

MENINGKATKAN KINERJA
KARYAWAN MELALUI GAYA
KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS
DAN DISIPLIN KERJA PADA PT.
LINK NET (FIRST MEDIA Tbk
).pdf
by

Submission date: 09-Jan-2023 10:46AM (UTC+0700)

Submission ID: 1990001102

File name: MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN MELALUI GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DAN DISIPLIN KERJA PADA PT. LINK NET (FIRST MEDIA Tbk).pdf (25.6M)

Word count: 2780

Character count: 19803

**MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN MELALUI GAYA
KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DAN DISIPLIN KERJA PADA
PT. LINK NET (FIRST MEDIA Tbk)**

*Regina Novalia
Wawan Prahiawan*

Abstract

The aim of this study is to determine the effect of democratic leadership style and work discipline on employee performance. Variables used democratic leadership style (X1) and discipline (X2) on employee performance (Y).

This type of research is quantitative research surveys and questionnaires, sampling technique used is sampling technique used is non-probability sampling method with types of sampling saturated or census and the number of 52 respondents. Variables used in the study is variable democratic leadership style and work discipline as an independent variable, employee performance is as dependent. The analysis method used in this research is multiple linear regression. Research data processing is done by using the tools of the program Statistical Package for the Social Sciences version 20 (SPSS).

Results indicate that partially democratic leadership style positive effect but not significant, while the discipline of work have a significant effect on employee performance. And the results showed that simultaneous democratic leadership style and discipline significant influence on employee performance.

Keywords : *leadership, democratic leadership style, labor discipline, employee performance*

I. Pendahuluan

Dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja pegawai yang tinggi untuk perkembangan perusahaan. Untuk dapat memanfaatkan sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan organisasi, maka diperlukan pegawai yang dapat mengatur kelangsungan suatu organisasi tersebut. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh tenaga kerja yang berkualitas dan memiliki keterampilan serta berdaya saing tinggi.

Kepemimpinan merupakan unsur terpenting di dalam sebuah perusahaan atau organisasi, sebab tanpa adanya kepemimpinan dari seorang pemimpin maka suatu perusahaan tersebut akan mengalami kemunduran. Kemajuan perusahaan juga salah satunya dipengaruhi oleh bagaimana tingkat disiplin kerja yang terdapat di dalam perusahaan maupun organisasi, karena dengan disiplin kerja pegawai suatu organisasi dapat menggapai tujuan dari program kerja yang dikerjakannya.

Disiplin kerja merupakan bagian atau variabel yang sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia, karena itu disiplin diperlukan dalam suatu organisasi agar tidak terjadi keteledoran, penyimpangan atau kelalaian dan akhirnya pemborosan dalam melakukan pekerjaan. Disiplin kerja yang tinggi dari pegawai dalam suatu perusahaan menunjukkan integritas dan tanggung jawab pegawai terhadap perusahaan.

Salah satu pernyataan yang menguatkan adanya hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai adalah gaya kepemimpinan demokratis, gaya kepemimpinan demokratis merupakan suatu cara yang dimiliki oleh seseorang dalam mempengaruhi sekelompok orang atau bawahan untuk bekerja sama dan berdaya upaya dengan penuh semangat, motivasi dan keyakinan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dapat dikatakan bahwa mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi tersebut dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para pegawai.

Ada beberapa hal pokok permasalahan yang terjadi di perusahaan yang penulis teliti yaitu:

1. Gaya kepemimpinan yang menyamaratakan kemampuan pegawai tanpa memberikan arahan terlebih dahulu.
2. Kurang memperhatikan prestasi pegawai.
3. Tidak memperdulikan perkembangan kinerja pegawai
4. Kurangnya memberikan suri tauladan kepada pegawai dalam bekerja

5. Keterlambatan dalam pemberian kompensasi.
6. Pemimpin jarang berada di kantor pada saat jam kerja, mengakibatkan pekerjaan pegawai tidak terkontrol dengan baik dan membuat pegawai bermalasan - malasan untuk segera menyelesaikan pekerjaannya.
7. Pegawai yang melakukan kesalahan didalam bekerja tidak mendapat teguran
8. Suasana lingkungan kerja yang kurang kondusif dan harmonis.

