

# Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan Cafe Hangout Melalui Penerapan MSDM Strategis

Rizka Cintya Edwar<sup>1</sup>, Digor Mufti<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Universitas Cenderawasih, Indonesia, [rizka.edwar@feb.uncen.ac.id](mailto:rizka.edwar@feb.uncen.ac.id)

<sup>2</sup> Universitas Muhammadiyah Sorong, Indonesia, [widyadigormufti27@gmail.com](mailto:widyadigormufti27@gmail.com)

## Info Artikel

### Article history:

Received Nov 2024

Revised Nov 2024

Accepted Nov 2024

### Kata Kunci:

Gaya Kepemimpinan Demokratis, Kinerja Karyawan, Penerapan MSDM Strategis

### Keywords:

Democratic Leadership Style, Employee Performance, Implementation of Strategic HR

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan, dengan studi kasus pada Café Hangout di Kota Sorong. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, di mana data diperoleh melalui survei menggunakan kuesioner yang diisi oleh 30 karyawan Café Hangout. Untuk analisis data, penelitian ini mengadopsi metode *Partial Least Square* (PLS), yang bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel-variabel penelitian. Hasil dari penelitian ini menunjukkan beberapa temuan penting. Pertama, gaya kepemimpinan demokratis memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Café Hangout Kota Sorong. Kedua, gaya kepemimpinan demokratis terbukti memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Strategis di Café Hangout. Ketiga, penerapan MSDM Strategis memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Terakhir, gaya kepemimpinan demokratis secara tidak langsung memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan melalui mediasi penerapan MSDM Strategis di Café Hangout Kota Sorong. Penelitian ini memberikan wawasan mendalam tentang pentingnya implementasi gaya kepemimpinan demokratis yang diimbangi dengan pengelolaan MSDM Strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan. Temuan ini dapat menjadi referensi bagi manajemen Café Hangout maupun pelaku usaha lainnya dalam merancang strategi kepemimpinan dan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif dan berorientasi pada peningkatan produktivitas karyawan.

## ABSTRACT

This study aims to examine the influence of democratic leadership style on employee performance, focusing on a case study at Café Hangout in Sorong City. The research employs a quantitative approach, with data collected through questionnaires completed by 30 employees of Café Hangout. Data analysis was conducted using the *Partial Least Square* (PLS) method to evaluate the relationships between the research variables. The findings of this study reveal several key insights. First, the democratic leadership style has a positive but not significant effect on employee performance at Café Hangout in Sorong City. Second, the democratic leadership style has a significant positive effect on the implementation of Strategic Human Resource Management (SHRM) at Café Hangout. Third, the implementation of SHRM significantly and positively impacts employee performance. Finally, the democratic leadership style indirectly has a significant positive effect on employee performance through the mediation of SHRM implementation at Café Hangout in Sorong City. This study provides valuable insights into the importance of implementing a democratic leadership style complemented by

---

*effective SHRM practices to enhance employee performance. These findings can serve as a reference for Café Hangout's management and other business practitioners in designing leadership strategies and human resource management practices that are more effective and focused on improving employee productivity.*

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



---

**Corresponding Author:**

Name: Rizka Cintya Edwar  
Institution: Universitas Cenderawasih  
Email: [rizka.edwar@feb.uncen.ac.id](mailto:rizka.edwar@feb.uncen.ac.id)

