

BAB 4 HASIL DAN ANALISIS PENELITIAN

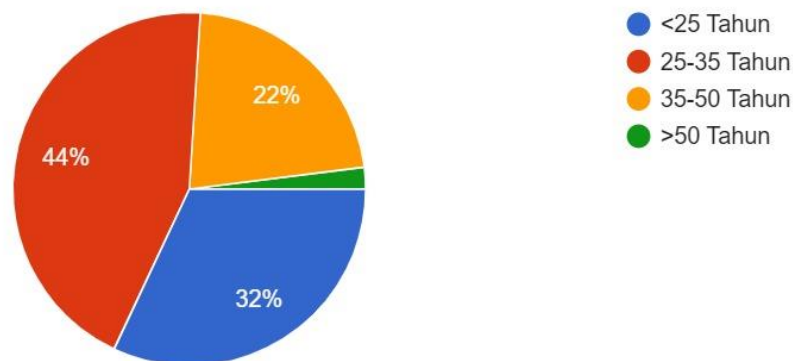
4.1 Hasil Analisis Data

Pada bab ini akan membahas mengenai pengaruh kepemimpinan demokratis dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. RA Promosindo secara keseluruhan dan dilakukan berdasarkan data yang diperoleh mengenai penyebaran kuesioner kepada 50 responden. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. RA Promosindo.

4.1.1 Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Kuesioner tersebut disebar melalui media online yaitu google form dan diisi oleh responden yang merupakan karyawan PT. RA Promosindo.

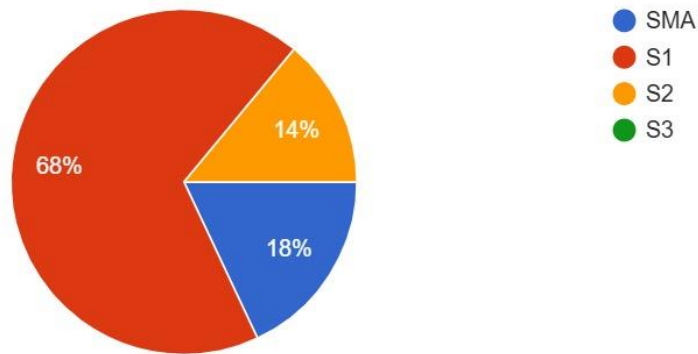
4.1.1.1 Usia



Gambar 4.1 Usia Responden (Diolah dari data kuesione)

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.1 yang menunjukkan bahwa mayoritas responden yang mengisi kuesioner berusia 25-35 tahun dengan presentase 44% dari 100%.

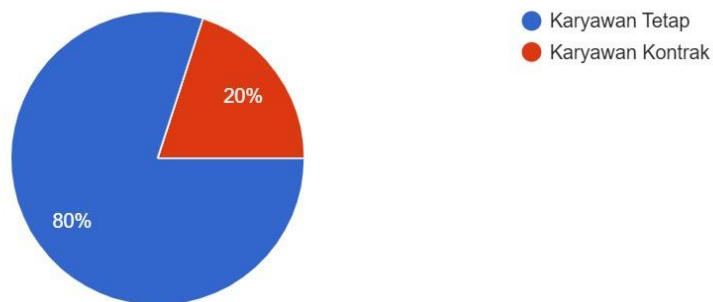
4.1.1.2 Pendidikan Akhir



Gambar 4.2 Pendidikan Terakhir Responden (Diolah dari data kuesione)

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan akhir dapat dilihat pada tabel 4.2 yang menunjukkan bahwa mayoritas responden yang mengisi kuesioner sudah menempuh pendidikan S1 dengan presentase sebesar 68% dari 100%.

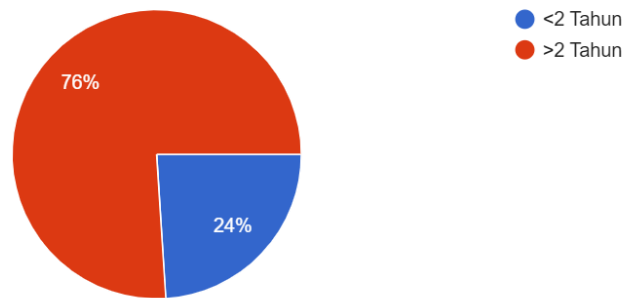
4.1.1.3 Status Karyawan



Gambar 4.3 Status Karyawan (Diolah dari data kuesione)

Karakteristik responden berdasarkan status karyawan dapat dilihat pada tabel 4.3 yang menunjukkan bahwa mayoritas responden yang mengisi kuesioner adalah karyawan tetap dengan presentase sebesar 80% dari 100%.

