

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Statistik Deskriptif

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Berikut penulis sajikan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia dan pendidikan terakhir.

a. Jenis Kelamin

Berikut adalah deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 4.1
Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Keterangan	Jenis Kelamin	
	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Laki-laki	56	88,89
Perempuan	7	11,11
Jumlah	63	100

Sumber: Data diolah tahun 2017

Berdasarkan deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 56 orang atau 88,89% dari jumlah responden.

b. Usia

Berikut adalah deskripsi karakteristik responden berdasarkan usia:

Tabel 4.2
Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Keterangan	Jenis Kelamin	
	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
18 Tahun – 25 Tahun	21	33,33
26 Tahun – 40 Tahun	36	57,14
Di atas 40 Tahun	6	9,52
Jumlah	63	100

Sumber: Data diolah tahun 2017

Berdasarkan deskripsi karakteristik responden usia diketahui bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh responden dengan usia diantara 26 tahun – 40 tahun yaitu sebanyak 36 orang atau 57,14% dari jumlah responden.

c. Pendidikan Terakhir

Berikut adalah deskripsi karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir:

Tabel 4.3
Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Keterangan	Jenis Kelamin	
	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
SMA sederajat	41	65,08
Diploma III (D3)	9	14,29
Strata Satu	13	20,63
Jumlah	63	100

Sumber: Data diolah tahun 2017

Berdasarkan deskripsi karakteristik responden pendidikan terakhir diketahui bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh responden dengan pendidikan terakhir Sekolah Menengah Atas (SMA) sederajat yaitu sebanyak 41 orang atau 65,08% dari jumlah responden.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Berikut penulis sajikan deskripsi jawaban responden terkait dengan variabel pelatihan, gaya kepemimpinan demokratis dan kinerja karyawan.

a. Variabel Pelatihan

Berikut adalah deskripsi jawaban responden variabel pelatihan yang dapat dilihat pada tabel 4.4.

Tabel 4.4 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Pelatihan

No	Pertanyaan	SS		S		CS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Dalam program pelatihan yakni bimbingan dan pengajaran yang diberikan dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan kemampuan kerja saya	20	31,7	36	57,1	7	11,1	0	0	0	0
2	Prosedur sistematis dan peran pelatih dalam program pelatihan dapat meningkatkan kemampuan kerja saya	0	0	47	74,6	8	12,7	6	9,5	2	3,2
3	Saya selalu berusaha menggunakan keterampilan untuk menyelesaikan pekerjaan	9	14,3	45	71,4	8	12,7	1	1,6	0	0
4	Materi pengetahuan yang diberikan dapat meningkatkan keterampilan dan keahlian bekerja saya	11	17,5	48	76,2	4	6,3	0	0	0	0
5	Saya setuju pelatihan praktek lebih diunggulkan tetapi tetap mengacu kepada teori di perusahaan	19	30,2	44	69,8	0	0	0	0	0	0

Sumber: Data diolah tahun 2017

Berdasarkan deskripsi jawaban responden variabel pelatihan diketahui bahwa respon tertinggi terdapat pada butir pertanyaan

kelima yang menyatakan bahwa “Saya setuju pelatihan praktek lebih diunggulkan tetapi tetap mengacu kepada teori di perusahaan” dengan jawaban sangat setuju sebanyak 19 orang dan jawaban setuju sebanyak 44 orang kemudian respon terendah terdapat pada butir pertanyaan kedua yang menyatakan bahwa “Prosedur sistematis dan peran pelatih dalam program pelatihan dapat meningkatkan kemampuan kerja saya” dengan jawaban setuju sebanyak 47 orang, kurang setuju 8 orang, tidak setuju 6 orang dan sangat tidak setuju 2 orang.

b. Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis

Berikut adalah deskripsi jawaban responden variabel gaya kepemimpinan demokratis yang dapat dilihat pada tabel 4.5.

