M. (2021). The Relationship of Charismatic Leadership, Employee Personality, and Employee Performance: Evidence from PT. Karya Abadi Luhur. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(2), 17–41.
- Syamsuddin, S. (2023). The Effect of Democratic Leadership Style on Employee Performance (Study Cases at the Dompu Education and Culture Office Branch Office). *JlIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(3), 2110–2116.
- Tamarindang, B., Mananeke, L., & Pandowo, M. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Bni Cabang Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2).
- Sudjana. (2017). *Metode Statistika*. PT. Tarsito.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.
- Sugiyono. (2019). *Statistika Untuk Penelitian (Cetakan ke-30)*. Bandung: Cv Alfabeta.