



Pengaruh Kepemimpinan Demokratik terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kedisiplinan sebagai Variabel *Intervening* pada Jambi Ekspres Televisi

Robby Anggara^{1*}, Dwi Kurniawan², Wahyu Juari Setiawan³

¹⁻³Program Studi Manajemen, Universitas Jambi, Indonesia

Email: robbyanggara996@gmail.com^{1*}, dwi.kurniawan13@unja.ac.id², Wahyujuari@unja.ac.id³

*Penulis Korespondensi: robbyanggara996@gmail.com

Abstract: *The purpose of the study is to determine the effect of democratic leadership on employee performance through work discipline as an intervening variable at PT Jambi Ekspres Televisi. This type of research is quantitative research. The population in this study were all employees of PT Jambi Ekspres Televisi, totaling 30 people, with a research sample of 30 people. Data collection used a questionnaire that had been tested for validity and reliability. The research analysis method used descriptive statistical analysis using a structural equation model (SEM), with Smart PLS 4.0 Software (Partial Least Square) as a tool for processing the data. The results of this study indicate that democratic leadership has a positive and significant effect on employee performance, democratic leadership has a positive and significant effect on work discipline, work discipline has a positive and significant effect on employee performance, democratic leadership has a positive and significant effect on employee performance through work discipline as an intervening variable at PT Jambi Ekspres Televisi.*

Keyword: *Democratic Leadership; Employee Performance; Quantitative Research; Structural Equation Modeling; Work Discipline.*

Abstrak: Tujuan pada penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan demokratik terhadap kinerja karyawan melalui kedisiplinan kerja sebagai variabel intervening pada PT Jambi Ekspres Televisi Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan PT Jambi Ekspres Televisi yang berjumlah 30 orang dengan sampel penelitian berjumlah 30 orang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah di uji validitas dan reliabilitas nya. Metode analisis penelitian menggunakan analisis statistik deskriptif menggunakan struktur equation model (SEM), dengan Software Smart PLS 4.0 (Partial Least Square) sebagai alat untuk mengolah data nya. dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan demokratik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepemimpinan demokratik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan kerja, kedisiplinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepemimpinan demokratik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kedisiplinan kerja sebagai variabel intervening pada PT Jambi Ekspres Televisi.

Kata Kunci: Disiplin Kerja; Kepemimpinan Demokratis; Kinerja Karyawan; Pemodelan Persamaan Struktural; Penelitian Kuantitatif.

1. LATAR BELAKANG

Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan sentral dalam kesuksesan suatu organisasi. Organisasi dibentuk berdasarkan visi bersama yang dijalankan oleh individu-individu yang mengelola dan melaksanakan misi tersebut. Tenaga kerja atau karyawan merupakan aset utama yang tidak tergantikan dalam organisasi. Keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kualitas SDM yang dimilikinya, karena mereka adalah penggerak utama dalam mewujudkan visi dan misi organisasi. Oleh karena itu, organisasi harus memastikan bahwa mereka memiliki SDM yang berkualitas, baik dari segi keterampilan maupun kompetensi, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tanpa SDM yang kompeten, sumber daya lainnya seperti modal dan teknologi tidak akan dapat dimanfaatkan secara optimal. Sejalan dengan hal tersebut, menurut Tinambunan, (2023) mengatakan bahwa Sumber daya

manusia (SDM) menjadi elemen penting dalam keberlangsungan dan kemajuan perusahaan atau organisasi.

Kinerja merupakan hasil dari pelaksanaan tugas yang diselesaikan oleh seseorang dalam periode waktu tertentu dan dapat diukur. Kinerja merupakan pencapaian hasil kerja dan perilaku yang ditunjukkan selama menjalankan tugas dan tugas dalam jangka waktu tertentu Riri, (2024). Organisasi menyadari bahwa karyawan merupakan aset utama dalam menciptakan keunggulan kompetitif, sehingga kontribusi mereka sangat menentukan kinerja organisasi. Kinerja sangat mempengaruhi tingkat pencapaian sebuah perusahaan maka dari itu kinerja merupakan hal terpenting dalam Perusahaan untuk mencapai target yang telah ditentukan.