Tabel 4.5
Deskripsi Jawaban Responden
Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis

No	Pertanyaan	SS		S		CS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pimpinan membagikan tugas dan tanggungjawab dengan adil	0	0	39	61,9	19	30,2	4	6,3	1	1,6
2	Pimpinan menyusun <i>job desk</i> secara detail	9	14,3	41	65,1	8	12,7	5	7,9	0	0
3	Pimpinan menyampaikan tugas dan tanggungjawab karyawan secara jelas dan terperinci	47	74,6	16	25,4	0	0	0	0	0	0
4	Pimpinan selalu melakukan komunikasi dua arah dan secara langsung	48	76,2	15	23,8	0	0	0	0	0	0
5	Pimpinan selalu terbuka menerima saran dan kritik dari karyawan	58	92,1	5	7,9	0	0	0	0	0	0

No	Pertanyaan	SS		S		CS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
6	Pimpinan mengambil keputusan dengan mempertimbangkan pendapat dari karyawan	56	88,9	7	11,1	0	0	0	0	0	0
7	Pimpinan memberikan gambaran dan meminta pertimbangan kepada karyawan tentang keputusan yang akan diambilnya	50	79,4	13	20,6	0	0	0	0	0	0
8	Pimpinan selalu memberikan dorongan kepada semua karyawan untuk meraih prestasi yang baik	45	71,4	18	28,6	0	0	0	0	0	0
9	Pimpinan sangat mempercayai, menghormati dan menghargai semua karyawannya	49	77,8	14	22,2	0	0	0	0	0	0

Sumber: Data diolah tahun 2017

Berdasarkan deskripsi jawaban responden variabel gaya kepemimpinan demokratis diketahui bahwa respon tertinggi terdapat pada butir pertanyaan kelima yang menyatakan bahwa “Pimpinan selalu terbuka menerima saran dan kritik dari karyawan” dengan jawaban sangat setuju sebanyak 58 orang dan jawaban setuju sebanyak 5 orang kemudian respon terendah terdapat pada butir pertanyaan pertama yang menyatakan bahwa “Pimpinan membagikan tugas dan tanggungjawab dengan adil” dengan jawaban setuju sebanyak 39 orang, kurang setuju 819orang, tidak setuju 64orang dan sangat tidak setuju 1 orang.

c. Variabel Kinerja Karyawan

Berikut adalah deskripsi jawaban responden variabel kinerja karyawan yang dapat dilihat pada tabel 4.6.

Tabel 4.6
Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	SS		S		CS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya selalu berusaha untuk mencapai target perusahaan	36	57,1	27	42,9	0	0	0	0	0	0
2	Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan semua pekerjaan	27	42,9	36	57,1	0	0	0	0	0	0
3	Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang baik	33	52,4	30	47,6	0	0	0	0	0	0
4	Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	28	44,4	35	55,6	0	0	0	0	0	0
5	Saya selalu berusaha untuk selalu datang kerja tepat waktu	19	30,2	44	69,8	0	0	0	0	0	0
6	Saya selalu berusaha untuk selalu masuk kerja	22	34,9	41	65,1	0	0	0	0	0	0

Sumber: Data diolah tahun 2017

Berdasarkan deskripsi jawaban responden variabel gaya kepemimpinan demokratis diketahui bahwa respon tertinggi terdapat pada butir pertanyaan pertama yang menyatakan bahwa “Saya selalu berusaha untuk mencapai target perusahaan” dengan jawaban sangat setuju sebanyak 36 orang dan jawaban setuju sebanyak 27 orang kemudian respon terendah terdapat pada butir pertanyaan kelima yang menyatakan bahwa “Saya selalu berusaha untuk selalu datang kerja tepat waktu” dengan jawaban sangat setuju sebanyak 19 orang dan setuju sebanyak 44 orang.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen Data

4.2.1 Uji Validitas

Berikut penulis sajikan hasil uji validitas dari variabel pelatihan, gaya kepemimpinan demokratis dan kinerja karyawan.

a. Variabel Pelatihan

Berikut adalah hasil uji validitas variabel pelatihan:

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan

Pertanyaan	Signifikan	α	Kondisi	Hasil
Ke-1	0,000	0,05	$0,000 < 0,05$	Valid
Ke-2	0,000	0,05	$0,000 < 0,05$	Valid
Ke-3	0,027	0,05	$0,027 < 0,05$	Valid
Ke-4	0,000	0,05	$0,000 < 0,05$	Valid
Ke-5	0,007	0,05	$0,007 < 0,05$	Valid