4.1.1.4 Lama Bekerja



Gambar 4.4 Lama Bekerja Karyawan (Diolah dari data kuesione)

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel 4.4 yang menunjukkan bahwa mayoritas responden yang mengisi kuesioner adalah karyawan yang telah bekerja lebih dari 2 tahun dengan presentase sebesar 76% dari 100%.

4.2 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif melibatkan analisis data yang diperoleh melalui kuesioner yang diisi oleh responden yang dituju. Tujuannya adalah untuk memberikan penjelasan deskriptif tentang hasil olahan data dari kuesioner yang disebarkan oleh peneliti. Penjelasan ini dapat dilihat dari nilai rata-rata (mean), simpangan baku (standard deviation), nilai minimum (minimum), dan nilai maksimum (maximum). Mean mengindikasikan nilai rata-rata dari seluruh responden, sedangkan standard deviation menggambarkan variasi dalam jawaban para responden. Jika nilai standard deviation mendekati nol, maka ini menunjukkan bahwa jawaban para responden tidak bervariasi. Sebaliknya, jika standard deviation memiliki nilai yang jauh dari nol, maka ini mengindikasikan bahwa jawaban para responden semakin bervariasi.

Nilai minimum mencerminkan variasi dalam jawaban para responden. Nilai minimum menunjukkan jawaban terendah berdasarkan skala Likert yang digunakan dalam penelitian ini. Skala Likert ini memiliki interpretasi nilai 1 sebagai "sangat tidak setuju," nilai 2 sebagai "tidak setuju," nilai 3 sebagai "cukup setuju," nilai 4

sebagai "setuju," dan nilai 5 sebagai "sangat setuju." Di sisi lain, nilai maksimum merupakan jawaban responden dengan nilai tertinggi yaitu 5.

4.2.1 Hasil Analisis Deskriptif Kepemimpinan Demokratis

Tabel 4.1 Hasil Analisis Deskriptif Kepemimpinan Demokratis

Descriptive Statistics

	<i>N</i>	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>
<i>X1.1</i>	50	2	5	3,90	,931
<i>X1.2</i>	50	1	5	3,64	,851
<i>X1.3</i>	50	2	5	4,06	,867
<i>X1.4</i>	50	1	5	3,94	,998
<i>X1.5</i>	50	1	5	3,72	,858
<i>X1.6</i>	50	1	5	3,84	1,037
<i>X1.7</i>	50	1	5	3,62	,987
<i>X1.8</i>	50	1	5	3,86	,904
<i>Valid N (listwise)</i>	50				

Berdasarkan data statistik yang tercantum dalam Tabel 4.5, terdapat informasi yang menjelaskan bahwa dari total 50 responden, mereka cenderung menjawab "setuju" terhadap kepemimpinan demokratis (X1). Selain itu, secara keseluruhan, responden yang ada memberikan jawaban yang beragam terhadap pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam kuesioner tersebut.

4.2.2 Hasil Analisis Deskriptif Disiplin Kerja

Tabel 4.2 Hasil Analisis Deskriptif Disiplin Kerja

Descriptive Statistics

	N	Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviation
X2.1	50	1	5	3,74	1,103
X2.2	50	2	5	4,02	,795
X2.3	50	3	5	3,94	,793
X2.4	50	2	5	4,14	,833
X2.5	50	2	5	4,08	,778
X2.6	50	1	5	3,72	,904
X2.7	50	2	5	3,84	,955
X2.8	50	2	5	3,92	,900
Valid (listwise)	N 50				

Berdasarkan data statistik yang tercantum dalam Tabel 4.6, terdapat informasi yang menjelaskan bahwa dari total 50 responden, mereka cenderung menjawab "setuju" terhadap disiplin kerja (X2). Selain itu, secara keseluruhan, responden yang ada memberikan jawaban yang beragam terhadap pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam kuesioner tersebut.