---

## 1. PENDAHULUAN

Dalam masa modern ini, bisnis dan ekonomi terus mengalami peningkatan yang signifikan. Faktor internal perusahaan memainkan peranan penting dalam menentukan keberhasilan bisnis, terutama dalam menghadapi kompetisi yang semakin ketat. Untuk tetap kompetitif, perusahaan perlu mengembangkan dan mengoptimalkan faktor internal tersebut. Karyawan, sebagai salah satu elemen penting dalam struktur perusahaan, berkontribusi besar terhadap keberhasilan operasi perusahaan. Menurut Hartono dan Rahadi dalam penelitian yang dikutip oleh Ramadhani & Indawati (2021), karyawan merupakan komponen vital yang mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Selain itu, Gibson dalam Alfiz et al., (2019) mengidentifikasi beberapa komponen yang memengaruhi kinerja karyawan, antara lain kemampuan, komunikasi, kepemimpinan, penghargaan, dan kompensasi. Kinerja karyawan, menurut Hasibuan dalam (Kumalasari, 2019), merupakan pencapaian kerja individu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, yang dipengaruhi oleh keterampilan, pengalaman, dedikasi, dan waktu yang tersedia. Lebih lanjut, perusahaan selalu mengharapkan kinerja optimal dari karyawannya karena kontribusi tersebut berperan penting dalam keberhasilan organisasi. Handoko dalam Fatmawati et al. (2020) menjelaskan bahwa kinerja, atau dikenal juga sebagai *performance*, adalah proses evaluasi terhadap pencapaian kerja karyawan berdasarkan kemampuan mereka melaksanakan tugas dan memenuhi tanggung jawab. secara efektif, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas kerja.

Gaya kepemimpinan demokratis dianggap sebagai salah satu pendekatan yang mampu memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Fuadiputra dalam Dude et al. (2022) mendeskripsikan kepemimpinan demokratis sebagai pendekatan yang menghargai potensi setiap individu dalam organisasi serta melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan. Simarmata (2023), menambahkan bahwa kepemimpinan demokratis menciptakan kesetaraan dan memungkinkan partisipasi aktif dari karyawan, yang dapat meningkatkan kinerja mereka. Saputra et al. (2021), menegaskan bahwa karakteristik utama kepemimpinan demokratis adalah melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan melalui konsensus bersama. Menurut Ninik Mega Pratiwi & Manafe (2022), praktik kepemimpinan demokratis yang diterapkan dalam perusahaan berpotensi menjadi salah satu faktor utama yang secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan.

Selain kepemimpinan demokratis, penerapan strategi manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang strategis juga berkontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Mabey dalam Dani & Putra (2022), mendefinisikan MSDM strategis sebagai proses pengelolaan sumber daya manusia yang selaras dengan strategi organisasi secara keseluruhan. Strategi ini memastikan bahwa sumber daya manusia dikelola secara efisien untuk mencapai tujuan bisnis. Sejalan dengan itu, Vitria

dalam Putri et al., (2022), menekankan pentingnya peran MSDM strategis dalam mendukung kelangsungan bisnis dan efisiensi organisasi.

Hangout, sebuah pusat UMKM di Kota Sorong, Papua Barat Daya, yang berdiri sejak tahun 2022, menjadi objek studi dalam penelitian ini. Dengan 53 gerai yang terdiri atas berbagai sektor usaha seperti makanan, minuman, klinik kecantikan, dan barbershop, penelitian ini mengambil sampel dari lima gerai, yaitu Café Wegal, Zalsa Empek-Empek dan Tekwan, Kopi Senja, Mr. Krebby, dan Fluffy Cake. Berdasarkan wawancara dengan pengelola kelima gerai tersebut, ditemukan bahwa permasalahan kinerja karyawan dapat diidentifikasi melalui tiga indikator utama: kualitas kerja, kuantitas kerja, dan kerja sama tim. Secara umum, Café Hangout telah melaksanakan beberapa upaya untuk meningkatkan kuantitas kerja dan kerja sama tim melalui kebijakan absensi, komunikasi antar tim, serta penerapan kebijakan perusahaan. Hal ini memberikan dampak positif, seperti pencapaian target kerja dan peningkatan kinerja karyawan. Namun, perusahaan belum memiliki standar kinerja khusus untuk setiap karyawan, meskipun ada sanksi seperti pemotongan gaji bagi karyawan yang tidak memenuhi target atau melanggar aturan.

Permasalahan lebih spesifik terlihat pada Café Senja, di mana beberapa karyawan kurang memahami pentingnya kuantitas kerja dan sering menunjukkan perilaku tidak produktif seperti datang terlambat atau lalai dalam tugas. Kerja sama tim juga menjadi tantangan, dengan kurangnya saling membantu antar karyawan. Permasalahan serupa ditemukan di Café Wegal, di mana karyawan masih menunjukkan perilaku yang tidak mendukung produktivitas, seperti bermain ponsel saat bekerja.

Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menggali lebih dalam hubungan antara gaya kepemimpinan demokratis dan kinerja karyawan di Café Hangout, dengan menempatkan peran strategis MSDM sebagai variabel mediasi. Adapun judul yang diajukan adalah: "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Karyawan Café Hangout melalui Penerapan MSDM Strategis." Penelitian ini diharapkan mampu memberikan wawasan mendalam mengenai strategi pengelolaan karyawan yang efektif untuk mendukung peningkatan kinerja di sektor UMKM.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 *Kinerja karyawan*

Menurut Mangkunegara dalam Radjab et al. (2023), kinerja karyawan atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Robbin dalam Hidayaturrokhman & Kusumawati (2020), menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang dapat dicapai berdasarkan kemampuan karyawan itu sendiri. Edison dalam Priyagung & Wening (2020), menambahkan bahwa kinerja adalah hasil akhir dari suatu proses yang dinilai dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan pemaparan tersebut, kinerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai seorang individu dengan bertanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Indikator kinerja karyawan menurut Rohman & Ichsan (2021) meliputi: 1) Kualitas Pekerjaan 2) Kuantitas Pekerjaan 3) Kemandirian 4) Inisiatif 5) Adaptasi 6) Kerja sama

### 2.2 *Gaya Kepemimpinan Demokratis*

Menurut Basri dalam Sari (2020), gaya kepemimpinan demokratis adalah pendekatan kepemimpinan yang melibatkan anggota dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah melalui musyawarah. Pemimpin dengan gaya ini mendengarkan pendapat dan menghargai potensi setiap anggota untuk mencapai tujuan bersama. Hasibuan dalam Kumalasari (2019) mendefinisikan gaya kepemimpinan demokratis sebagai

cara pemimpin memengaruhi perilaku bawahan agar bekerja secara produktif dan kooperatif dalam mencapai tujuan perusahaan.

Lebih lanjut, Putra & Rosita (2023) menjelaskan bahwa kepemimpinan demokratis adalah kemampuan untuk memengaruhi kelompok dalam mencapai visi atau tujuan bersama. Berdasarkan definisi tersebut, gaya kepemimpinan demokratis dapat dipahami sebagai pendekatan kepemimpinan yang menekankan partisipasi aktif, pengambilan keputusan kolektif, dan kebebasan berpendapat.

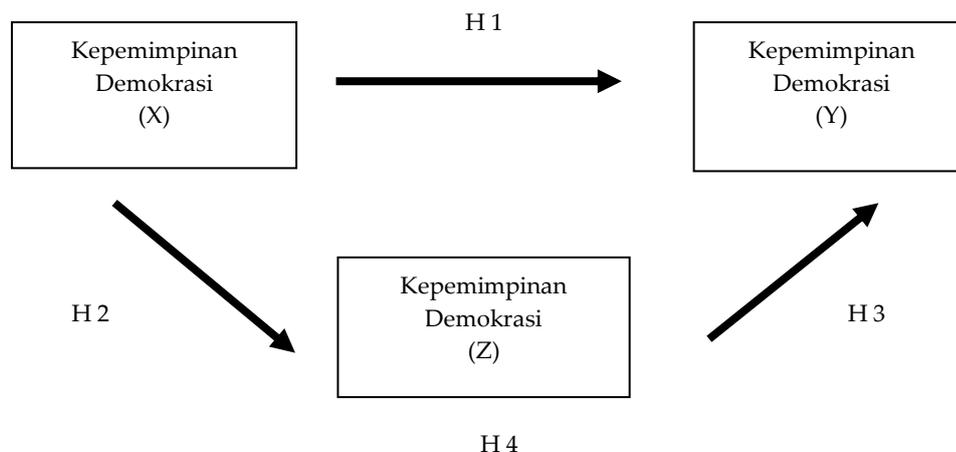
Indikator gaya kepemimpinan demokratis menurut Febbyana (2023) mencakup: 1) Keputusan dibuat bersama 2) Menghargai setiap potensi bawahan 3) Mendengar kritik/saran dari bawahan 4) Melakukan kerja sama dengan bawahannya.