Dalam upaya mencapai tujuan organisasi, penting untuk memperhatikan dan meningkatkan kinerja karyawan dalam menjalankan tugas, tanggung jawab, serta hasil pekerjaan mereka. Menurut Safitri & Kasmari, (2022), kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti keterampilan, pengetahuan, jenis pekerjaan, kepribadian, motivasi, kepemimpinan, gaya manajemen, kepuasan kerja, iklim organisasi, loyalitas, budaya perusahaan, komitmen, dan disiplin kerja. Kinerja ini dapat dilihat dari perilaku kerja karyawan yang mencerminkan prestasi, etos kerja, komitmen terhadap tugas, produktivitas, serta kemampuan dalam manajemen dan pengelolaan pekerjaan. Menurut Kurnia, (2022) kinerja merupakan kemampuan individu untuk melaksanakan pekerjaan secara maksimal guna mencapai tujuan kerja, dengan menghasilkan pencapaian yang lebih besar dibandingkan pengorbanan yang dikeluarkan. Pernyataan serupa dinyatakan oleh Wartono, (2019) menyatakan kinerja merupakan merujuk pada hasil kerja yang diperoleh individu atau kelompok sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya dalam jangka waktu tertentu.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan merupakan kepemimpinan dalam sebuah perusahaan karena kepemimpinan merupakan berperan penting dalam kinerja para karyawan karena kepemimpinan dalam sebuah organisasi merupakan acuan bagi karyawan dalam melaksanakan tugas mereka. Hal ini didukung oleh pernyataan Wijoyo, (2018) kepemimpinan dapat dipahami sebagai suatu proses untuk memberikan dorongan, arahan, serta motivasi kepada individu maupun kelompok agar bersedia bekerja sama secara optimal demi mewujudkan tujuan organisasi yang telah dirumuskan. Pernyataan ini juga didukung oleh Menurut Syukron et al., (2022) yang menyebutkan bahwa kepemimpinan memberikan dampak positif guna meningkatkan kinerja karyawan, maka hubungan baik antara pemimpin dan karyawan harus terjalin dan harus diwujudkan dalam bentuk Kerjasama agar tujuan perusahaan dapat dicapai. Kepemimpinan demokratis merupakan salah satu gaya

kepemimpinan yang cocok untuk dipakai dalam sebuah Perusahaan karena gaya kepemimpinan ini sangat memperhatikan karyawannya.

Kepemimpinan demokratis Menurut Gunawan, (2018) Gaya kepemimpinan demokratis merupakan bentuk kepemimpinan yang menempatkan kerja sama tim sebagai fokus utama dalam penerapannya dalam sebuah organisasi. Pernyataan lain juga berpendapat menurut Mariskha et al., (2020) Karyawan yang berada di bawah kepemimpinan demokratis dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan, diberikan pendelegasian wewenang, serta memanfaatkan umpan balik sebagai kesempatan untuk meningkatkan pelatihan dan pengembangan karyawan. Pernyataan ini juga didukung oleh pernyataan dari menurut Garis, (2021) Kepemimpinan demokratis adalah gaya kepemimpinan di mana seorang pemimpin memandang dirinya sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari anggota kelompoknya.

Selain kepemimpinan faktor penting lainnya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan kedisiplinan kerja karyawan kedisiplinan merupakan salah satu faktor penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh pernyataan dari Astenu, (2019) yang mengatakan peningkatan disiplin kerja terhadap karyawan akan meningkatkan semangat kerja mereka sehingga menciptakan kinerja yang optimal. Pernyataan ini juga didukung oleh pendapat dari Santoso, (2017) disiplin kerja adalah sarana yang dimanfaatkan Pemimpin perusahaan untuk membangun komunikasi dengan karyawan agar bersedia melakukan perubahan perilaku, sekaligus sebagai cara untuk menumbuhkan kesadaran dan kemauan individu dalam mematuhi seluruh peraturan perusahaan serta norma sosial yang berlaku di lingkungannya maka karyawan akan memiliki kinerja yang lebih optimal.

Maka dari itu untuk mendapatkan kinerja yang optimal maka dibutuhkan pemimpin dan Tingkat kedisiplinan yang baik agar para karyawan dapat bekerja secara optimal bagi sebuah Perusahaan. Hal ini didukung oleh Mangkunegara, (2016) untuk mendorong peningkatan kinerja, dibutuhkan seorang pemimpin yang mampu memotivasi karyawan dan menegakkan disiplin kerja demi menjaga performa tetap optimal. Hal ini juga didukung oleh Yugusna, (2016) mengungkapkan bahwa kepemimpinan demokratis memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja serta kedisiplinan karyawan. Tapi jika dalam sebuah perusahaan tidak dapat memiliki kepemimpinan yang bagus yang dapat mengerti para bawahan nya serta tidak dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan dalam sebuah Perusahaan maka hal tersebut akan membuat kinerja para karyawan akan buruk atau tidak optimal.