Sumber: Data diolah tahun 2017

Berdasarkan hasil uji validitas variabel pelatihan diketahui bahwa nilai signifikan semua pertanyaan lebih kecil dari alpha (0,05) maka dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan dinyatakan valid sehingga semua pertanyaan yang diajukan pada kuesioner penelitian dapat digunakan untuk mengukur nilai variabel pelatihan.

b. Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis

Berikut adalah hasil uji validitas variabel gaya kepemimpinan demokratis:

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis

Pertanyaan	Signifikan	α	Kondisi	Hasil
Ke-1	0,000	0,05	$0,000 < 0,005$	Valid
Ke-2	0,000	0,05	$0,000 < 0,005$	Valid
Ke-3	0,000	0,05	$0,000 < 0,005$	Valid
Ke-4	0,000	0,05	$0,000 < 0,005$	Valid
Ke-5	0,000	0,05	$0,000 < 0,005$	Valid
Ke-6	0,000	0,05	$0,000 < 0,005$	Valid
Ke-7	0,000	0,05	$0,000 < 0,005$	Valid
Ke-8	0,000	0,05	$0,000 < 0,005$	Valid
Ke-9	0,000	0,05	$0,000 < 0,005$	Valid

Sumber: Data diolah tahun 2017

Berdasarkan hasil uji validitas variabel gaya kepemimpinan demokratis diketahui bahwa nilai signifikan semua pertanyaan lebih kecil dari alpha (0,05) maka dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan dinyatakan valid sehingga semua pertanyaan yang diajukan pada kuesioner penelitian dapat digunakan untuk mengukur nilai variabel gaya kepemimpinan demokratis.

c. Variabel Kinerja Karyawan

Berikut adalah hasil uji validitas variabel kinerja karyawan:

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Pertanyaan	Signifikan	α	Kondisi	Hasil
Ke-1	0,002	0,05	$0,002 < 0,005$	Valid
Ke-2	0,002	0,05	$0,002 < 0,005$	Valid
Ke-3	0,000	0,05	$0,000 < 0,005$	Valid
Ke-4	0,000	0,05	$0,000 < 0,005$	Valid
Ke-5	0,000	0,05	$0,000 < 0,005$	Valid
Ke-6	0,000	0,05	$0,000 < 0,005$	Valid

Sumber: Data diolah tahun 2017

Berdasarkan hasil uji validitas variabel kinerja karyawan diketahui bahwa nilai signifikan semua pertanyaan lebih kecil dari alpha (0,05) maka dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan dinyatakan valid sehingga semua pertanyaan yang diajukan pada kuesioner penelitian dapat digunakan untuk mengukur nilai variabel kinerja karyawan.

4.2.2 Uji Reliabilitas

Berikut penulis sajikan hasil uji reliabilitas dari variabel pelatihan, gaya kepemimpinan demokratis dan kinerja karyawan.

a. Variabel Pelatihan

Berikut adalah hasil uji reliabilitas variabel pelatihan yang dapat dilihat pada tabel 4.10.

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan

<i>Conbach Alpha</i>	Kondisi	Hasil
0,789	$0,789 > 0,70$	Reliabel

Sumber: Data diolah tahun 2017

Berdasarkan hasil uji reliabilitas variabel pelatihan diketahui bahwa nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,70 maka data disimpulkan bahwa variabel pelatihan dinyatakan reliabel.

b. Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis

Berikut adalah hasil uji reliabilitas variabel gaya kepemimpinan demokratis:

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis

<i>Conbach Alpha</i>	Kondisi	Hasil
0,889	$0,889 > 0,70$	Reliabel

Sumber: Data diolah tahun 2017

Berdasarkan hasil uji reliabilitas variabel gaya kepemimpinan demokratis diketahui bahwa nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,70 maka data disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan demokratis dinyatakan reliabel.

c. Variabel Kinerja Karyawan

Berikut adalah hasil uji reliabilitas variabel kinerja karyawan:

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

<i>Conbach Alpha</i>	Kondisi	Hasil
0,715	$0,715 > 0,70$	Reliabel

Sumber: Data diolah tahun 2017

Berdasarkan hasil uji reliabilitas variabel kinerja karyawan diketahui bahwa nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,70 maka data disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan dinyatakan reliabel.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Uji Normalitas

Berikut penulis sajikan hasil uji normalitas dalam penelitian ini yang dapat dilihat pada tabel 4.13.