Melihat permasalahan diatas, dalam kenyataannya gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Semangat kerja bisa muncul apabila adanya seorang pemimpin yang dapat membimbing dan mengarahkan pegawai sehingga bisa menciptakan kedisiplinan yang tinggi. Dengan demikian tujuan dan target penjualan perusahaan dapat tercapai secara optimal. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin perusahaan dan disiplin kerja pegawai akan mempengaruhi kinerja pegawai di perusahaan pada keseluruhannya.

Dari uraian - uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Pada PT. LINK NET (FIRST MEDIA tbk) cabang Tangerang ”.

Peneliti ini mengarpakan menjadi salah satu jalan keluar dari permasalahan kinerja pegawai yang disebabkan kurangnya pengaruh gaya

kepemimpinan demokratis dan disiplin kerja pada PT. LINK NET (FIRST MEDIA Tbk.) cabang Tangerang.

1.1 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Seberapa besar gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. LINK NET (FIRST MEDIA Tbk) cabang Tangerang ?
2. Seberapa besar disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. LINK NET (FIRST MEDIA Tbk) cabang Tangerang ?
3. Seberapa besar gaya kepemimpinan demokratis dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. LINK NET (FIRST MEDIA Tbk) cabang Tangerang.

1.2 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh signifikan gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh signifikan gaya kepemimpinan demokratis dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

II. Kajian Teoritis

Kepemimpinan mempunyai arti yang berbeda – beda tergantung pada

sudut pandang atau perspektif – perspektif dari para peneliti yang bersangkutan, misalnya dari perspektif individual dan aspek dari fenomena yang paling menarik perhatian mereka. Menurut Kaith Davis (dalam Syamsul Arifin 2012:4) leadership is the ability to persuade other to seek devined objectives enthusiastically). Beny Ahmad Saebani dan Ii Sumantri (2014:26) menyatakan Kepemimpinan atau Leadership adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerjasama sesuai dengan rencana demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Sudaryono (2014:327) Kepemimpinan demokratis menempatkan manusia sebagai faktor terpenting dalam kepemimpinan yang dilakukan berdasarkan dan mengutamakan orientasi pada hubungan dengan anggota organisasi. Hadari Nawawi & M.Martini Hadaddi (2012:100) kepemimpinan yang aktif dinamis dan terarah. Kegiatan - kegiatan pengendalian dilaksanakan secara tertib dan bertanggung jawab”.

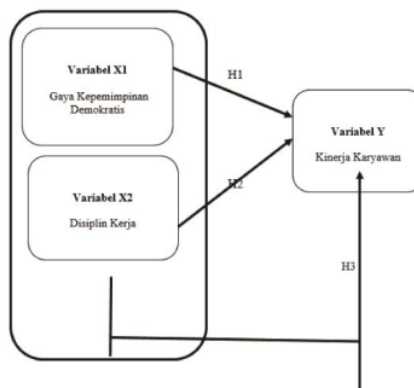
Didalam sebuah organisasi atau perusahaan baik itu perusahaan kecil atau perusahaan besar, disiplin kerja merupakan faktor yang paling penting demi tercapainya tujuan suatu organisasi atau perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Disiplin bukan hanya untuk para pegawai atau pekerja melainkan disiplin untuk semua kalangan yang terlibat di dalam sebuah perusahaan, karena jika semua kalangan dalam hal ini pihak-pihak yang terlibat dalam perusahaan melakukan hal seperti itu (disiplin) maka tujuan perusahaan akan cepat tercapai.

Henry Simamora (2014 : 610) prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar

peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi. Edy Sutrisno (2014 : 86) suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Setiap manusia mempunyai potensi untuk bertindak dalam berbagai bentuk aktivitas. Kemampuan bertindak itu dapat diperoleh manusia baik secara alami (ada sejak lahir) atau dipelajari. Walaupun manusia mempunyai potensi untuk berperilaku tertentu tetapi perilaku itu hanya diaktualisasi pada saat - saat tertentu saja. Potensi untuk berperilaku tertentu itu disebut ability (kemampuan) sedangkan ekspresi dari potensi ini dikenal sebagai performance (kinerja).