Fenomena tersebut juga terlihat pada PT Jambi Ekspres Televisi yang dapat dilihat dari hasil kinerja yang dapat dilihat dari beberapa indikator sesuai dengan tolah ukur kinerja yang dimiliki PT Jambi Ekspres Televisi, mendapatkan data bawasannya kinerja Perusahaan tersebut

pada priode 2022 – 2024 kinerja karyawan pada PT Jambi Ekspres Televisi belum optimal sehinga membutuhkan inovasi dan peningkatan pada kepemimpinan dan kedisiplinan perlu ditingkatkan Kembali.

Hasil pra-survei yang dilakukan peneliti untuk kinerja karyawan pada PT Jambi Ekspres Televisi mendapatkan data bawasannya kinerja karyawan belum optimal dari 5 divisi yang dimiliki oleh PT Jambi Ekspres Televisi belum mencapai Tingkat realisasi 100% walaupun begitu kinerja karyawan sebenarnya meningkat setiap tahun nya, dan divisi yang hampir mencapai target atau Tingkat realisasi adalah divisi marketing serta kinerja yang lebih baik ada pada tahun 2024 mencapai tingkar realisasi sebesar 95%.

Selanjutnya, pra-survei mengenai kepemimpinan dilakukan kepada 10 karyawan PT Jambi Ekspres Televisi yang mendapatkan hasil bawasannya 22,5% responden yang menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan mengenai kepemimpinan demokratis. Dengan hasil survey yang dilakukan oleh peneliti maka dapat disimpulkan bahwasanya kepemimpinan yang ada di dalam PT Jambi Ekspres televisi belum optimal karena masih banyak karyawan yang mengisi jawaban tidak setuju pada survey yang dilakukan oleh peneliti pada PT Jambi Ekspres Televisi.

Selanjutnya untuk kedisiplinan karyawan peneliti melakukan survey terhadap Tingkat kehadiran karyawan pada PT Jambi Ekspres Televisi dan mendapat kan data Pada bulan mei 2025, terdapat satu karyawan yang memiliki ketidak hadiran paling rendah. Sementara itu, jumlah izin tertinggi terjadi pada bulan mei, juni, juli, dan agustus yaitu masing-masing dua karyawan. Sebaliknya, tidak ada karyawan yang mengambil izin pada bulan Februari, September, Oktober, November. Tingkat ketidakhadiran akibat sakit paling tinggi terjadi pada bulan Januari, Februari, Maret, Dan November yaitu tiga dan dua karyawan. Maka adari hasil data ini menunjukan bawasannya Tingkat kedisiplinan karyawan PT Jambi Ekspres Televisi belum optimal.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh kepemimpinan demokratik terhadap kinerja karyawan melalui kedisiplinan kerja sebagai variabel intervening pada PT Jambi Ekspres Televisi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris bagi pengembangan teori manajemen sumber daya manusia, sekaligus menjadi dasar bagi pengambil kebijakan dalam meningkatkan efektivitas dan kinerja karyawan pada PT Jambi Ekspres Televisi.

2. KAJIAN TEORI

Menurut Nurzaman, (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil output yang dihasilkan oleh karyawan dalam suatu perusahaan, yang menjadi faktor utama dalam menilai kompetensi dan loyalitas karyawan terhadap tanggung jawabnya serta menentukan apakah karyawan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab nya. Kinerja karyawan yang baik dapat diperoleh melalui kualitas kehidupan kerja yang baik dengan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, Kondisi ini harus dibangun oleh perusahaan dan karyawan untuk menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan produktif.

Kepemimpinan demokratik merupakan kepemimpinan yang selalu memrhatikan dan menghargai para karyawannya, serta bisa mengarahkan para bawahan untuk mencapai target yang telah ditentukan. Hal ini didukung Putra & Rosita,(2023) Kepemimpinan demokratis merupakan kemampuan untuk mempengaruhi dan mengarahkan kelompok dalam mencapai visi atau tujuan bersama, dengan melibatkan partisipasi aktif setiap anggota dari hal tersebut kita ketahui bahwa kepemimpinan demokratis melibatkan seluruh karyawan untuk ambil andil untuk kemajuan perusahaan dan organisasi

Kedisiplinan kerja merupakan sikap hati-hati dan kesiapan individu dalam mematuhi seluruh aturan resmi serta kebiasaan yang berlaku. Ini mencerminkan pola pikir seseorang yang secara sadar menaati peraturan, memahami tanggung jawab, dan berkomitmen terhadap tugasnya. Yusuf Hamali, (2017) mengatakan Disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan

Sejumlah Penelitian terdahulu membuktikan adanya hubungan positif antara kepemimpinan demokratik, kinerja karyawan, dan kedisiplinan kerja hal ini didukung oleh Hasibuan, (2015) yang mengatakan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan yang memberikan pengaruh, dan mendorong karyawan untuk bekerja, serta kedisiplinan yang menjaga karyawan untuk tetap mematuhi pedoman untuk menyelesaikan pekerjaannya yang telah dipercayakan kepadanya.. Dimana kedisiplinan kerja mampu sebagai variabel intervening dan menghubungkan antara variabel kinerja dan kepemimpinan demokratik. Hal ini sesuai dengan kondisi di lapangan bahwa semakin baik cara memimpin seorang pemimpin dalam Perusahaan sehingga komunikasi terjalin bagus maka dari itu akan meningkatkan kedisiplinan kerja sehingga dapat mengoptimalkan kinerja karyawan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei yang bertujuan untuk menguji hubungan antar variabel yakni kepemimpinan demokratik, kinerja karyawan dan kedisiplinan kerja. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT Jambi Ekspres Televisi yang berjumlah 30 orang. Sampel penelitian adalah seluruh populasi karyawan PT Jambi Ekspres Televisi sebanyak 30 responden.

Instrumen penelitian berupa kuesioner dengan skala Likert 5 poin. Variabel Kinerja Pegawai diukur melalui lima indikator utama yaitu, kualitas kerja, kuantitas, tanggung jawab, kerjasama dan inisiatif, variabel kepemimpinan demokratik diukur melalui empat indikator, Keputusan yang dibuat bersama, menghargai potensi karyawan, mendengar kritik dan saran, serta kerjasama, variabel kedisiplinan kerja diukur dengan 4 indikator utama yaitu, disiplin peraturan Perusahaan, disiplin perilaku, disiplin waktu dan disiplin peraturan lainnya.

Data yang diperoleh diuji menggunakan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan keabsahan dan konsistensi instrumen. Selanjutnya, analisis dilakukan dengan regresi linier berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi (R^2). Analisis ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh parsial maupun simultan kepemimpinan demokratik, kinerja karyawan dan kedisiplinan kerja.

Analisis dilakukan melalui dua tahapan utama, yaitu 1) Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model) untuk menguji validitas dan realibilitas konstruk melalui indikator convergent validity, composite reliability, dan average variance extracted. (AVE). 2) Evaluasi Model Struktural (Inner Model), untuk menguji hubungan antar variabel dan menguji signifikanisasi pengaruh langsung dan tidak langsung dengan nilai path coefficient, R-Square, dan uji T- statistik melalui Bootstrapping.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden.

Kategori		Jumlah	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	18	60
	Perempuan	12	40
Total		30	100
Usia	20 - 25 Tahun	4	13,3
	26 - 30 Tahun	11	36,7
	31 - 35 Tahun	9	30
	>36 Tahun	6	20
Total		30	100

	SMA Sederajat	6	20
Pendidikan	D3	5	16,7
	S1	16	53,3
	S2	3	10
	Total	30	100
Lama Bekerja	<1 Tahun	3	10
	1-5 Tahun	11	36,7
	6-10 Tahun	9	30
	>10 Tahun	7	23,3
	Total	30	100

Data diolah, Robby Anggara, 2025

Berdasarkan tabel di atas dapat kita lihat lebih banyak responden laki-laki dan dari data usia dapat kita lihat rentan usia yang paling tinggi merupakan 26- 30 tahun, dan untuk pendidikan para responden dapat dilihat lebih banyak lulusan S1 serta untuk lama bekerja lebih banyak di angka tahun 1-5 tahun.

