

# THE INFLUENCE OF DEMOCRATIC LEADERSHIP STYLE, WORK DISCIPLINE AND INCENTIVES ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT MULTI BINTANG INDONESIA TBK

Agus Wahyudi<sup>1</sup>, Muh Hasan<sup>2</sup>, Elsa Mayori Kusnaedi<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Fakultas Ekonomi dan bisnis, Universitas muhamadiyah Tangerang, Tangerang, Indonesia

Korespondensi Email : [aguswahyudipwm@gmail.com](mailto:aguswahyudipwm@gmail.com), [elsamayori0511@email.com](mailto:elsamayori0511@email.com)

---

## Artikel History:

Artikel masuk: 02/12/2024

Artikel revisi: 11/01/2025

Artikel diterima: 31/01/2025

---

## Keywords:

*Employee Performance, Democratic Leadership Style, Work Discipline, Incentives*

---

---

## ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Disiplin Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT Multi Bintang Indonesia Tbk. penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Pengambilan sampel sebanyak 110 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial persepsi gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan nilai t hitung > t tabel (3,882 > 1,982) dan signifikansi sebesar 0,001. Untuk variabel disiplin kerja secara parsial dan signifikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan nilai t hitung > t tabel (9,609 > 1,982) dan signifikansi sebesar 0,001. Dan untuk variabel insentif secara parsial dan signifikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan nilai t hitung > t tabel (7,856 > 1,982) dan signifikansi sebesar 0,001. Secara simultan berpengaruh positif dan signifikan ditunjukkan dengan nilai F hitung > F tabel (40,972 > 3,08) dan signifikan 0,001.

---

## ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the influence of Democratic Leadership Style, Work Discipline and Incentives on Employee Performance at PT Multi Bintang Indonesia Tbk. Sampling was 110 people. The results of the study showed that partially, the perception of democratic leadership style had a positive and significant effect on employee performance, which was shown by the t-value of the t-count > t table (3.882 > 1.982) and the significance of 0.001. For the variable of work discipline partially and significantly having a positive and significant effect on employee performance, it is shown by the t-value calculated > t table (9.609 > 1.982) and the significance of 0.001. And for the partial and significant incentive variables that have a positive and significant effect on employee performance, it is shown by the t-value calculated > t table (7.856 > 1.982) and the significance of 0.001. Simultaneously positive and significant effects are shown by the F value of the F calculation > F table (40.972 > 3.08) and the significance of 0.001.



## INTRODUCTION

Pada dasarnya setiap perusahaan mempunyai harapan bahwa kelak dikemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat didalam perusahaannya dan menginginkan terciptanya kinerja yang tinggi dalam bidang pekerjaannya. Untuk mewujudkan operasinya sebuah perusahaan memerlukan beberapa faktor produksi yaitu alam, tenaga kerja, modal dan keahlian. Dimana keempat faktor tersebut tidak dapat berdiri dengan sendirinya, melainkan harus saling mendukung untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Dan diantara empat faktor faktor tenaga kerja atau manusia dalam hal ini adalah karyawan, merupakan hal terpenting karena manusia merupakan pemakai atau penggerak serta penentu segala aktivitas yang ada didalam perusahaan.

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan tokoh sentral dalam sebuah organisasi agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, organisasi harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Serta hubungan antara gaya kepemimpinan demokratis dengan sukses atau gagalnya kinerja suatu organisasi hal ini dikarenakan organisasi perlu pemimpin yang menganut gaya kepemimpinan ini karena pemimpin dapat membuka kesempatan selebar-lebarnya kepada karyawannya untuk berpartisipasi secara aktif dalam pengambilan keputusan terkait pekerjaan maupun masalah-masalah yang muncul diperusahaan dan ide atau suara yang diberikan oleh karyawan diperlakukan dan dipertimbangkan sama penting.