Tabel 4.13
Hasil Uji Normalitas

Nilai Signifikan	Kondisi	Hasil
0,290	$0,290 > 0,05$	Berdistribusi normal

Sumber: Data diolah tahun 2017

Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui bahwa nilai nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal

4.3.2 Uji Linearitas

Berikut penulis sajikan hasil uji linearitas antara variabel pelatihan dan kinerja karyawan serta antara variabel gaya kepemimpinan demokratis dan kinerja karyawan.

a. Variabel Pelatihan dan Kinerja Karyawan

Berikut adalah hasil uji linearitas antara pelatihan dan kinerja karyawan:

Tabel 4.14
Hasil Uji Linearitas Antara Pelatihan dan Kinerja Karyawan

Variabel	Signifikan	Kondisi	Hasil
Pelatihan dan Kinerja Karyawan	0,407	$0,407 > 0,05$	Linear

Sumber: Data primer tahun 2017

Berdasarkan hasil uji linearitas antara pelatihan dan kinerja karyawan lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi antara pelatihan dan kinerja karyawan berbentuk linear.

b. Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Kinerja Karyawan

Berikut adalah hasil uji linearitas antara gaya kepemimpinan demokratis dan kinerja karyawan yang dapat dilihat pada tabel 4.15.

Tabel 4.15
Hasil Uji Linearitas Antara Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Kinerja Karyawan

Variabel	Signifikan	Kondisi	Hasil
Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Kinerja Karyawan	0,053	$0,053 > 0,05$	Linear

Sumber: Data primer tahun 2017

Berdasarkan hasil uji linearitas antara gaya kepemimpinan demokratis dan kinerja karyawan lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi antara gaya kepemimpinan demokratis dan kinerja karyawan berbentuk linear.

4.3.3 Uji Multikolinearitas

Berikut penulis sajikan hasil uji multikolinearitas variabel pelatihan dan gaya kepemimpinan demokratis.

a. Variabel Pelatihan

Berikut adalah hasil uji multikolinearitas variabel pelatihan:

Tabel 4.16
Hasil Uji Multikolinearitas Variabel Pelatihan

Nilai VIF	Kondisi	Hasil
1,389	$1,389 < 10$	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data primer tahun 2017

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas variabel pelatihan diketahui bahwa nilai VIF lebih kecil dari 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada variabel pelatihan.

b. Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis

Berikut adalah hasil uji multikolinearitas variabel gaya kepemimpinan demokratis yang dapat dilihat pada tabel 4.17.

Tabel 4.17
Hasil Uji Multikolinearitas Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis

Nilai VIF	Kondisi	Hasil
1,389	$1,389 < 10$	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data primer tahun 2017

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas variabel gaya kepemimpinan demokratis diketahui bahwa nilai VIF lebih kecil dari 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada variabel gaya kepemimpinan demokratis.

4.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Berikut adalah persamaan dalam analisis regresi linear berganda:

Tabel 4.18
Analisis Regresi Linear Berganda

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients B</i>
(Constant)	1,079
Pelatihan	0,173
Gaya Kepemimpinan Demokratis	0,538

a. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan*

Sumber: Data primer tahun 2017

Berdasarkan pada tabel 4.18, diketahui bahwa persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 1,079 + 0,173 X_1 + 0,538 X_2$$

Dengan demikian dapat diartikan bahwa:

1. Nilai konstanta sebesar 1,079 menunjukkan bahwa jika variabel pelatihan dan gaya kepemimpinan demokratis tidak ada atau bernilai nol maka nilai kinerja karyawan sebesar 1,079 atau 107,9%.