Veithzal Rivai (2011 : 548) Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Marwansyah (2012 : 228) pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas - tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja dapat pula dipandang sebagai perbandingan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai oleh seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya).

2.1 Kerangka Pemikiran



Pikiran dan permasalahan yang ada maka perumusan hipotesis dalam menyusun penulisan penelitian manajemen sumber daya manusia ini adalah sebagai berikut :

H1. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan

H2. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

H3. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepemimpinan demokratis dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

III. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, dimana survey atau kuesioner yang telah dilakukan menghasilkan deskripsi kuantitatif atau numeric dari beberapa bagian populasi melalui proses pengumpulan data berupa pernyataan. Penelitian ini adalah penelitian deskriptif karena dalam pelaksanaannya meliputi data, analisis dan interpretasi tentang arti dan data yang diperoleh.

penelitian yang bersifat deskriptif, dimana penelitian yang mengumpulkan data dan menguji hipotesis serta penelitian yang menunjukkan arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruhnya karyawan yang berjumlah 52 karyawan (call center). Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode non probability sampling dengan jenis sampling jenuh atau sensus

3.1 Operasional Variabel

Variabel	Sub variabel	Indikator	Skala
Gaya kepemimpinan demokratis (X1) : adalah tipe kepemimpinan yang menempatkan manusia sebagai faktor terpenting dalam kepemimpinan yang dilakukan berdasarkan dan mengutamakan orientasi pada hubungan dengan anggota organisasi.	<ul style="list-style-type: none"> • Mengakui dan menghargai manusia • Memberikan hak dan kesempatan • Menumbuhkan dan membangun kehidupan bersama • Memberikan 	<ul style="list-style-type: none"> • Memberikan perintah disertai dengan bimbingan kepada karyawan. • Setiap keputusan diambil dengan mempertimbangkan masukan dari karyawan. • Pimpinan mempunyai sifat bersahabat • Pimpinan memberikan kesempatan untuk menyampaikan perasaan dan perhatian • Pimpinan memperhatikan konflik antar pegawai 	Ordinal
		(Sudaryono, 2014 : 325) Tujuan dan kemampuan <ul style="list-style-type: none"> • Teladan pemimpin • Balas jasa • Keadilan • Pengawasan melekat 	Ordinal

, 2014 : 325)	perilaku yang sama setiap individu unik kewajiban dan tanggung jawab yang sama	<ul style="list-style-type: none"> • Sanksi hukuman • Ketegasan • Hubungan kemanusiaan (T.Hani Handoko, 2012 : 208)	
Disiplin Kerja (X2) : Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar - standar organisasi.	Disiplin	Jumlah pekerjaan	
(T.Hani Handoko, 2012 :208)	Kinerja Karyawan (Y) : Kinerja adalah hasil kerja / kemampuan kerja yang diperlihatkan seseorang, sekelompok orang (organisasi) atas suatu pekerjaan, pada waktu tertentu.	Kerapian hasil kerja	
	Disiplin	Ketelitian dalam menyelesaikan tugas	
	Disiplin	Ketepatan waktu	
	Disiplin	Kemampuan kerjasama antar karyawan	
	Disiplin	Kemampuan karyawan berinteraksi	
	Disiplin	(Serdamayanti, 2011:181)	
	Kuantitas		
	Kualitas		
(Serdamayanti, 2011 : 181)	Pemanfaatan waktu Kerja		

Hasil dan pembahasan

Karakteristik Responden Pada Perusahaan PT. LINK NET (FIRST MEDIA Tbk) cabang Tangerang

Tabel
Karakteristik Responden
Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Keterangan	Jumlah	Presentase %
1.	Pria	30	57,7
2.	Wanita	22	42,3
Total Responden		52	100

Sumber : Data primer yang telah diolah, 2015

Tabel
Karakteristik Resbonden
Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik Resbonden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Keterangan	Jumlah	Presentase (%)
1.	SLTP	-	-
2.	SLTA	7	13,5
3.	Diploma	10	19,2
4.	Sarjana	35	67,3
Total		52	100

Sumber : Data primer yang telah diolah, 2015

Rekapitulasi
Tanggapan Responden
Terhadap Gaya
Kepemimpinan Demokratis
(X1)

