

SKRIPSI

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BALAI PEMASYARAKATAN KELAS I MAKASSAR



**EVELINE ROSALINA RENATHA HABIBUW
1810421032**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU-ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS FAJAR
MAKASSAR
2023**

SKRIPSI

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BALAI PEMASYARAKATAN KELAS I MAKASSAR



Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
gelar sarjana pada program studi manajemen

**EVELINE ROSALINA RENATHA HABIBUW
1810421032**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU-ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS FAJAR
MAKASSAR
2023**

SKRIPSI

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BALAI PEMASYARAKATAN KELAS I MAKASSAR

Disusun dan diajukan oleh

EVELINE ROSALINA RENATHA HABIBUW
1810421032

Telah Dipertahankan Dihadapan Tim Penguji Seminar Hasil/Skripsi
Pada Tanggal **29 Agustus 2023** Dan Dinyatakan Lulus

Makassar, 29 Agustus 2023
Disetujui Oleh,


Pembimbing,



Dr. Sri Adrianti Muin, S.E., M.Si.

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial
Universitas Fajar


Dr. Abdul Majid Bakri, S.S., M.E.

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial
Universitas Fajar


Dr. Yusmanizar, S.Sos., M.I.Kom.

SKRIPSI

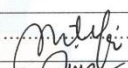

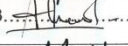

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BALAI PEMASYARAKATAN KELAS I MAKASSAR

disusun dan diajukan oleh

EVELINE ROSALINA RENATHA HABIBUW
1810421032

telah dipertahankan dalam sidang Ujian Skripsi
Pada Tanggal **29 Agustus 2023** dan
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,
Dewan Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Dr. Sri Adrianti Muin, S.E., M.Si.	Ketua	1... 
2.	Ilham Safar, S.M., M.M.	Anggota	2... 
3.	Prof. Dr. A. Nur Insan, M.Si.	Anggota	3... 
4.	Dr. Moh. Hatta, S.E., M.Si.	Anggota	4... 

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-ilmu Sosial
Universitas Fajar


Dr. Abdul Majid Bakri, S.S., M.E.

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

NAMA : EVELINE ROSALINA RENATHA HABIBUW
NIM : 1810421032
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BALAI PEMASYARAKATAN KELAS I MAKASSAR”** adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur plagiasi, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 Ayat 2 dan Pasal 70).

Makassar, 29 Agustus 2023

Yang Membuat Pernyataan,



Eveline Rosalina Renatha Habibuw

PRAKATA

Puji dan Syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan Karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BALAI PEMASYARAKATAN KELAS I MAKASSAR”**

Penulis mengucapkan terima kasih kepada kedua orang tua, Alm. Bapak Eyvert Habibuw dan Ibu Paulina Renyut yang selalu mendoakan dan memberikan dukungan dari awal menjalani perkuliahan hingga saat ini dalam penyusunan Skripsi.

Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang terlibat dan ikut membantu dalam pembuatan Skripsi ini, yaitu:

1. Bapak Dr. Mulyadi Hamid, S.E., M.Si selaku Rektor Universitas Fajar dan juga selaku Penasihat Akademik.
2. Ibu Dr. Yusmanizar, S.Sos., M.I.Kom selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial Universitas Fajar.
3. Bapak Dr. Abdul Majid Bakri, S.S., M.E selaku Ketua Prodi Manajemen.
4. Ibu Dr. Sri Adrianti Muin, S.E., M.Si selaku pembimbing Tugas Akhir.
5. Pimpinan dan pegawai Balai Pemasyarakatan Kelas I Makassar.
6. Papa Ferdy Renyut, papa Berty Renyut, om Ony Renyut, kaka Deni Renyut, mama Selly, mama Lenny, mama Neng, tante Lusy, kaka Icha, Thkt.
7. Dan semua pihak yang tidak dapat disebut satu persatu, yang telah memberikan motivasi selama ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan ini masih memiliki kekurangan dan jauh dari kata sempurna, oleh karena itu penulis menerima kritik dan saran yang bersifat membangun guna perbaikan penulisan ini.

Akhir kata, penulis mengucapkan terima kasih dan berharap penulisan ini dapat memberikan manfaat kepada pembaca.

Makassar, 29 Agustus 2023

Eveline Rosalina Renatha Habibuw

ABSTRAK

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BALAI PEMASYARAKATAN KELAS I MAKASSAR

**EVELINE ROSALINA RENATHA HABIBUW
SRI ADRIANTI MUIN**

Tujuan utama penelitian ini untuk memahami dan mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan demokratis dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Balai Pemasarakatan Kelas I Makassar. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuantitatif dengan menggunakan teknik pengumpulan data melalui kuesioner dan dokumentasi. Pada penelitian ini, seluruh populasi dijadikan sampel, yang berjumlah 107. Data yang diperoleh, diolah menggunakan SPSS 25. Hasil penelitian menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Disiplin Kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan Demokratis, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF DEMOCRATIC LEADERSHIP STYLE AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT MAKASSAR CLASS I CORRECTIONAL CENTER

**EVELINE ROSALINA RENATHA HABIBUW
SRI ADRIANTI MUIN**

This study aims to determine the influence of democratic leadership style and work discipline on employee performance at Makassar Class I Correctional Center. The method used in this study is quantitative using data collection techniques through questionnaires and documentation. In this study the entire population was sampled, totaling 107. The data obtained was processed using SPSS 25. The results of the study stated that Democratic Leadership Style and Work Discipline together or simultaneously have a positive and significant effect on Employee Performance.

Keywords: Democratic Leadership Style, Work Discipline, Employee Performance

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	v
PRAKATA	vi
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1 Tinjauan Teori dan Konsep	6
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	6
2.1.2 Gaya Kepemimpinan	7
2.1.3 Disiplin Kerja	11
2.1.4 Pengertian Kinerja	13
2.1.5 Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Pegawai	14
2.1.6 Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai	14
2.2 Tinjauan Empirik	15
2.3 Kerangka Pikir	18
2.4 Definisi Operasional	18
2.5 Hipotesis	19
BAB III METODE PENELITIAN	20
3.1 Rancangan Penelitian	20
3.2 Tempat dan Waktu	20
3.3 Populasi dan Sampel	20
3.4 Jenis dan Sumber Data	21
3.5 Teknik Pengumpulan Data	21
3.6 Pengukuran Variabel	22
3.7 Instrumen Penelitian	23
3.8 Analisis Data	23
BAB IV HASIL PENELITIAN	26
4.1 Profil Instansi	26
4.2 Hasil Penelitian	28
4.3 Pembahasan	41
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	49
5.1. Kesimpulan	49
5.2. Saran	49
DAFTAR PUSTAKA	45
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

2.1	Tinjauan Empirik.....	18
4.1	Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.....	31
4.2	Karakteristik responden berdasarkan usia.....	31
4.3	Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan.....	32
4.4	Karakteristik responden berdasarkan masa kerja.....	32
4.5	Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis.....	33
4.6	Deskripsi Variabel Disiplin Kerja.....	34
4.7	Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai.....	35
4.8	Hasil uji validitas Gaya Kepemimpinan Demokratis.....	35
4.9	Hasil uji validitas Disiplin Kerja.....	36
4.10	Hasil uji validitas Kinerja Pegawai.....	36
4.11	Hasil uji reliabilitas.....	37
4.12	Hasil uji normalitas.....	37
4.13	Hasil uji multikolinearitas.....	38
4.14	Hasil uji heteroskedastisitas.....	39
4.15	Hasil analisis statistic deskriptif.....	40
4.16	Hasil analisis regresi linear berganda.....	40
4.17	Hasil uji parsial (uji-t).....	41
4.18	Hasil uji simultan (uji-F).....	43
4.19	Hasil uji dominan.....	44
4.20	Hasil uji koefisien determinasi.....	44

DAFTAR GAMBAR

2.1 Kerangka Pikir	20
--------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Lampiran 2 Data Kuesioner

Lampiran 3 Dokumentasi

Lampiran 3 Output SPSS Karakteristik Responden

Lampiran 4 Output SPSS Deskripsi Variabel

Lampiran 5 Output SPSS Uji Instrumen

Lampiran 6 Output SPSS Uji Asumsi Klasik

Lampiran 7 Output SPSS Metode Analisis

Lampiran 8 Output SPSS Uji Hipotesis

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Peranan manajemen personalia sangatlah penting pada suatu organisasi, serta merupakan aset yang berharga karena membantu organisasi dalam pencapaian tujuannya, sehingga harus mempunyai sumber daya manusia yang bermutu dan berdaya guna. Sebab manajemen SDM apabila diatur dengan tidak baik pasti berdampak pada sasaran suatu organisasi maupun perusahaan. Suatu organisasi mestinya mempunyai sumber daya manusia yang terampil serta berdaya guna maksimal agar dapat maju ke arah yang lebih baik dan dapat melaksanakan semua tugas dan tanggung jawabnya. Alokasi factor sumber daya manusia yang berwawasan ke depan antara pengurus dan pegawai dalam pembagian tugas dan pengawasan merupakan komponen penting dalam menetapkan sasaran perusahaan.

Kinerja pegawai sangat penting dalam organisasi atau perusahaan, karena menilai suatu pekerjaan yang dilakukan. Marhawati (2022) Kinerja dikatakan sebagai suatu mutu dari hasil kerja pegawai dalam melakukan pekerjaannya selama waktu tertentu, melalui proses kerja perusahaan pada umumnya. Pegawai harus mempunyai nilai juang serta kemauan yang tinggi untuk menyelesaikan suatu tugas serta perlu mengetahui tugas yang akan dijalankannya sesuai ketetapan dan peraturan dari suatu organisasi maupun perusahaan.

Kepemimpinan sangat diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi, ia menikmati peran yang sangat signifikan dalam kehidupan organisasi dan tetap stabil berinteraksi antar sesama. Pada dasarnya,

perencanaan dan pengorganisasian merupakan komponen dari manajemen, fungsi dasar kepemimpinan ialah perlu meyakinkan bawahannya agar dapat memperoleh semua tujuan yang sudah ditentukan (Suhelayanti, dkk, 2020).

Seorang pimpinan harus bisa menjalankan perannya secara optimal agar dapat mempengaruhi kelompoknya untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu, agar arah organisasi dapat berjalan sesuai tujuan. Pemimpin selaku pengelola sumber daya manusia dalam instansi tidak hanya mampu mempengaruhi dan memotivasi, namun juga dituntut harus mampu bekerjasama, menjaga hubungan yang harmonis dan meminimalisir terjadinya konflik dalam kelompok kerja pada perusahaan untuk meraih tujuan dan sasaran perusahaan. Gaya kepemimpinan juga diartikan salah satu cara atasan atau pemimpin agar dapat mengarahkan serta mengendalikan karakter bawahannya.

Kemampuan seseorang yang telah memiliki posisi kepemimpinan dalam pekerjaan yang membentuk apa yang dilakukan orang lain, terutama dengan mendorong bawahannya untuk berpikir dengan cara yang mengarah pada pencapaian tujuan organisasi yang sejati, adalah teori yang mendefinisikan kepemimpinan (Tong P. Siagan).

Gaya kepemimpinan demokratis paling efektif di antara beberapa teori yang berkaitan dengan kepemimpinan. Gaya kepemimpinan demokratis adalah pemimpin yang partisipatif, yang menyadari fakta bahwa tugas mereka adalah mengumpulkan stafnya, dengan memotivasi setiap anggota untuk menunjukkan kesenangan dalam tanggung jawab dan tugas mereka dalam berhubungan dengan mudah dengan orang lain. Kekuatan suatu organisasi maupun lembaga terletak pada partisipasi aktif setiap anggotanya, kecakapan mendengarkan saran, pendapat dan kritik

dari semua pihak, serta memiliki kemampuan untuk memanfaatkan kelebihan masing-masing pegawai seefektif mungkin pada saat yang tepat. Inilah yang dipahami oleh seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan demokratis.