4.2.3 Hasil Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan

Tabel 4.3 Hasil Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan

Descriptive Statistics

	N	Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviation
Y.1	50	2	5	3,80	,857
Y.2	50	2	5	4,00	,808
Y.3	50	2	5	3,88	,872
Y.4	50	3	5	4,16	,792

Y.5	50	3	5	4,14	,756
Y.6	50	3	5	4,08	,752
Y.7	50	3	5	4,06	,818
Y.8	50	1	5	3,98	,892
Y.9	50	3	5	4,04	,856
Y.10	50	3	5	4,20	,808
Valid (listwise)	N 50				

Berdasarkan data statistik yang tercantum dalam Tabel 4.7, terdapat informasi yang menjelaskan bahwa dari total 50 responden, mereka cenderung menjawab "setuju" terhadap kinerja karyawan (Y). Selain itu, secara keseluruhan, responden yang ada memberikan jawaban yang beragam terhadap pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam kuesioner tersebut.

4.3 Hasil Uji Validitas

Dalam pengujian validitas ini, peneliti mengumpulkan data dari 50 responden dengan menyebarkan kuesioner kepada PT. RA Promosindo. Untuk menguji validitas instrumen penelitian, peneliti menggunakan metode Table R Product Moment. Dalam penelitian ini, instrumen dianggap valid jika nilai r-hitung lebih besar dari nilai r-tabel dengan tingkat signifikansi 5% (0.05). Sebaliknya, jika nilai r-hitung lebih kecil dari nilai r-tabel, maka instrumen tersebut dianggap tidak valid. Dalam kasus ini, peneliti menggunakan nilai r-tabel dengan $N = 50$ dan tingkat signifikansi 5%, yang menunjukkan nilai r-tabel sebesar 0.279. Berikut adalah hasil pengolahan data uji validitas untuk setiap variabel.

4.3.1 Uji Validitas Kepemimpinan Demokratis

Berikut ini adalah hasil uji validitas untuk variabel Kepemimpinan demokratis, yang didapatkan melalui pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebar melalui Google Form kepada 50 responden dengan 8 pernyataan.

Tabel 4.4 Uji Validitas Kepemimpinan Demokratis

Kode Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X1.1	0,511	0,279	Valid
X1.2	0,533	0,279	Valid
X1.2	0,399	0,279	Valid
X1.4	0,675	0,279	Valid
X1.5	0,544	0,279	Valid
X1.6	0,542	0,279	Valid
X1.7	0,650	0,279	Valid
X1.8	0,640	0,279	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 4.8, terdapat 8 butir pernyataan yang dimana hal ini merupakan jumlah indikator dari variabel Kepemimpinan demokratis yang memiliki r hitung > r tabel (0.279). Jadi, dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan dari variabel Kepemimpinan demokratis dinyatakan valid.

4.3.2 Uji Validitas Disiplin Kerja

Berikut ini adalah hasil uji validitas untuk variabel disiplin kerja, yang didapatkan melalui pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebar melalui Google Form kepada 50 responden dengan 8 pernyataan.

Tabel 4.5 Uji Validitas Disiplin Kerja

Kode Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X2.1	0,714	0,279	Valid
X2.2	0,630	0,279	Valid
X2.3	0,537	0,279	Valid
X2.4	0,561	0,279	Valid
X2.5	0,584	0,279	Valid
X2.6	0,746	0,279	Valid
X2.7	0,547	0,279	Valid
X2.8	0,699	0,279	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 4.9, terdapat 8 butir pernyataan yang dimana hal ini merupakan jumlah indikator dari variable disiplin Kerja yang memiliki r hitung $>$ r tabel (0.279). Jadi, dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan dari variabel disiplin Kerja dinyatakan valid.

4.3.3 Uji Validitas Kinerja Karyawan

Berikut adalah hasil uji validitas pada variabel Kinerja karyawan diperoleh berdasarkan hasil pengumpulan data melalui kuesioner yang sudah disebar melalui Google Form kepada 50 responden dengan 10 butir pernyataan.

Tabel 4.6 Uji Validitas Kinerja Karyawan

Kode Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Y.1	0,665	0,279	Valid
Y.2	0,505	0,279	Valid
Y.3	0,463	0,279	Valid
Y.4	0,540	0,279	Valid
Y.5	0,622	0,279	Valid
Y.6	0,510	0,279	Valid
Y.7	0,459	0,279	Valid
Y.8	0,521	0,279	Valid
Y.9	0,650	0,279	Valid
Y.19	0,486	0,279	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 4.10, terdapat 10 butir pernyataan yang dimana hal ini merupakan jumlah indikator dari variabel Kinerja karyawan yang memiliki r hitung $>$ r tabel (0.279). Jadi, dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan dari variabel Kinerja karyawan dinyatakan valid.

