

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Profil Singkat Perusahaan

PT Iris Internasional merupakan salah satu produsen *softlens* / lensa kontak di Indonesia beralamat di Jl. Raya Narogong KM 15, 4 RT 001/ RW 04 – Desa Limus Nunggal Cileungsi, Kabupaten Bogor, 16820. Daerah pemasaran dari PT Iris International meliputi seluruh wilayah di Indonesia dengan sistem pemasaran secara retail dan non ritail.

PT Iris Internasional berkomitmen untuk memproduksi lensa kontak yang berkualitas, mengutamakan kepuasan pelanggan, kepuasan pemilik modal, dan karyawan dengan memegang teguh peraturan perundang-undangan dan menjaga efektifitas sistem manajemen mutu. Adapun beberapa merk produk yang diproduksi oleh PT Iris International adalah True Color Hip, True Color Foxy, True Color Starry Eyes, True Color Reflection, Wish, Living Color Mistique, True Color Heart, dll.

Deskripsi Data Responden

Karakteristik Responden

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala likert untuk menanyakan tanggapan dari setiap karyawan PT Iris Internasional tentang pengaruh kepemimpinan demokratis dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja di perusahaan tersebut.

Variabel kepemimpinan demokratis (X1) terdiri atas 8 item pertanyaan, variabel motivasi kerja (X2) terdiri atas 6 item pertanyaan dan variabel disiplin kerja (Y) terdiri atas 10 pertanyaan. Kuesioner ini kemudian disebar oleh peneliti kepada 50 orang responden yang merupakan pegawai di PT Iris Internasional. karakteristik responden.

Responden Berdasarkan Jabatan

Tabel 2. Berdasarkan Jabatan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Manager	2	4.0	4.0	4.0
Staff	42	84.0	84.0	88.0
Supervisor	6	12.0	12.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Dari koesioner yang dibagikan, terdapat responden dari beberapa tingkat jabatan perusahaan, yaitu manager, supervisor dan staff. Hasil responden menunjukkan bahwa responden terdiri atas 2 orang di tingkat manager (4%), 6 orang di tingkat supervisor (12%) dan 42 orang di tingkat staff (84%).

Responden Berdasarkan Kelamin

Tabel 3. Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Pria	26	52.0	52.0	52.0
Wanita	24	48.0	48.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Responden yang mengisi koesioner ini bisa terbilang hampir merata antara pihak pria dan wanita, hal ini terlihat dari tabel di atas, dimana responden terdiri atas 26 orang pria (52%) dan 24 orang wanita (48%).

Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4. Berdasarkan Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid > 50 Tahun	2	4.0	4.0	4.0
21-30 Tahun	20	40.0	40.0	44.0
31-40 Tahun	16	32.0	32.0	76.0
41-50 Tahun	12	24.0	24.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel 4 di atas menunjukkan bahwa dari 50 responden terdapat responden yang berusia 21-30 tahun sebanyak 20 orang (40%), usia 31-40 sebanyak 16 orang (32%), usia 41-50 tahun sebanyak 12 orang (24%) dan usia di atas 50 tahun sebanyak 2 orang (4%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di PT Irish International masih didominasi oleh karyawan yang berusia produktif sebanyak 40%. Hal ini disebabkan oleh karena usia karyawan yang lebih muda biasanya lebih berpengalaman walaupun dari segi fisik lebih cepat giat berkerja 14isbanding yang tua, namun dengan usia yang lebih muda mereka lebih cekatan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 5. Berdasarkan Lama Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <10 Tahun	1	2.0	2.0	2.0
<5 Tahun	14	28.0	28.0	30.0
>10 Tahun	16	32.0	32.0	62.0
5-10 Tahun	19	38.0	38.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa responden dengan lama bekerja dibawah 5 tahun sebanyak 14 orang (28%), lama bekerja 5-10 tahun 19 orang (38%), lama bekerja di atas 10 tahun 16 orang (32%) dan dibawah 10 tahun sebanyak 1 orang (2%). Dari data tersebut, dapat terlihat mayoritas pekerja di PT Iris International adalah mereka yang sudah bekerja 5-10 tahun.