Individu manusia secara berulang menginginkan kebebasan, dengan demikian mereka ingin memutuskan semua ikatan dan larangan yang mempengaruhi tindakan mereka. Sama halnya dengan bagaimana sebuah organisasi akan menuntut agar setiap anggotanya mematuhi setiap persyaratan yang relevan. Untuk menyelesaikan tujuan perusahaan secara intuitif, diperlukan disiplin kerja. Definisi yang diberikan oleh Dolet Unaradjan (2018) disiplin merupakan salah satu cara untuk mengatasi terjadinya kelalaian terhadap ketetapan yang telah disepakati secara bersama dalam proses melaksanakan aktivitas atau pekerjaan agar hukuman pada individu maupun kelompok dapat dihindari.

Dibandingkan dengan hasil penelitian sebelumnya oleh A. Wanda P. (2021), yang mempunyai hasil bahwa terjadi pengaruh secara Bersama-sama antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja pada kinerja pegawai Baitu Mal Aceh. D. Sunarsi (2017) kesimpulan dari analisis simultan menunjukkan bahwa secara bersamaan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki dampak serta menguntungkan pada kinerja pegawai. Herry Suherman (2018) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan pada kinerja pegawai PT. Slaras Karya Raya Jakarta.

Cara seorang pemimpin yang bereaksi terhadap kedisiplinan dalam lingkungan kerja adalah suatu segi yang mempunyai dampak pada kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang digunakan, apakah sesuai atau tidak. Sehubungan

dengan itu diterapkan atau tidaknya disiplin kerja, mau tidak mau akan berpengaruh terhadap organisasi atau instansi tersebut.

Berdasarkan fakta yang dihimpun dari Balai Pemasarakatan kelas I Makassar, diketahui bahwa pemimpin masih kurang dalam hal mengarahkan dan menasihati bawahannya dalam melaksanakan pekerjaan, dan kurangnya disiplin pegawai mengakibatkan banyak pegawai yang datang terlambat ke tempat kerja. Berdasarkan daftar hadir pegawai selama bulan Maret sampai dengan April 2023, terdapat 76 pegawai terlambat, 18 pegawai cepat pulang dan 13 pegawai lainnya ada yang cuti maupun melakukan perjalanan dinas. Pegawai sering meninggalkan pekerjaan selama jam kerja dengan alasan yang tidak diketahui, khususnya kewajiban yang berkaitan dengan keluarga mereka. Serta masih ada pegawai yang bekerja bertentangan dengan tanggung jawab, fungsi dan tugas utamanya saat menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan deskripsi tersebut, penulis akan melakukan penelitian pada Balai Pemasarakatan kelas I Makassar dengan judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BALAI PEMASYARAKATAN KELAS I MAKASSAR”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan paparan pada latar belakang yang telah dijelaskan, maka dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap kinerja pegawai Balai Pemasarakatan kelas I Makassar?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Balai Pemasarakatan kelas I Makassar?

3. Apakah gaya kepemimpinan demokratis dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Balai Pemasarakatan kelas I Makassar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah yang telah dijelaskan, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja pegawai Balai Pemasarakatan kelas I Makassar.
2. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Balai Pemasarakatan kelas I Makassar.
3. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh gaya kepemimpinan demokratis dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Balai Pemasarakatan kelas I Makassar.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini, yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat digunakan untuk memperbanyak pengetahuan dan kesadaran psikologis tentang hubungan yang ada antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Balai Pemasarakatan kelas I Makassar

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan evaluasi bagi Balai Pemasarakatan kelas I Makassar untuk mempertahankan kualitas gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Balai Pemasarakatan kelas I Makassar.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori dan Konsep

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia bukanlah hal yang benar-benar baru dalam iklim hirarkis, Manajemen SDM adalah persiapan, menyusun, melaksanakan dan mengendalikan. Sumber daya manusia mempengaruhi upaya asosiasi untuk mencapai tujuan. Jika tidak ada SDM, berat bagi asosiasi untuk menggapai tujuannya. Dengan cara ini dapat dikatakan bahwa peran manajemen sangat penting dan merupakan isu pertama dalam mencapai tujuan hirarkis atau instansi.

SDM memegang peranan penting untuk mendorong pengenalan suatu lembaga secara sungguh-sungguh dan mahir, kenyataan menunjukkan pengelolaan suatu individu hendak menjadi dasar sebelum melaksanakan pengelolaan pada suatu instansi. Ini merupakan tanda jika manajemen sumber daya manusia diutamakan terhadap Perusahaan untuk mengarah tercapainya suatu target.

Seperti yang ditunjukkan oleh Ansory (2018:59) SDM merupakan orang yang bekerja selaku aktivis pada sebuah lembaga dan berfungsi sebagai aset yang harus dikembangkan kemampuannya. Dalam suatu instansi maupun organisasi, pegawai yang merupakan sumber daya manusia begitu penting dalam meningkatkan kerja maupun pertumbuhan suatu organisasi tersebut. Instansi tersebut tidak bisa tumbuh dan berkembang tanpa bantuan dari kemahiran pegawai.

Manajemen sumber daya manusia mewakili otoritas yang cukup besar di bagian kepegawaian. Agar lebih mudah memberikan arti penting

bagi manajemen sumber daya manusia, maka tanpa orang lain hal itu tidak terlepas dari pemahaman para eksekutif secara keseluruhan.

2.1.2 Gaya Kepemimpinan

A. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan memainkan peran penting dalam suatu hirarkis. Kepemimpinan dicirikan sejauh atribut individu, kecenderungan, pendekatan untuk mempengaruhi orang lain, koneksi, posisi dalam organisasi dan dampak nyata. Inisiatif merupakan contoh secara umum dari kegiatan pelopor, baik terlihat ataupun tidak terlihat pada pekerja. Inisiatif mengilustrasikan perpaduan yang dapat diandalkan antara tata cara berpikir, kemampuan, kualitas dan mentalitas yang mendasari cara berperilaku seseorang. Administrasi yang menunjukkan secara lugas tentang kepercayaan seseorang pelopor terhadap kapasitas bawahannya.

Dalam mempengaruhi orang lain, seorang pemimpin harus mempunyai salah satu cara yaitu gaya kepemimpinan dari pemimpin itu sendiri, gaya ini dapat dimanfaatkan guna memimpin bawahan maupun pengikutnya. Sutrisno (2020:213) Gaya kepemimpinan ialah aktivitas menggerakkan orang lain untuk mencapai hasil yang diharapkan dengan cara memimpin, membimbing dan mempengaruhi orang lain.

Gaya kepemimpinan ialah upaya yang dilakukan seorang pendahulu dalam mempengaruhi cara berperilaku orang lain. Proses tersebut dapat diambil kelebihan untuk dimanfaatkan sebagai cikal bakal dalam menggerakkan bawahannya. Kepemimpinan ini juga merupakan standar perilaku yang dipakai

oleh seorang perintis ketika mencoba mempengaruhi cara berperilaku orang lain atau bawahan.

Griffin dan Ebert dalam Wijono (2018:1), kepemimpinan juga termasuk jenis karakter yang bisa dilakukan untuk menggabungkan tujuan, baik tujuan kelompok maupun individu, ini sebagai standar perilaku individu yang digunakan untuk pengaruhi orang disekitar agar mengikuti keinginannya. Berdasarkan deskripsi tersebut, dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan juga merupakan kekuatan seseorang untuk memfokuskan, mengajak, mendorong dan menuntun bawahan agar dapat melakukan sesuatu tugas secara sadar dan sukarela untuk meraih suatu tujuan tertentu.

B. Tipe Gaya Kepemimpinan

a. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya Kepemimpinan Demokratis ialah gaya kepemimpinan dimana seorang atasan selalu berdiskusi serta bekerjasama dengan para bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi, Sutrisno (2020:222). Dari sekian banyak jenis gaya kepemimpinan, tipe kepemimpinan dekmoratis dianggap tipe kepemimpinan yang terbaik. Ini karena demokratis umumnya berfokus pada kelompok dibandingkan. Tipe seorang pemimpin yang demokratik adalah sebagai berikut:

- 1) Senang mendapatkan ide, perasaan bahkan analisis dari bawahannya.
- 2) Lebih menekankan pada partisipasi dalam mencapai tujuan.

3) Terus berusaha menumbuhkan kemampuannya sendiri sebagai pionir.

b. Gaya Kepemimpinan Melatih (*coaching*)

Dalam kondisi ini, di mana pegawai menghadapi kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan, ragu-ragu untuk berusaha mewujudkannya, pemimpin harus memperluas struktur penugasan sesuai dengan kapasitas dan kewajiban, oleh sebab itu pimpinan harus meluangkan waktu sejenak untuk mendengarkan dan menasihati serta bantu dalam mengamankan pekerjaan.

c. Gaya Kepemimpinan Paternalistik

Gaya Kepemimpinan Paternalistik ialah pemimpin yang memperdulikan bawahannya seperti kecenderungan seorang ayah kepada anak. Tipe seorang pemimpin yang paternalistik ialah pemimpin:

- 1) Berpendapat sebagai manusia yang tidak dewasa
- 2) Menjadi sangat protektif
- 3) Kurang memberikan pintu terbuka pada pekerja dalam memutuskan suatu hal.

d. Gaya Kepemimpinan Kharismatik

Gaya Kepemimpinan Kharismatik ialah model seorang pemimpin yang dihormati tanpa diketahui dengan jelas mengapa mereka menghargai pemimpin tersebut, serta kagum bahkan memujanya (Mattayang 2019). Seorang pimpinan yang kharismatik mempunyai daya tarik yang besar sehingga inisiatifnya diterima oleh bawahan. Pemimpin seperti ini memiliki

banyak anugerah atau hadiah yang memikat pengikutnya dengan cara yang tidak biasa.

e. Gaya Kepemimpinan Otokratik.

Kepemimpinan otokratik ialah gaya seorang pemimpin yang memiliki kekuasaan posisional dan pemanfaatan kekuasaan sendiri tanpa ingin memedulikan opini, anjuran dan ulasan dari orang lain, atau dalam istilah permainan, pemimpin ini seperti solo player (Mattayang 2019). Jadi kepemimpinan otokratik adalah kepemimpinan yang dilakukan atas inisiatif sendiri tanpa keterlibatan orang lain atau bawahannya.

Contoh Seorang pemimpin yang otokratik ialah :

- 1) Melihat organisasi sebagai milik sendiri
- 2) Tidak memiliki keinginan untuk mengakui analisis, ide dan sentiment.

C. Gaya Kepemimpinan Demokatis

Pemimpin yang demokratis yaitu dapat menerima serta mendengarkan opini serta informasi dari semua anggota. Namun dalam proses mengambil kesimpulan atasan mesti bisa mengarahkan terhadap target perusahaan dengan memaksimalkan semua kesanggupan tenaga kerja yang ada. Atasan dengan model demokratis secara konsisten adalah orang-orang yang berada di lingkungan semua anggota.

Kepemimpinan Demokratis dijelaskan oleh dukungan dalam pengaturan objektif dan perpaduan perasaan yang berbeda untuk memutuskan cara ideal dalam menyelesaikan pekerjaan. Gaya Demokratis menggambarkan pemimpin yang melibatkan aspirasi dan kepentingan bawahan dengan cara mendengarkan dan

mempertimbangkan aspirasi dan kepentingan tersebut serta mensinkronisasikannya kepada tujuan bersama (Mattayang 2019)

2.1.3 Disiplin Kerja

Membahas disiplin kerja dalam kaitannya dengan SDM, tidak bisa dibedakan dengan sikap atau watak seseorang yang menunjukkan ketaatan, ketundukan, dedikasi dan permintaan terhadap pedoman hirarki atau kebiasaan yang berlaku, baik di dalam pergaulan maupun di luar pergaulan yang berhubungan dengannya.

Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, permintaan tanpa henti kepada pedoman organisasi yang bersangkutan. Penegakan disiplin sangat bermanfaat bagi organisasi, dengan mempunyai disiplin kerja dapat menjamin terciptanya permintaan juga kemahiran kerja organisasi untuk mencapai hasil yang ideal.