Disiplin kerja merupakan sikap mematuhi dan mentaati peraturan yang berlaku diperusahaan dan bertanggungjawab dalam menjalankan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsinya. Disiplin biasanya berbanding lurus terhadap produktivitas karyawan dalam suatu perusahaan, bila tingkat disiplin karyawan suatu perusahaan baik, maka tingkat produktivitas perusahaan itu juga akan baik. Faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan adalah pemberian insentif.

insentif merupakan salah satu kompensasi khusus yang diberikan perusahaan kepada karyawan di luar gaji utamanya untuk membantu memotivasi atau mendorong karyawan tersebut lebih giat dalam bekerja dan berusaha untuk terus memperbaiki prestasi kerja di perusahaan. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk melakukan pendalaman terhadap gaya kepemimpinan demokratis, disiplin kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan.

## LITERATURE REVIEW

### Kinerja Karayawan

Menurut Rivai dan basri dalam masram dan Mu'ah (2018) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati Bersama.

Menurut Afandi (2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Sedamaryanti (2018) kinerja adalah seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja, Kinerja merupakan sinonim dari perilaku. Kinerja adalah sesuatu yang secara aktual orang kerjakan dan dapat diobservasi. Kinerja mencakup Tindakan-tindakan dan perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi.

### Gaya Kepemimpinan Demokratis

Indrawijaya dalam Rivai (2018) gaya kepemimpinan demokratis pada umumnya berasumsi bahwa pendapat orang banyak lebih baik dari pendapatnya sendiri dan adanya partisipasi akan menimbulkan tanggung jawab bagi

pelaksanaannya. Asumsi lain bahwa partisipasi memberikan kesempatan kepada para anggota untuk mengembangkan diri mereka.

Robbins Coulter (2019) gaya demokratis menggambarkan pemimpin yang melibatkan kinerja dalam membuat keputusan, mendelegasikan wewenang dan menggunakan umpan balik sebagai kesempatan untuk melatih karyawannya.

Thoha (2019) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya kepemimpinan yang berkaitan dengan kekuatan personal dan keikutsertaan para pengikut dalam proses pemecahan masalah dan pengambilan keputusan.

### **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang telah ditetapkan. (Sinambela, 2020)

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan (Singodimedjo dalam Sutrisno, 201:86)

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghargai, menghormati, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik secara tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Siswanto dalam Supomo&Nurhayati, 2018)

### **METHODOLOGY**

Dalam penulisan ini pendekatan penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kuantitatif untuk mempermudah pengolahan data dari hasil perhitungan. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis berupa statistik. Digunakan untuk meneliti pada populasi atas sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

## RESEARCH RESULTS

Metode analisis data kuantitatif dilakukan dengan cara statistik, yaitu menganalisa dengan berbagai dasar statistik dengan cara membaca tabel, grafik atau angka yang tersedia kemudian dilakukan beberapa uraian atau penafsiran dari data-data tersebut. Menentukan metode analisis data dapat dilihat dari tujuan dan jenis penelitian yang dilakukan dan model data yang ada.

### Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan pada penelitian dengan tujuan untuk menggambarkan karakteristik dari populasi atau fenomena yang sedang diteliti. Statistic deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran atau mendeskripsikan suatu data yang dilihat dari rata-rata (*mean*), standar deviasi, nilai maksimum dan nilai minimum agar data yang tersaji menjadi mudah dipahami dan *informative* bagi orang yang membacanya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 1 Hasil Uji Statistik Deskriptif**

#### *Descriptive Statistics*

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Gaya Kepemimpinan Demokratis	110	38,00	50,00	43,3636	2,88217
Disiplin Kerja	110	37,00	50,00	41,2364	2,75257
Insentif	110	34,00	50,00	40,3091	2,52962
Kinerja Karyawan	110	38,00	50,00	41,9091	2,65283
Valid N (listwise)	110				

