

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PABRIK BONEKA SUKABUMI

Umban Adi Jaya, Novita Risnawati

Institut Manajemen Wiyata Indonesia

E-mail: umban.adi@imwi.ac.id

Abstract

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Pabrik Boneka Sukabumi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada 100 sampel. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Nonprobability Sampling dengan metode Sampling Incidental. Untuk pembuktian hipotesis dan penarikan kesimpulan, digunakan analisis regresi linier berganda, dan koefisien determinasi (R^2), pengujian hipotesis secara parsial dengan Uji T dan hipotesis secara simultan dengan Uji F. Gaya Kepemimpinan Demokratis tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, hal ini dibuktikan dengan hasil sig. $0,924 > 0,05$ dengan nilai t hitung $-0,096 < t$ tabel $1,661$. Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan hasil sig. $0,000 < 0,05$ dengan nilai t hitung $7,226 > t$ tabel $1,661$. Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan hasil uji F sebesar $28,628$ dengan signifikansi sebesar $0,000$.

Keywords : *Gaya Kepemimpinan Demokratis, Kemampuan Kerja, Kinerja Karyawan*

1. PENDAHULUAN

Di era yang kompetitif ini, dunia bisnis semakin berkembang, sejalan dengan perkembangan era globalisasi yang ditandai dengan ketatnya persaingan di dunia bisnis. Persaingan bisnis yang semakin hari semakin meningkat membuat perusahaan harus mampu bersaing. Dalam persaingan, perusahaan harus menawarkan kualitas yang lebih baik daripada pesaingnya. Sumber daya organisasi yang paling penting adalah MSDM. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci dalam persaingan global, yaitu pertanyaan yang selama ini terabaikan tentang bagaimana menciptakan sumber daya manusia berkualitas yang memiliki kompetensi dan daya saing dalam persaingan global. Globalisasi yang dihadapi Indonesia tentunya menuntut efisiensi dan daya saing dalam dunia usaha. Setiap bisnis diciptakan untuk mencapai tujuan tertentu, dan ketika tujuan tersebut tercapai, seseorang dapat berbicara tentang kesuksesan. Sumber daya manusia yang berkualitas diperlukan untuk berhasil. Dengan demikian, keterampilan seseorang menjadi sangat berguna untuk meningkatkan kinerja organisasi. Kemampuan diperlukan dalam setiap proses sumber daya manusia.

SDM merupakan tokoh sentral dalam organisasi dan perusahaan Maria, (2019). Di dalam SDM terdapat masalah yang berpengaruh diantaranya kinerja karyawan. Untuk aktivitas manajemen yang baik, perusahaan harus memiliki tim yang terdiri dari karyawan yang sangat andal, cakap, terlatih dengan baik dan berusaha mengelola bisnis dengan cara yang paling optimal untuk meningkatkan efisiensi kerja karyawan. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006) dalam jurnalnya (Elvino Bonaparte do Rêgo, 2017) Kinerja karyawan adalah hasil atau prestasi kerja seorang karyawan yang dinilai baik

secara kualitatif maupun kuantitatif berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Table 1. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada Pabrik Boneka Sukabumi

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan	Responden	%
Gaya Kepemimpinan Demokratis	30	10,17
Kemampuan Kerja	30	14,73

Sumber: Hasil Pra-Survey Pada 30 Karyawan Pabrik Boneka Sukabumi

Dari hasil pra-survey dapat diketahui bahwa faktor kemampuan kerja merupakan faktor tertinggi yang mempengaruhi kinerja karyawan dengan nilai 14,73% lalu gaya kepemimpinan demokratis dengan nilai 10,17%.

