

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DAN  
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
PADA BALAI BESAR PELATIHAN VOKASI DAN  
PRODUKTIVITAS (BBPVP) MEDAN**

**SKRIPSI**

**OLEH :**

**WILLYAM NELSON SIHITE**

**218320273**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
2025**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 22/7/25

Access From (repository.uma.ac.id)22/7/25

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DAN  
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
DI BALAI BESAR PELATIHAN VOKASIDAN  
PRODUKTIVITAS (BBPVP) MEDAN**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana Di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas Medan Area

**OLEH :**

**WILLYAM NELSON SIHITE  
218320273**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2025**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 22/7/25

Access From (repository.uma.ac.id)22/7/25

## HALAMAN PENGESAHAN

Judul skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Demokratis Dan Disiplin Kerja  
Terhadap kinerja Pegawai pada Balai Besar Pelatihan Vokasi  
Dan Produktivitas (BBPVP) Medan

Nama : Willyam Nelson Sihite

NPM : 218320273

Program studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh:

**Komisi Pembimbing**

**Pemanding**



**(Khairunnisak, SM, MM)**



**(Dr. Hery Syahrial, S.E, M.Si)**

Mengetahui :



**(Ahmad Rafiki, BBA, MMgt, PhD, CIMA)**

**Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis**



**(Fitriani Tobing S.E, M.Si)**

**Ka.prodi Manajemen**

Tanggal lulus : 26 Maret 2025

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 22/7/25

Access From (repository.uma.ac.id)22/7/25

### **HALAMAN PERNYATAAN ORIGINALITAS**

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Demokratis Dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada di Balai Besar Pelatihan Vokasi Dan Produktivitas (BBPVP) Medan”** yang saya susun merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas dan terperinci sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan karya ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang salah peroleh dan sanksi sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudia hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 26 Maret 2025



**Willyam Nelson Sihite**  
**218320273**

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
TUGAS AKHIR / SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Willyam Nelson Sihite  
NPM : 218320273  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Jenis Karya : Skripsi

Demi mengembangkan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul : **Pengaruh Kepemimpinan Demokatis Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai di Balai Besar Pelatihan Vokasi Dan Produktivitas (BBPVP) Medan** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihkan media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Dibuat di : Medan  
Pada tanggal : 26 Maret 2025