Deskripsi Variabel Penelitian

Pada penelitian ini, penulis mengelola data berupa koesioner responden yang berjumlah 50 orang karyawan pada PT Iris Internasional dengan menggunakan skala *likert* sebagai tolak ukur penilaian angkat pada tabel berikut :

Pengukuran Skala *Likert*

Tabel 6. Skala likert

No	Pernyataan	Notasi	Bobot
1	Sangat Setuju	SS	1
2	Setuju	S	2
3	Cukup Setuju	CS	3
4	Tidak Setuju	TS	4
5	Sangat Tidak Setuju	STS	5

Dalam ketentuan di atas, perhitungan tersebut berlaku untuk menghitung variabel terikat (Y) dan variabel bebas X1 dan X2.

1. Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis

Berikut merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban hasil responden koesioner dari penelitian variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1) yang dirangkum dan ditabulasi dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Skor Kuesioner Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1)

Tabel 7. Skor Kuesioner

No	Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Cukup Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	25	50	14	28	11	22	0	0	0	0	50	100
2	27	54	10	20	12	24	1	2	0	0	50	100
3	27	54	14	28	9	18	0	0	0	0	50	100
4	23	46	11	22	16	32	0	0	0	0	50	100
5	21	42	22	44	7	14	0	0	0	0	50	100
6	20	40	26	52	3	6	1	2	0	0	50	100
7	16	32	23	46	11	22	0	0	0	0	50	100
8	23	46	21	42	6	12	0	0	0	0	50	100

Berdasarkan tabulasi data jawaban responden pada tabel 4.6 di atas, dapat diuraikan sebagai berikut :

- Pertanyaan pertama mengenai pimpinan terlibat bersama-sama dalam membuat dan pengambilan keputusan, sebanyak 25 orang menyatakan sangat setuju, 14 merasa setuju dan 11 orang merasa cukup setuju. Hal ini berarti 50% dari responden merasa pimpinan PT Iris Internasional aktif dalam pengambilan keputusan secara bersama-sama.
- Pertanyaan kedua mengenai pemimpin aktif berkegiatan bersama demi mencapai tujuan perusahaan, sebanyak 27 orang sangat setuju, 10 orang setuju, 11 orang cukup setuju dan 1 orang tidak setuju. Dimana kebanyakan karyawan sangat setuju karena pemimpin dianggap aktif untuk berkegiatan bersama dengan karyawan.

- c. Pertanyaan ketiga mengenai karyawan merasa potensi yang dimilikinya dihargai pemimpin mendapat respon 27 orang sangat setuju, 14 orang setuju dan 9 orang cukup setuju. Hal ini menunjukkan 54% persen responden merasa potensinya dihargai oleh pimpinan.
- d. Pertanyaan keempat mengenai karyawan mendapat apresiasi berupa bonus atau penghargaan atas prestasi yang dicapai, terdapat 23 orang merasa sangat setuju, 11 orang merasa setuju dan 16 orang cukup setuju. Dimana banyak karyawan yang sangat setuju karena merasa mendapat apresiasi dari pimpinan dan perusahaan PT Iris Internasional.
- e. Pertanyaan kelima mengenai pemimpin mau mendengarkan kritis mendapat respon 21 orang sangat setuju, 22 orang setuju dan 7 orang cukup setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan PT Iris Internasional terbuka dengan kritikan, terlihat dari angka sangat setuju dan setuju dari karyawan yang tinggi.
- f. Pertanyaan keenam mengenai pemimpin mau menerima saran/pendapat dengan terbuka mendapat respon yaitu sebanyak 20 karyawan sangat setuju, 26 karyawan setuju, 3 karyawan cukup setuju dan 1 karyawan tidak setuju. Melihat variasi jawaban dari para responden, masih ada beberapa karyawan yang merasa pimpinan kurang menerima saran/pendapat, namun pernyataan ini masih didominasi oleh karyawan yang setuju bahwa pemimpin mampu menerima saran/pendapat secara terbuka.
- g. Pertanyaan ketujuh mengenai pemimpin dapat diajak Kerjasama oleh karyawan, 16 orang merasa sangat setuju, 23 orang merasa setuju, 11 orang merasa cukup setuju. Dapat terlihat dari responden bahwa pimpinan di PT Iris International mampu diajak bekerjasama oleh karyawannya karena 46% karyawan merasa setuju dengan pertanyaan ini.
- h. Pertanyaan kedelapan mengenai pemimpin sering terjun langsung ke lapangan, sebanyak 23 orang sangat setuju, 21 orang setuju, dan 6 orang cukup setuju. Para karyawan menganggap pemimpin sering terjun di lapangan karena sebanyak 46% sangat setuju dan 42% setuju dengan pernyataan ini.