Pernyataan	Alternatif Jawaban				
	STS	TS	N	S	SS
1	3	19	22	7	1
2	8	17	19	7	1
3	6	20	21	5	0
4	5	20	22	3	2
5	4	19	26	2	1
Jumlah	26	95	110	24	5
Skor (X)	26	190	330	96	25
Total Skor	667				

Sumber : Data primer yang telah diolah, 2015

Rekapitulasi
Tanggapan Responden
Terhadap Disiplin Kerja (X2)

Pernyataan	Alternatif Jawaban				
	STS	TS	N	S	SS
1	3	9	35	5	3
2	3	17	26	4	2
3	5	16	25	3	3
4	3	20	20	7	2
5	6	16	22	5	3
6	4	16	22	7	3
7	4	17	24	5	2
8	5	9	30	6	2
Jumlah	33	120	204	42	20
Skor	33	240	612	168	100
Total Skor	1153				

Sumber : Data primer yang telah diolah, 2015

Rekapitulasi Tanggapan
Responden Terhadap
Kinerja Karyawan
(Y)

Pernyataan	Alternatif Jawaban				
	STS	TS	N	S	SS
1	2	15	20	15	0
2	2	5	32	10	3
3	2	14	24	11	2
4	1	15	26	7	3
5	5	13	24	8	2
6	3	10	28	5	6
Jumlah	15	72	154	56	16
Skor	15	144	462	224	80
Total Skor	925				

Sumber : Data primer yang telah diolah, 2015

Hasil Pengujian Validitas
Variabel
Gaya Kepemimpinan
Demokratis (X1)

Item	Pearson Correlation	Sig (2-tailed)	Kriteria		N	Keterangan
			(r)	Sig		
P1	.849	.000	> 0.3	≤ 0.05	52	Valid
P2	.894	.000	> 0.3	≤ 0.05	52	Valid
P3	.836	.000	> 0.3	≤ 0.05	52	Valid
P4	.766	.000	> 0.3	≤ 0.05	52	Valid
P5	.693	.000	> 0.3	≤ 0.05	52	Valid

Sumber : Data kuesioner yang telah diolah SPSS

Hasil Pengujian Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

Item	Pearson Correlation	Sig (2-tailed)	Kriteria		N	Keterangan
			(r)	Sig		
P1	.849	.000	> 0.3	≤ 0.05	52	Valid
P2	.894	.000	> 0.3	≤ 0.05	52	Valid
P3	.836	.000	> 0.3	≤ 0.05	52	Valid
P4	.766	.000	> 0.3	≤ 0.05	52	Valid
P5	.693	.000	> 0.3	≤ 0.05	52	Valid
P6	.524	.000	> 0.3	≤ 0.05	52	Valid
P7	.573	.000	> 0.3	≤ 0.05	52	Valid
P8	.652	.000	> 0.3	≤ 0.05	52	Valid

Sumber: Data Kuesioner yang telah diolah SPSS

Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja karyawan (Y)

Item	Pearson Correlation	Sig (2-tailed)	Kriteria		N	Keterangan
			(r)	Sig		
P1	.765	.000	> 0.3	≤ 0.05	52	Valid
P2	.746	.000	> 0.3	≤ 0.05	52	Valid
P3	.833	.000	> 0.3	≤ 0.05	52	Valid
P4	.813	.000	> 0.3	≤ 0.05	52	Valid
P5	.850	.000	> 0.3	≤ 0.05	52	Valid
P6	.759	.000	> 0.3	≤ 0.05	52	Valid

Sumber: Data Kuesioner yang telah diolah SPSS

A. Uji Reliabilitas Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.895	5

Sumber : Data kuesioner yang telah diolah SPSS

Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.882	8

Sumber : Data kuesioner yang telah diolah SPSS

Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.883	6

Sumber : Data kuesioner yang telah diolah SPSS

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas, dapat diketahui bahwa seluruh item pertanyaan variabel gaya kepemimpinan demokratis, disiplin kerja dan kinerja karyawan menghasilkan nilai cronbach's alpha > 60 % maka dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut reliabel.