Yang menyatakan



**Willyam Nelson Sihite**  
**218320273**

## RIWAYAT HIDUP

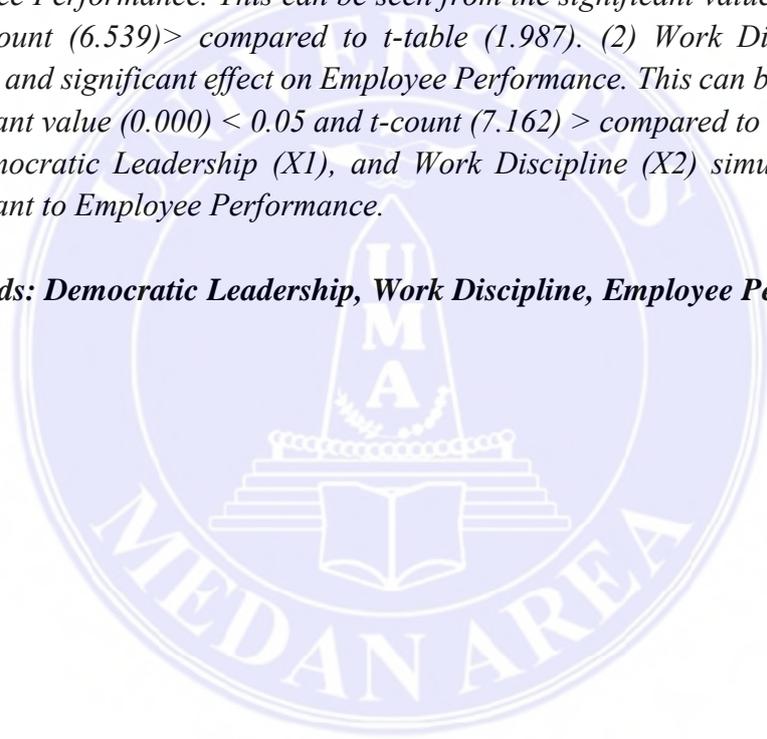


Nama	Willyam Nelson Sihite
NPM	218320273
Tempat tgl lahir	Bakkara, 18 November 2001
Nama Orang Tua	
Ayah	Managor Sihite
Ibu	Romlija Gultom
Riwayat Pendidikan	
SMP	SMP Negeri 1 Baktiraja
SMA	SMA Negeri 1 Dolok Sanggul
Riwayat Studi Uma	
Pengalaman pekerjaan	
No HP/WA	082233933515
Email	sihitewillyamnelson@gmail.com

## ABSTRACT

*The purpose of this study was to determine the effect of democratic leadership and work discipline on employee performance at the Center for Vocational Training and Productivity (BBPVP) Medan, the research method used in this study was quantitative. The population in this study were employees at the Center for Vocational Training and Productivity in Medan as many as 90 people. and the determination of the sample in this study using saturated sampling where the entire population was sampled 90 respondents. The data analysis method uses descriptive methods and multiple linear regression analysis with a significant level of 0.05 and gets the results (1) Democratic Leadership has a positive and significant effect on Employee Performance. This can be seen from the significant value  $(0.000) < 0.05$  and  $t\text{-count} (6.539) >$  compared to  $t\text{-table} (1.987)$ . (2) Work Discipline has a positive and significant effect on Employee Performance. This can be seen from the significant value  $(0.000) < 0.05$  and  $t\text{-count} (7.162) >$  compared to  $t\text{-table} (1.987)$ . (3) Democratic Leadership (X1), and Work Discipline (X2) simultaneously are significant to Employee Performance.*

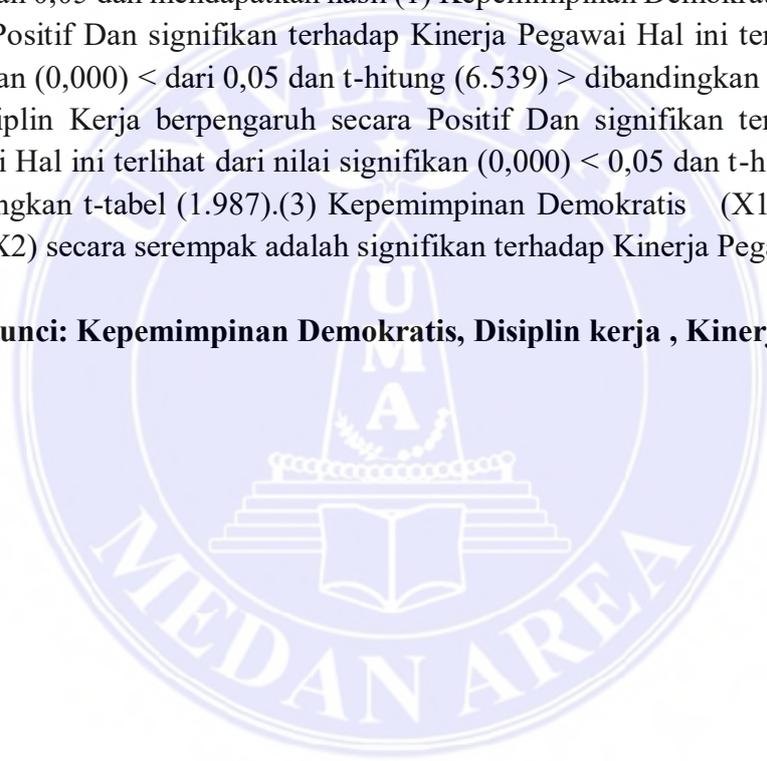
**Keywords:** *Democratic Leadership, Work Discipline, Employee Performance.*



## ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Demokratis Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai di Balai Besar Pelatihan Vokasi Dan Produktivitas (BBPVP) Medan, metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Medan sebanyak 90 orang. dan penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan sampling jenuh yang dimana seluruh populasi dijadikan sampel 90 responden. Metode analisis data menggunakan metode deskriptif dan analisis regresi linier berganda dengan tingkat signifikan 0,05 dan mendapatkan hasil (1) Kepemimpinan Demokratis berpengaruh secara Positif Dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Hal ini terlihat dari nilai signifikan (0,000) < dari 0,05 dan t-hitung (6.539) > dibandingkan t-tabel (1.987). (2) Disiplin Kerja berpengaruh secara Positif Dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Hal ini terlihat dari nilai signifikan (0,000) < 0,05 dan t-hitung (7.162) > dibandingkan t-tabel (1.987).(3) Kepemimpinan Demokratis (X1), dan Disiplin Kerja (X2) secara serempak adalah signifikan terhadap Kinerja Pegawai

**Kata Kunci: Kepemimpinan Demokratis, Disiplin kerja , Kinerja pegawai**



## KATA PENGANTAR

Dengan penuh rasa syukur, penulis memanjatkan terima kasih kepada Tuhan Yang Maha Esa atas karunia kesehatan dan kebijaksanaan yang diberikan, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Skripsi ini berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Demokratis Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Pelatihan Vokasi Dan Produktivitas (BBVP) Medan”**.

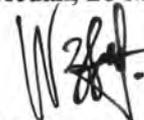
Penelitian ini merupakan penugasan akhir untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan program sarjana dan meraih gelar sesuai jurusan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area . Kemudian ucapan terimakasih yang spesial peneliti sampaikan kepada orangtua tercinta, Ibu Romlija ultom dan Bapak Managor Sihite, ketiga saudara penulis dan keluarga penulis yang selalu memberikan motivasi dan dukungan, baik secara materi maupun non-materi sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini disusun sebagai bagian dari pemenuhan syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Medan Area. Penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang tulus kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc., selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Ahmad Rafiki, BBA (Hons), MMgt, Ph.D, CIMA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.

3. Ibu Sari Nuzullina Rahmadhani, S.E. Ak, M.Acc., selaku Wakil Bidang Penjamin Mutu Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
4. Ibu Fitriani Tobing, SE, M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Medan Area.
5. Ibu Khairunnisak, SM, MM, selaku Dosen Pembimbing, yang telah dengan sabar membimbing, mengarahkan, dan memberikan semangat, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat waktu.
6. Bapak Dr.Hery Syahrial, S.E, M.Si., Selaku Dosen Pembimbing peneliti yang telah memberikan masukan serta arahan untuk penyempurnaan skripsi ini.
7. Bapak Alfifto, S.E, M.Si ,selaku Dosen Sekretaris yang juga memberikan masukan dan arahnya atas skripsi ini.
8. Teman-teman penulis yang senantiasa memberikan dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Bapak Haryono, S.E, Selaku kepala bagian umum di BBPVP Medan yang juga memberikan izin dan dukungan untuk meneliti di BBPVP Medan.

Sebagai penutup, peneliti menyadari bahwa skripsi ini belum sempurna. Untuk itu, peneliti meminta maaf dan juga mengharapkan kritik dan saran dari pembaca untuk kesempurnaan penelitian dimasa yang akan datang.