4.4 Hasil Uji Reliabilitas

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan Uji Reliabilitas dengan teknik Cronchbach's Alpha dengan jumlah sampel yang sudah diperoleh sebanyak 50 responden. Uji reliabilitas ini dapat dijalankan secara bersamaan pada seluruh butir

pernyataan. Suatu instrument dapat disebut reliabel jika nilai cronbach's alpha > 0.6. Pengambilan keputusan untuk menentukan reliabel atau tidak dapat dilihat dari cronbach's Alpha > 0.60 maka item tersebut dapat disebut reliabel. Jika, $r < 0.60$ maka item tersebut tidak reliabel. Berikut merupakan tabel hasil uji reliabilitas di setiap variabel :

Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	N of Items	Cronbach' Alpha	Standart	Keterangan
Kepemimpnan Demokratis	8	0,693	0.60	Reliabel
Disiplin Kerja	8	0,780	0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan	10	0,732	0.60	Reliabel

Berdasarkan hasil olah data uji reliabilitas pada tabel 4.11, dapat dilihat bahwa hasil uji reliabilitas yang dilakukan pada setiap variabel menyatakan semua variabel penelitian memiliki nilai cronbach's alpha > 0.60. maka dapat disimpulkan bahwa instrument dari setiap variabel tersebut dapat dinyatakan reliabel

4.5 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.5.1 Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang bagus seharusnya tidak terjadi korelasi diantara independen.

Cara untuk mendeteksi gejala multikolinearitas dengan menggunakan VIF (variance Inflation Factor) dan tolerance. Jika nilai tolerance >0.10 dan nilai VIF.

Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	,714	2,995		4,245	,000		
TOTAL_X1	,283	,123	,267	2,295	,026	,539	1,854
TOTAL_X2	,604	,116	,606	5,214	,000	,539	1,854

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Dapat dilihat pada hasil uji multikolinearitas di tabel 4.12 bahwa nilai VIF dari masing-masing variabel bebas (independen) 0.10, yang berarti masing-masing variabel independen tidak memiliki gejala multikolinearitas.

4.5.2 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel dependen, dan variabel independen memiliki distribusi yang normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi data yang normal atau mendekati normal. uji normalitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan tabel test of normality menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov. Jika nilai signifikansi (sig) pada tabel tersebut lebih besar dari 0.05, maka distribusi data dianggap normal.

Tabel 4.9 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,60484161
	Most Extreme Absolute Differences	,104
	Positive	,093
	Negative	-,104
Test Statistic		,104
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- a) Test distribution is Normal.
- b) Calculated from data.
- c) Lilliefors Significance Correction.
- d) This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan tabel 4.13 dapat dilihat bahwa nilai sig yang ada pada Asymp Sig menghasilkan sebesar $0.200 > 0.05$. maka dapat dinyatakan data bersifat normal pada uji Kolmogorov Smirnov Test.

4.5.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residu satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Uji heteroskedastisitas dengan metode glesjer dilakukan dengan meregresikan semua variabel bebas terhadap nilai mutlak residualnya. Jika terdapat pengaruh variabel bebas yang signifikan terhadap nilai mutlak residualnya maka dalam model terdapat masalah heteroskedastisitas. Ada pula dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

- a) Apabila nilai probabilitas lebih besar dari nilai alpha ($\text{sig} > 0.05$) maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas
- b) Apabila nilai probabilitas lebih kecil dari nilai alpha ($\text{sig} < 0.05$) maka terjadi gejala heteroskedastisitas.

Tabel 4.10 Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,800	1,990		,402	,690
	TOTAL_X1	-,106	,082	-,250	-1,299	,200
	TOTAL_X2	,138	,077	,344	1,789	,080

a. Dependent Variable: Abs_RES

Dapat dilihat hasil uji heteroskedastisitas pada tabel 4.14 dengan interpretasi sebagai berikut :

1. Nilai signifikansi pada variabel Kepemimpinan demokratis (X1) yaitu sebesar 0.200 yang berarti nilai sig $0.200 > 0.05$, maka dapat dinyatakan tidak ada gejala heteroskedastisitas pada variabel ini.
2. Nilai signifikansi pada variabel disiplin Kerja (X2) yaitu sebesar 0.080 yang berarti nilai sig $0.080 > 0.05$, maka dapat dinyatakan tidak ada gejala heteroskedastisitas pada variabel ini.