Pabrik Boneka Sukabumi merupakan Perusahaan yang bergerak di bidang mainan. Berdasarkan hasil studi pendahuluan tersebut maka diketahui bahwa masalah yang sering terjadi dalam perusahaan mengenai gaya kepemimpinan demokratis yaitu pemimpin dalam mengambil keputusan tidak pernah melibatkan bawahannya, sedangkan seharusnya untuk meningkatkan kemajuan perusahaan maka pemimpin harus melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, selanjutnya pada kemampuan kerja ditemukan masalah yaitu karyawan kurang merasa sanggup atau tidak dapat mengerjakan pekerjaan tertentu, sehingga akan menghambat suatu pekerjaan mereka. Untuk mengatasi masalah ini, perusahaan harus memastikan bahwa kepemimpinan dalam pengambilan keputusan harus dilakukan melalui musyawarah dan mufakat karyawan, serta kesanggupan antar karyawan ditingkatkan untuk menciptakan efek yang baik

Berdasarkan pemaparan diatas, maka permasalahan kinerja karyawan pada Pabrik Boneka dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut diantaranya gaya kepemimpinan demokratis serta kemampuan kerja. Oleh karena itu, peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pabrik Boneka Sukabumi)”**.

2. METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian Kuantitatif yang bersifat Asosiatif atau Hubungan. Menurut Sugiyono (2019) dengan pendekatan penelitian kuantitatif ini, informasi yang diperoleh dari lapangan diolah menjadi angka. Kemudian angka-angka tersebut diolah dengan menggunakan metode statistik untuk mengetahui hasil pengolahan data yang diinginkan.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2019). Pendapat diatas menjadi salah satu acuan bagi penulis untuk menentukan populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Pabrik Boneka yang berjumlah 1.300 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Sugiyono, 2019). Teknik pengambilan sampel menggunakan *Nonprobability Sampling* dengan metode *Sampling Incidental*. Dalam penelitian ini dalam mencari jumlah sampel yaitu dengan menggunakan rumus Slovin, yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{1.300}{1 + 1.300(0.1)^2}$$

$$n = 92,85;$$

Dari perhitungan diatas maka dapat diketahui jumlah sampel yang harus diambil dalam penelitian ini sebanyak 96 responden namun peneliti akan membulatkannya menjadi 100 responden agar mendapat hasil yang lebih akurat.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Hasil penelitian

a. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang diteliti memiliki distribusi yang normal atau tidak. Uji Normalitas data pada penelitian ini menggunakan pengujian *Kolmogorov-Smirnov* dengan nilai signifikansi 5% atau 0,05, jika nilai dari hasil uji signifikansi > 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal. Namun jika hasil uji signifikansi < 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Table 2. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.37918962
Most Extreme Differences	Absolute	.046
	Positive	.039
	Negative	-.046
Test Statistic		.046
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
Test distribution is Normal.		
Calculated from data.		
Lilliefors Significance Correction.		
This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Hasil Olah Data (2023)

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa pada kolom *Kolmogorov-Smirnov* dapat diketahui nilai signifikansi (Asymp. Sig. (2-tailed)) yaitu sebesar 0,200. Nilai signifikansi > 0,05 (0,200 > 0,05) maka nilai residualnya adalah normal. Jadi dapat disimpulkan bahwa regresi pengaruh variabel X1, X2 secara Bersama-sama terhadap varaiabel terikat Y telah memenuhi persyaratan normalitas data. Pada gambar dibawah ini terlihat bahwa hasil uji normalitas dapat dilakukan dengan

melihat grafik plots. Grafik plots menunjukkan bahwa plots mengikuti garis diagonal. Artinya bahwa nilai residual berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan ada atau tidaknya korelasi antara variabel bebas. Uji ini dapat dilihat dari nilai $VIF < 10$ dan $Tolerance > 10$ maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Table 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistic	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	.905	1.105
	X2	.905	1.105

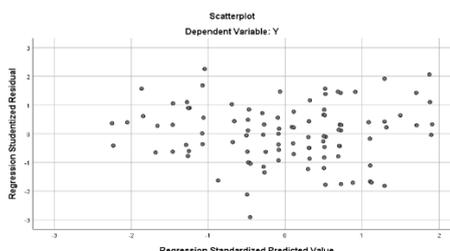
a. Dependent Variabel: Y

Sumber: Hasil Olah Data (2023)