B. Rancangan Pengujian Hipotesis Analisis Regresi Linear Berganda Uji Regresi Berganda

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	8,087	2,330			3,470	,001
1	Tot_X1	,184	,170	,158	1,087	,282
	Tot_X2	,331	,116	,416	2,857	,006

a. Dependent Variable: Tot_Y

Sumber : Data kuesioner yang telah diolah SPSS

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 8,087 + 0,184X_1 + 0,331X_2$$

Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.519 ^a	,269	,239	3,707

a. Predictors: (Constant), Tot_X2, Tot_X1

Sumber: Data kuesioner yang telah diolah SPSS

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

$$= 0,269 \times 100\%$$

$$= 26,9\%$$

Maka, nilai Kd adalah sebesar 26,9%

$$Kd = \sqrt{1 - R^2}$$

$$= \sqrt{1 - 0,269}$$

$$= 0,731 \text{ atau } 73,1\%$$

Maka, variabel lain diluar variabel penelitian yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebesar 73,1%.

**C. Uji Hipotesis Parsial (Uji t)
Nilai Uji t Hipotesis Pertama**

ANOVA^a

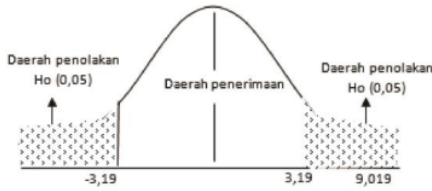
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	247,840	2	123,920	9,019	,000 ^b
Residual	673,237	49	13,746		
Total	921,077	51			

a. Dependent Variable: Tot_Y
b. Predictors: (Constant), Tot_X2, Tot_X1

Sumber : Data kuesioner yang telah diolah SPSS

**Daerah Keputusan Hipotesis Pertama
Uji t**

Daerah Keputusan Hipotesis Uji F



(1,087 < 1,67591), maka Ho diterima dan Ha ditolak. Berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan

Uji hipotesis kedua

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
	B	Std. Error	Beta	
(Constant)	8,087	2,330		3,470
Tot_X1	,184	,170	,158	1,087
Tot_X2	,331	,116	,416	2,857

a. Dependent Variable: Tot_Y

Sumber : Data kuesioner yang telah diolah SPSS

Daerah Keputusan Hipotesis Kedua Uji t



Berdasarkan gambar di atas menunjukkan bahwa nilai t hitung > t tabel, (2,857 > 1,67591), maka Ho ditolak dan Ha diterima. Berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

ANOVA^a

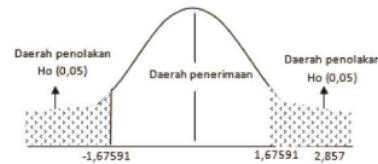
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8,087	2,330		3,470	,001
Tot_X1	,184	,170	,158	1,087	,282
Tot_X2	,331	,116	,416	2,857	,008

a. Dependent Variable: Tot_Y

Sumber : Data kuesioner yang telah diolah SPSS

Daerah Keputusan Hipotesis Uji F



Dari gambar diatas menunjukan nilai Fhitung > Ftabel (9,019 > 3,19) sehingga Ho ditolak dan Ha diterima berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan demokratis (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan terhadap kinerja karyawan.

IV. Hasil dan Pembahasan Penelitian

Hasil penelitian hipotesa 1 yang dilakukan menyatakan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Penelitian ini tidak sesuai dengan rumusan masalah dibuat dan penelitian terdahulunya Dalam jurnal berjudul hubungan antara motivasi, kopetensi, dan kepemimpinan

demokratis terhadap kinerja pegawai pemerintahan desa (Studi Kasus : 15 Desa di Kecamatan X Kabupaten Bogor). Handari Pramanitia (2014). yang membuktikan bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Melaikan penelitian ini sejalan dengan penelitian Muhammad Yusuf (2010) dalam judul kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja dapat menjadi prediktor terhadap kinerja pegawai pada kantor bersama sistem administrasi manunggal satu atap (SAMSAT) yang membuktikan bahwa pada H1 : kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan namun demikian berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan Berdasarkan hasil uji hipotesis 2 yang menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Dengan demikian penelitian ini sejalan dengan penelitian pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Bogor. Zeabendri, S.E. (2009).