4.6 Uji Hipotesis

4.6.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.11 Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,714	2,995		4,245	,000
	TOTAL_X1	,283	,123	,267	2,295	,026

TOTAL_ X2	,604	,116	,606	5,214	,000
--------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Berikut adalah penjelasan dari persamaan regresi linear berganda yang diinterpretasikan dari tabel diatas :

$$Y = 0,714 + 0,283 + 0,604$$

1. Nilai konstanta (α) menjelaskan nilai positif sebesar 0,714 yang memiliki arti bahwa jika ada variabel Kepemimpinan Demokratis (X1), Disiplin Kerja (X2) maka Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0,714
2. Koefisien regresi variabel Kepemimpinan Demokratis (X1) sebesar 0.283, menunjukkan bahwa variabel tersebut memiliki arah yang positif terhadap Kinerja Karyawan, yang berarti setiap ada peningkatan yang dialami oleh variabel Kepemimpinan Demokratis sebesar 1 kesatuan, maka Kinerja Karyawan akan mengalami kenaikan 0.283.
3. Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 0.604, menunjukkan bahwa variabel tersebut memiliki arah yang positif terhadap Kinerja Karyawan, yang berarti setiap ada peningkatan yang dialami oleh variabel Disiplin Kerja sebesar 1 kesatuan, maka Kinerja Karyawan akan mengalami kenaikan 0.604.

Koefisien Determinasi

Pada penelitian ini, penggunaan koefisien determinasi mempunyai tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh model variabel independen penelitian yang terdiri dari Kepemimpinan Demokratis (X1), Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4.12 Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,811 ^a	,658	,643	2,660

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

Pada tabel menunjukkan persamaan nilai Adjusted R Square bahwa kepemimpinan Demokratis dan Disiplin kerja dapat memberikan kontribusi sebesar 64,3% terhadap kinerja karyawan, sedangkan faktor lain yang tidak diperhatikan dalam penelitian ini dapat memberikan kontribusi sebesar 35.7%.

4.6.2 Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui sumbangan parsial masing-masing variable Kepemimpinan Demokratis, dan Dsiplin Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan pada PT. RA Promosindo. Uji t digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel independen dalam model regresi memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel dependen.

- a) Jika angka signifikan $< 0,05$, maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- b) Jika angka signifika $> 0,05$, variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Berikut merupakan hasil dari uji t:

Tabel 4.13 Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,714	2,995		4,245	,000
	TOTAL_ X1	,283	,123	,267	2,295	,026
	TOTAL_ X2	,604	,116	,606	5,214	,000

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Hasil di atas menggambarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial dengan menggunakan uji t dan t hitung berdasarkan nilai koefisien.

1. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai signifikansi (sig) kepemimpinan demokratis adalah 0,026, yang berarti nilainya lebih kecil dari 0,05. Selain

itu, nilai t-berarah positif adalah 2,295. Temuan ini mengindikasikan bahwa hipotesis nol (Ho) ditolak, sementara hipotesis alternatif (Ha) diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan demokratis memiliki pengaruh signifikan yang positif terhadap kinerja karyawan.

2. Berdasarkan hasil analisis, didapati bahwa nilai signifikansi (sig) disiplin kerja adalah 0,000, yang berarti nilainya lebih kecil dari 0,05. Selain itu, nilai t-berarah positif adalah 5,214. Temuan ini menunjukkan bahwa hipotesis nol (Ho) ditolak, sementara hipotesis alternatif (Ha) diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara positif terhadap kinerja karyawan.

4.6.3 Uji F

Uji F digunakan dalam penelitian untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara bersama-sama (simultan) dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Tujuan penggunaan uji F adalah untuk melihat apakah setiap variabel independen dalam model memiliki pengaruh terhadap variabel independen lainnya.

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau dengan signifikan $< 0,05$, maka variabel bebas memiliki pengaruh signifikan terhadap variable terikat.
- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ angka signifikan $> 0,05$, maka variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variable terikat.