Hasil pengujian pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai korelasi antar variabel bebas yaitu variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1) dan variabel Kemampuan Kerja (X2) mempunyai nilai *output VIF* yang sama yaitu $1.105 < 10$ dan nilai *output tolerance* masing-masing variabel juga menunjukkan angka yang sama yaitu $0,905 > 0,1$. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel *independent* yang diteliti.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah di dalam model regresi terjadi atau terdapat ketidaksamaan *variance* dari suatu residual ke pengamatan yang lain. Heteroskedastisitas menunjukkan penyebaran variabel bebas, penyebaran yang acak menunjukkan model regresi yang baik, maka disebut *homokedastisitas* atau tidak terjadi *heteroskedastisitas*. Uji heteroskedastisitas dapat dilihat melalui grafik *scatterplot*. Hasil uji heteroskedastisitas pada model regresi penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pada gambar diatas menunjukkan bahwa titik-titik yang ada pada diagram menyebar secara acak, baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

b. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel *independent* yaitu Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1) dan Kemampuan Kerja (X2) terhadap variabel *dependent* yaitu Kinerja Karyawan (Y). Hasil uji regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

Table 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Ustandardizes Coefficients		Standardizes Coefficients	t	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30.621	6.529		4.697	.000
	X1	-.017	.173	-.008	-.096	.924
	X2	.818	.113	.612	7.226	.000

a. Dependent Variabel: Y

Sumber: Hasil Olah Data (2023)

Dari hasil analisis regresi tersebut dapat diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 30,621 + -0,017X1 + 0,818X2 + e$$

Persamaan regresi diatas memiliki makna sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta = 30,621 yang berarti bahwa jika variabel gaya kepemimpinan demokratis dan kemampuan kerja tidak ada atau sama dengan 0 (nol) maka kinerja karyawan pada Pabrik Boneka Sukabumi diperoleh sebesar 30,621.
- 2) Nilai koefisien variabel gaya kepemimpinan demokratis (X1) sebesar -0,017 dan bernilai negatif yang berarti apabila variabel gaya kepemimpinan demokratis mengalami kenaikan sebesar 1 (satu), maka variabel dependent yaitu kinerja karyawan akan menurun juga sebesar -0,01.
- 3) Nilai koefisien variabel kemampuan kerja (X2) = 0,818 menunjukkan bahwa jika variabel kemampuan kerja (X2) mengalami kenaikan sebesar 1 (satu) maka tingkat kinerja karyawan pada Pabrik Boneka Sukabumi akan meningkat sebesar 0,81.

c. Uji Hipotesis

1) Uji Parsial (t)

Uji t digunakan untuk melihat pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent* secara parsial. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut:

Table 5. Hasil Uji t

Model		Ustandardized Coefficients		Standardizes Coefficients	T	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30.621	6.529		4.697	.000
	X1	-.017	.173	-.008	-.096	.924
	X2	.818	.113	.612	7.226	.000

a. Dependent Variabel: Y

Sumber: Hasil Olah Data (2023)

Penjelasan hasil uji t untuk masing-masing variabel *independent* terhadap variabel *dependent* adalah sebagai berikut:

- a) Hasil uji t variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis memiliki tingkat signifikansi sebesar $0,924 > 0,05$ sementara nilai t hitung yang diperoleh yaitu sebesar $-.096 < t$ tabel ($Dk = n - k = 1,661$, sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Maka demikian hipotesis yang menyatakan bahwa “gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada pabrik Boneka Sukabumi” ditolak.

- b) Hasil uji t variabel Kemampuan Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel kemampuan kerja memiliki tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sementara nilai t hitung yang diperoleh yaitu sebesar $7.226 > t$ tabel ($Dk = n - k = 1,661$; sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka demikian hipotesis yang menyatakan bahwa “kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja karyawan pada pabrik Boneka Sukabumi” diterima.