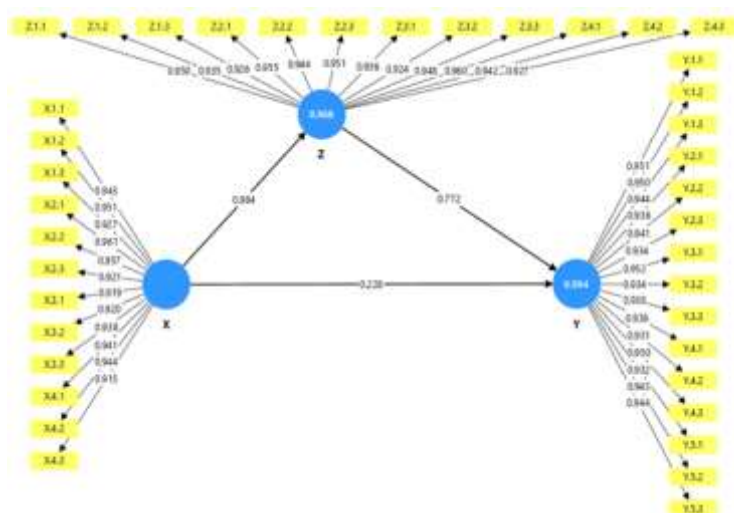
Analisis Deskriptif Variabel

Deskriptif variabel penelitian digunakan untuk menggambarkan variabel- variabel penelitian. yaitu Kinerja karyawan, kepemimpinan demokratik serta kedisiplinan kerja. Analisis deskriptif dilakukan dengan menyusun tabel frekuensi distribusi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel yang diteliti layak untuk diolah. Karena skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert 1-5.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa Kinerja karyawan pada Pt Jambi Ekspres Televisi berada pada kategori Tinggi dengan skor rata-rata 107,4. Kepemimpinan demokratik pada kategori baik dengan skor rata – rata 114. Sementara itu, kedisiplinan kerja ada pada kategori disiplin dengan skor rata – rata 115,5.

Hasil Pengolahan Metode PLS

Untuk mengukur indikator dalam penelitian ini menggunakan smart PLS 4.0 Model pengujian yang digunakan dalam penelitian ini mencakup variabel laten dengan indikator reflektif. Pengujian dilakukan menggunakan aplikasi SmartPLS 4.0 dengan model sebagai berikut:



Gambar 1. Model Pengujian.

Gambar di atas merupakan hasil dari pengolahan data menggunakan Smart PLS 4.0. Berdasarkan nilai faktor beban luar (outer loading) atau hubungan antara konstruk dan variabel, terlihat bahwa seluruh nilai berada di atas 0,70. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak ada konstruk yang dihapus dari model serta menunjukkan bahwa variabel laten memiliki korelasi yang kuat dengan konstruknya.

Uji Realibilitas

Tingkat reliabilitas data dapat dievaluasi menggunakan nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability. Jika Cronbach's Alpha melebihi 0,6 dan Composite Reliability lebih dari 0,8, maka instrumen penelitian dianggap memiliki tingkat akurasi serta konsistensi yang tinggi. Berikut ini adalah analisis hasil Composite Reliability.

Tabel 2. Composite Reliability.

Item	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	AVE	Keterangan
X	0,987	0.987	0.988	0.877
Y	0.991	0.991	0.991	0.885
Z	0.988	0.988	0.989	0.887

Sumber: Hasil pengolahan data dengan SmartPLS 4.0, 2025

Dapat dilihat dari tabel di atas nilai Cronbach's Alpha untuk seluruh variabel lebih dari 0,6, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian ini layak digunakan karena memiliki tingkat akurasi dan konsistensi yang tinggi. Selain itu, nilai Composite Reliability untuk semua variabel melebihi 0,8, yang menunjukkan bahwa model penelitian memiliki reliabilitas yang baik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini menunjukkan bahwa penelitian ini memiliki nilai reabilitas yang baik.

Uji R-Square

R-Square digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel laten independen mempengaruhi variabel laten dependen, pengujian R-square dilakukan dengan melihat nilai yang dihasilkan R-square

Tabel 3. R-square.

Variabel	R-Square	R-Square Adjusted
Kinerja Karyawan	0.994	0.994
Kedisiplinan	0.968	0.967

Sumber: Hasil Pengolahan Data Dengan Smartpls 4.0, 2025

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan mempunyai nilai sebesar 0,994 atau setara dengan 99,4% yang sudah masuk ke kategori kuat. Sedangkan untuk variabel kedisiplinan kerja memiliki nilai sebesar 0,968 atau setara dengan 96,8% yang sudah dapat di kategorikan kuat. Maka dari hasil ini menyatakan bahwa 99,4% variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan demokratik dan kedisiplinan kerja. Sedangkan untuk 96,8% variabel kedisiplinan kerja sebagai variabel intervening dapat mempengaruhi dan menghubungkan variabel kepemimpinan demokratik dan kinerja karyawan.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dengan metode bootstrapping dilakukan untuk menganalisis apakah terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen dan variabel dependen.. Signifikansi parameter digunakan untuk menginterpretasikan hubungan antar variabel dalam penelitian. Adapun batas dalam menolak atau menerima hipotesis yang ditetapkan pada tingkat probabilitas 0,05.

Tabel 4. Uji Hipotesis berdasarkan Path Coeficient.