Sumber : Hasil Penelitian yang diolah dengan SPSS 27,2023

Berdasarkan tabel 4.9 diatas menunjukkan jumlah responden (N) sebanyak 110. Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1) memiliki nilai *minimum* sebesar 38,00 dan nilai *maximum* sebesar 50,00, dengan nilai *mean* sebesar 43,3636 dan standar deviasinya 2,88217. Variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki nilai *minimum* sebesar 37,00 dan nilai *maximum* sebesar 50,00 dengan nilai *mean* sebesar 41,2364 dan standar deviasinya 2,75257. Variabel Insentif (X3) memiliki nilai *minimum* sebesar 34,00 dan

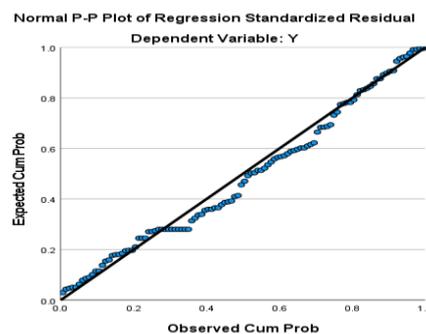
nilai *maximum* sebesar 50,00 dengan nilai *mean* sebesar 40,3091 dan standar deviasinya 2,52962. Dan variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai *minimum* sebesar 38,00 dan nilai *maximum* sebesar 50,00 dengan nilai *mean* sebesar 41,9091 dan standar deviasinya 2,65283.

## Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Dalam pengujian ini dapat dilakukan dengan menggunakan SPSS 27 melalui uji *p-plot* dengan ketentuan apabila penyebarannya mengikuti arah garis diagonal pada grafik data dapat dikatakan normal. Berikut hasil uji normalitas menggunakan SPSS 27 adalah sebagai berikut :

**Gambar 1**  
**Hasil Uji Normalitas**



*Sumber : Hasil Penelitian yang diolah dengan SPSS 27,2023*

Normalitas menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas dikarenakan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal pada grafik. Berarti grafik ini menunjukkan bahwa **modal regresi sesuai asumsi normalitas dan layak digunakan**

### b. Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah setiap variabel-variabel bebas memiliki hubungan linieritas atau tidak. Dikatakan terjadi gejala multikolinieritas apabila antara variabel satu dengan variabel bebas lainnya memiliki korelasi yang kuat dalam model regresi. Sehingga untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala multikoliniertias dapat dilakukan menggunakan SPSS 27 dengan melihat nilai tolerance  $> 0,1$  dan nilai inflantion vactor (VIF)  $< 10$ .

Apabila nilai tolerance kurang dari 0,1 dan nilai inflantion vactor (VIF) lebih besar dari 10 maka terjadi gejala multikolinieritas.

**Tabel 2 Uji Multikolinieritas**

		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	7.225	3.433		2.105	.038		
	Gaya Kepemimpinan Demokratis	.049	.067	.054	.739	.462	.825	1.212
	Disiplin Kerja	.464	.079	.482	5.862	<.001	.646	1.547
	Insentif	.332	.085	.317	3.927	<.001	.672	1.488

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

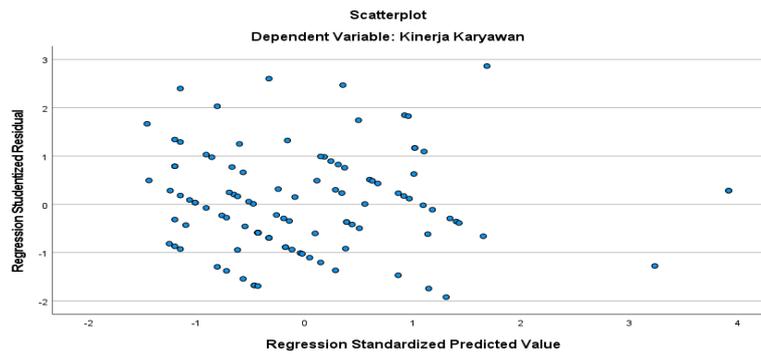
Sumber : Hasil Penelitian yang diolah dengan SPSS 27,2023

Dari hasil tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai tolerance dan VIF dari persepsi Gaya Kepemimpina Demokratis (X1) sebesar 0,825 > 0,1 dan 1,212 < 10, untuk nilai tolerance dan VIF dari keragaman Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,646 > 0,1 dan 1,547 < 10. Dan nilia tolerance dan VIF dari keragaman Insentif (X3) sebesar 0,672 > 10 dam 1,488 < 10 Dari hasil perhitungan tabel yang telah dilakukan menyatakan bahwa tidak ada dari setiap variabel independent yang memiliki nilai tolerance < 0,1 dan VIF > 10, hal ini menunjukkan tidak terjadi gejala multikolinieritas antar sesama variabel independent dalam model regresi.