Hasil penelitian yang dilakukan Berdasarkan hasil uji hipotesis 3 yang menunjukkan F hitung > F tabel (9,019 > 3,19) terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan demokratis dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Dengan demikian penelitian ini sejalan dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Stikes Surya Global Yogyakarta. Muhammad Aris Nuraini (2009).

V. Simpulan dan Saran

a. Simpulan

Peneliti menyimpulkan hasil penelitian pengaruh gaya kepemimpinan demokratis dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. LINK NET (FIRSTMEDIA Tbk.) cabang Tangerang sebagai berikut :

Gaya kepemimpinan demokratis (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dilihat dari hasil pengujian hipotesis regresi berganda Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dilihat dari hasil pengujian hipotesis secara parsial pengaruh ,Gaya kepemimpinan demokratis (X1) dan disiplin kerja (X2) memiliki hubungan yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

b. Saran Bagi Penelitian Selanjutnya

Diharapkan menggunakan lebih banyak sampel, dimana penelitian diharapkan tidak hanya dibatasi pada satu bidang atau divisi saja, tetapi lebih menyeluruh ke semua bidang atau divisi perusahaan.

Dan bagi penelitian dengan judul atau variabel yang sama, diharapkan melakukan penelitian dengan menambahkan beberapa variabel karena peluang variabel – variabel lainnya dapat lebih membantu dalam penelitian nantinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Syamsul.2012.Leadership Ilmu Dan seni
Kepemimpinan.Jakarta:Mitra
Wacana Media.
Arsyenda, Yoga.2013.Pengaruh
Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja
Terhadap Kinerja PNS (Studi
Kasus : BAPPEDA Kota

- Malang).Malang.Universitas Brawijaya.
- Fatmawat, Syarifah i.2013.Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.Pontianak .http://Jurnalmsfhsfisipuntan.co.nr.Vol.2, No.2.
- Ferdinand, Augusty.2013. Metode Penelitian Manajemen.Semarang:Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2009. Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS cetakan 1V . Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko,T.Hani.2012.Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi II. BPFEYogyakarta :Universitas Gajah Mada.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011.Manajemen Sumber DayaManusia. Cetakan Kelima belas.Jakarta: PT. BumiAksara.
- Harlie, M.2010.Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong Di Tanjung Kalimantan Selatan.Kalimantan Selatan.STIA.Vol.11, No.2.
- Indah Amelia, Lusy.2013.Analisis Pengaruh Gaya KepemimpinanDemokratis dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Front Office diHotel Le Meridien.Jakarta.Binus University.
- Kotur, Bhargava R.2014.Influence of Leadership Styles on Self Performance.India:www.josrjournal s.org.Vol.6, Issue 5. Ver.III
- Lamidi.2007.Efek Moderasi Emontional Intelegence Pada Hubungan antara Kepemimpinan Demokratis dengan Kinerja Pimpinan.Surakarta.Universitas Selamat Riyadi Surakarta vol.XIX, no.1.
- Listianto, Tony, Bambang Setiaji.2004.Pengaruh Motivasi, Kepuasan, Dan disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Kota Surakarta.Surakarta.Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Kesebelas. Bandung :PT Remaja Rosdakarya.
- Mardiana.2014.Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Samarinda.Samarinda.ejournal.ip.fisip.unmul.ac.id.Vol.2, No.1.
- Marwansyah.2012.Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi kedua.Bandung:Alfabeta,cv.
- Mahmun, M. Thoha.2008.Pengaruh Disiplin dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis (UPT) Perpustakaan Universitas Sriwijaya.Indralaya.Universitas Tridinanti.
- Nawawi,Hadari.2012. Kepemimpinan Yang Efektiv.Cetakan keenam.Yogyakarta:Gajah Mada University Press.
- Nuraini, Muhammad Aris, Lilik Siswanta.2009.Pengaruh Gaya Kepemimpinan, M.otivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Stikes Surya Global Yogyakarta.Yogyakarta.Universitas PGRI Yogyakarta.