Dari kedelapat butir pertanyaan koesioner mengenai Gaya Kepemimpinan yang demokratis (X1), pernyataan tertinggi ada pada poin kedua dan ketiga dimana sebanyak 54% karyawan sangat setuju bahwa pemimpin aktif berkegiatan bersama dan karyawan merasa potensi yang dimiliki dihargai oleh pimpinan.

2. Variable Motivasi Kerja (X2)

Berikut merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban hasil responden koesioner dari penelitian variabel Motivasi Kerja (X2) yang dirangkum dan ditabulasi dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Skor kuesioner variabel Motivasi Kerja (X2)

Tabel 8. Skor Kuesioner

No	Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Cukup Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	18	36	15	30	17	34	0	0	0	0	50	100
2	20	40	14	28	11	22	5	10	0	0	50	100
3	26	52	18	36	3	6	3	6	0	0	50	100
4	25	50	20	40	5	10	0	0	0	0	50	100
5	18	36	20	40	7	14	5	10	0	0	50	100
6	16	32	28	56	5	10	1	2	0	0	50	100

Berdasarkan tabulasi data jawaban responden pada tabel 4.7 di atas, dapat diuraikan sebagai berikut :

- Pernyataan pertama berupa karyawan menyukai tantangan dalam bekerja, sebanyak 18 orang sangat setuju, 15 orang setuju, dan 17 orang cukup setuju. Hal ini berarti keinginan karyawan untuk mempunyai tantangan dalam pekerjaannya cukup baik.
- Pernyataan kedua bahwa karyawan bertanggungjawab dalam melaksanakan pekerjaannya, sebanyak 20 karyawan menjawab sangat setuju, 14 karyawan setuju, 11 karyawan cukup setuju dan 5 karyawan tidak setuju. Dari pernyataan yang mendapat variasi jawaban ini menunjukkan masih ada

beberapa karyawan yang kurang bertanggungjawab dalam melaksanakan pekerjaannya.

- c. Pernyataan ketiga bahwa karyawan mengincar posisi tertentu dalam kelompok mendapat responden 26 orang sangat setuju, 18 orang setuju, 3 orang cukup setuju dan 3 orang tidak setuju. Dengan 52% responden menyatakan sangat setuju maka banyak karyawan yang mengincar posisi tertentu di PT Iris International.
- d. Pertanyaan keempat bahwa karyawan mencari kesempatan untuk meningkatkan jenjang karir mendapat respon berupa 25 orang sangat setuju, 20 orang setuju, dan 5 orang cukup setuju. Dari sini dapat terlihat bahwa karyawan PT Iris Internasional banyak yang menginginkan peningkatan dalam jenjang karir mereka.
- e. Pertanyaan kelima mengenai karyawan berhubungan baik dengan pimpinan dan rekan kerja mendapat 18 karyawan sangat setuju, 20 karyawan setuju, 7 karyawan cukup setuju dan 5 karyawan tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan yang baik terjalin antara pimpinan dan kebanyakan karyawan di PT Iris International.
- f. Pertanyaan keenam mengenai karyawan bisa bekerjasama dengan pimpinan dan rekan kerja, sebanyak 16 orang menyatakan sangat setuju, 28 orang menyatakan setuju, 5 orang menyatakan cukup setuju dan 1 orang tidak setuju. Meskipun ada beberapa karyawan yang masih kurang setuju, namun sebanyak 56% karyawan menyatakan setuju yang menunjukkan bahwa adanya Kerjasama yang baik antara karyawan dengan pimpinan dan rekan kerjanya.