### c. Uji Heteroskedatisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan guna mencari tahu penyimpangan dalam asumsi klasik atau melihat apakah terdapat data yang bersifat bias. Terjadi gejala heteroskedastisitas apabila terdapat data yang bersifat bias di dalam model regresi

**Gambar 3 Uji Heteroskedastisitas**



Sumber : Hasil Penelitian yang diolah dengan SPSS 27,2023

Gambar di atas menunjukkan tidak terjadinya heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel Kinerja Karyawan (Y).

### Regresi Linear Berganda

Pengujian persamaan regresi dimaksudkan untuk mengetahui kecenderungan perubahan variabel terikat (Kinerja Karyawan), apabila variabel bebasnya (Gaya Kepemimpinan Demokratis, Disiplin Kerja Dan Insentif) berubah.

**Tabel 4 Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.225	3.433		2.105	.038
	Gaya Kepemimpinan Demokratis	.049	.067	.054	.739	.462
	Disiplin Kerja	.464	.079	.482	5.862	<.001
	Insentif	.332	.085	.317	3.927	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Penelitian yang diolah dengan SPSS 27,2023

Berdasarkan hasil tabel di atas yang telah diuji dapat dikembangkan dengan mensubstitusikan nilai-nilai yang telah diperoleh ke dalam model persamaan linier sebagai berikut:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$(Y') = 7,225 + 0,049 X_1 + 0,464 X_2 + 0,332 X_3$$

Dari hasil substitusi dapat disimpulkan bahwa :

1. Nilai konstanta sebesar 7,225 menunjukkan bahwa jika tanpa atau dengan variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis, Disiplin Kerja Dan Insentif maka Kinerja Karyawan tetap akan memiliki nilai sebesar 7,225 secara konstan.
2. Koefisien regresi Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1) sebesar 0,049 artinya bila Gaya Kepemimpinan Demokratis mengalami kenaikan atau satuan maka, kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,049 satuan dengan asumsi variabel independent lainnya yang bernilai tetap
3. Koefisien regresi Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,464 artinya bila Disiplin kerja mengalami kenaikan atau satuan maka, kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,464 satuan dengan asumsi variabel independent lainnya yang bernilai tetap.
4. Koefisien regresi Insentif (X3) sebesar 0,332 artinya bila Insentif mengalami kenaikan atau satuan maka, kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,332 satuan dengan asumsi variabel independent lainnya yang bernilai tetap
5. Jika variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1), Disiplin kerja (X2) dan Insentif (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Maka nilai koefisien Gaya kepemimpinan demokratis (X1) sebesar 0,049, Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,464 dan Insentif sebesar 0,332 terhadap Kinerja Karyawan. Jika dilihat dari koefisien maka dapat dilihat bahwa Disiplin Kerja (X2) yang memiliki nilai koefisien regresi lebih besar pengaruh (0,464) dibandingkan dengan variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis (0,049) dan Insentif (0,332) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

### Uji Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018). Rumus untuk mencari nilai koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

$$KD = (r)^2 \times 100$$

Tabel 5 Hasil Uji Koefisien Determinasi

## Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1), Disiplin kerja (X2) dan Insentif (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.733 <sup>a</sup>	.537	.524	1.83057

a. Predictors: (Constant), Insentif, Gaya Kepemimpinan Demokratis, Disiplin Kerja