### 2.3 Penerapan MSDM Strategis

Menurut Retnaningtyas et al. (2022), sumber daya manusia merupakan elemen kunci dalam keberhasilan organisasi. Kumalasari (2019) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah bagian dari manajemen organisasi yang berfokus pada pengelolaan unsur manusia. Sadarmayanti dalam Saputra et al. (2021) menekankan bahwa keberhasilan MSDM memerlukan tenaga kerja dengan keterampilan dan pengetahuan yang tinggi, yang dapat dicapai melalui pengembangan karyawan.

Berdasarkan penjelasan di atas, penerapan MSDM strategis dapat diartikan sebagai upaya sistematis dalam mengelola sumber daya manusia untuk mendukung keberhasilan manajemen organisasi. Indikator penerapan MSDM strategis menurut Anjani (2019) meliputi: 1) Perencanaan Sdm 2) Orientasi dan sosialisasi 3) Penilaian kinerja. 4) Pelatihan dan pengembangan. 5) Promosi, Pemilihan dan pemisahan.

### 2.4 Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka konseptual

### 2.5 Hipotesis

**H1: Gaya Kepemimpinan Demokratis berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.**

Studi oleh Hidayaturokhman & Kusumawati (2020), Juniartawan et al. (2020), Lestari & Putra (2021), Leunupun et al. (2021), dan Qurnain (2022) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

**H2: Gaya Kepemimpinan Demokratis Berpengaruh positif signifikan terhadap MSDM Strategi.**

Menurut Makmun & Khoiriyah (2020) dan Saputra et al. (2021), gaya kepemimpinan demokratis memengaruhi loyalitas dan pengembangan karyawan yang merupakan indikator penting dalam MSDM strategis.

**H3: Penerapan MSDM Strategi Berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.**

Studi oleh Azis et al., (2023), Azizah et al. (2023), S. Lestari et al. (2023), dan Veronika et al. (2021) menegaskan bahwa strategi MSDM berkontribusi signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

**H4: Gaya Kepemimpinan Demokratis berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan Cafe Hangout melalui Penerapan MSDM Strategis.**

Berdasarkan Veronika et al. (2021), MSDM strategis terbukti meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis dapat memengaruhi kinerja karyawan melalui optimalisasi penerapan MSDM strategis.

### 3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan di Café Hangout, dengan penerapan manajemen sumber daya manusia (MSDM) strategis sebagai variabel mediasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengidentifikasi hubungan antar variabel yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan Café Hangout, yang berjumlah 30 orang, dan penelitian ini menggunakan metode sensus, di mana seluruh populasi dijadikan sampel penelitian.

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner terstruktur kepada seluruh responden, yang dirancang untuk mengukur variabel gaya kepemimpinan demokratis, penerapan MSDM strategis, dan kinerja karyawan berdasarkan indikator yang telah ditentukan. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis statistik *Partial Least Square (PLS)*, yang merupakan salah satu metode *Structural Equation Modeling (SEM)*. Metode ini dipilih karena kemampuannya dalam menganalisis hubungan kausal antar variabel laten dengan jumlah sampel yang relatif kecil dan data yang tidak selalu berdistribusi normal.

Hasil dari pengolahan data ini diharapkan dapat memberikan wawasan mendalam tentang bagaimana gaya kepemimpinan demokratis memengaruhi kinerja karyawan baik secara langsung maupun melalui penerapan MSDM strategis, serta memberikan rekomendasi praktis bagi pengelola Café Hangout untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia mereka.