Matriks	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	TStatistics (O/STDV)	P Values
X->Y	0.228	0.211	0.114	2.008	0.045
X->Z	0.984	0.983	0.008	130.513	0.000
Z->Y	0.772	0.789	0.112	6.863	0.000

Sumber: Hasil olah data dengan SmartPLS4.0, 2025

Tabel di atas merupakan hasil dari pengujian hipotesis pengaruh langsung. Maka dari itu dapat di simpulkan hasil analisis sebagai berikut ini:

H1. Kepemimpinan Memiliki Pengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian hipotesis ditemukan bahwa koefisien jalur sebesar 0.228 pengaruh kepemimpinan demokratik terhadap kinerja karyawan memiliki nilai p-value sebesar $0.045 < 0.05$ dan nilai t-statistik $2.008 > 1,96$ nilai ini menunjukkan bahwasanya kepemimpinan demokratik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H2. : Kepemimpinan demokratik Memiliki Pengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kedisiplinan

Dari pengujian hipotesis yang dilakukan ditemukan bahwasanya koefisien jalur sebesar 0.984 pengaruh kepemimpinan demokratik terhadap kedisiplinan memiliki nilai p – value sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai t-statistik $130.513 > 1.96$ nilai ini menunjukkan bahwasanya kepemimpinan demokratik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan. Kepemimpinan demokratik merupakan gaya kepemimpinan yang mengikut sertakan anggota atau kelompoknya dalam segala andil dalam pemecahan masalah maupun persoalan dan menerima kritik dan saran dari pada karyawan, sehingga menjaga komunikasi antara pemimpin dan para bawahan tetap baik sehingga dapat membuat karyawan bekerja dengan optimal karena karyawan dapat memahami perintah atasan dengan baik, selain itu jika hubungan karyawan dengan pimpinan baik hal tersebut akan membuat kinerja karyawan meningkat karena para karyawan lebih bersemangat bekerja karena lingkungan Perusahaan yang sehat.

H3. Kedisiplinan Memiliki Pengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian hipotesis yang dilakukan bahwa ditemukan nilai koefisien jalur sebesar 0.772 pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan memiliki nilai p-value sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai t-statistik $6.863 > 1.96$ nilai ini menunjukkan bahwa kedisiplinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil ini menunjukkan bahwasanya kepemimpinan demokratik dapat meningkatkan kedisiplinan kerja, pada sebuah perusahaan dengan pemimpin yang baik dan tidak egois serta menghargai para karyawan akan meningkatkan kemistri antara pimpinan dan karyawan sehingga dapat meningkatkan tingkat disiplin karena para karyawan akan senang terhadap pimpinan dan akan mengikuti peraturan yang dibuat baik dari perusahaan maupun peraturan dari pimpinan itu sendiri.

Tabel 5. Uji Hipotesis Spesific Indirect Effects.

Matriks	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	TStatistics (O/STDV)	P Values
X->Z->Y	0.760	0.776	0.113	6.721	0.000

Sumber: Hasil olah data dengan SmartPLS4.0, 2025

H4 : Kepemimpinan Demokratik Memiliki Pengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kedisiplinan Sebagai Variabel Intervening

Dari hasil pengujian hipotesis yang dilakukan ditemukan hasil bahwasanya nilai koefisien jalur sebesar 0.760 pengaruh kepemimpinan demokratik terhadap kinerja karyawan melalui kedisiplinan sebagai variabel intervening menunjukkan nilai $p\text{-value } 0.000 < 0.05$ dan nilai $t\text{-statistik } 6.721 > 1.96$ nilai ini menunjukkan bahwa Kedisiplinan bisa menghubungkan antara kepemimpinan demokratik dan kinerja karyawan. Dari hasil penelitian ini dapat kita lihat bahwa kedisiplinan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan disiplin yang optimal dari para karyawan akan dapat meningkat kinerja karyawan karena disiplin kerja sangat penting dalam memastikan pemeliharaan dan ketertiban dalam kelancaran dalam pelaksanaan tugas bagi para karyawan karena jika karyawan tidak disiplin dalam sebuah Perusahaan sulit bagi perusahaan untuk mencapai target karena kinerja para karyawan akan menurun karena tidak sesuai dengan peraturan yang dibuat.

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan menunjukkan bahwa kepemimpinan demokratik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Jambi Ekspres Televisi. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengolahan data dengan smartPLS 4 yang mendapatkan nilai $p\text{-value}$ sebesar $0.045 < 0.05$ dan nilai $t\text{-statistik } 2.008 > 1,96$ nilai ini menunjukkan bahwasanya kepemimpinan demokratik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan demokratik merupakan gaya kepemimpinan yang mengikut sertakan anggota atau kelompoknya dalam segala andil dalam pemecahan masalah maupun persoalan dan menerima kritik dan saran dari pada karyawan, sehingga menjaga komunikasi antara pemimpin dan para bawahan tetap baik sehingga dapat membuat karyawan bekerja dengan optimal karena karyawan dapat memahami perintah atasan dengan baik, selain itu jika hubungan karyawan dengan pimpinan baik hal tersebut akan membuat kinerja karyawan meningkat karena para karyawan lebih bersemangat bekerja karena lingkungan Perusahaan yang sehat.