2. Nilai koefisien sebesar 0,173 menunjukkan bahwa jika variabel pelatihan naik sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,173 atau 17,3%.
3. Nilai koefisien sebesar 0,538 menunjukkan bahwa jika variabel gaya kepemimpinan demokratis naik sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,538 atau 53,8%.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Berikut adalah hasil uji hipotesis pertama pengaruh pelatihan dan kinerja karyawan:

Tabel 4.19
Hasil Uji Hipotesis Pertama

Nilai Signifikan	Kondisi	Keterangan
0,000	$0,000 < 0,05$	Berpengaruh

Sumber: Data primer tahun 2017

Berdasarkan hasil uji hipotesis pertama diketahui bahwa nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima.

4.5.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Karyawan

Berikut adalah hasil uji hipotesis kedua pengaruh gaya kepemimpinan demokratis dan kinerja karyawan:

Tabel 4.20
Hasil Uji Hipotesis Kedua

Nilai Signifikan	Kondisi	Keterangan
0,000	$0,000 < 0,05$	Berpengaruh

Sumber: Data primer tahun 2017

Berdasarkan hasil uji hipotesis kedua diketahui bahwa nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima.

4.5.3 Pengaruh Pelatihan dan Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Karyawan

Berikut adalah hasil uji hipotesis ketiga pengaruh pelatihan dan gaya kepemimpinan demokratis dan kinerja karyawan:

Tabel 4.21
Hasil Uji Hipotesis Ketiga

Nilai Signifikan	Kondisi	Keterangan
0,000	$0,000 < 0,05$	Berpengaruh

Sumber: Data primer tahun 2017

Berdasarkan hasil uji hipotesis ketiga diketahui bahwa nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa pelatihan dan gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa dengan dilakukannya pelatihan maka kemampuan yang dimiliki karyawan akan semakin bertambah dan pada akhirnya dapat meningkatkan kemampuannya untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat mencapai kinerja yang optimal.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa pelatihan membuka kesempatan peningkatan karier setiap karyawan

agar lebih baik lagi, karena semakin baik keterampilan bekerja dan meningkatnya kinerja para karyawan melalui pelaksanaan pelatihan (Mangkuprawira, 2011). Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Yulianti, 2015; Dahmiri dan Sakta, 2014).

Hasil penelitian ini sesuai dengan fenomena yang terjadi pada objek penelitian yaitu PT. Anugerah Bina Usaha (ABUN) Bandar Lampung melakukan pelatihan setiap 6 (enam) bulan sekali dan dilakukan secara terus menerus. Akan tetapi jumlah pelatihan yang dilakukan oleh PT. Anugerah Bina Usaha (ABUN) Bandar Lampung terlalu sedikit jika dibandingkan dengan PT. Enseval Mega Trading, Tbk cabang Bandar Lampung yaitu pelatihan dilakukan 4 (empat) kali dalam satu tahun sedangkan pada PT. Anugerah Bina Usaha (ABUN) Bandar Lampung hanya dua (kali) dalam satu tahun. Kurangnya frekuensi pelatihan tersebut yang mengakibatkan rendahnya kinerja karyawan divisi pemasaran. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan divisi pemasaran PT. Anugerah Bina Usaha (ABUN) Bandar Lampung rendah disebabkan oleh pelatihan yang dilakukan terlalu sedikit.

4.6.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa gaya kepemimpinan demokratis dengan kinerja karyawan yaitu dengan diterapkannya gaya kepemimpinan demokratis diharapkan karyawan lebih terbuka untuk berpendapat sehingga manajemen perusahaan mengetahui persepsi karyawan dalam menghadapi suatu permasalahan dan keputusan yang akan dipilih merupakan keputusan bersama sehingga karyawan akan merasa puas atas keputusan tersebut karena

merupakan keputusan bersama yang pada akhirnya dapat mempengaruhi semangat karyawan dalam bekerja dan dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Hasil penelitian ini sesuai teori yang menyatakan bahwa pemimpin yang menerapkan gaya demokratis akan selalu bersedia menerima dan menghargai saran-saran, pendapat, dan nasehat dari staf dan bawahan, melalui forum musyawarah untuk mencapai kata sepakat (Thoha, 2013). Kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan yang aktif, dinamis, dan terarah. Kegiatan-kegiatan pengendalian dilaksanakan secara tertib dan bertanggung jawab. Pembagian tugas disertai pelimpahan wewenang dan tanggung jawab yang jelas, memungkinkan setiap anggota berpartisipasi secara aktif. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis dapat meningkatkan kinerja karyawan (Santoso, Suradji dan Ramadhani, 2016; Madiana, 2014).