Dari keenam butir pertanyaan koesoner mengenai Motivasi Kerja (X2), pernyataan tertinggi ada pada poin keenam dimana sebanyak 56% karyawan setuju bahwa mereka bisa bekerjasama dengan baik dengan pemimpin dan rekan kerjanya.

3. Variabel Disiplin Kerja

Berikut merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban hasil responden koesioner dari penelitian variabel Disiplin Kerja (Y) yang dirangkum dan ditabulasi dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Skor Kuesioner Variable Disiplin Kerja (Y)

Tabel 9. Skor Kuesioner

No	Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Cukup Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	12	24	18	36	20	40	0	0	0	0	50	100
2	26	52	19	38	3	6	2	4	0	0	50	100
3	26	52	18	36	3	6	3	6	0	0	50	100
4	25	50	20	40	5	10	0	0	0	0	50	100
5	12	24	18	36	20	40	0	0	0	0	50	100
6	26	52	19	38	3	6	2	4	0	0	50	100
7	13	26	25	50	11	22	0	0	0	0	50	100
8	17	34	28	56	4	8	1	2	0	0	50	100
9	12	24	18	36	20	40	0	0	0	0	50	100
10	26	52	19	38	3	6	2	4	0	0	50	100

Berdasarkan tabulasi data jawaban responden pada tabel 4.8 di atas, dapat diuraikan sebagai berikut :

- Pernyataan pertama mengenai karyawan tidak absen lebih dari 2 kali dalam sebulan mendapat respon 12 karyawan sangat setuju, 28 karyawan setuju, 20 karyawan cukup setuju. Dari pernyataan para responden, terlihat bahwa 56% karyawan menyatakan diri setuju bahwa mereka tidak absen lebih dari 2 kali.
- Pernyataan kedua bahwa karyawan selalu menyelesaikan tugas yang diberikan sebelum *deadline*, ada sebanyak 26 karyawan sangat setuju, 19 orang setuju, 3 orang cukup setuju dan 2 orang tidak setuju. Dari para reponden terlihat masih ada beberapa karyawan yang belum menyelesaikan tugasnya sesuai *deadline* yang telah diberikan.
- Pernyataan ketiga bahwa karyawan selalu teliti dalam menjalankan pekerjaannya mendapat respon berupa 26 karyawan sangat setuju, 18 karyawan setuju, 3 karyawan cukup setuju dan 3 karyawan tidak setuju. Hal

ini menunjukkan responden didominasi dengan karyawan yang teliti dalam menjalankan pekerjaannya.

- d. Pernyataan keempat mengenai karyawan selalu berhati-hati dalam bekerja memiliki reponden berupa 25 orang sangat setuju, 20 orang setuju dan 5 orang cukup setuju. 50% dari responden menyatakan mereka selalu berhati-hati dalam bekerja di PT Iris International.
- e. Pernyataan kelima menyatakan karyawan selalu memakai seragam sesuai dengan aturan dalam perusahaan, 12 orang menyatakan sangat setuju, 18 orang setuju, dan 20 orang cukup setuju. Hal ini menunjukkan dalam pemakaian seragam, para karyawan cukup setuju bahwa telah mematuhi aturan dari perusahaan tersebut.
- f. Pernyataan keenam bahwa karyawan mematuhi pedoman kerja yang diberikan oleh perusahaan dengan responden 26 karyawan sangat setuju, 19 karyawan setuju, 3 karyawan cukup setuju dan 2 karyawan tidak setuju. Sebanyak 52% karyawan merespon sudah sangat mematuhi pedoman kerja sementara masih ada 4% karyawan yang tidak setuju untuk mematuhi pedoman kerja yang diberikan oleh perusahaan.
- g. Pertanyaan ketujuh, yaitu karyawan patuh pada arahan dari atasan mendapat respon 13 orang sangat setuju, 25 orang setuju dan 11 orang cukup setuju. Hal ini menunjukkan bahwa Sebagian besar karyawan setuju bahwa mereka mematuhi arahan dari para atasannya.
- h. Pertanyaan kedelapan bahwa karyawan tidak memiliki kendala dalam pekerjaan mendapatkan hasil 17 orang sangat setuju, 28 orang setuju, 4 orang cukup setuju dan 1 orang tidak setuju. Terlihat masih ada beberapa karyawan yang memiliki kendala meskipun pernyataan ini didominasi sebanyak 56% karyawan menyatakan setuju.
- i. Pertanyaan kesembilan mengenai karyawan menjaga suasana harmonis di lingkungannya bekerja mendapat respon 12 orang sangat setuju, 18 orang setuju, dan 20 orang cukup setuju. Dalam pernyataan ini 40% karyawan merasa cukup setuju mengenai menjaga suasana harmonis dilingkungannya.
- j. Pernyataan kesepuluh mengenai karyawan menghargai pimpinan dan rekan kerja mendapat 26 karyawan sangat setuju, 19 karyawan setuju, 3 orang