Hal ini didukung oleh penelitian yang Bahuraksa, (2024) yang mengatakan kepemimpinan demokratik memiliki Tingkat signifikansi sebesar 0.000 yang bernilai lebih kecil dari 0.5, serta nilai $t\text{-statistik}$ sebesar 4.971 lebih besar dari 1.96 hal ini membuktikan kepemimpinan demokratik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian dari Fatimah (2023) yang mengatakan bahwa mengatakan bahwa Koefisien jalur (path coefficient) dari variabel Kepemimpinan (X1) ke Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,136 menunjukkan pengaruh positif. Ini berarti kepemimpinan demokratik memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai P-Values sebesar 0,027

yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05, dapat disimpulkan bahwa pengaruh kepemimpinan demokratik terhadap kinerja karyawan signifikan.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan demokratik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan kerja pada PT Jambi Ekspres Televisi. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengolahan data dengan smartPLS 4 yang mendapatkan nilai p-value sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai t-statistik $130.513 > 1,96$ dari nilai ini telah menunjukkan bahwa kepemimpinan demokratik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan kerja. Dari hasil ini menunjukkan bahwasanya kepemimpinan demokratik dapat meningkatkan kedisiplinan kerja, pada sebuah perusahaan dengan pemimpin yang baik dan tidak egois serta menghargai para karyawan akan meningkatkan kemistri antara pimpinan dan karyawan sehingga dapat meningkatkan tingkat disiplin karena para karyawan akan senang terhadap pimpinan dan akan mengikuti peraturan yang dibuat baik dari perusahaan maupun peraturan dari pimpinan itu sendiri. maka dari tingkat disiplin yang baik dapat meningkatkan kinerja para karyawan karena kedisiplinan bukanlah sesuatu yang merugikan bagi karyawan maupun perusahaan sehingga kedisiplinan harus ditingkatkan karena salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil ini didukung oleh Hendriani,(2022) yang menunjukkan hasil berdasarkan hasil uji regresi mendapatkan hasil nilai t-statistik sebesar dari tabel t ($6,545 > 2,039$) dengan signifikansi lebih kecil dari 0.005 (0.000) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima , yang berarti kepemimpinan demokratik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan kerja. Hasil ini juga didukung oleh penelitian Raja Arkan (2024) yang menunjukkan hasil penelitian bahwa variabel kepemimpinan demokratik memiliki nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai t-statistik sebesar 12.685 lebih besar dari 1.96 dengan hasil ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan kerja.

Kemudian Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Jambi Ekspres Televisi. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengolahan data dengan smartPLS 4 yang mendapatkan nilai p-value sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai t-statistik $6.863 > 1,96$ dari nilai ini telah menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian ini dapat kita lihat bahwa kedisiplinan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan disiplin yang optimal dari para karyawan akan dapat meningkat kinerja karyawan karena disiplin kerja sangat penting dalam memastikan pemeliharaan dan ketertiban dalam kelancaran dalam pelaksanaan tugas bagi para karyawan karena jika karyawan tidak disiplin dalam sebuah Perusahaan sulit bagi perusahaan untuk mencapai target karena kinerja

para karyawan akan menurun karena tidak sesuai dengan peraturan yang dibuat. Dampak kedisiplinan kerja sangat besar untuk kinerja karyawan karena semakin disiplin karyawan dalam sebuah perusahaan maka akan semakin optimal juga kinerja para karyawan tersebut.