Hasil penelitian ini sesuai dengan fenomena yang terjadi pada objek penelitian yaitu PT. Anugerah Bina Usaha (ABUN) Bandar Lampung manajemen perusahaan menerapkan gaya kepemimpinan demokratis dengan melakukan rapat rutin setiap bulannya dengan karyawan bagian pemasaran untuk mengevaluasi hasil kerja periode sebelumnya dan berdiskusi mengenai strategi apa yang harus dilakukan untuk meningkatkan penjualan pada periode selanjutnya, mendengarkan kritik dan saran yang membangun dari karyawan kemudian berdasarkan hasil rapat tersebut pimpinan akan mengambil keputusan strategi penjualan seperti apa yang akan dilakukan agar periode selanjutnya penjualan menjadi lebih baik. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa tujuan diterapkannya gaya kepemimpinan demokratis adalah untuk meningkatkan penjualan di periode selanjutnya. Meningkatkannya

penjualan merupakan indikasi dari kinerja karyawan yang semakin baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan divisi pemasaran PT. Anugerah Bina Usaha (ABUN) Bandar Lampung dapat ditingkatkan melalui penerapan gaya kepemimpinan demokratis.

4.6.3 Pengaruh Pelatihan dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa dengan dilakukannya pelatihan diharapkan kemampuan yang dimiliki karyawan akan semakin bertambah dan pada akhirnya dapat meningkatkan kemampuannya untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat mencapai kinerja yang optimal. Selain pelatihan, gaya kepemimpinan demokratis juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hubungan atau keterkaitan gaya kepemimpinan demokratis dengan kinerja karyawan yaitu dengan diterapkannya gaya kepemimpinan demokratis diharapkan karyawan lebih terbuka untuk berpendapat sehingga manajemen perusahaan mengetahui persepsi karyawan dalam menghadapi suatu permasalahan dan keputusan yang akan dipilih merupakan keputusan bersama sehingga karyawan akan merasa puas atas keputusan tersebut karena merupakan keputusan bersama yang pada akhirnya dapat mempengaruhi semangat karyawan dalam bekerja dan dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa pelatihan membuka kesempatan peningkatan karier setiap karyawan agar lebih baik lagi, karena semakin baik keterampilan bekerja dan meningkatnya kinerja para karyawan melalui pelaksanaan pelatihan (Mangkuprawira, 2011) dan pemimpin yang menerapkan gaya demokratis akan selalu bersedia menerima dan menghargai saran-saran, pendapat, dan nasehat dari staf dan bawahan, melalui forum

musyawarah untuk mencapai kata sepakat (Thoha, 2013). Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa pelatihan dan gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Yulianti, 2015; Dahmiri dan Sakta, 2014; Santoso, Suradji dan Ramadhani, 2016 dan Madiana, 2014. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa dengan adanya pelatihan yang baik dan gaya kepemimpinan demokratis dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan fenomena yang terjadi pada objek penelitian yaitu kurangnya frekuensi pelatihan tersebut yang mengakibatkan rendahnya kinerja karyawan divisi pemasaran dan tujuan diterapkannya gaya kepemimpinan demokratis adalah untuk meningkatkan penjualan di periode selanjutnya. Meningkatkannya penjualan merupakan indikasi dari kinerja karyawan yang semakin baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan divisi pemasaran PT. Anugerah Bina Usaha (ABUN) Bandar Lampung rendah disebabkan oleh pelatihan yang dilakukan terlalu sedikit dan kinerja karyawan divisi pemasaran PT. Anugerah Bina Usaha (ABUN) Bandar Lampung dapat ditingkatkan melalui penerapan gaya kepemimpinan demokratis.