Sumber : Hasil Penelitian yang diolah dengan SPSS 27,2023

Berdasarkan Tabel 4.26 dapat disimpulkan bahwa koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) adalah sebesar 0,524 atau 52,4% semakin besar angka *Adjusted R Square* maka akan semakin kuat hubungan variabel dalam model regresi. Dapat disimpulkan bahwa 52,4% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan demokratis, disiplin kerja dan insentif. Sedangkan sisanya sebesar 47,6% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

### Uji t parsial

Uji t digunakan untuk melihat pengaruh masing-masing variable independent (X1, X2, X3) secara parsial terhadap variable dependen (Y) dengan taraf signifikan 5% atau 0,05 sebagai berikut :

1. jika nilai t hitung > t table maka Ho ditolak dan Ha diterima
2. Jika nilai t hitung < t table maka Ho diterima dan Ha ditolak

Dari tabel 4.27 diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,882 dan nilai t-tabel untuk n = 110, df = 110 - 3 = 107, dengan  $\alpha = 5\%$  adalah 1,982. dengan membandingkan antara t-hitung dan t-tabel bahwa t-hitung (3,882) > t-tabel (1,982), karena nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel dan taraf signifikansi sig. (0,001) < (0,05), maka H1 diterima, dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 diterima yaitu terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan.

Dari tabel 4.28 diperoleh nilai t-hitung sebesar 9.609 dan nilai t-tabel untuk n = 110, df = 110 - 3 = 107, dengan  $\alpha = 5\%$  adalah 1,982 ; dengan membandingkan antara t-hitung dan t-tabel bahwa t-hitung (9,609) > t-tabel (1,982), karena nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel dan taraf signifikansi sig. (0,001) < (0,05), maka H2 diterima, dapat

disimpulkan bahwa hipotesis 2 diterima yaitu terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Dari tabel 4.29 diperoleh nilai t-hitung sebesar 7,856 dan nilai t-tabel untuk  $n = 110$ ,  $df = 110 - 3 = 107$ , dengan  $\alpha = 5\%$  adalah 1,982 ; dengan membandingkan antara t-hitung dan t-tabel bahwa  $t\text{-hitung} (7,856) > t\text{-tabel} (1,982)$ , karena nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel dan taraf signifikansi sig.  $(0,001) < (0,05)$ , maka H3 diterima, dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 diterima yaitu terdapat pengaruh signifikan insentif terhadap kinerja karyawan

### Uji F simultan

Uji digunakan untuk menguji apakah Gaya kepemimpinan demokratis, disiplin kerja dan insentif berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan

1. Jika  $f\text{ hitung} < f\text{ tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak
2. Jika  $f\text{ hitung} > f\text{ tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

Berdasarkan uji t taraf dengan taraf 5% (0,05) dan derajat kebebasan ( $dk = n - k - 1$ )  $110-3-1 = 107$  maka f tabel adalah 3,08. Berikut hasil perhitungan versi SPSS 27 dapat sebagai berikut :

**Tabel 6 Hasil Uji F Gaya kepemimpinan demokratis (X1), Disiplin kerja (X2) dan Insentif (X3) terhadap Kinerja karyawan (Y)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	411.886	3	137.295	40.972	<,001 <sup>b</sup>
	Residual	355.205	106	3.351		
	Total	767.091	109			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Insentif, Gaya Kepemimpinan Demokratis, Disiplin Kerja

Berdasarkan tabel 4.30 nilai F-hitung sebesar 40,927 dengan probabilitas tingkat Sig. sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05; dan dengan melihat tabel F untuk derajat  $df_1 = k - 1$  ( $3 - 1$ ) dan  $df_2 = n - k$  ( $110 - 3$ ) pada alpha 0,05 ( $F_{0,05} (2) (107)$ ). Dengan demikian  $F\text{-hitung} > F\text{-tabel} (40,927 > 3,08)$  maka H4 diterima, dan dapat disimpulkan hipotesis 4 diterima bahwa terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan demokratis, disiplin kerja dan insentif secara simultan terhadap kinerja karyawan.