Medan, 26 Maret 2025



Willyam Nelson Sihite

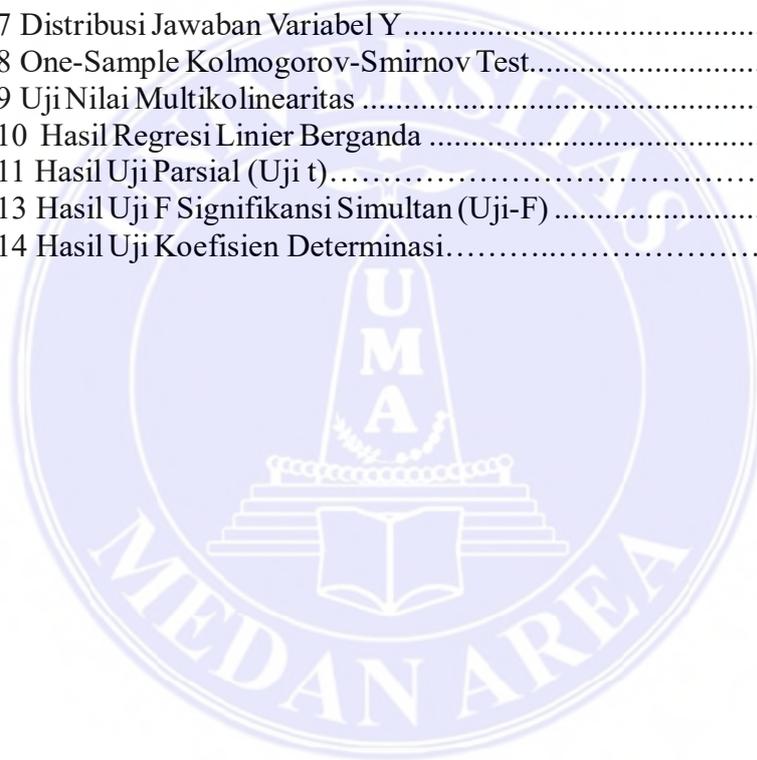
## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK.....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>ix</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Pertanyaan Penelitian.....	7
1.4 Tujuan Penelitian.....	7
1.5 Manfaat Penelitian.....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>9</b>
2.1 Kinerja pegawai.....	9
2.1.1 Pengertian Kinerja pegawai.....	9
2.1.2 Faktor faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.....	10
2.1.3 Indikator kinerja pegawai.....	11
2.2 Kepemimpinan demokratis.....	12
2.2.1 Pengertian kepemimpinan demokratis.....	12
2.2.2 Indikator-indikator demokratis.....	13
2.3 Disiplin kerja.....	15
2.3.1 Pengertian disiplin kerja.....	15
2.3.2 Aspek aspek disiplin kerja.....	16
2.3.3 Indikator-indikator disiplin kerja.....	16
2.4 penelitian terdahulu.....	17
2.5 pengaruh antar variable.....	19
2.5.1 pengaruh kepemimpinan demokratis terhadap kinerja pegawai.....	19
2.5.2 Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.....	19
2.5.3 Pengaruh kepemimpinan demokratis dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.....	19
2.6 Kerangka Konseptual.....	20
2.7 Hipotesis Penelitian.....	21
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....</b>	<b>22</b>
3.1 Jenis Penelitian.....	22
3.2 Variabel Penelitian.....	23
3.3 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	22
3.3.1 Lokasi Penelitian.....	22
3.3.2 Waktu Penelitian.....	22
3.4 Populasi dan Sampel.....	23