Menurut Dewi dan Harjoto (2019 : 93), kata disiplin sendiri berasal dari bahasa Inggris "Disciple" yang mempunyai arti sebagai pengikut dan sebagainya. Sedangkan Singodiwedjo dan Sutrisno (2019:90) Disiplin dikatakan sebagai sikap rela individu dalam mengikuti serta menaati ketentuan pedoman yang ada di sekelilingnya. Dalam beberapa implikasi yang dijelaskan, cenderung diduga bahwa disiplin kerja adalah disposisi psikologis, kemampuan dan kesiapan para wakil untuk mematuhi dan menyesuaikan diri dengan semua pedoman yang ditetapkan dengan standard dan keputusan yang berlaku dalam menyelesaikan pekerjaan dan kewajiban.

1. Bentuk-bentuk Disiplin Kerja

Disiplin kerja menurut V. Rivai dalam bukunya SDM terhadap organisasi (2005 : 444) :

- a. Disiplin Retributif berupaya mendenda individu yang melakukan kesalahan.
- b. Disiplin Restoratif berjeri payah untuk menopang karyawan memperbaiki cara berperilaku yang kurang pantas.
- c. Perspektif hak individu yaitu berupaya menjaga hak dasar seseorang sewaktu tindakan-tindakan disipliner.

2. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap Disiplin Kerja

Terdapat beberapa factor yang berpengaruh pada tingkat disiplin kerja, diantaranya:

a. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kapasitas juga berpengaruh pada susunan disiplin pegawai. Sasaran yang dicapai harus jelas dicirikan dan cukup menguji kemampuan pekerja. Artinya, dalam memberikan tugas harus sesuai dengan kemampuan dari pegawai tersebut, sehingga ia dapat bekerja dengan sungguh dan focus untuk menyelesaikannya.

b. Kepemimpinan

Kepemimpinan mempunyai peran penting dalam menentukan disiplin pegawai, karena pemimpin digunakan sebagai contoh yang baik oleh bawahan. Pionir harus menunjukkan perilaku yang dapat diterima sehingga bawahan mereka akan menirunya. Seorang seharusnya tidak mengantisipasi bahwa disiplin bawahannya harus bagus, dengan asumsi dia juga tidak mampu menunjukkan cara berperilaku disiplin yang baik kepada bawahannya.

2.1.4 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan konsekuensi dari tugas yang bisa diselesaikan oleh individu maupun kelompok. Menurut keahlian dan kewajibannya masing-masing untuk mencapai tujuan dan tidak mengabaikan hukum sesuai standar yang ada.

Kinerja juga sebagai tingkat perolehan terhadap implementasi suatu kewajiban. Kinerja pegawai adalah peluasan kinerja seluruh bidang instansi (penghitungan prestasi seluruh individu) (Suprono2002:121). Menurut Sulistiyani (2003:223) mengatakan kinerja seseorang adalah perpaduan antara keahlian bisnis serta pintu terbuka yang diukur pada hasil karyanya. Hasibuan (2001 : 34) berpendapat bahwa presentasi adalah hasil kerja yang dijalankan seseorang dalam mengerjakan pekerjaan yang diserahkan padanya sesuai keahlian, kemahiran serta tempo.

Prestasi adalah solusi untuk hasil atau tujuan kegiatan yang ditata. Supervisor atau kepala sering tidak melihat kecuali jika itu benar-benar menghebohkan atau keadaan menjadi buruk. Dari waktu ke waktu supervisor tidak tahu betapa buruknya eksekusi telah jatuh sehingga organisasi menghadapi keadaan darurat yang serius.

Mencermati sebagian dari definisi di atas, maka sangat mungkin beralasan bahwa pelaksanaan representative ialah kemampuan menyelesaikan kebutuhan pekerjaan, dimana suatu sasaran pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat daripada lambat atau tidak melampaui sejauh mungkin yang diberikan.

2.1.5 Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Pegawai

Kepemimpinan adalah sesuatu yang urgent untuk mencapai tujuan hirarkis. Kekuatan pimpinan dalam menggerakkan dan memengaruhi bawahannya untuk bekerja lebih menguntungkan dipengaruhi oleh gaya inisiatifnya. Secara eksklusif, orang memiliki kualitas mereka sendiri untuk ingin dipengaruhi dan mempengaruhi orang lain, semua cara yang benar dalam berperilaku atau gaya manajemen membuat pemimpin memiliki pilihan untuk menggerakkan bawahan mereka untuk dapat bertindak menuju pencapaian tujuan hirarkis.

Meskipun kepemimpinan merupakan komponen penting dalam mencapai arah instansi, tak dapat disanggah bahwa keaktifan pekerja menjadi agen aktivitas otoritatif serta merupakan variabel penting. Bawahan yang bekerja dengan handal dapat bekerja dengan eksekusi yang berwibawa. Pionir memiliki usaha utama untuk mempengaruhi apa pun yang dapat mendukung individu yang diarahkan untuk bertindak untuk mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya. Apabila gaya kepemimpinan berdasarkan pada keadaan sebenarnya berlangsung dalam sebuah instansi bisa membuat efisiensi hirarkis khususnya eksekusi perwakilan yang memiliki saran untuk mencapai tujuan bersama.

2.1.6 Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai

Disiplin adalah fungsi operatif ke 6 dalam pengelolaan SDM. Disiplin merupakan kemampuan utama SDM yang dapat digunakan sebab apabila disiplin baik akan besar pula kinerja yang dicapai. Jika disiplin kerja kurang baik, maka sukar untuk organisasi dalam memperoleh tujuan yang diinginkan.

Adanya disiplin kerja dapat lebih mengembangkan pelaksanaan karena pelaksanaan pekerjaan tidak dapat tercapai apabila para pegawai tidak bekerja dengan kapasitas dan kemampuan baik itu nyata ataupun wibawa, oleh sebab itu pekerja mampu lebih efektif menyelesaikan kewajiban sebagai tanggungan mereka. Konsekuensinya, untuk mendapatkan hasil yang ideal, diperlukan disiplin kerja, termasuk persetujuan yang representatif pada saat itu. Disiplin kerja mengandung pengertian bahwa para wakil bekerja secara rutin dan terkoordinir sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat terlaksana dengan baik. Dengan demikian disiplin kerja merupakan aset dasar dalam suatu Perusahaan dalam menggapai kemajuan serta hasil target Perusahaan karena SDM yang dibutuhkan suatu organisasi merupakan asset yang berkualitas dan akan mencapai pelaksanaan kerja yang ideal.

2.2 Tinjauan Empirik

Survei yang digunakan sebagai semacam perspektif untuk memahami pusat eksplorasi dengan hasil penyelidikan penelitian sebelumnya :

Tabel 2.1 Tinjauan Empirik

No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
1	A. W. H Putri, 2021	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Baitu Mal Aceh	Gaya kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja	Analisis data menggunakan uji asumsi klasik, pengujian hipotesis dan koefisien determinasi.	Pengaruh signifikan secara simultan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Baitu Mal Aceh.
2	Zulfiani, 2015	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin	Gaya kepemimpinan, Disiplin Kerja,	Gaya Kepemimpinan secara umum	Gaya Kepemimpinan dan disiplin kerja mempengaruhi

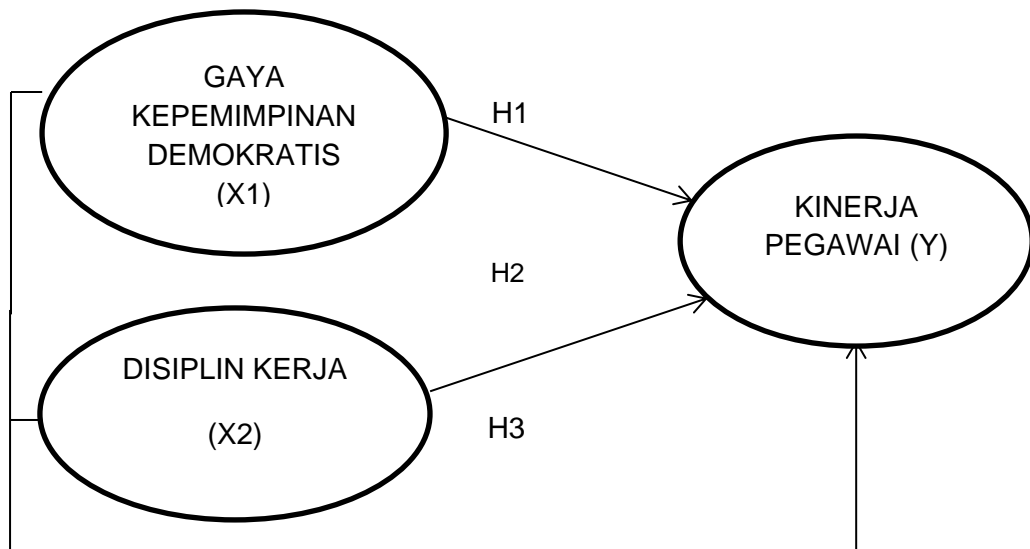
		Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Gowa	Kinerja		kinerja pegawai pada kantor Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab.Gowa.
3	Sabdo T. P, 2016	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Perum Perhutani KPH Kedu Utara	Gaya kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja	Gaya Kepemimpinan secara umum	Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap pegawai Perum Perhutani KPH Kedu Utara.
4	Herry Suherman, 2018	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Selaras Karya Raya Jakarta	Gaya kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja	Gaya Kepemimpinan secara umum	Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara bersama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Selaras Karya Raya Jakarta
5	Jimy Fatrick, 2017	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Cambai Kota Prabumulih	Gaya kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja	Gaya Kepemimpinan secara umum	Terdapat pengaruh signifikan antara Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai kantor Kecamatan Cambai Kota Prabumulih.
6	Wanudhyaria Hamarto, 2019	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (PT. Dagsap Endura Eatore)	Gaya kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja	Gaya Kepemimpinan secara umum	Terdapat pengaruh signifikan antar variabel.
7	Siva Fauziah, 2021	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin	Gaya kepemimpinan, Disiplin Kerja,	Gaya Kepemimpinan secara umum	Gaya Kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif

		Kerja terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Pendidikan Abdi Negara 2 Cibusah (YPAN)	Kinerja		terhadap kinerja pegawai
8	Titi Sari, 2020	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asam Jawa Medan	Gaya kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja	Gaya kepemimpinan secara umum	Gaya Kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
9	Azzahra ti, 2018	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (PT. Mitra Dana Utama Banjarmasin)	Gaya kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja	Gaya Kepemimpinan secara umum	Kinerja pada PT. Mitra Dana Putra Utama Banjarmasin dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, kompetensi, disiplin kerja,
10	D. Sunarsi, 2017	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Karyawan CV. Usaha Mandiri Jakarta	Gaya kepemimpinan, Disiplin Kerja	Gaya Kepemimpinan secara umum	Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terbukti secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

2.3 Kerangka Pikir

Berdasarkan tujuan teoritis tersebut, berikut kerangka konseptual pada penelitian ini:



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja adalah variable x atau independent yang berpengaruh pada variabel y atau dependent yaitu kinerja karyawan.

2.4 Definisi Operasional

Penelitian ini mengambil judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Pemasarakatan kelas I Makassar, definisi operasional dalam penelitian ini ialah :

1. Gaya Kepemimpinan Demokratis adalah seseorang yang mampu memimpin dan mempengaruhi bawahannya agar bisa sama-sama bekerja untuk meraih tujuan yang telah ditetapkan.

Indikator gaya kepemimpinan meliputi :

- a. Pimpinan selalu menjalin hubungan baik dengan bawahan.
 - b. Pimpinan selalu terbuka dalam menerima masukan dan pendapat dari bawahan.
 - c. Pimpinan melibatkan bawahan dalam membuat keputusan.
2. Disiplin Kerja adalah perilaku seseorang yang bersedia untuk mengikuti serta mematuhi kaidah yang telah ditetapkan oleh suatu instansi maupun organisasi.