### 4. Hasil Dan Pembahasan

#### 4.1 Outer Modal

Analisis model luar (*outer model*) menggunakan Smart PLS 4.0 dilakukan melalui tiga kriteria utama: *convergent validity*, *discriminant validity*, dan *composite reliability*. Berikut adalah penjelasannya:

##### 1. *Convergent Validity*

Menurut Latan & Ghozali (2013), indikator dianggap valid apabila nilai *loading factor* setiap dimensi variabel mencapai  $\geq 0,5$ . Berdasarkan hasil pengujian *convergent validity* pada penelitian ini, seluruh indikator memiliki nilai *loading factor* lebih besar dari 0,5. Hal ini menunjukkan bahwa indikator yang digunakan telah memenuhi kriteria validitas konvergen.

2. *Discriminant validity*

Validitas diskriminan bertujuan untuk memastikan bahwa setiap variabel laten memiliki konsep yang berbeda dengan variabel laten lainnya. Berdasarkan tabel *cross-loading*, seluruh indikator memiliki nilai lebih besar dari 0,5, dengan nilai terbesar berada pada indikator variabel masing-masing dibandingkan dengan variabel lainnya. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa validitas diskriminan telah terpenuhi.

3. *Composite reliability*

Reliabilitas komposit digunakan untuk mengukur konsistensi internal dari suatu konstruk. Nilai *composite reliability* yang di atas 0,7 menunjukkan reliabilitas tinggi. Hasil analisis pada Tabel 1 menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai *composite reliability* > 0,7, sehingga konstruk yang digunakan dalam model ini dinyatakan reliabel.

Tabel 1. Hasil analisis *Composite reliability*

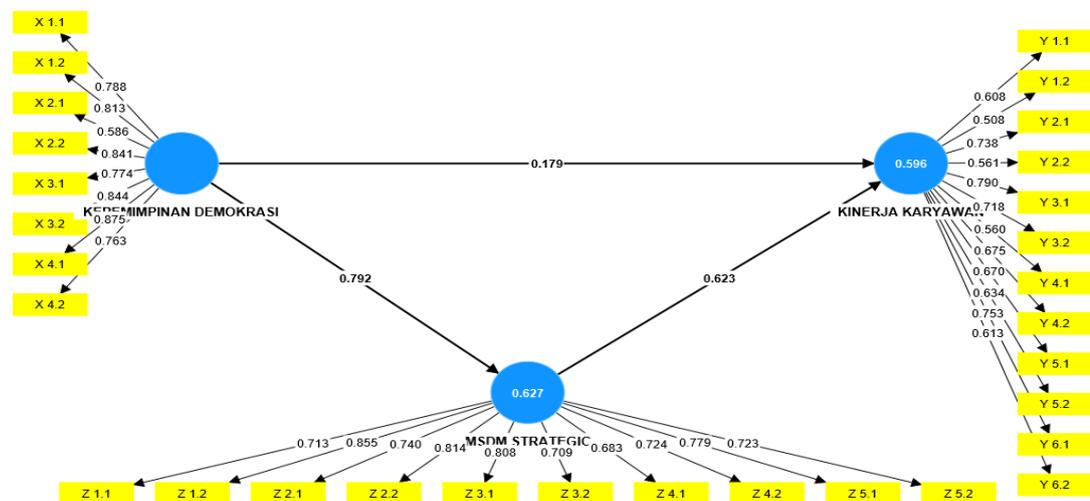
Variabel	<i>Composite reliability (rho_a)</i>
Kepemimpinan Demokrasi	0.918
Kinerja Karyawan	0.897
Penerapan Msdm Strategic	0.921

Sumber : Hasil olah data SEM-PLS 2023

Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai-nilai *composite reability* untuk semua konstruknya adalah di atas 0.7 yang menunjukkan bahwa semua konstruk pada model yang diestimasi memenuhi kriteria atau *reliable*.

4.2 *Inner Model*

Model dalam (*inner model*) dievaluasi melalui dua kriteria utama: R-square dan pengujian hipotesis. Hasil analisis ditunjukkan sebagai berikut:



Gambar 2. Model *path* hubungan antara Kepemimpinan Demokratis, MSDM Strategik, dan Kinerja Karyawan.