3.4.1	Populasi.....	23
3.4.2	Sampel.....	23
3.5	Defenisi Operasional .....	24
3.6	Skala Pengukuran Data.....	25
3.6.1	Metode Pengumpulan Data .....	26
3.7	Jenis dan Sumber Data .....	27
3.7.1	Jenis Data .....	27
3.7.2	Sumber Data .....	27
3.8	Uji Instrumen Penelitian.....	28
3.8.1	Uji Validitas .....	28
3.8.2	Uji Reliabilitas .....	30
3.9	Uji Asumsi Klasik.....	30
3.9.1	Uji Normalitas .....	31
3.9.2	Uji Multikolinearitas .....	31
3.9.3	Uji Heteroskedastisitas.....	31
3.10.1	Analisis Statistik Deskriptif .....	32
3.10.2	Analisis Regresi Linear Berganda .....	32
3.10.3	Uji Hipotesis.....	33
3.10.3.1	Uji t (Uji Parsial).....	33
3.10.3.2	Uji F (Uji Simultan) .....	33
3.10.4	Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	34
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>		<b>35</b>
4.1	Gambaran Umum (BBPVP) .....	35
4.2	Analisis Deskriptif Responden .....	37
4.2.1	Analisis Karakteristik Responden .....	37
4.2.2	Frekuensi Jawaban Responden .....	40
4.2.3	Hasil pengujian asumsi Klasik .....	51
4.2.4	Analisis Regresi Linear Berganda.....	55
4.2.5	Pengujian Hipotesis .....	56
4.3	Pembahasan.....	59
4.3.1	Pengaruh Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Pegawai.....	59
4.3.2	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	61
4.3.3	Pengaruh Kepemimpinan Demokratis Dan Disiplin Kerja Terhadap Keputusan Pembelian.....	62
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>		<b>65</b>
5.1	Kesimpulan .....	65
5.2	Saran .....	65
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>		<b>67</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu .....	15
Tabel 3.1 Waktu penelitian .....	22
Tabel 3.2 Operasional variabel.....	23
Tabel 3.3 Bobot nilai angket .....	25
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	36
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	37
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Devisi.....	38
Tabel 4.4 Instrumen Skala Mean .....	40
Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Variabel X1 .....	40
Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Variabel X2.....	43
Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Variabel Y.....	46
Tabel 4.8 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.....	52
Tabel 4.9 Uji Nilai Multikolinearitas .....	53
Tabel 4.10 Hasil Regresi Linier Berganda .....	54
Tabel 4.11 Hasil Uji Parsial (Uji t).....	56
Tabel 4.13 Hasil Uji F Signifikansi Simultan (Uji-F) .....	57
Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	57



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka konseptual.....	19
Gambar 4.1 hasil Uji Normalitas (Histrogram) .....	51
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas (P-P.Plot).....	51
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastitas(Grafik Scatterplot).....	53



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran.1 Kuisisioner penelitian .....	71
Lampiran 2 Tabulasi data penelitian .....	75
Lampiran 3 Uji asumsi klasik.....	82
Lampiran 4 Surat ijin riset penelitian .....	86
Lampiran 5 Surat selesai riset penelitian.....	87



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Secara garis besar pengertian sumber daya manusia merupakan individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Menghadapi persaingan di era global organisasi dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan organisasi dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup organisasi. Organisasi menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan pegawai atau sumber daya manusia untuk menjalankan kegiatan organisasi. Pegawai merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan pegawai/karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam organisasi, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh organisasi. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Kemampuan pegawai tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja pegawai tersebut merupakan salah satu modal bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Sehingga kinerja pegawai adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin organisasi (Silaen et al. 2021).

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga

tercapai tujuan (goal) bersama perusahaan, pegawai dan masyarakat. Sumber daya manusia didasari pada suatu konsep bahwa setiap pegawai adalah manusia bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis (Darmadi, 2022).

Dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia tentu peran kepemimpinan sangatlah penting. Oleh karena itu, pemimpin dituntut untuk mampu secara terampil membimbing organisasi menuju arah strategi yang baru. Salah satu bentuk kepemimpinan yang diyakini dapat mengimbangi pola pikir dan refleksi paradigma baru dalam arus globalisasi. Kepemimpinan digambarkan sebagai gaya yang dapat membangkitkan atau memotivasi pegawai, sehingga dapat berkembang dan mencapai kinerja pada tingkat yang tinggi melebihi dari apa yang mereka perkirakan sebelumnya. (Kushadajani and Permana 2020).