Indikator disiplin kerja meliputi :

- a. Hadirnya pegawai setiap jam kerja
 - b. Hadir sesuai waktu kerja yang ditetapkan
 - c. Kenakan seragam kerja serta bukti yang dapat dikenali
3. Kinerja Pegawai merupakan hasil pekerjaan dari seorang pegawai sesuai dengan pengaturan serta kewajiban yang diberikan.

Indikator kinerja pegawai meliputi :

- a. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
- b. Keluarkan inovasi, pengembangan dan dorongan di tempat kerja.
- c. Pekerjaan diselesaikan sesuai aturan dan teknik kerja.

2.5 Hipotesis

Hipotesis merupakan penjelasan yang kedudukannya tidak menjadi kekuatan utama sebagai sugesti. Sesuai factor yang akan di analisis, spekulasi pada penelitian ini yaitu:

1. Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Disiplin Kerja berpengaruh positif pada Kinerja Pegawai Balai Pemasarakatan Kelas I Makassar.
2. Disiplin Kerja berpengaruh dominan pada kinerja Pegawai pada Balai Pemasarakatan Kelas I Makassar.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Metode kuantitatif merupakan metode yang digunakan berlandaskan pada pemikiran positivistik dengan mekanisme yang bersifat deduktif. Dengan metode ini, penulis mengharapkan mendapat hasil yang mampu ditetapkan menjadi abstraksi pada populasi yang sudah ditentukan. Studi ini menggunakan program SPSS yang diharapkan mampu menguji dugaan, menunjukkan hubungan variabel, memberikan gambaran factual dan kemudian menghasilkan hasil akhir yang tepat.

3.2 Tempat dan Waktu

Penelitian ini dilakukan di Balai Pemasarakatan kelas I Makassar, Jln. Letjen Hertasning No 1, Kec. Rappocini, Kota Makassar, Sulawesi Selatan 90222 yang berlangsung pada bulan Mei 2023.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Sugiyono (2018) mengatakan populasi adalah region suatu kelompok termasuk subjek atau objek yang menjadi karakteristik untuk ditinjau dan selanjutnya diambil simpulannya. Populasi pada studi ini ialah semua pegawai Balai Pemasarakatan Kelas I Makassar yang berjumlah 107 orang.

3.3.2. Sampel

Dalam penelitian ini, metode sensus (Seluruh populasi dijadikan sampel) adalah bentuk sampel yang digunakan. Peneliti menjadikan semua populasi, dikarenakan peneliti menginginkan

hasil studi ini dapat jadi lebih baik dengan menjadikan semua karyawan Balai Pemasyarakatan kelas I Makassar adalah sampel. Jadi sampel pada studi ini berjumlah 107 orang.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Data kuantitatif adalah data yang digunakan pada studi ini. Data kuantitatif merupakan informasi yang dijelaskan dalam bentuk bilangan atau berbentuk angka terkait pada persoalan yang diulas dalam studi ini. Penggunaan data penelitian ini meliputi :

3.4.1. Data Primer

Data primer merupakan informasi yang dihasilkan oleh peneliti dengan penggunaan instrument penelitian yang diisi oleh responden dalam bentuk kuisisioner.

3.4.2. Data Sekunder

Data sekunder adalah informasi yang didapat oleh peneliti secara tersirat lewat alat penghubung (didapat dan direkam dari berbagai perkumpulan). Data sekunder berbentuk bukti-bukti, buku, catatan atau laporan historis yang sudah dipublikasikan atau tidak dipublikasikan.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik yaitu:

1. Kuesioner

Strategi pemilahan informasi dengan mengajukan pertanyaan kepada responden.

2. Dokumentasi

Kumpulan informasi yang bergantung pada berbagai catatan maupun laporan yang berkaitan dengan masalah yang nantinya diteliti.

3.6 Pengukuran Variabel

Dalam penelitian ini, skala likert sebagai alat pengukur variabel, yaitu perbandingan yang digunakan dalam menilai sudut pandang, pandangan individu atau kelompok tentang suatu fenomena yang akan diteliti (Suprpto, 2001:77). Skala ini menggunakan lima angka penilaian, antara lain:

1. Sangat Tidak Setuju	Skor 1
2. Tidak Setuju	Skor 2
3. Kurang Setuju	Skor 3
4. Setuju	Skor 4
5. Sangat Setuju	Skor 5

Skala Likert ditaksir guna mengukur seberapa besar subjek disetujui atau tidak, menggunakan pernyataan perbandingan 5 titik yang dipergunakan guna menilai ukuran sikap maupun persepsinya manusia tentang suatu peristiwa.

3.7 Instrumen Penelitian

Menurut Daniel Mueller (1992) Skala Likert digunakan untuk mengukur wawasan, mentalitas atau penilaian individu atau kelompok sehubungan dengan suatu peristiwa berdasarkan definisi fungsional yang ditetapkan oleh spesialis.

Skala likert yaitu perbandingan yang dipergunakan untuk menilai setuju atau tidak setuju individu terhadap pernyataan yang berkaitan dengan keyakinan atau perilaku mengenai suatu objek.

3.8 Analisis Data

Studi ini dilaksanakan sebagai penentuan dampak gaya kepemimpinan dan disiplin kerja untuk lebih mengembangkan kinerja karyawan, jadi analisis data yang diterapkan yaitu persamaan regresi linear berganda.

Rumus :

$$y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja

A = Konstanta

b₁b₂= Koefisien Regresi

x₁ = Gaya Kepemimpinan Demokratis

x₂ = Disiplin Kerja

e = Error

1. Uji Instrumen Penelitian

Uji Instrumen dilakukan atas indicator dari setiap variable untuk menentukan tingkat kevalidan. Uji instrument terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas.

a. Uji Validitas

Uji Validitas ialah media yang dipakai guna memperoleh informasi yang sah, yang mana ketentuan sahnya pernyataan jika angka corrected item sejumlah correlation lebih 0,30 (Sugiyono :2011)

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ialah percobaan yang menunjukkan seberapa jauh keamanan dan konsisten dengan asumsi estimasi diulang yang seharusnya solid jika cronboach alpha (α) lebih besar dari 0,60 (Imam Ghozali :2005)

2. Uji t (Parsial)

Ho : $b_1 = 0$ berarti tidak ditemukan pengaruh pada setiap variabel

Ha : $b_1 \neq 0$ berarti ada pengaruh pada tiap variabel X

1. Menentukan derajat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$)

2. Menentukan Signifikansi

Nilai Signifikansi (p value) kurang dari 0,05 artinya H0 ditolak dan Ha diterima.

Nilai signifikansi Nilai (p value) lebih dari 0,05 artinya H0 diterima dan Ha ditolak.

Menggambarkan dengan tepat sejauh mana satu variabel menjelaskan variabel terikat secara individual, Kuncoro dalam Agusta dan Susanto (2013)

3. Uji f (Simultan)

Uji f menurut Kuncoro dalam Agusta dan Susanto (2013) menguji apakah seluruh variabel bebas dalam modal variabel terikat memiliki pengaruh secara bersama-sama.

4. Uji Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinan (R^2) menunjukkan sejauh mana daya bentuk dalam memahami variabel terikat (Y). Nilai koefisien determinasi ialah 0 hingga ($0 < R^2 < 1$). Nilai R^2 yang rendah menunjukkan bahwa kapasitas factor bebas sangat rendah. Angka yang mendekati 1 artinya variabel bebas memberikan hamper seluruh keterangan berharga dalam menghitung variabel terikat (Sugiarto:2006)

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Profil Instansi

Sejarah Berdirinya Balai Pemasarakatan, sejak Pemerintahan Hindia Belanda yakni berdirinya Jawatan Reclassering yang dibangun pada tahun 1927 dan berada pada kantor pusat jawatan kepenjaraan. Jawatan ini dibangun untuk menangani persoalan pemuda Belanda dan Indo yang memerlukan pembinaan khusus. Kegiatan Jawatan Reclassing memberikan didikan lanjutan terhadap Warga Binaan Pemasarakatan (WBP), didikan terhadap WBP pemuda yang menenrima pembebasan bersyarat, juga pembinaan anak yang ditentukan dikembalikan pada orang tuanya serta menanggulangi anak sipil. Personel Reclassing disebut Ambtenaar de Reclassing. Instansi ini hanya berkiprah selama lima tahun dan selanjutnya dibekukan karena krisis ekonom akibat terjadinya Perang Dunia I.

Sebagai salah satu Unit Pelaksana Teknis Kementerian Hukum dan HAM Balai Pemasarakatan diletakkan pada tiap kawasan Indonesia hingga semakin lancarnya kewajiban dan tanggung jawab yang dimiliki Kemenkumham yang tersebar pada tiap UPT yang ada di Daerah. Begitupun Sulawesi Selatan menjadi salah satu Kawasan kerja Kementerian Hukum dan HAM yang termanifestasi melalui Kanwil Kemenkumham Sulsel. Kanwil Kemenkumham Sulsel mempunyai UPT yang meluas pada semua area kerja Sulawesi Selatan, seperti halnya Bapas juga meluas jadi 3 area kerja yakni apas Kelas I Makassar, Bapas Kelas II Watampone dan Bapas Kelas II Palopo.

Sesuai putusan Menteri Kehakiman RI No. M. 01-PR.07.03 Th. 1997, mengenai Nomenklatur Balai Bimbingan Kemasyarakatan dan Pengentasan Anak (BISPA) menjadi Balai Pemasyarakatan (BAPAS). Sejak saat itu Balai Bispa Kelas I Ujung Pandang berganti menjadi Bapas Kelas I Ujung Pandang.

Bapas Kelas I Ujung Pandang berganti menjadi Bapas Kelas I Makassar, sebab menyamakan dengan nama Kota Ujung Pandang dikembalikan namanya menjadi Makassar pada 13 Oktober 1999 sesuai pedoman pemerintah nomor 86 Tahun 1999. Mulanya Bapas Kelas I Makassar belum memiliki gedung tetap hingga mesti mengontrak gedung atau rumah.

Tanggal 17 Agustus 1977, Bapas Kelas I Makassar mulai dibuka dan terletak di Jalan Laiya No 11, Ujung Pandang dengan mengontrak selama 1 tahun. Dan pada tanggal 12 Agustus 1978 beralih kontrak di Jalan Ince Nurdin No.3 Ujung Pandang selama 1 tahun. Pada akhirnya tanggal 13 Oktober 1980, Bapas Kelas I Makassar dipindahkan di gedung kantor punya pribadi sesuai Surat Keputusan Balai Bispa Kelas I Ujung Pandang No. BBUP 31/452, yang berlokasi di Jalan Hertasning No.1 Ujung Pandang. Sekitar tahun 1988 gedung kantor Balai Pemasyarakatan Kelas I Makassar dimodifikasi dalam bentuk bangunan tetap.

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Karakteristik Responden

berikut Karakteristik responden yaitu :

Tabel 4. 1 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	70	65,4	65,4	65,4
	Perempuan	37	34,6	34,6	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

Sumber : Output SPSS, 25 2023

Pada data tersebut terlihat dengan sangat baik bahwa terdapat 70 responden pria dengan presentase 65.4%, perempuan berjumlah 37 orang dengan tingkat presentase 34,6%. Dari data tersebut dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang lebih dominan ialah laki-laki.

Tabel 4. 2 Karakteristik responden berdasarkan usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 Tahun	19	17,8	17,8	17,8
	31-40 Tahun	44	41,1	41,1	58,9
	>40 Tahun	44	41,1	41,1	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

Sumber : hasil SPSS, 2023

Pada table tersebut terlihat responden pada usia 20-30 tahun terbilang 19 orang dengan presentase 17.8%, usia 31-40 tahun sejumlah 44 orang dengan presentase 41.1%, usia >40 tahun dengan jumlah 44 orang pada presentase 41.1%. Sesuai data tersebut terlihat

karakteristik responden menurut usia paling dominan adalah 31-40 tahun dan > 40 tahun.