- 2) Uji Simultan (F)

Uji f digunakan untuk mengetahui variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependent secara bersama-sama. Untuk mengetahui uji hipotesis ini harus melihat nilai signifikansi, jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka ada pengaruh pada variabel independent terhadap variabel dependent. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut:

Table 6. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1690.928	2	845.464	28.628	.000 ^b
	Residual	2864.632	97	29.532		
	Total	4555.560	99			
a. Dependent Variabel: Y						
b. Predictors: (Constant), X2, X1						

Sumber: Hasil Olah Data (2023)

Hasil *output* SPSS pada tabel ANOVA diatas menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Kemampuan Kerja memiliki nilai F hitung sebesar 28,628 dengan nilai signifikansi 0.000. Nilai F hitung $> F$ tabel $28,628 > 2,308$ ($DK = n - 2 - 1 = 2,308$) dan nilai signifikansi pada gaya kepemimpinan demokratis dan kemampuan kerja lebih kecil dari nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis dan kemampuan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

- 3) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Table 7. Hasil Uji R2

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.609 ^a	.371	.358	5.43436
a. Predictors: (Constant), X2, X1				
b. Dependent Variable: Y				

Sumber: Hasil Olah Data (2023)

Tabel diatas menunjukkan perolehan nilai *Adjusted R square* (R²) sebesar 0,358 = 35,8% maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan demokratis dan kemampuan kerja secara bersama-sama mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 35,8% sedangkan sisanya sebesar 64,2% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel penelitian yang diteliti.

3.2. Pembahasan

Dari hasil analisis regresi baik secara parsial maupun secara simultan antara variabel gaya kepemimpinan demokratis dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Boneka Sukabumi adalah sebagai berikut:

a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Boneka Sukabumi

Dari hasil pengkategorian berdasarkan hasil penelitian pada karyawan Pabrik Boneka Sukabumi diketahui bahwa hasil analisis deskriptif variabel kemampuan kerja pada Pabrik Boneka Sukabumi adalah baik. Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh *negatif* dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Boneka Sukabumi, hal ini diperoleh dari hasil statistik uji regresi dengan nilai t hitung sebesar -0,096 dengan nilai signifikansi sebesar 0,924 > 0,05 dan koefisien regresi mempunyai nilai negatif sebesar -0,017; maka dari itu dalam penelitian ini tidak sesuai dengan hipotesis yang peneliti ajukan, dimana “Gaya Kepemimpinan Demokratis berpengaruh *positif* dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Pabrik Boneka Sukabumi.”

Hasil penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Prastyana, (2016), Kurniawan, (2018), dan Alifiah Putri Salsabila, (2022). Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Fery Ardiansyah, (2021), Hendrawan1, Ristawati, Yuningsih, Rahay, & Sari., (2022) dan Ajeng Amelia, (2020) bahwa gaya kepemimpinan demokratis tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan demokratis tidak berpengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Boneka Sukabumi.

b. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Boneka Sukabumi

Dari hasil pengkategorian berdasarkan hasil penelitian pada karyawan Pabrik Boneka Sukabumi diketahui bahwa hasil analisis deskriptif variabel kemampuan kerja pada Pabrik Boneka Sukabumi adalah baik. Penelitian ini juga menunjukkan hasil bahwa kemampuan kerja berpengaruh *positif* dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Boneka Sukabumi, hal ini diperoleh dari hasil statistik uji regresi dengan nilai t hitung sebesar 7,226 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,818; maka hipotesis H2 dalam penelitian ini terbukti yaitu ”Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Pabrik Boneka Sukabumi.”

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jayanti1 & Dewi2, (2021) dalam “*Dampak Masa Kerja, Pengalaman Kerja Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*” dengan hasil uji t yang menunjukkan nilai signifikansi < 0,05. Dan Fikri & Begawati, (2020) dalam “*Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Karyawan PT. Tri Sapta Jaya Cabang Padang*”. Dengan hasil uji t hitung 2,674 > t tabel 1,692 dengan nilai signifikansi 0,012 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Boneka Sukabumi.