Menurut Afandi (2022) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Mangkunegara dalam Abidin & Sasongko (2022a) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Ekhsan (2019a) Kinerja merujuk pengertian sebagai perilaku merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja.

Dalam sebuah organisasi atau lembaga instansi kinerja menjadi masalah utama. Kinerja yang memuaskan dari pegawai tidak begitu saja terjadi dengan

sendirinya melainkan melalui sebuah proses dan dibutuhkan evaluasi secara berkelanjutan. Menurut Kasmir (2019:184) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu.

Dalam penelitian ini akan membahas tentang pengaruh kepemimpinan Demokratis, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Medan yang dimana menurut bapak Haryono, S.E selaku kepala bagian umum di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Medan, Dalam menjalankan fungsi evaluasi kinerja pegawai dan diseminasi informasi terkait tugas dan tanggung jawab, pemimpin di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Medan (BBPVP) menerapkan pendekatan demokratis melalui forum diskusi dan rapat, serta melibatkan partisipasi aktif pegawai dalam proses pengambilan keputusan. Oleh karena hal ini peneliti menyimpulkan bahwa kepemimpinan yang diterapkan di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Medan adalah kepemimpinan demokratis.

Menurut Peny (2023), kepemimpinan dengan tipe demokratis adalah pemimpin yang membagi tanggung jawab pengambilan keputusan dengan kelompok, mengembangkan tanggung jawab kelompok untuk menyelesaikan tugas, memakai pujian dan kritik, meski pengambilan keputusan dilimpahkan, namun tanggung jawab tetap pada pimpinan. Meskipun demikian, observasi awal menunjukkan adanya deviasi perilaku kerja pegawai, seperti keterlambatan kehadiran dan pelanggaran waktu istirahat makan siang, yang berpotensi berdampak negatif terhadap efektivitas organisasi jika tidak segera dievaluasi dan

ditindaklanjuti. Sehingga untuk memperkuat penemuan ini, peneliti melakukan prasurvey guna melakukan pendalaman terkait permasalahan tersebut.

Berikut hasil *prasurvey* pegawai Balai Besar Pelatihan Vokasi dan produktivitas

Medan:

**Tabel 1.1**

**Tabel hasil prasurvey**

Kinerja Karyawan						TOTAL	
NO	PERNYATAAN	YA		TIDAK		Orang	%
		Orang	%	Orang	%		
1	Saya selalu berusaha untuk mencapai target perusahaan	13	65%	7	35%	20	100%
2	Saya melakukan pekerjaan dengan dedikasi tinggi	8	40%	12	60%	20	100%
3	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	11	55%	9	45%	20	100%
4	Saya memiliki hasil kerja yang akurat dan konsisten	12	60%	8	40%	20	100%
5	Saya memberikan hasil pekerjaan yang tidak mengecewakan atasan	11	55%	9	45%	20	100%

Sumber :Hasil prasurvey pada pegawai di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan produktivitas Medan

Berdasarkan tabel 1.1 dapat disimpulkan bahwa hasil *pra survey* pada beberapa responden di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas sebanyak 20 responden, dimana hasil survey tersebut menunjukkan bahwasanya pernyataan tertinggi menjawab ya sebanyak 13 orang (65%) yang dimana mereka setuju karena pegawai pada lembaga tersebut selalu mencapai target yang ditetapkan oleh

lembaga tersebut. Namun pernyataan paling kecil yaitu pada pernyataan mengenai melakukan pekerjaan dengan dedikasi tinggi responden menjawab tidak sebanyak 12 Orang dikarenakan kepemimpinan dan disiplin kerja yang akan membuat pegawai kurang bersemangat dalam menjalankan tugasnya. Hal ini akan mempengaruhi kinerja pegawai kedepannya.