Sumber : Hasil olah data SEM-PLS 2023

1. R-Square

Nilai R-square digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel independen memengaruhi variabel dependen.

Tabel 2. *R-Square*

Variabel	<i>R-square adjusted</i>
Kinerja Karyawan	0.569
Penerapan Msdm Strategis	0.615

Sumber : Hasil olah data SEM-PLS 2023

Hasil analisis R-square menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan memiliki nilai sebesar 0,569, yang berarti 56,9% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh pengaruh penerapan MSDM strategis dan gaya kepemimpinan demokratis. Sementara itu, 43,1% variasi lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar cakupan penelitian ini. Selain itu, variabel penerapan MSDM strategis memiliki nilai R-square sebesar 0,615, yang mengindikasikan bahwa 61,5% variasi penerapan MSDM strategis dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan demokratis, sedangkan 38,5% sisanya disebabkan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil ini menunjukkan bahwa kepemimpinan demokratis memiliki peran yang cukup besar dalam mendukung implementasi MSDM strategis yang pada akhirnya berdampak pada kinerja karyawan secara keseluruhan.

## 2. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan teknik *bootstrapping* pada Smart PLS 4.0 untuk mengatasi potensi ketidaknormalan data. Hipotesis diterima jika  $t\text{-statistic} > 1,96$  dan  $p\text{-value} < 0,05$ .

Tabel 3. Hasil *analisis inner model*

Hipotesis Penelitian	Koefisien jalur	Original sample (o)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P values	Ket
H1	Kepemimpinan Demokrasi -> Kinerja Karyawan	0.179	0.189	0.207	0.865	0.387	Tidak Signifikan
H2	Kepemimpinan Demokrasi -> Penerapan MSDM Strategis	0.792	0.811	0.068	11.66	0.000	Signifikan
H3	Penerapan MSDM Strategis -> Kinerja Karyawan	0.623	0.642	0.192	3.248	0.001	Signifikan
H4	Kepemimpinan Demokrasi -> Penerapan MSDM Strategis -> Kinerja Karyawan	0.672	0.710	0.085	7.872	0.000	Signifikan

Sumber : Hasil olah data SEM-PLS 2023

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan koefisien sebesar 0,179, tetapi pengaruh ini tidak signifikan karena nilai p-value sebesar 0,387 ( $> 0,05$ ). Sebaliknya, gaya kepemimpinan demokratis memberikan pengaruh positif signifikan terhadap penerapan MSDM strategis dengan koefisien sebesar 0,792 dan p-value 0,000 ( $< 0,05$ ). Selain itu, penerapan MSDM strategis juga terbukti memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien sebesar 0,623

dan p-value 0,001 ( $< 0,05$ ). Lebih lanjut, gaya kepemimpinan demokratis secara tidak langsung memengaruhi kinerja karyawan melalui penerapan MSDM strategis, dengan pengaruh yang signifikan sebagaimana ditunjukkan oleh koefisien sebesar 0,672 dan p-value 0,000 ( $< 0,05$ ). Hasil ini mengindikasikan bahwa penerapan MSDM strategis memainkan peran mediasi yang kuat dalam hubungan antara gaya kepemimpinan demokratis dan kinerja karyawan.

#### 4.3 Pembahasan

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Karyawan Cafe Hangout Kota Sorong

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa kepemimpinan demokratis berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini konsisten dengan penelitian Ardiansyah & Trisnawati (2021) serta Retnaningtyas et al. (2022) yang menyatakan bahwa pengaruh kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan bersifat positif namun tidak signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun gaya kepemimpinan demokratis berpotensi meningkatkan kinerja karyawan, pengaruhnya masih terbatas.

2. Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Penerapan MSDM Strategis Cafe Hangout Kota Sorong

Hasil hipotesis kedua menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap penerapan MSDM strategis. Hal ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan demokratis yang efektif mendorong implementasi strategi MSDM yang lebih baik, sebagaimana didukung oleh penelitian Wibowo et al. (2022).