cukup setuju dan 2 orang tidak setuju. Hal ini berarti Sebagian besar karyawan sangat setuju dalam menghargai pimpinan dan rekan kerja mereka.

Dari kesepuluh butir pertanyaan koesioner mengenai Disiplin Kerja (Y), pernyataan tertinggi ada pada poin kedelapan dimana sebanyak 56% karyawan setuju bahwa mereka tidak memiliki kendala dalam bekerja.

Uji Regresi Linear Berganda

Regresi Linear Berganda dapat digunakan dalam menganalisis tingkat pengaruh signifikan yang mempengaruhi kinerja, melalui gaya kepemimpinan demokrasi dan motivasi kerja pada PT Iris Internasional. Berikut ini adalah hasil pengolahan uji regresi linear sederhana :

Koefisien Regresi Linear Berganda

Tabel 10. Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	7.572	3.717	
Gaya Kepemimpinan Demokratis	.426	.187	.353
Motivasi	.784	.250	.487
a. Dependent Variable: Disiplin Kerja			

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda maka model persamaan antara variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebagai berikut:

$$\text{Disiplin} = 7.572 + 0,426 \text{ Gaya Kepemimpinan Demokratis} + 0,784 \text{ Motivasi} + e$$

Persamaan regresi di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut :

Jika gaya kepemimpinan demokratis (X1) dan motivasi (X2) bernilai 0, maka kinerja (Y) memiliki nilai 7.572. Gaya kepemimpinan demokratis (X1) sebesar 0,426 artinya jika variabel bebas lainnya nilainya tetap dan gaya kepemimpinan (X1) mengalami kenaikan 1 poin maka kinerja (Y) akan mengalami peningkatan. Koefisien yang bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara gaya kepemimpinan demokratis (X1) dan kinerja (Y), semakin naik gaya kepemimpinan (X1) maka terjadi peningkatan terhadap kinerja (Y).

Motivasi (X2) sebesar 0,784 artinya jika variabel bebas lainnya nilainya tetap dan motivasi (X2) mengalami kenaikan 1 poin maka kinerja (Y) akan mengalami peningkatan. Koefisien yang bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara motivasi (X2) dan kinerja (Y), semakin naik motivasi (X2) maka semakin meningkat kinerja (Y).

Uji Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hal ini dilakukan sebelum pengujian hipotesis, meliputi :

Uji Normalitas

Uji normalitas data digunakan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Dalam hasil analisis data, didapatkan data sebagai berikut :

Hasil Uji Normalitas

Tabel 11. Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.33745969
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.085
	Negative	-.072
Kolmogorov-Smirnov Z		.599
Asymp. Sig. (2-tailed)		.866

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Salah satu cara menguji normalitas melalui uji *kolmogorov-smirnov* diketahui bahwa nilai Asymp.

Sig. (2-tailed) sebesar 0,866 atau lebih besar dari 0,05 sehingga dapat dinyatakan bahwa asumsi normalitas telah terpenuhi.