Kepemimpinan juga sangat mempengaruhi kinerja pegawai, salah satu kepemimpinan adalah kepemimpinan demokratis, kepemimpinan demokratis adalah pemimpin yang memberikan wewenang secara luas kepada para bawahan. Setiap ada permasalahan selalu mengikutsertakan bawahan sebagai suatu tim yang utuh. Dalam kepemimpinan demokratis pemimpin memberikan banyak informasi tentang tugas serta tanggung jawab para bawahannya. Pada kepemimpinan demokrasi, anggota memiliki peranan yang lebih besar. Pada kepemimpinan ini seorang pemimpin hanya menunjukkan sasaran yang ingin dicapai saja, tentang cara untuk mencapai sasaran tersebut, anggota yang menentukan. Selain itu, anggota juga diberi keleluasaan untuk menyelesaikan masalah yang dihadapinya. Kepemimpinan demokrasi cocok untuk anggota yang memiliki kompetensi tinggi dengan komitmen yang bervariasi (Hasibuan dalam Peny, 2023). Selain kepemimpinan demokratis terdapat faktor lain yg mempengaruhi kinerja pegawai yaitu disiplin kerja.

Disiplin kerja merupakan sebuah bentuk penghormatan dalam diri pegawai pada peraturan perusahaan yang menyebabkan penyesuaian diri dengan menjadi sukarelawan mengenai peraturan perusahaan. Disiplin sangat mempengaruhi kinerja pegawai, disiplin dalam bekerja dapat dilihat dari keefisienan waktu yang

digunakan dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan. Jika dalam bekerja pegawai tidak tepat waktu dalam mengerjakannya, maka bisa dikatakan bahwa pegawai tersebut kurang disiplin. Maka dari itu, dalam melakukan pekerjaannya disiplin merupakan faktor yang sangat penting. Hal itu dikarenakan, disiplin dalam bekerja akan berpengaruh pada kinerja pegawai dan akan berdampak pada perusahaan. Jika pegawai disiplin dalam bekerja, maka dapat dikatakan bahwa pegawai tersebut memiliki kinerja yang baik dan juga dapat memberikan pencapaian yang lebih baik untuk perusahaan.

Menurut Muhyadin (2019) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai. **"Pengaruh Kepemimpinan Demokratis dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Balai Besar Pelatihan Vokasi Dan Produktivitas (BBPVP) Medan"**

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan maka rumusan masalah yang dapat diambil ialah :

Dari data prasurvey yang dilakukan di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Medan dimana hasil dari pernyataan prasurvey tentang kinerja

pegawai, kurangnya dedikasi dan konsisten dalam menjalankan tugas dikarenakan kurangnya kedisiplinan dalam menjalankan tugas. Hal ini membuat performa yang menurun dan waktu pencapaian tugas yang diberikan tidak berjalan sesuai dengan target yang ditetapkan, sehingga sistem kerja yang dilaksanakan menjadi tidak efektif dan efisien. Dalam kehidupan berorganisasi, kinerja merupakan suatu hal utama yang harus diperhatikan dimana kinerja sangat mempengaruhi hasil yang akan diraih organisasi atau lembaga tersebut.

Strategi peningkatan kinerja pegawai adalah cara atau rencana yang cermat untuk mengupayakan, meningkatkan kemampuan, penampilan dan hasil kerja sumber daya manusia yg dimiliki oleh perusahaan agar dapat mencapai tujuan secara maksimal dan sesuai dengan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

### **1.3 Pertanyaan Penelitian**

1. Apakah kepemimpinan demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Medan?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Medan?
3. Apakah kepemimpinan demokratis dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Medan?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

1. Untuk menguji pengaruh kepemimpinan demokratis terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Medan.

2. Untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Medan.
3. Untuk menguji pengaruh kepemimpinan demokratis dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Medan.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

#### **1. Bagi peneliti**

Penelitian ini sangat memberikan wawasan yang lebih dalam mengenai kinerja pegawai pada Perusahaan terkait, khususnya pengaruh kepemimpinan demokratis dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Pelatihan Medan.