3. Penerapan MSDM Strategis terhadap Kinerja Karyawan Cafe Hangout Kota Sorong

Hipotesis ketiga menunjukkan bahwa penerapan MSDM strategis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Rintjap et al. (2021) dan Widjaja & Supriyatna (2020), yang menunjukkan pentingnya pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan.

4. Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Karyawan melalui penerapan MSDM Strategis di Cafe Hangout Kota Sorong

Hasil hipotesis keempat menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan melalui penerapan MSDM strategis. Temuan ini konsisten dengan penelitian Gopay et al. (2021), yang menunjukkan bahwa kombinasi kepemimpinan demokratis dan pengembangan sumber daya manusia berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menegaskan pentingnya sinergi antara gaya kepemimpinan demokratis dan strategi MSDM dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di Café Hangout. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun gaya kepemimpinan demokratis yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan, pengaruh tersebut tidak cukup kuat untuk dianggap signifikan. Selain itu, gaya kepemimpinan demokratis memiliki efek positif dan signifikan terhadap penerapan MSDM strategis, yang mengindikasikan bahwa kepemimpinan yang efektif akan memberikan kontribusi yang nyata dalam meningkatkan kualitas penerapan MSDM strategis di Café Hangout. Penerapan MSDM strategis sendiri terbukti memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang baik mampu mendorong peningkatan kinerja secara signifikan. Lebih lanjut, penelitian ini juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan melalui

penerapan MSDM strategis. Hal ini menguatkan peran MSDM strategis sebagai variabel mediasi yang efektif, yang mampu memperkuat dampak gaya kepemimpinan demokratis dalam meningkatkan kinerja karyawan di Café Hangout.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alfiz, A., Widadi, B., Negara, I. S. M., & Savitri, F. M. (2019). Analisis Penyebab Permasalahan Kinerja Karyawan Dengan Interrelationship Diagram (Studi Kasus Di Stikes Harapan Bangsa Purwokerto). *Solusi*, 17(2).
- Anjani, A. N. (2019). *Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Di Min 5 Bandar Lampung*. UIN Raden Intan Lampung.
- Ardiansyah, F., & Trisnawati, N. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Komitmen terhadap Kinerja Fungsionaris BEMFEB UNESA 2021 di Masa Pandemi Covid-19. *Journal of Office Administration: Education and Practice*, 1(3), 321–339.
- Azis, N. F., Fauji, D. A. S., & Leksono, P. Y. (2023). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Umkm Angkringan Iki Tulungagung. *Prosiding Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi*, 8(SE-Articles), 1–13. <https://proceeding.unpkediri.ac.id/index.php/senmea/article/view/3501>
- Azizah, H., Ngatikoh, S., & Araf, Muhammad. (2023). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. Allisha Gesang Sejahtera. *Journal of Management, Economics, and Entrepreneur*, 2(1 SE-Articles). <https://ejournal.iainu-kebumen.ac.id/index.php/maen/article/view/1255>
- Dani, R. H., & Putra, R. S. (2022). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pelayanan Umrah. *Jotika Journal In Management and Entrepreneurship*, 2(1), 45–50.
- Dude, R., Pakaya, A. R., & Podungge, R. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Gorontalo). *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(2), 346–354.
- Fatmawati, F. M., Hartono, S., & Istiatin, I. (2020). Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Pada Showroom Muhari Motor 651 Karanganyar. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 4(01), 458491.
- Febbyana, D. E. (2023). *Hubungan Gaya Kepemimpinan Demokratis Dengan Kinerja Karyawan PT Ekka Bangkit Persada Kota Palembang*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
- Gopay, R. C., Rumawas, W., & Sambul, S. A. P. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Makassar Mandiri Putra Utama Dealer Mitsubishi (BETA Berlian) Manado. *Productivity*, 2(5), 348–352.
- Hidayaturokhan, T., & Kusumawati, R. (2020). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dewan Pelaksana Pengelola Masjid Agung Jawa Tengah. *AKSES: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 15(1).
- Juniartawan, I. W., Sujana, I. W., & Novarini, N. N. A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Smk Negeri 3 Bangli. *Forum manajemen*, 18(1), 94–101.
- Kumalasari, D. (2019). Audit Manajemen Dalam Menilai Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Perguruan Tinggi. *Revitalisasi Manajemen Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) di Era Revolusi Industri 4.0*.
- Latan, H., & Ghozali, I. (2013). Partial least squares: Concept and application path modelling using program XLSTAT-PLS. *Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang, Indonesia*.
- Lestari, S., Syahriza, R., & Harahap, M. I. (2023). Strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan. *Inovasi: Jurnal Ekonomi, Keuangan, dan Manajemen*, 19(3), 720–729.
- Lestari, U. P., & Putra, A. R. (2021). Pengamatan Gaya Kepemimpinan Demokratis Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 4(2), 102–106.
- Leunupun, P., Pattinama, G. L. L., & Leunupun, D. (2021). *The influence of democratic leadership style on employee performance*. OPPORTUNITY.
- Makmun, S., & Khoiriyah, M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di UPT. Puskesmas Ambulu. *Majalah Ilmiah Dian Ilmu*, 19(2), 88–107.
- Ninik Mega Pratiwi, & Manafe, L. A. (2022). Gaya Kepemimpinan Demokratis Dalam Memotivasi Kinerja