- Odetayo T.A ,Ojokuku R. M, and Sajuyigbe A. S.2012.Impact of Leadership Style on Organizational Performance:A Case Study of Nigerian Banks.Nigeria.American Journal of Business and Management.Vol.1, No.4.
- Omolayo,Bunmi.2007.Effect of Leadership Style on Job-Related Tension and Psychological Sense of Community in Work Organizations: A Case Study of Four Organizations in Lagos State.Nigeria:e-journal of sociology.Vol.4, No.2.
- Paneo, Dodi.2013.Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Bongomeme Kabupaten Gorontalo.Gorontalo.
- Putra , Gede Prawira Utama, Made Subudi.2010.Pengaruh DisiplinKerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Matahari Terbit Bali Tanjung Benoa-Nusa Dua.Bali.Universitas Udayana.
- Putra, Nicko Permana.2010.pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indonesia Power Semarang.Semarang.
- Puni, Albert .2014.The Effect of Leadership Styles on Firm Performance in Ghana.Ghana:Canadian Center Of Science and Education.Vol.6, No.1.
- Pramanitia,Handari.2014.Hubungan Antara Motivasi, Kompetensi dan KepemimpinanDemokratis dengan Kinerja Pegawai Pemerintahan Desa.Bogor.E-Journal Graduate Unpar.Vol.1, No.1.
- Rivai, Veithzal. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan.Edisi kedua. Cetakan keempat. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Saebani, Beni Ahmad.2014. Kepemimpinan.Bandung:CV Pustaka Setia.
- Sedarmayanti,Dr.2011. Tata Kerja dan Produktivitas Kerja.Cetakan ketiga.Bandung:CV.Mandar Maju
- Simamora, Henry.2014.Manajemen Sumber Daya Manusia.Edisi ketiga.Cetakan kedua. Yogyakarta:Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Suwatno. Drs. 2010. Asas-asas Sumber Daya Manusia. Jakarta:Penerbit Suci Perss.
- Sutrisno, Edy. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. cetakan ke enambelas. Jakarta:Kencana Prenada Media group.
- Sudaryono,Dr.2012. Budaya & Perilaku Organisasi.Jakarta: Lentera Ilmu Cendekia Perkantoran Centra.
- Sukarani.2009.Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Columbia Perdana Cabang Purworejo.Purworejo.Universitas Muhammadiyah Purworejo.Vol.2, No.1.
- Sugyono.2014.MetodePenelitianPendidikanPendekatanKuatitatif,Kualitatif & RND. Bandung. Alfabeta.
- Thisera,T.J.R.2013.Exploring The Relationship Between Superviso's Leadership And Subordinates' Performance.Sri Lanka:Indianresearchjournals.com.I SSN 2277 3630 IJSSIR,Vol.2, No.6.
- Yuan, Chen Kang.2011.Exploration Of a Construct Model Linking

- Leadership Types, Organization Culture, Employees Performance and Leadership Performance. Taiwan: Procedia.
- Yusuf, Muhammad. 2010. Kepemimpinan, Motivasi dan Kepuasan Kerja dapat menjadi Prediktor terhadap Kinerja Pegawai pada kantor bersama Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT). Batam. UPBJJ BATAM.
- Zesbendri. 2009. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Bogor. Bogor. STIE IPWIJA.

MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN MELALUI GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DAN DISIPLIN KERJA PADA PT. LINK NET (FIRST MEDIA Tbk).pdf

ORIGINALITY REPORT

40%
SIMILARITY INDEX

35%
INTERNET SOURCES

23%
PUBLICATIONS

17%
STUDENT PAPERS

MATCH ALL SOURCES (ONLY SELECTED SOURCE PRINTED)

1%

★ Irham, Abdul Jalil, Arman, Rizqa Sabrina.

"PENGARUH TEKANAN KERJA TERHADAP TINGKAT KINERJA KARYAWAN PADA BANK MEGA SYARIAH KC PALU", Jurnal Ilmu Perbankan dan Keuangan Syariah, 2021

Publication

Exclude quotes On

Exclude matches Off

Exclude bibliography On

MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN MELALUI GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DAN DISIPLIN KERJA PADA PT. LINK NET (FIRST MEDIA Tbk).pdf

GRADEMARK REPORT

FINAL GRADE

/0

GENERAL COMMENTS

Instructor

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11

PAGE 12