Tabel 4. 3 Karakteristik responden berdasarkan pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	4	3,7	3,7	3,7
	Sarjana (S1)	77	72,0	72,0	75,7
	Magister (S2)	26	24,3	24,3	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

Sumber: hasil SPSS, 2023

Dilihat pada tabel tersebut, bahwa terdapat 4 responden dengan tingkan pendidikan Sekolah Menengah Atas dengan persentase 3.7%, 77 responden dengan tingkat pendidikan Sarjana (S1) dengan persentase 72.0%, 26 responden Magister (S2) dengan persentase 24,3%. Sesuai data tersebut bisa diamati bahwa karakteristik responden berdasarkan pendidikan yang begitu dominan ialah sarjana (S1).

Tabel 4. 4 Karakteristik responden berdasarkan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<5 Tahun	18	16,8	16,8	16,8
	> 5 - < 10 Tahun	9	8,4	8,4	25,2
	> 10 - 20 Tahun	49	45,8	45,8	71,0
	> 20 Tahun	31	29,0	29,0	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

Sumber: hasil SPSS, 2023

Menurut data tersebut dilihat jika responden lama kerja <5 Tahun terbilang 18 orang pada tingkat persentase 16.8%, lama kerja > 5 - < 10 Tahun sejumlah 9 orang pada tingkat persentase 8.4%, lama

kerja > 10 - 20 Tahun terbilang 49 orang pada persentase 45.8%, masa kerja > 20 Tahun berjumlah 31 orang pada persentase 29,0%. Sesuai data tersebut terlihat karakteristik responden berdasarkan masa kerja yang sangat dominan yaitu > 10 - 20 Tahun.

4.2.2 Deskripsi Variabel

Deskripsi variabel merupakan gambaran bagaimana tanggapan dari pegawai balai pemasyarakatan kelas I Makassar mengenai dampak gaya kepemimpinan dan disiplin kerja pada kinerja karyawan. Data atau informasi dari hasil penelitian mengenai tanggapan atau jawaban dari pegawai yaitu sangat setuju, cukup setuju, setuju, netral dan sangat tidak setuju masing-masing dijelaskan dalam tabel berikut:

A. Deskripsi Variabel X1 (Gaya Kepemimpinan)

Berikut adalah skor tanggapan responden terhadap variabel gaya kepemimpinan demokratis.

Tabel 4.5 Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis

ITEM		STS(1)	TS(2)	N(3)	S(4)	SS(5)	N	MEAN
X1.1	F	0	0	4	35	68	107	4.60
	%	0	0	3.7	32.7	63.6		
X1.2	F	0	0	1	48	58	107	4.53
	%	0	0	0.9	44.9	54.2		
X1.3	F	0	0	2	58	47	107	4.42
	%	0	0	1.9	54.2	43.9		
X1.4	F	0	0	0	50	57	107	4.53
	%	0	0	0	46.7	53.3		

Sumber: hasil SPSS, 2023

Menurut data tersebut bisa diamati jika banyak yang memilih setuju atas tanggapan responden terhadap gaya kepemimpinan. Dari

nilai mean dapat dilihat bahwa pernyataan X1.1 memilih setuju bahwa pimpinan selalu menjalin hubungan yang baik dengan bawahan.

B. Deskripsi Variabel X2 (Disiplin Kerja)

Berikut data rekapitulasi skor jawaban responden pada variabel disiplin kerja ialah:

Tabel 4.6 Deskripsi Variabel Disiplin Kerja

ITEM		STS(1)	TS(2)	N(3)	S(4)	SS(5)	N	MEAN
X2.1	F	0	0	5	45	57	107	4.49
	%	0	0	4.7	42.1	53.3		
X2.2	F	0	0	1	52	54	107	4.50
	%	0	0	0.9	48.6	50.5		
X2.3	F	0	0	1	47	59	107	4.54
	%	0	0	0.9	43.9	55.1		
X2.4	F	0	0	1	52	54	107	4.50
	%	0	0	0.9	48.6	50.5		

Sumber: hasil SPSS, 2023

Menurut data tersebut bisa diamati jika banyak yang memilih setuju atas tanggapan responden terhadap disiplin kerja. Dari nilai mean dapat dilihat bahwa pernyataan X2.3 memilih setuju bahwa pegawai menggunakan seragam sesuai ketentuan instansi.

C. Deskriptif Variabel Y (Kinerja Pegawai)

Berikut data rekapitulasi skor jawaban responden pada variabel kinerja karyawan:

Tabel 4.7 Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai

ITEM		STS(1)	TS(2)	N(3)	S(4)	SS(5)	N	MEAN
Y1	F	0	0	5	52	50	107	4.42
	%	0	0	4.7	48.6	46.7		
Y2	F	0	0	2	58	47	107	4.42
	%	0	0	1.9	52	54		
Y3	F	0	0	1	52	54	107	4.50
	%	0	0	0.9	48.6	50.5		
Y4	F	0	0	0	59	48	107	4.45
	%	0	0	0	55.1	44.9		

Sumber: hasil SPSS, 2023

Menurut data tersebut bisa diamati jika banyak yang memilih setuju atas tanggapan responden terhadap kinerja pegawai. Dari nilai mean dapat dilihat bahwa pernyataan Y3 memilih setuju bahwa pekerjaan yang pegawai lakukan sudah sesuai dengan pedoman dan prosedur kerja yang ada pada Balai Pemasarakatan kelas I Makassar.

4.2.3. Uji Instrumen

1) Uji Validitas

Tabel 4. 8 Hasil uji validitas Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1)

Variabel		R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1)	X1.1	0.856	0.190	Valid
	X1.2	0.905	0.190	Valid
	X1.3	0.826	0.190	Valid
	X1.4	0.908	0.190	Valid

Sumber: Output SPSS, 25 2023

Seperti yang dapat dinilai, semua poin pernyataan pada variabel gaya kepemimpinan demokratis mempunyai nilai r hitung > r tabel 0,190

sesuai hasil validitas. Dengan begitu, dapat dikatakan jika semua poin pernyataan dalam variabel gaya kepemimpinan demokratis ialah benar.

Tabel 4. 9 Hasil uji validitas Disiplin Kerja (X2)

Variabel	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan	
Disiplin Kerja (X2)	X1.1	0.868	0.190	Valid
	X1.2	0.895	0.190	Valid
	X1.3	0.878	0.190	Valid
	X1.4	0.904	0.190	Valid

Sumber : Output SPSS, 25 2023

Seperti yang dapat dinilai, semua poin pernyataan dalam variabel disiplin kerja mempunyai nilai r hitung > r tabel 0,190 sesuai hasil validitas. Dengan begitu, bisa dinyatakan bahwa semua poin pernyataan pada variabel disiplin kerja ialah benar.

Tabel 4. 10 Hasil uji validitas Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan	
Kinerja Pegawai (Y)	X1.1	0.890	0.190	Valid
	X1.2	0.920	0.190	Valid
	X1.3	0.910	0.190	Valid
	X1.4	0.909	0.190	Valid

Sumber : Output SPSS, 25 2023

Seperti yang dapat di nilai semua poin pernyataan dalam variabel kinerja pegawai mempunyai r hitung > r table 0,190 sesuai hasil validitas. Dapat dinyatakan bahwa seluruh poin pernyataan pada variabel kinerja pegawai ialah benar.

2) Uji Reliabilitas

Pengujian Cronbach Alpha setiap variabel penelitian dapat dilakukan sebagai uji reliabilitas.

Tabel 4. 11 Hasil uji reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1)	0.895	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0.907	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.927	Reliabel

Sumber: Output SPSS, 25 2023

Variabel gaya kepemimpinan demokratis mempunyai *cronbach alpha* 0.895, variabel disiplin kerja mempunyai *cronbach alpha* 0.907, kinerja pegawai mempunyai *cronbach alpha* 0.927. Berdasarkan hasil uji reliabilitas variabel yang ditunjukkan dalam data tersebut, ditarik kesimpulan jika seluruh kuesioner *reliabel*.

4.2.4 Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bermaksud untuk mencoba bentuk regresi variabel dependen dan independen apakah memiliki nilai yang normal atau tidak. Dilihat pada uji normalitas dengan Kolmogrov-Smirnov dipahami jika informasi uji terdistribusi normal, hasil uji normalitas berikut ini :

**Tabel 4. 12 Hasil uji normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov
Test**

		Unstandardized Residual
N		107
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	0,88962924
Most Extreme Differences	Absolute	0,268
	Positive	0,205
	Negative	-0,268
Test Statistic		0,268
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Output SPSS, 25 2023

Dari output SPSS tersebut, diamati jika nilai signifikansi $0,200 > 0,05$ artinya informasi yang diteliti terdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Nilai yang menunjukkan terdapat multikolinearitas yaitu Perlawanan $> 0,10$ setara nilai VIF < 10 . Peneliti hendak menentukan tingkat kolinearitas, berikut hasil dari multikolinearitas:

Tabel 4. 13 Hasil uji multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics			
					B	Std. Error	Beta	Tolerance
1	(Constant)	0,349	0,891		0,392	0,696		
	Gaya Kepemimpinan Demokratis	0,431	0,078	0,411	5,524	0,000	0,367	2,728
	Disiplin Kerja	0,536	0,076	0,526	7,073	0,000	0,367	2,728

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: hasil SPSS, 2023

Menurut output SPSS dalam data tersebut, diamati jika nilai *Tolerance* dan *VIF* dalam variabel gaya kepemimpinan demokratis dan disiplin kerja mendapat nilai *tolerance* > 0.10 dan *VIF* < 10, berarti tidak ada multikolinearitas dalam variabel itu. Dinyatakan terpenuhi apabila nilai *Tolerance* > 0,10 dan *VIF*.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas untuk mencari tahu bentuk regresi apakah ada ketidakcocokan variance residual dari satu observasi pada observasi berbeda. Pengumpulan ketentuan dalam uji heteroskedastisitas ialah apabila signifikan besar dari 0,05 artinya tidak ada heteroskedastisitas dan begitupun sebaliknya. Hasil uji heteroskedastisitas sebagai berikut:

Tabel 4. 14 Hasil uji heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-0,182	0,612		-0,298	0,766
	Gaya Kepemimpinan Demokratis	0,015	0,054	0,046	0,286	0,775
	Disiplin Kerja	0,030	0,052	0,093	0,581	0,562

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Output SPSS, 25 2023

Tabel di atas memperlihatkan bahwa pada variabel bebas yakni gaya kepemimpinan demokratis dan disiplin kerja diperoleh Sig > 0,05 untuk setiap variabel. Oleh sebab itu, bisa diasumsikan bahwa tidak ada heteroskedastisitas dalam informasi tersebut dan dapat dipakai untuk pengujian tambahan.

4.2.5 Metode Analisis

1. Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 4. 15 Hasil analisis statistik deskriptif
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Gaya Kepemimpinan Demokratis	107	15	20	18,08	1,849
Disiplin Kerja	107	15	20	18,02	1,903
Kinerja Pegawai	107	14	20	17,79	1,938
Valid N (listwise)	107				

Sumber: hasil SPSS, 2023

Menurut data tersebut terlihat jika gaya kepemimpinan demokratis mempunyai nilai mean 18.08 lebih dari standar deviasi 1.849, disiplin kerja memiliki nilai mean 18.02 lebih besar dari standar Adeviasi 1.903, kinerja pegawai memiliki nilai mean 17.79 lebih dari standar deviasi 1.938. Berdasarkan penjelasan di atas dapat diketahui bahwa semua data di atas dapat terdeskripsi dengan baik, karena nilai mean lebih besar dari standar deviasi.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk meelihat apakah variabel X1 dan variabel X2 berdampak pada Y maka dilakukan pemeriksaan analisis regresi linear berganda. Hasil analisis regresi linear berganda sebagai berikut:

Tabel 4. 16 Hasil analisis regresi linear berganda^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,349	0,891		0,392	0,696
	Gaya Kepemimpinan Demokratis	0,431	0,078	0,411	5,524	0,000
	Disiplin Kerja	0,536	0,076	0,526	7,073	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPSS, 2023

Dari hasil perhitungan data tersebut dapat dibuat persamaan regresi linear berganda, berikut ini:

$$Y = 0,349 + 0,431x_1 + 0,536x_2$$

Dari persamaan bentuk regresi Unstandardized Coeficients, nilai koefisiennya yaitu :

- 1) Konstanta 0,349 artinya yaitu kinerja pegawai tetap konstan sebesar 0,349 apabila tidak terdapat pengaruh dari variabel gaya kepemimpinan demokratis dan disiplin kerja.
- 2) Koefisien regresi gaya kepemimpinan demokratis 0.431 mempunyai arti gaya kepemimpinan demokratis berdampak positif pada kinerja pegawai, yang menyatakan jika ada gaya kepemimpinan demokratis artinya ada peningkatan terhadap kinerja pegawai.
- 3) Koefisien regresi disiplin kerja 0.536 berarti jika disiplin kerja berdampak positif pada kinerja pegawai, yang menyatakan jika ada disiplin kerja artinya ada peningkatan pada kinerja pegawai.