## CONCLUSIONS AND SUGGESTIONS

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Disiplin Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Multi Bintang Indonesia Tbk. Untuk itu maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : 1). Berdasarkan hasil uji t, dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2). Berdasarkan hasil uji t, dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 3). Berdasarkan hasil uji t, dapat disimpulkan bahwa variabel Insentif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 4). Berdasarkan hasil uji F menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis, Disiplin Kerja Dan Insentif secara simultan berpengaruh simultan terhadap Kinerja Karyawan.

Sebaiknya perusahaan lebih memberikan perhatian khusus yang dapat meningkatkan kepemimpinan demokratis secara efektif sebagai agen perubahan demi tercapainya tujuan perusahaan serta dapat menjadi pemimpin yang memiliki tanggungjawab dan memberikan hak kepada karyawan untuk menyampaikan pendapat dan saran secara terbuka. Membuat peraturan perusahaan secara tertulis agar karyawan dapat lebih mematuhi peraturan yang ada di perusahaan dan perusahaan memberikan insentif lebih setara dengan beban kerja sehingga karyawan merasa diperhatikan sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Dan untuk peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lainnya yang dapat mempengaruhi Kinerja karyawan, misalnya faktor atau variabel lain yang berbeda dengan penelitian ini. Peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan metode lain dalam meneliti kinerja karyawan, misalnya melalui wawancara mendalam terhadap responden.

## Bibliography

- Afandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Nusa Media. Yogyakarta
- Bukit, Malusa tasman,dkk, 2018. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Zahr Publishing
- Efendi, R., Lubis, J., & Elvina, E. 2020. Pengaruh Upah Dan Insentif Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Milano Panai Tengah. Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen), 7(2), 1-11
- Enny, M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: UBHARA Manajemen Press
- George R. Terry. 2018. Prinsip-Prinsip Manajemen. Bumi Aksara: Jakarta
- Hartono, T., & Siagian, M. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di PT BPR Sejahtera Batam. JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)., 7(1)
- Indrasari, Meithiana. 2018. Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. Yogyakarta : Indomedia Pustaka
- Kasmir. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Kesuma, B., & Syamsuddin, H. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan demokratis Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Panin Bank Cabang Atmo Palembang. Jurnal Ecoment Global: Kajian Bisnis dan Manajemen, 4(2), 103-117.
- Kosasih, H. (2020). Pengaruh insentif, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Sido Muncul Semarang). Jurnal BIKOM, 3(2), 8-8.
- Kusmiyatun, S. D., & Sonny, S. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Resindo, Jakarta Selatan. Jurnal Renaissance, 6(1), 741-753.
- Luther Gulick. 2018. Management is a Science. Academy of Management Journal, Vol. 8, No. 1. Djati Djulitiarsa dan John Suprihanto, Manajemen umum Edisi Pertama. Cetakan ketiga penerbit BPFE: Yogyakarta
- Mangkunegara. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Masram, & Mu'ah. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional. Sidoarjo: Zifatama Publisher.

- Putra, T. Y., & Irawati, W. (2021). Pengaruh Pemberian Insentif, Disiplin Kerja, dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi XIII Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 6(1), 15-24.c
- Rivai, dkk. 2018. *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers
- R. Supomo dan Eti Nurhayati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- Saputra, R. N., Prayekti, P., & Septyarini, E. 2021. Pengaruh gaya kepemimpinan demokrasi, pengembangan karir dan proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan. *JURNAL MANAJEMEN*, 13(4), 638-642.
- Sedarmayanti. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- Sinambela, Lijan P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Cet.3. Bumi Aksara, Jakarta
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono dan Susanto 2018. *Cara mudah belajar SPSS dan Lisrel*. Bandung: Alfabeta
- Syarif, A. 2021. Pengaruh Insentif dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Syariah Mandiri Kantor Cabang Balikpapan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 15(1), 104-117
- Tarihoran, H. S. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan, dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah (BPKPAD) di Kabupaten Tapanuli Tengah. *JUDICIOUS*, 2(1), 29-33.