Hasil penelitian ini didukung oleh Fatimah (2023) yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan pada variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Dari hasil pengujian diperoleh variable X2 diperoleh level signifikansi sebesar 0,0051 yang bernilai lebih kecil dari 0.05 dan berarah positif. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwasanya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan (2020) yang mengatakan bahwa tanpa bantuan kedisiplinan karyawan yang baik maka sulit untuk suatu perusahaan mencapai target atau tujuan organisasi karena menurunnya kinerja karyawan Perusahaan tersebut.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menyimpulkan kepemimpinan demokratik pada PT Jambi Ekspres Televisi mempunyai klasifikasi baik, kinerja karyawan memiliki klasifikasi tinggi, dan kedisiplinan kerja memiliki klasifikasi disiplin. Hasil penelitian menyatakan kepemimpinan demokratik dan kedisiplinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, disarankan kepada Perusahaan PT Jambi Ekspres Televisi lebih memperhatikan kemampuan para karyawan agar dapat meningkatkan kinerja para karyawan di perusahaan, sebaiknya perusahaan sering membuat pelatihan kepada karyawan agar dapat meningkatkan skill sehingga bisa mengoptimalkan kinerja karyawan karena skor terendah ada pada pernyataan kemampuan yang saya miliki membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan cukup tinggi maka dari itu Perusahaan sebaiknya memperhatikan kemampuan para karyawannya. kepemimpinan demokratik sebaiknya Perusahaan lebih memperhatikan kepemimpinan dalam perusahaan agar para pemimpin dapat lebih lagi menghargai para karyawan dan dapat menerima kritik dan saran serta pemimpin dapat belajar dari kesalahan agar dapat memimpin dengan baik, karena skor paling rendah ada pada pernyataan pemimpin mau menerima kritik dan belajar dari kesalahan baik dengan klasifikasi baik. Maka dari itu Perusahaan agar lebih memperhatikan lagi kepemimpinan yang ada di dalam Perusahaan. kedisiplinan kerja sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan Tingkat disiplin karyawan pada saat jam kerja perusahaan harus rutin untuk memantau para karyawan pada saat jam kerja agar tingkat kedisiplinan pada Perusahaan bisa meningkat karena skor paling rendah ada pada pernyataan saya selalu ada di kantor pada saat jam kerja disiplin dengan klasifikasi disiplin. Oleh karena itu Perusahaan lebih memperhatikan para karyawan pada saat jam kerja. Untuk

peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian yang sama, disarankan menambah referensi dengan tahun terbaru agar hasil penelitian yang dihasilkan juga dapat menjadi pengetahuan yang baru. Selain itu juga peneliti selanjutnya disarankan agar menambahkan indikator dan teori yang lebih lengkap agar mendapatkan hasil penelitian yang lebih bagus dan baik.

DAFTAR REFERENSI

- Astenu. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Manajemen*, 3(1), 21–30. <https://doi.org/10.33603/jibm.v3i1.2080>
- Bahuraksa, R. A. (2024). *Pengaruh kepemimpinan demokratik terhadap kinerja karyawan melalui kedisiplinan sebagai variabel intervening pada Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi* (Skripsi). Universitas Jambi.
- Garis, R. R. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Teknologi dan Bisnis*, 2(2), 186–193. <https://doi.org/10.37087/jtb.v2i2.104>
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Bumi Aksara. <https://doi.org/10.31219/osf.io/x3j64>
- Hendriani, H. (2022). *Pengaruh kepemimpinan demokratik terhadap disiplin kerja Kantor Camat Tambang Kabupaten Kampar*.
- Kurnia, S. (2022). Pengaruh disiplin kerja, kepemimpinan demokratis, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(10), 626–640.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mariskha, S. E., Umaroh, S. K., & Yoga, A. R. (2020). Pengaruh faktor psikologis terhadap kinerja kerja. *Jurnal Psikologi*, 63–73.
- Nurzaman, A. (2021). *Pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening (studi pada KSP Semarak Dana Mojokerto)*. Universitas Islam Majapahit.
- Putra, & Rosita. (2023). Implementasi gaya kepemimpinan demokratis dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai mediasi pada masa pandemi Covid-19. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan*, 12(1), 65–77. <https://mail.online-journal.unja.ac.id/mankeu/article/view/17558>
- Riri. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada PT Pos Indonesia (Persero) Pematangsiantar. *Maker: Jurnal Manajemen*, 5, 72–84. <https://doi.org/10.37403/maker.v5i2.120>
- Safitri, A. N., & Kasmari, K. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, pemberdayaan, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Eqien: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(2), 14–25.
- Syukron, M., Hendriani, S., & Maulida, Y. (2022). Pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Daya Saing*, 8(2), 168–176.

<https://doi.org/10.35446/dayasaing.v8i2.869>

- Tinambunan. (2023). Pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel pemoderasi. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 574–597. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2734>
- Wartono. (2019). Pengaruh variabel manajemen terhadap kinerja. *JIMEA: Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, 3(2), 51–57. <https://doi.org/10.31955/mea.vol3.iss2.pp51-57>
- Wijoyo. (2018). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan (Kasus pada PT Semen Bosowa Maros). *Bongaya Journal of Research in Management*, 1(2), 56–61. <https://doi.org/10.37888/bjrm.v1i2.90>
- Yugusna, I., et al. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis dan lingkungan kerja terhadap kinerja dan kedisiplinan karyawan. *Journal of Accounting*, 2(2), 1–19.