4.2.6 Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (uji-t)

Kualifikasi pengujian ini ialah apabila t_{hitung} lebih dari t_{tabel} diartikan H_a diterima dan H_0 ditolak. Berikut hasil uji parsial (uji t):

Tabel 4. 17 Hasil uji parsial (uji-t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,349	0,891		0,392	0,696
	Gaya Kepemimpinan Demokratis	0,431	0,078	0,411	5,524	0,000
	Disiplin Kerja	0,536	0,076	0,526	7,073	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: hasil SPSS, 2023

1) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis pada Kinerja Pegawai

Sesuai perolehan koefisien regresi parsial didapat T_{hitung} variabel gaya kepemimpinan demokratis senilai 5,524 signifikan dengan tingkat kepercayaan ($\alpha = 0,05$), nilai signifikan didapat $0,000 < 0,05$. Dengan $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas = $107 - 1 - 1 = 105$ didapatkan T_{tabel} 1,983.

Dengan demikian T_{hitung} pada koefisien variabel gaya kepemimpinan 5,524 > dari T_{tabel} sebesar 1,983. Ini artinya gaya kepemimpinan demokratis berdampak positif pada kinerja karyawan.

2) Pengaruh Disiplin Kerja pada Kinerja Pegawai

Dari hasil perolehan koefisien regresi secara parsial, didapatkan T_{hitung} variabel disiplin kerja 7,073 signifikan dengan tingkat kepercayaan ($\alpha = 0,05$), nilai signifikan yang didapatkan $0,000 < 0,05$. Dengan $\alpha = 0,05$ dan derajat bebas = $107 - 1 - 1 = 105$ didapatkan T_{tabel} 1,983.

Maka dari itu T_{hitung} pada koefisien variabel disiplin kerja 7,073 > T_{tabel} 1,983. Artinya disiplin kerja berdampak positif dan signifikan pada kinerja pegawai.

2. Uji Simultan (uji-F)

Untuk mengkaji variabel gaya kepemimpinan demokratis dan disiplin kerja secara simultan memiliki dampak signifikan pada variabel kinerja pegawai, jadi dilakukan uji F. Berikut hasil statistik F didapatkan pada tabel *Analysis of Varian (Anova)* sebagai berikut :

Tabel 4. 18 Hasil uji simultan (uji-F)

ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	314,163	2	157,082	194,731	.000 ^b
	Residual	83,893	104	0,807		
	Total	398,056	106			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Sumber: Output SPSS, 2023

Dilihat dari data di atas dengan perolehan signifikan $0.000 < 0.05$ artinya semua variabel bebas berdampak signifikan pada variabel terikat, yang mana F_{hitung} 194,731 dan dari F_{tabel} dengan tingkat kepercayaan 95% dan derajat bebas = $107-2-1 = 104$ didapatkan $F_{tabel} = 3,084$.

Oleh karena itu nilai F_{hitung} 194,731 lebih besar dari nilai F_{tabel} 3.084 maka dengan derajat kekeliruan 5% ($F_{hitung} > F_{tabel}$). Hal ini berarti **H1 diterima** dan **H0 ditolak** atau gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berdampak secara bersamaan pada kinerja pegawai.

3. Uji Koefisien Determinasi

Nilai R square mempunyai interval antara 0 – 1. Jika bernilai besar atau terdekat 1 artinya variabel bebas memberi nyaris seluruh informasi yang diperlukan dalam memperkirakan variabel terikat.

Tabel 4. 19 Hasil uji koefisien determinasi**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.888 ^a	0,789	0,785	0,898

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

Sumber: hasil SPSS, 2023

Data tersebut terlihat koefisien determinasi (R^2) 0.789 ialah pengkuadratan dari koefisien korelasi atau R, yakni $0.888 \times 0.888 = 0.789$ atau 78.9% artinya jika 78.9% kinerja pegawai yang terpengaruh variabel gaya kepemimpinan demokratis dan disiplin kerja. Tersisa ($100\% - 78.9\% = 21.1\%$) dipengaruhi faktor lain yang tidak diselidiki pada studi ini.

5. Pembahasan

- 1) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Pemasarakatan Kelas I Makassar.

Hasil studi membuktikan jika gaya kepemimpinan demokratis dan disiplin kerja secara bersamaan atau simultan berdampak positif dan signifikan atas kinerja pegawai sesuai perbandingan antara $F_{hitung} > F_{tabel}$ yakni $194,731 > 3.084$ dan dilihat pula berdasarkan signifikan yakni $0.000 < 0.05$, oleh karena itu H_2 diterima gaya kepemimpinan demokratis dan disiplin kerja berpengaruh secara bersamaan pada kinerja pegawai.

Gaya kepemimpinan demokratis sangat penting untuk meningkat kinerja pegawai dan mampu mendorong dan mempengaruhi pegawai tersebut, sehingga tercipta kinerja yang efektif dan efisien pemimpin dan pegawai bekerjasama. Dikatakan bahwa jenis kepemimpinan yang ada pada suatu hirarkis

mengambil andil yang begitu dominan untuk mencapai kesuksesan suatu instansi pada penyelenggaraan bermacam aktivitas khususnya pada kinerja seluruh karyawannya (Olla, 2017).

Studi ini searah pada studi yang dijalankan Djunaedi & Gunawan, (2018) gaya kepemimpinan demokratis (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada bisnis mahasiswa program studi IBM Universitas Ciputra angkatan 2014. Sementara hasil studi yang dilaksanakan Nugroho, (2018) gaya Kepemimpinan tidak pengaruh pada Kinerja; yang berarti baik tidaknya gaya kepemimpinan tak akan mengakibatkan kinerja pegawai berubah.

Dengan disiplin kerja yang baik dari pegawai yakni hadir sesuai jadwal, melakukan tugas berdasarkan apa yang sudah ditentukan instansi, mematuhi kaidah instansi akibatnya bisa menumbuhkan kinerja pegawai hingga sasaran instansi dapat diraih. Disiplin pegawai yang bagus akan memperlekas target instansi, sementara disiplin yang buruk dapat menjadikan rintangan serta meperlambat sasaran instansi (Badaruddin, 2020).

Studi ini searah pada studi yang dijalankan Susanto, (2019) terdapat dampak disiplin kerja pada kinerja pegawai. Berbeda pada studi yang dijalankan Irawan et al., (2021) secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh pada kinerja pegawai.

- 2) Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Pemasarakatan Kelas I Makassar.

Dapat dibuat simpulan jika variabel gaya kepemimpinan demokratis memiliki koefisien beta 0.411, disiplin kerja memiliki

nilai koefisien beta 0.526. Dari data di atas bisa dilihat bahwa disiplin kerja memiliki koefisien beta yang besar dari variabel gaya kepemimpinan demokratis. Jadi H2 diterima yaitu disiplin Kerja berdampak dominan pada kinerja karyawan pada Balai Pemasarakatan Kelas I Makassar.

Apabila disiplin kerja dijadikan sebagai sesuatu yang berguna bagi kebutuhan individu, misalnya memperhatikan kebutuhan karyawan dan berorientasi pada prestasi, maka dari itu diharapkan tingkat perilakunya mengarah pada tujuan yang tinggi. Demikian pula apabila iklim yang timbul bertentangan dengan tujuan, kebutuhan dan motivasi pribadi, akan dapat mengakibatkan kepuasan dan kinerja menurun (Hidayat & Taufik, 2012).

Studi ini searah pada studi yang dijalankan Agussalim & Mappatempo, (2019) yang sangat dominan berdampak pada kinerja pegawai di PT. PLN (Persero) Area Pengatur Distribusi Makassar yaitu variabel disiplin kerja.

3) Keeratan hubungan antar variable

Koefisien determinasi (R^2) pada studi ini 0.789 yakni pengkuadratan dari koefisien korelasi atau R, yakni $0.888 \times 0.888 = 0.789$ atau 78.9% artinya jika 78.9% kinerja pegawai dipengaruhi variabel gaya kepemimpinan demokratis dan disiplin kerja. Sementara sisanya ($100\% - 78.9\% = 21.1\%$) dipengaruhi faktor lainnya yang tidak dibahas pada studi ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Dilihat dari pembahasan hasil penelitian, disimpulkan bahwa:

1. Gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan Balai Pemasarakatan Kelas I Makassar.
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan Balai Pemasarakatan Kelas I Makassar.
3. Gaya kepemimpinan demokratis dan disiplin kerja secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan Balai Pemasarakatan Kelas I Makassar.

5.2. Saran

Dari hasil penelitian, saran yang diberikan peneliti pada instansi yaitu:

1. Gaya kepemimpinan merupakan factor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, maka dari itu pimpinan pada Balai Pemasarakatan Kelas I Makassar diharapkan agar bisa mempertahankan Gaya Kepemimpinan yang dijalankan sekarang agar tercipta suasana kerja yang diharapkan.
2. Disiplin kerja yaitu suatu factor yang memberi pengaruh pada kinerja karyawan Balai Pemasarakatan kelas I Makassar. Untuk itu perlu mempertahankan dan meningkatkan disiplin kerja dengan baik, untuk mencapai tujuan instansi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adella Hukmah Wanda Putri, 2021, Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Baitu Mal Aceh, (online), (<https://repository.ar-raniry.ac.id/id/eprint/17368/>, diakses 15 November 2022)
- Adi, R. dan Lati Sari. 2022. *Gaya Kepemimpinan dalam meningkatkan Kinerja Karyawan*. Surabaya: CV. Global Aksara Pers
- Agus, Y. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cirebon: Insania
- Ajabar. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Budi Utama
- Akhmad, F. dan Rusdi, H. 2020. *Manajemen Kinerja*. Surabaya: Airlangga University Press
- Azzahrati, 2018, Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mita Dana Putra Utama Banjarmasin, (online), (<https://ojs.uniska-bjm.ac.id/index.php/jurnalattadbir/article/view/1189>, diakses 15 November 2022)
- Denok Sunarsi, 2017, Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Karyawan CV. Usaha Mandiri Jakarta, (online), (<https://semanticscholar.org>, diakses 15 November 2022)
- Djunaedi, R. N., & Gunawan, L. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan. *PERFORMA: Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis*, 3 (3), 400-408.
- Edy, S. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Harsuko R. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UB Press
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019, December). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. In *Prosiding Seminar Nasional USM* (Vol. 2, No. 1, pp. 134-147)
- Herry Suherman, Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Selaras Karya Raya Jakarta, (online), (<https://researchgate.net>, diakses 15 November 2022)
- Hidayat, Z., & Taufiq, M. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. *Wiga: Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 2(1), 79-98.
- Irawan, D., Kusjono, G., & Suprianto, S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (Jimawa)*, 1(3)