- c. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Boneka Sukabumi

Dari hasil pengkategorian berdasarkan hasil penelitian pada Pabrik Boneka Sukabumi diketahui bahwa hasil analisis deskriptif variabel kinerja karyawan adalah baik. Penelitian ini juga menunjukkan hasil bahwa gaya kepemimpinan demokratis dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Boneka Sukabumi, hal ini diperoleh dari hasil statistik uji regresi dengan nilai F hitung sebesar $28,628 > F$ hitung $2,308$, dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai *Adjusted R square* (R^2) sebesar $0,358 = 35,8\%$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan demokratis dan kemampuan kerja secara bersama-sama mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar $35,8\%$ sedangkan sisanya sebesar $64,2\%$ dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel penelitian yang diteliti. Maka hipotesis H3 dalam penelitian ini terbukti yaitu “Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Pabrik Boneka Sukabumi.”

Hal ini didukung oleh Sukmawati & Sugiyanto, (2021) dalam “*Pengaruh Kemampuan Kerja, Masa Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Biro Kepegawaian Sekretariat Jenderal Kementerian Agama Republik Indonesia*”. Dengan hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 57.726 , sedangkan F tabel 2.45 . Jadi F hitung $>$ dari Ftabel dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Boneka Sukabumi.

4. KESIMPULAN

- Hasil penelitian uji t menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Boneka Sukabumi.
- Hasil penelitian uji t menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan
- Hasil penelitian uji F menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan demokratis dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Boneka Sukabumi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajeng Amelia, D. A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. X. *Prosiding Manajemen*, 6(1), 61-64. Retrieved from <http://repository.unisba.ac.id/handle/123456789/27055>
- Alifiah Putri Salsabila, A. A. (2022). Influence of Democratic Leadership Style and Work Culture on Employee Performance at PT AEL Indonesia in Sangatta. *The Management Journal of Binaniaga*, 93-104. doi:<https://doi.org/10.33062/mjb.v7i2.2>
- Elvino Bonaparte do Rêgo, W. G. (2017). ‘Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan Pada Direktorat Jendral Administrasi Dan Keuangan, Kementerian Estatal Timor Leste’,. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*. doi:<<https://doi.org/10.24843/eeb.2017.v06.i11.p01>>.

- Fery Ardiansyah, N. T. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Komitmen terhadap Kinerja Fungsionaris BEMFEB UNESA 2021 di Masa Pandemi Covid-19. *Journal of Office Administration : Education and Practice*, 1(3), 321-339. doi:10.26740/joaep.v1n3.p321-339
- Fikri, S. L., & Begawati, N. (2020). PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.TRI SAPTA JAYA CABANG PADANG. *Jurnal Matua*, 2(4), 279-294. Retrieved from <https://ejurnal-unespadang.ac.id/index.php/MJ/article/view/220>
- Hendrawan1, H., Ristawati, Yuningsih, E., Rahay, B., & Sari., D. I. (2022). Analysis Of The Role Of Democratic Leadership Style And Work Environment On The Performance Of TNI AL Personnel in DKI Jakarta. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(5), 3190-3196. Retrieved from <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Jayanti1, K. N., & Dewi2, K. T. (2021). Dampak Masa Kerja, Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JEMBA : Jurnal Ekonomi Pembangunan, Manajemen dan bisnis, Akuntansi*, 1(2), 75-84. doi:10.52300/jemba.v1i2.2986
- Kurniawan, Y. F. (2018). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI CV ANUGERAH JAYA. *Agora*, 6(2), 1-6. Retrieved from <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/7794/7002>
- Laraswati, A. A., & Abdurrahman, D. (2020, Februari). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. X. *Prosiding Manajemen*, 6(1), pp. 61-64.
- Maria, A. (2019). 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah'. *Katalogis*, 95-14.
- Prastya, H. N. (2016). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN BAHAN BANGUNAN BJ HOME DI YOGYAKARTA. 1-23. Retrieved from <http://e-journal.uajy.ac.id/6991/1/JURNAL.pdf>
- Sugiyono. (2019). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF*. Bandung: ALFABETA, cv.
- Sukmawati, I., & Sugiyanto. (2021). Pengaruh kemampuan kerja, masa kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Biro Kepegawaian Sekretariat Jenderal Kementerian Agama Republik Indonesia. *Humanities, Management and Science Proceedings*, 1(2), 536-546. Retrieved from <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/SNH/article/view/11768>