Uji Multikolinieritas

Dalam uji multikolinieritas digunakan untuk melihat apakah data melanggar asumsi klasik dalam multikolinearitas. Berdasarkan hasil analisis data, hasil yang didapat dikemukakan pada tabel di bawah ini :

Hasil Uji Multikolineritas

Tabel 12. Uji Multikolineritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Gaya Kepemimpinan Demokratis	.313	3.198
	Motivasi	.313	3.198

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Hasil uji multikolinearitas dari masing – masing variabel independen menunjukkan nilai *variance Inflation Factor* (VIF) memiliki nilai tidak lebih dari 10, begitu juga apabila ditinjau dari nilai *Tolerance* memiliki nilai tidak kurang dari 0,1. Jadi dapat dikatakan bahwa masing-masing dari variabel independen terbebas dari multikolinearitas dalam model regresi.

Uji Heterokedastisitas

Hasil Uji Heterokedastisitas

Tabel 13. Uji Heterokedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.437	2.096		1.640	.108
Gaya Kepemimpinan Demokratis	-.112	.105	-.275	-1.065	.292
Motivasi	.124	.141	.228	.883	.382

a. Dependent Variable: abs_res

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas dapat dilakukan melalui uji glejser. Berdasarkan nilai signifikansi pada hasil uji Glejser diketahui seluruh variabel memiliki nilai yang lebih besar dari 0,05 sehingga asumsi tidak terjadi heteroskedastisitas terpenuhi.

Uji Autokorelasi

Tabel 14. Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.804 ^a	.646	.631	3.40773	2.038

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Gaya Kepemimpinan Demokratis

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Uji autokorelasi adalah untuk mengetahui adanya korelasi antara variabel gangguan sehingga penaksir tidak lagi efisien baik dalam model sampel kecil maupun dalam sampel besar. Salah satu cara untuk menguji autokorelasi adalah dengan percobaan *Durbin-Watson*. Berdasarkan buku *Discovering Statistics* edisi ketiga mengutip pernyataan langsung dari Durbin-Watson (1951) dalam penelitian aslinya mengungkapkan bahwa standar nilai DW yang dapat dikategorikan tidak terjadi autokorelasi adalah berada dalam rentang 1 sampai 3. Karena nilai DW pada penelitian sebesar 2,038 berada di antara 1 dan 3 maka dikatakan bahwa autokorelasi tidak terjadi.

Uji Hipotesis

Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Tabel 15. Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.572	3.717		2.037	.047
	Gaya Kepemimpinan Demokratis	.426	.187	.353	2.277	.027
	Motivasi	.784	.250	.487	3.137	.003

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Cara pengambilan keputusan dapat dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi t hitung dengan taraf signifikansi dalam penelitian yaitu 0,05. Jika nilai signifikansi t hitung $< 0,05$ maka hal ini berarti pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat signifikan secara statistik. Namun jika nilai signifikansi t hitung $> 0,05$ maka hal ini berarti pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat tidak signifikan secara statistik.

1. Pengujian Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan Tabel, diketahui nilai signifikansi t hitung dari variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis adalah 0,027. Karena nilai $0,027 < 0,05$ dan nilai koefisien variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis positif, maka disimpulkan bahwa terjadi pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan Demokratis dengan Disiplin Kerja secara statistik.

2. Pengujian Pengaruh Motivasi terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan Tabel, diketahui nilai signifikansi t hitung dari variabel Motivasi adalah 0,003. Karena nilai $0,003 < 0,05$ dan nilai koefisien variabel Motivasi positif, maka disimpulkan bahwa terjadi pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi dengan Disiplin Kerja secara statistik.

Uji Simultan (Uji F)

Uji Simultan (Uji F) dimana untuk mengetahui adanya pengaruh variable bebas terhadap variable terikat secara bersama-sama. Dasar pengambilan keputusan uji F adalah sebagai berikut :

1. H_0 ditolak jika nilai probabilitas yang dihitung $<$ probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05
2. H_0 diterima jika nilai probabilitas yang dihitung $>$ probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05

Tabel 16. Uji F**ANOVA^b**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	997.987	2	498.993	42.970	.000 ^a
	Residual	545.793	47	11.613		
	Total	1543.780	49			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Gaya Kepemimpinan Demokratis

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Cara pengambilan keputusan terhadap hipotesis dapat dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi F hitung dengan taraf signifikansi penelitian yaitu 0,05. Jika nilai signifikansi F hitung $< 0,05$ maka hal ini berarti pengaruh antara variabel bebas secara keseluruhan terhadap variabel terikat signifikan secara statistik. Namun jika nilai signifikansi F hitung $> 0,05$ maka hal ini berarti pengaruh antara variabel bebas secara keseluruhan terhadap variabel terikat tidak signifikan secara statistik.