- Jimy Patrick, 2017, Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Cambai Kota Prabumulih, (online), (<http://repository.um-palembang.ac.id/id/eprint/423/2/SKRIPSI264-1704194096.pdf>, diakses 15 November 2022)
- Monica, F, B. 2022. *Kepemimpinan dan Efektifitas Kerja*. Banyumas: CV. Pena Persada
- Nugroho, A. T. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*,20(2), 139-150.
- Olla, T. S. O., & Adriyani, S. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Timor Express Intermedia Kupang). *JOURNAL OF MANAGEMENT Small and Medium Enterprises (SME's)*, 5(2), 259-272.
- Sabdo Teguh Prakoso, 2016, Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Perum Perhutani KPH Kedu Utara, (online), (https://eprints.uny.ac.id/33272/1/SabdoTeguhPrakoso_12808144065.pdf , diakses 15 November 2022)
- Salim, A., & Mappatempo, A. (2019). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT.PLN (PERSERO) DISTRIBUSI MAKASSAR. *COMPETITIVENESS*, 8(1), 92-106.
- Siva Fauziah, 2021, Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Pendidikan Abdi Negara 2 Cibarusah (YPAN), (online), (<https://ecampus.pelitabangsa.ac.id/pb/AmbilLampiran?ref=36650&jurusan=&jenis=Item&usingId=false&download=false&clazz=ais.database.model.file.LampiranLain>, diakses 15 November 2022)
- Sriyana, 2022. *Kepemimpinan dalam Pemerintahan*. Sulteng: CV. Feniks Muda Sejahtera
- Surajio dan Nasrudin. 2020. *Penelitian Sumber Daya Manusia*, Pengertian, Teori dan Aplikasi. Yogyakarta: CV. Budi Utama
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Pt Rembaka. *Agora*, 7(1).
- Suwanto. 2019. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Titi Sari, 2020, Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asam Jawa Medan, (online), (<http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/4727>, diakses 15 November 2022)

- Unang T. H, dkk. 2022. *Komunikasi dan Kepemimpinan Organisasi*. Medan: Yayasan Kita Menulis
- Wahyunita, S. 2021. *Kinerja Karyawan*. Bandung: Media Sains Indonesia
- Wanudhyaria Hamarto, 2019, Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Dagsap Endura Eatore, (online), (<https://media.neliti.com/media/publications/333256-pengaruh-gaya-kepemimpinan-dan-disiplin-fe3ff33a.pdf>, diakses 15 November 2022)
- Wendi. S, 2021. *Teori Kepemimpinan*. Malang: Ahlimedia Book
- Wendy, S, H. 2020. *Teori Kepemimpinan*. Malang: Ahlimedia Press
- Zaharuddin, dkk. 2021. *Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi*. Pekalongan: PT. Nasya Expanding Management
- Zulfiani, 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Gowa, (online), (<https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/17386-Abstrack>, diakses 15 November 2022)

L

A

M

P

I

R

A

N

1. Kuesioner Penelitian

KUESIONER

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Bapak/Ibu yang saya hormati, dalam rangka penyusunan Skripsi guna menyelesaikan studi pada pada Program Studi Manajemen Universitas Fajar Makassar, maka saya selaku peneliti membutuhkan data untuk mendukung dalam pengolahan data untuk penyusunan Skripsi. Adapun judul penelitian saya yaitu : “ **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BALAI PEMASYARAKATAN KELAS I MAKASSAR**”

Pengisian angket ini dilakukan agar memperoleh data yang akan dianalisis untuk menjawab permasalahan yang akan diteliti. Oleh karena itu, kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan jawaban sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Kesediaan Bapak/Ibu mengisi angket ini merupakan bantuan yang sangat berharga bagi saya. Atas perhatian, bantuan dan kerjasamanya saya ucapkan banyak terima kasih.

Makassar, April 2023

Eveline Rosalina Renatha Habibuw

i. Identitas Responden

Isilah keterangan dibawah ini dengan memberikan tanda ceklist (√).

Dengan data yang relevan pada kotak yang tersedia:

1. Jenis Kelamin

Laki-Laki

Perempuan

2. Pendidikan

SMP S2

SMA S3

D3

S1

3. Usia

20 – 30 Tahun > 40 Tahun

31 - 40 Tahun

4. Lama Bekerja

< 5 Thn >10 Thn sd <20 Thn

>5 Thn sd <10 Thn > 20 Thn

ii. Petunjuk Pengisian

Untuk pertanyaan ini, pilihlah jawaban yang menurut Bapak/Ibu paling tepat, dengan cara menceklist (√) pada alternative jawaban yang telah disediakan.

a. Gaya Kepemimpinan Demokratis

No	Gaya Kepemimpinan Demokratis	SS	S	N	TS	STS
1	Pimpinan selalu menjalin hubungan yang baik dengan bawahan					
2	Pimpinan selalu terbuka dalam menerima ide dan saran dari bawahan					
3	Pimpinan melibatkan bawahan dalam membuat keputusan					
4	Ketika memberi tugas, pimpinan berkomunikasi secara langsung dan memberikan perintah secara jelas					

b. Disiplin Kerja

No	Disiplin Kerja	SS	S	N	TS	STS
1	Pegawai datang tepat waktu sesuai dengan standar jam kerja yang diatur oleh kantor					
2	Pegawai melaksanakan setiap peraturan yang ditetapkan oleh kantor dalam hal ketepatan masuk dan pulang jam kerja					
3	Pegawai menggunakan seragam sesuai ketetapan instansi					
4	Pegawai selalu taat terhadap peraturan yang telah ditetapkan instansi					

c. Kinerja Pegawai

No	Kinerja Pegawai	SS	S	N	TS	STS
1	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
2	Pegawai mampu mengeluarkan daya kreativitas inovasi dalam bekerja					
3	Pekerjaan yang pegawai lakukan sudah sesuai dengan pedoman dan prosedur kerja yang ada pada Balai Pemasarakatan kelas I Makassar					
4	Dalam bekerja pegawai selalu memperhatikan target yang dicapai					

2. Dokumentasi



3. Data Kuesioner

No	GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS (X1)				TOTAL L	DISIPLIN KERJA (X2)				TOTAL L	KINERJA PEGAWAI (Y)				TOTAL L
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4		Y1	Y2	Y3	Y4	
1	5	4	4	4	17	5	4	4	4	17	4	4	4	4	16
2	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
3	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
4	5	4	4	5	18	5	4	5	4	18	4	4	4	5	17
5	5	5	3	5	18	5	4	5	5	19	5	5	5	5	20
6	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
7	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
8	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
9	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
10	5	5	4	4	18	4	4	3	5	16	5	4	4	4	17
11	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
12	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
13	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
14	4	4	4	5	17	4	5	5	4	18	4	4	5	4	17
15	4	4	4	4	16	5	4	5	4	18	4	4	4	4	16
16	4	4	4	4	16	5	5	5	5	20	4	4	5	4	17
17	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
18	5	5	4	5	19	5	5	5	5	20	5	4	4	4	17
19	5	5	4	5	19	5	5	5	5	20	5	4	4	4	17
20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20

21	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
22	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	4	5	5	5	19
23	5	4	4	4	17	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
24	5	4	4	4	17	4	4	4	4	16	4	3	4	4	15
25	4	4	5	4	17	5	4	4	4	17	4	4	4	4	16
26	5	5	4	5	19	5	4	5	4	18	5	5	5	5	20
27	5	5	5	5	20	4	5	5	5	19	5	5	5	5	20
28	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
29	5	4	5	4	18	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
30	4	5	4	4	17	4	5	5	4	18	5	4	4	4	17
31	5	5	5	5	20	4	4	5	5	18	4	4	5	5	18
32	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
33	5	4	4	4	17	4	4	4	3	15	4	4	4	4	16
34	4	4	4	4	16	5	4	5	5	19	5	5	5	4	19
35	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
36	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
37	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	4	5	4	18
38	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
39	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
40	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
41	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	4	5	19
42	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
43	5	5	5	5	20	4	5	5	5	19	5	5	5	5	20
44	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
45	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20

46	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
47	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
48	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
49	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
50	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
51	5	5	4	4	18	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
52	5	5	5	5	20	5	5	4	5	19	5	4	5	5	19
53	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
54	5	4	4	4	17	5	5	4	4	18	4	5	4	4	17
55	5	4	4	4	17	5	5	5	5	20	4	4	4	4	16
56	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
57	5	5	5	5	20	4	4	4	4	16	4	5	5	5	19
58	5	5	5	5	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
59	5	5	5	5	20	4	5	4	4	17	4	4	5	4	17
60	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
61	4	5	4	5	18	5	5	4	4	18	4	5	5	5	19
62	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
63	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
64	5	5	4	5	19	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
65	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	4	4	4	4	16
66	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
67	5	4	4	5	18	4	4	5	4	17	4	4	5	5	18
68	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
69	5	5	4	5	19	5	5	5	5	20	5	5	5	4	19
70	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16

71	4	4	3	4	15	4	4	4	4	16	3	4	4	4	15
72	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
73	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	3	3	4	4	14
74	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
75	5	5	4	4	18	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
76	5	4	4	4	17	4	4	4	4	16	3	4	4	4	15
77	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
78	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
79	5	5	4	5	19	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
80	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
81	3	4	4	4	15	3	4	4	4	15	4	4	4	4	16
82	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
83	4	3	4	4	15	3	4	5	5	17	4	4	4	4	16
84	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
85	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
86	3	4	4	4	15	4	3	4	4	15	4	4	4	4	16
87	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
88	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
89	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
90	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
91	3	4	4	4	15	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
92	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
93	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
94	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
95	3	4	4	4	15	3	4	4	4	15	3	4	3	4	14

96	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
97	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
98	5	4	5	4	18	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
99	5	5	4	5	19	5	5	4	4	18	5	5	5	5	20
100	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
101	5	4	4	5	18	5	5	5	5	20	4	4	5	4	17
102	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
103	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
104	4	4	4	4	16	3	4	4	4	15	3	4	4	4	15
105	5	5	4	4	18	5	4	5	5	19	5	4	5	5	19
106	5	5	5	5	20	3	4	5	4	16	4	4	4	4	16
107	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	4	19

4. Data Jumlah Pegawai

No	Nama	Status	Lama Bekerja
1	Yusak Sambolayuk	PNS	>20 Thn
2	A. Tenri Ajeng	PNS	>10 Thn sd <20 Thn
3	Harliyanti	PNS	>10 Thn sd <20 Thn
4	Safri	PNS	>10 Thn sd <20 Thn
5	Ratna Kertika Sari	PNS	>10 Thn sd <20 Thn
6	Faradillah Alwi	PNS	>10 Thn sd <20 Thn
7	Andi Immawati Makmur	PNS	>10 Thn sd <20 Thn
8	Andi Nurmala Sunusi	PNS	>20 Thn
9	Germanto	PNS	>20 Thn
10	Astria	PNS	>5 Thn sd <10 Thn
11	Abdul Halid	PNS	>20 Thn
12	Erwin Purba	PNS	>5 Thn sd <10 Thn
13	Hastuti	PNS	>10 Thn sd <20 Thn
14	Deny Indra Hermawan	PNS	>10 Thn sd <20 Thn
15	Hendra Irawan	PNS	>10 Thn sd <20 Thn
16	Dahlia	PNS	>20 Thn
17	Suardi	PNS	>20 Thn
18	M. Syahrudin	PNS	>20 Thn
19	Kartini	PNS	>20 Thn
20	Abdul Gani	PNS	>20 Thn
21	Anzar Arifuddin	PNS	>10 Thn sd <20 Thn
22	Manriogau H. Kasim	PNS	>10 Thn sd <20 Thn
23	M. Firdaus	PNS	<5 Thn
24	Vivi M. Pratamaningtyas	PNS	<5 Thn
25	Abdul Haris	PNS	>20 Thn
26	Aminuddin Dg Lau	PNS	>20 Thn
27	Muhammad Akbar	PNS	>10 Thn sd <20 Thn
28	Siti Hafsarita Sadiq	PNS	>20 Thn
29	Eko Rizki Zakaria	PNS	<5 Thn
30	Samsuddin	PNS	>20 Thn
31	Mardiyyah	PNS	<5 Thn
32	Khairi	PNS	>10 Thn sd <20 Thn
33	Nurul Fauziah	PNS	>5 Thn sd <10 Thn
34	Ridha Suryadin M	PNS	>10 Thn sd <20 Thn
35	Musdalifa	PNS	>5 Thn sd <10 Thn
36	Sahabuddin	PNS	>10 Thn sd <20 Thn
37	Aditya Endah Wulandari	PNS	>10 Thn sd <20 Thn
38	Guntur M. Sumule	PNS	>5 Thn sd <10 Thn
39	Andi Suriadi	PNS	>10 Thn sd <20 Thn
40	Fransiscus Xaverius	PNS	< 5 Thn
41	Adri Herfiandi	PNS	>10 Thn sd <20 Thn
42	Putry Saribanong	PNS	>20 Thn
43	Ana Wahyuni	PNS	< 5 Thn
44	Wahyuddin L	PNS	>10 Thn sd <20 Thn
45	Samsu Alang	PNS	>20 Thn
46	Andi Muh. Akbar	PNS	>10 Thn sd <20 Thn
47	Muh. Faisal Ramadani	PNS	>10 Thn sd <20 Thn
48	Tri Umbara Artama	PNS	>10 Thn sd <20 Thn