Tabel 4.14 Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8,745	2	,373	45,148	,000 ^b
	Residual	,475	47	,074		
	Total	1,220	49			

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

Berdasarkan informasi yang terdapat dalam Tabel 4.18, hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung adalah 45,148 dengan tingkat signifikansi (p-value) sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel kepemimpinan demokratis dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan.

4.7 Pembahasan

4.7.1 Pengaruh Kepemimpinan Demokratis terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diatas tentang Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa H_a : diterima dan H_0 : ditolak. jika kualitas kepemimpinan di suatu perusahaan meningkat, para pegawai akan merasa nyaman dalam menjalankan tugas-tugas mereka, dan hal ini akan berdampak positif terhadap tingkat kinerja mereka di perusahaan tersebut. Oleh karena itu, setiap instansi perlu memiliki strategi-strategi yang dapat meningkatkan kualitas kepemimpinan dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. Pimpinan perusahaan selalu mengupayakan untuk meningkatkan penerapan gaya kepemimpinan yang lebih baik agar dapat memperoleh kinerja karyawan yang maksimal. Langkah ini penting agar tidak terjadi penurunan kinerja karyawan yang dapat berimbas negatif pada produktivitas setiap divisi yang dijalankan oleh pegawai. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arwin (2021), Andika, dkk (2021), Maisarah (2018).

Kepemimpinan yang mendorong memotivasi pegawai untuk bekerja sama guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui kolaborasi dalam berbagai kegiatan yang diputuskan secara bersama oleh pimpinan dan bawahan. Gaya kepemimpinan ini dapat digunakan untuk membangun hubungan yang kuat antara atasan dan bawahan. Dampak yang terjadi adalah penyelesaian tugas oleh staf sesuai dengan standar operasional yang telah ditetapkan, dengan tujuan mencapai target yang ditetapkan. Kepemimpinan demokratis mendorong karyawan untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui berbagai kegiatan yang diputuskan bersama oleh pimpinan dan bawahan. Gaya kepemimpinan demokratis dapat dimanfaatkan untuk mengembangkan hubungan yang kuat antara atasan dan bawahan. Efek yang diberikan adalah pekerjaan yang

diselesaikan oleh personel sesuai dengan standar operasional dalam rangka mencapai target atau tujuan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Laliasa (2018) dan Djunaedi (2018). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan demokratis memiliki pengaruh signifikan yang positif terhadap kinerja karyawan pada PT. RA Promosindo.

4.7.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian di atas tentang pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan H_a : diterima dan H_0 : ditolak dengan kata lain bahwa Disiplin Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang disiplin dalam bekerja sejak berangkat, saat kerja dan saat pulang kerja serta sesuai aturan dalam bekerja, biasanya akan memiliki kinerja yang baik. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Titi (2020), Goklas, Dkk (2018), Widya (2021)

Dapat disimpulkan, semakin tinggi disiplin kerja, maka semakin tinggi kinerja karyawan. (Davis dan Newton 1996: 44) dalam Sukirman menyatakan kepuasan kerja merupakan hal-hal yang dapat menyenangkan atau perasaan positif yang merupakan akibat dari penghargaan terhadap pekerjaan seseorang. Tingkah laku karyawan yang malas menimbulkan masalah bagi perusahaan berupa tingkat absensi yang tinggi, keterlambatan kerja dan pelanggaran disiplin yang lainnya, tingkah laku karyawan yang puas lebih menguntungkan bagi perusahaan yang akan mempengaruhi kinerja suatu perusahaan. Penelitian ini sejalan dengan hasil Penelitian Widya & Ade (2021), Prayogi (2019) yang dimana disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.7.3 Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan dan disiplin kerja merupakan dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan tabel 4.18. dapat diketahui bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbandingan nilai signifikansinya dengan tingkat kesalahan yang ditentukan sebesar 0,000 lebih besar dari 0,05. Berdasarkan hasil pengujian

pada tabel 4.18. Oleh karena itu, hipotesis alternatif (H1) dapat diterima, dan dapat disimpulkan bahwa variabel bebas, yaitu kepemimpinan Demokratis (X1) dan disiplin kerja (X2), secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat, yaitu kinerja karyawan (Y). Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Taufiq (2020), Risalatul (2023).

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Wahid, dkk (2019) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan demokratis dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT . FIF (Federal International Finance) Cabang Muara Bungo menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. RA Promosindo, artinya jika gaya kepemimpinan dan disiplin kerja dilakukan dengan baik maka kinerja akan ikut meningkat.