Berdasarkan Tabel, nilai signifikansi F hitung adalah 0,000. Karena nilai signifikansi F hitung lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat secara statistik.

Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) merupakan suatu nilai (nilai proporsi) yang mengukur seberapa besar kemampuan variabel-variabel bebas yang digunakan dalam persamaan regresi, dalam menerangkan variasi variabel tak bebas (Supranto, 2005:158, Gujarati, 2003:212). Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 dan 1. Nilai koefisien determinasi R^2 yang kecil (mendekati nol) berarti kemampuan variabel-variabel tak bebas secara simultan dalam menerangkan variasi variabel tak bebas amat terbatas. Nilai koefisien determinasi R^2 yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel bebas.

Koefisien Determinasi

Tabel 17. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.804 ^a	.646	.631	3.40773	2.038

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Gaya Kepemimpinan Demokratis

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Berdasarkan Tabel, nilai koefisien determinasi R^2 terletak pada kolom *R-Square*. Diketahui nilai koefisien determinasi sebesar $R^2 = 0,646$. Nilai tersebut berarti Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Motivasi mempengaruhi secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel Disiplin Kerja sebesar 64,6%, sisanya sebesar 35,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Pembahasan

1. Gaya kepemimpinan demokratis (X1) sebesar 0,426 artinya terjadi hubungan positif sebesar 0,426 antara gaya kepemimpinan demokratis (X1) dan kinerja (Y), semakin naik gaya kepemimpinan (X1) maka terjadi peningkatan terhadap kinerja (Y). Motivasi (X2) sebesar 0,784 artinya terjadi hubungan positif sebesar 0,784 antara motivasi (X2) dan kinerja (Y), semakin naik motivasi (X2) maka semakin meningkat kinerja (Y).
2. Berdasarkan uji normalitas melalui *kolmogorov-smirnov* diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,866 atau lebih besar dari 0,05 sehingga dapat dinyatakan bahwa asumsi normalitas telah terpenuhi
3. Hasil uji multikolinearitas dari masing – masing variabel independen menunjukkan nilai variance Inflation Factor (VIF) memiliki nilai tidak lebih dari 10, begitu juga apabila ditinjau dari nilai Tolenrace memiliki nilai tidak kurang dari 0,1. Jadi dapat dikatakan bahwa masing-masing dari variabel independen terbebas dari multikolinearitas dalam model regresi.
4. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Berdasarkan nilai signifikansi pada hasil uji Glejser

diketahui seluruh variabel memiliki nilai yang lebih besar dari 0,05 sehingga asumsi tidak terjadi heteroskedastisitas terpenuhi.

5. Standar nilai DW yang dapat dikategorikan tidak terjadi autokorelasi adalah berada dalam rentang 1 sampai 3. Karena nilai DW pada penelitian sebesar 2,038 berada di antara 1 dan 3 maka dikatakan bahwa autokorelasi tidak terjadi.
6. Nilai signifikansi t hitung dari variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis adalah 0,027. Karena nilai $0,027 < 0,05$ dan nilai koefisien variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis positif, maka disimpulkan bahwa terjadi pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan Demokratis dengan Disiplin Kerja secara statistik.
7. Nilai signifikansi t hitung dari variabel Motivasi adalah 0,003. Karena nilai $0,003 < 0,05$ dan nilai koefisien variabel Motivasi positif, maka disimpulkan bahwa terjadi pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi dengan Disiplin Kerja secara statistik.
8. Berdasarkan Tabel, nilai signifikansi F hitung adalah 0,000. Karena nilai signifikansi F hitung lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat secara statistik
9. Diketahui nilai koefisien determinasi sebesar $R^2 = 0,646$. Nilai tersebut berarti Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Motivasi mempengaruhi secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel Disiplin Kerja sebesar 64,6%, sisanya sebesar 35,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.