49	Andi H	PNS	>5 Thn sd <10 Thn
50	Arman	PNS	>20 Thn
51	Arpina	PNS	>5 Thn sd <10 Thn
52	Ismail Adi Nugroho	PNS	>10 Thn sd <20 Thn
53	Ahmad Wijaya	PNS	>10 Thn sd <20 Thn
54	Rosmiati	PNS	>20 Thn
55	Risma	PNS	>10 Thn sd <20 Thn
56	Akhmad Nasrianto	PNS	>10 Thn sd <20 Thn
57	Andi	PNS	<5 Thn
58	Fadlan	PNS	< 5 Thn
59	Maharidho D. Ziko	PNS	< 5 Thn
60	Syamsirais	PNS	>10 Thn sd <20 Thn
61	Muh Iqbal Rahman	PNS	< 5 Thn
62	Nawir	PNS	>20 Thn
63	Aliswandi	PNS	>20 Thn
64	Andi Biswan	PNS	>10 Thn sd <20 Thn
65	Andi Imam Wahyudi	PNS	< 5 Thn
66	Andi Moh Hamka	PNS	>10 Thn sd <20 Thn
67	Wa Ode Isnaeni	PNS	< 5 Thn
68	Alamsyah	PNS	>10 Thn sd <20 Thn
69	Baharuddin	PNS	>10 Thn sd <20 Thn
70	Rini Andriasih	PNS	>20 Thn
71	Hamzah	PNS	>20 Thn
72	Rosliani	PNS	>10 Thn sd <20 Thn
73	Soeardy	PNS	>20 Thn
74	Agusman	PNS	>10 Thn sd <20 Thn
75	Muh. Riyadi Mulyadi	PNS	>10 Thn sd <20 Thn
76	Muh Syukur	PNS	>10 Thn sd <20 Thn
77	Abdul Azis	PNS	>20 Thn
78	Nur Alim Syah	PNS	>10 Thn sd <20 Thn
79	Jelani	PNS	>20 Thn
80	Emmi Adriani	PNS	>10 Thn sd <20 Thn
81	Muh. Ikhsan	PNS	>10 Thn sd <20 Thn
82	Vanni	PNS	>10 Thn sd <20 Thn
83	Irwan Soho	PNS	>10 Thn sd <20 Thn
84	Agustiani Sambolayuk	PNS	>10 Thn sd <20 Thn
85	Ulfiani Syam	PNS	>5 Thn sd <10 Thn
86	Purwanto Yuwono	PNS	>20 Thn
87	Harliana	PNS	>20 Thn
88	Muh Rusdi	PNS	>20 Thn
89	Sri Wahyuni	PNS	>20 Thn
90	Nugraha Ekaputra	PNS	>10 Thn sd <20 Thn
91	Nuraeni S	PNS	>10 Thn sd <20 Thn
92	Eka Rezky Amalia	PNS	>10 Thn sd <20 Thn
93	Cakra Birawah	PNS	>10 Thn sd <20 Thn
94	A. Sanjaya	PNS	>10 Thn sd <20 Thn
95	Deny Puguh	PNS	<5 Thn
96	Lutfi Bagus Setiawan	PNS	<5 Thn
97	Aisyah	PNS	<5 Thn
98	Juansha Yudystira	PNS	<5 Thn
99	Muh. Sudirman	PNS	>10 Thn sd <20 Thn

100	Husnul Khatimah	PNS	<5 Thn
101	Lukman	PNS	>20 Thn
102	Atik	PNS	>20 Thn
103	Achmad Yani Nasrum	PNS	<5 Thn
104	Delcaria Amir	PNS	>10 Thn sd <20 Thn
105	Mirdedes	PNS	>20 Thn
106	Syufarman Radjab	PNS	>5 Thn sd <10 Thn
107	Amiliyana Amir	PNS	>10 Thn sd <20 Thn

5. Output SPSS Karakteristik Responden

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	70	65.4	65.4	65.4
	Perempuan	37	34.6	34.6	100.0
	Total	107	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 Tahun	19	17.8	17.8	17.8
	31-40 Tahun	44	41.1	41.1	58.9
	>40 Tahun	44	41.1	41.1	100.0
	Total	107	100.0	100.0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	4	3.7	3.7	3.7
	Sarjana (S1)	77	72.0	72.0	75.7
	Magister (S2)	26	24.3	24.3	100.0
	Total	107	100.0	100.0	

Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<5 Tahun	18	16.8	16.8	16.8
	> 5 - < 10 Tahun	9	8.4	8.4	25.2
	> 10 - 20 Tahun	49	45.8	45.8	71.0
	> 20 Tahun	31	29.0	29.0	100.0
	Total	107	100.0	100.0	

6. Ouput SPSS Deskripsi Variabel

Tanggapan X1

		Statistics				Gaya Kepemimpinan Demokratis
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	
N	Valid	107	107	107	107	107
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4.60	4.53	4.42	4.53	18.08
Median		5.00	5.00	4.00	5.00	18.00
Mode		5	5	4	5	20
Sum		492	485	473	485	1935

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	4	3.7	3.7	3.7
	Setuju	35	32.7	32.7	36.4
	Sangat Setuju	68	63.6	63.6	100.0
	Total	107	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	.9	.9	.9
	Setuju	48	44.9	44.9	45.8
	Sangat Setuju	58	54.2	54.2	100.0
	Total	107	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	2	1.9	1.9	1.9
	Setuju	58	54.2	54.2	56.1
	Sangat Setuju	47	43.9	43.9	100.0
	Total	107	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	50	46.7	46.7	46.7
	Sangat Setuju	57	53.3	53.3	100.0
	Total	107	100.0	100.0	

Tanggapan X2

Statistics

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	Disiplin Kerja
N	Valid	107	107	107	107	107
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4.49	4.50	4.54	4.50	18.02
Median		5.00	5.00	5.00	5.00	18.00
Mode		5	5	5	5	20
Sum		480	481	486	481	1928

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	5	4.7	4.7	4.7
	Setuju	45	42.1	42.1	46.7
	Sangat Setuju	57	53.3	53.3	100.0
	Total	107	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	.9	.9	.9
	Setuju	52	48.6	48.6	49.5
	Sangat Setuju	54	50.5	50.5	100.0
	Total	107	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	.9	.9	.9
	Setuju	47	43.9	43.9	44.9
	Sangat Setuju	59	55.1	55.1	100.0
	Total	107	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	.9	.9	.9
	Setuju	52	48.6	48.6	49.5
	Sangat Setuju	54	50.5	50.5	100.0
	Total	107	100.0	100.0	

Tanggapan Y

Statistics

		Y1	Y2	Y3	Y4	Kinerja Pegawai
N	Valid	107	107	107	107	107
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4.42	4.42	4.50	4.45	17.79
Median		4.00	4.00	5.00	4.00	17.00
Mode		4	4	5	4	16
Sum		473	473	481	476	1903

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	5	4.7	4.7	4.7
	Setuju	52	48.6	48.6	53.3
	Sangat Setuju	50	46.7	46.7	100.0
	Total	107	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	2	1.9	1.9	1.9
	Setuju	58	54.2	54.2	56.1
	Sangat Setuju	47	43.9	43.9	100.0
	Total	107	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	Netral	1	.9	.9	.9
	Setuju	52	48.6	48.6	49.5
	Sangat Setuju	54	50.5	50.5	100.0
	Total	107	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	59	55.1	55.1	55.1
	Sangat Setuju	48	44.9	44.9	100.0
	Total	107	100.0	100.0	

7. Output SPSS Uji Instrumen Uji Validitas

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	Gaya Kepemimpinan Demokratis
X1.1	Pearson Correlation	1	.705**	.568**	.698**	.856**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	107	107	107	107	107
X1.2	Pearson Correlation	.705**	1	.648**	.820**	.905**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	107	107	107	107	107
X1.3	Pearson Correlation	.568**	.648**	1	.672**	.826**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	107	107	107	107	107
X1.4	Pearson Correlation	.698**	.820**	.672**	1	.908**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	107	107	107	107	107
Gaya Kepemimpinan Demokratis	Pearson Correlation	.856**	.905**	.826**	.908**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	107	107	107	107	107

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	Disiplin Kerja
X2.1	Pearson Correlation	1	.715**	.643**	.685**	.868**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	107	107	107	107	107
X2.2	Pearson Correlation	.715**	1	.707**	.757**	.895**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	107	107	107	107	107
X2.3	Pearson Correlation	.643**	.707**	1	.777**	.878**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	107	107	107	107	107
X2.4	Pearson Correlation	.685**	.757**	.777**	1	.904**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	107	107	107	107	107
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.868**	.895**	.878**	.904**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	107	107	107	107	107

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Kinerja Pegawai
Y1	Pearson Correlation	1	.761**	.736**	.706**	.890**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	107	107	107	107	107
Y2	Pearson Correlation	.761**	1	.772**	.809**	.920**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	107	107	107	107	107
Y3	Pearson Correlation	.736**	.772**	1	.806**	.910**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	107	107	107	107	107
Y4	Pearson Correlation	.706**	.809**	.806**	1	.909**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	107	107	107	107	107
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.890**	.920**	.910**	.909**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	107	107	107	107	107

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Reliabilitas

Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.895	4

Disiplin Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.907	4

Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.927	4

8. Output SPSS Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		107
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.88962924
Most Extreme Differences	Absolute	.268
	Positive	.205
	Negative	-.268
Test Statistic		.268
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
(Constant)	.349	.891		.392	.696			
Gaya Kepemimpinan Demokratis	.431	.078	.411	5.524	.000	.367	2.728	
Disiplin Kerja	.536	.076	.526	7.073	.000	.367	2.728	

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	-.182	.612		-.298	.766	
Gaya Kepemimpinan Demokratis	.015	.054	.046	.286	.775	
Disiplin Kerja	.030	.052	.093	.581	.562	

a. Dependent Variable: RES2

9. Output SPSS Metode Analisis

Analisis Statistik Deskriptif

	Descriptive Statistics				
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Gaya Kepemimpinan Demokratis	107	15	20	18.08	1.849
Disiplin Kerja	107	15	20	18.02	1.903
Kinerja Pegawai	107	14	20	17.79	1.938

Valid N (listwise)	107				
--------------------	-----	--	--	--	--

Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	.349	.891		.392	.696
	Gaya Kepemimpinan Demokratis	.431	.078	.411	5.524	.000
	Disiplin Kerja	.536	.076	.526	7.073	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

10. Output SPSS Uji Hipotesis

Uji Parsial (uji-t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	.349	.891		.392	.696
	Gaya Kepemimpinan Demokratis	.431	.078	.411	5.524	.000
	Disiplin Kerja	.536	.076	.526	7.073	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Uji Simultan (uji-F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	314.163	2	157.082	194.731	.000 ^b
	Residual	83.893	104	.807		
	Total	398.056	106			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.888 ^a	.789	.785	.898

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

BIODATA

Nama : Eveline Rosalina Renatha Habibuw
Tempat, Tanggal Lahir : Paso, 26 Juni 2000
Jenis Kelamin : Perempuan
Alamat : Jln Tamalate IV
Agama : Katolik
No. Hp : 0852 8745 2954
E-mail : habibuweveline@gmail.com
Riwayat Pendidikan :

1. SD Negeri 3 Halong
2. SMP Katolik Xaverius Ambon
3. SMA Katolik Xaverius Ambon
4. Universitas Fajar