- Karyawan. *Jurnal Visionida*, 8(1 SE-Articles), 1–12. <https://doi.org/10.30997/jvs.v8i1.5675>
- Priyagung, G. P., & Wening, N. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pegawai Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Y). *MANAJEMEN DEWANTARA*, 4(1), 46–54.
- Putra, B. E., & Rosita, S. (2023). Implementasi Gaya Kepemimpinan Demokratis Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Mediasi Pada Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan*, 12(01), 65–77.
- Putri, E. Y., Putri, A., Rahma, A. R., & Maolani, F. M. (2022). Penerapan praktek manajemen sumber daya manusia dan hubungannya dengan kinerja karyawan. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 12(2), 343–356.
- Qurnain, N. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis dan motivasi terhadap kinerja karyawan BMT NU. *Assyariah: Journal of Islamic Economic Business*, 3(1), 41–52.
- Radjab, A., Hari, H., & Maryadi, M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Disiplin Dan Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Pangkep. *Jurnal Pelopor Manajemen Indonesia (JPMI)*, 2(2), 153–164.
- Ramadhani, M. A., & Indawati, N. (2021). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui otonomi kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1101–1112.
- Retnaningtyas, P. A., Hadiati, S., & Nasir, M. J. A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokrasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Budaya Organisasi Di UPTD Puskesmas Bantaran Kecamatan Bantaran Kabupaten Probolinggo. *KONTAN: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(3).
- Rintjap, I. H., Areros, W. A., & Sambul, S. A. (2021). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Permata Finance Tomohon. *Productivity*, 2(7 SE-Articles), 556–560. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/productivity/article/view/37079>
- Rohman, M. A., & Ichsan, R. M. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Honda Daya Anugerah Mandiri Cabang Sukabumi: Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 1–22.
- Saputra, A. W., Prayekti, P., & Septyarini, E. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokrasi, Self Efficacy, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Stability: Journal of Management and Business*, 4(1), 28–38.
- Simarmata, E. A. M. B. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Demokratis dan Work-life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Tekstil PT. Duta Interlining Indonesia. *Global Research on Economy, Business, Communication, and Information*, 1(1), 24–42.
- Veronika, V., Siahaan, R. F. B., Lisa, L., Nugroho, N., & Ciamas, E. S. (2021). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada PT Bukit Bintang Sawit Medan. *Seminar Nasional Sains dan Teknologi Informasi (SENSASI)*, 3(1), 549–552.
- Wibowo, B. Y. A., Firdaus, F., & Dharwaly, D. (2022). Optimalisasi Kepemimpinan Demokratis Nasional Dalam Percepatan Penanganan Covid-19. *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 9(1), 213–219.
- Widjaja, R., & Supriyatna, E. (2020). Pengaruh Strategi Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, 4(2), 63–68.