#### **2. Bagi institusi**

Penelitian ini akan dapat membantu mengetahui respon pegawai terhadap pihak-pihak yang bersangkutan di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Medan.

#### **3. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Penelitian ini dapat digunakan sebagai pengembangan ilmu ekonomi kedepannya. Khususnya mengenai kepemimpinan demokratis, disiplin kerja serta kinerja pegawai dan mungkin menjadi pertimbangan untuk melakukan penelitian terhadap peristiwa yang terjadi dari sisi lain.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kinerja Pegawai**

##### **2.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai**

Menurut Ekhsan (2019) Kinerja merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja. Kinerja adalah sesuatu yang secara aktual orang kerjakan dan dapat diobservasi.

Di lain sisi Abidin & Sasongko (2022) menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Kinerja merupakan hasil kerja yang diraih staf saat menyelesaikan tugas serta pekerjaan yang dibebankan organisasi (Panigoro, Hasiru, and Adam 2022) Kinerja mengacu pada sejauh mana semua pegawai menyelesaikan tugas-tugas yang membentuk pekerjaan mereka.

Kinerja pegawai merupakan cara untuk melihat dan menentukan perkembangan perusahaan, kinerja juga merupakan pengukuran dari hasil kerja pegawai secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Jufrizen & Intan, 2021).

Dari berbagai defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar dan harapan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

### **2.1.2 Faktor Faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai**

Kualitas kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, menurut Kasmir (2019b) faktor-faktor tersebut meliputi:

#### **1. Kepemimpinan demokratis**

Merupakan gaya kepemimpinan dimana pemimpin melibatkan anggota tim atau bawahan dalam proses pengambilan keputusan. Dalam kepemimpinan ini, pemimpin menghargai masukan dan pendapat dari anggota tim, serta memberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam menentukan arah dan tujuan organisasi. Kepemimpinan demokratis dapat menjadi gaya kepemimpinan yang efektif jika diterapkan dengan tepat. penting bagi seorang pemimpin demokratis untuk memiliki keterampilan komunikasi yang baik, kemampuan untuk memfasilitasi diskusi, dan kemampuan untuk mengelola konflik.

#### **2. Disiplin kerja**

merupakan sikap atau cara seseorang yang menunjukkan kepatuhan terhadap peraturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan. Disiplin kerja mengacu pada kebijakan, lingkungan dan etika ditempat kerja. Disiplin juga dapat mengacu pada tindakan yang mengoreksi perilaku yang tidak diinginkan. Membiasakan disiplin yang baik di tempat kerja berarti bahwa setiap orang

mengikuti aturan dan etika tempat kerja yang sama, selain menyelesaikan tanggung jawab mereka secara teratur. Kedisiplinan sangat penting untuk dimiliki oleh setiap pegawai. Pasalnya, disiplin kerja akan mendukung terciptanya yang kondusif dan profesional.

### 2.1.3 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Afandi (2018) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas hasil kinerja

Segala bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau pendanaan angka lainnya.

2. Kualitas hasil kinerja

Segala bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau pendanaan angka lainnya.

3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan menggunakan sumber daya yang ada secara optimal, seperti waktu, tenaga, dan biaya.

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

4. Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada disekitar, berusaha untuk terus bergerak melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

## 5. Ketelitian

Kemampuan untuk memperhatikan detail-detail kecil dan penting dalam pekerjaan, serta memastikan bahwa setiap langkah dilakukan dengan benar dan akurat. Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu sudah mencapai tujuan atau tidak.

## 6. Kejujuran

Merupakan tindakan atau perilaku yang didasarkan pada kebenaran, baik dalam perkataan maupun perbuatan. Salah satu sifat manusia yang sulit untuk diterapkan.

## 7. Kreativitas

Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang memunculkan gagasan.

## 2.2 Kepemimpinan Demokratis

### 2.2.1 Pengertian Kepemimpinan Demokratis

Kepemimpinan dengan tipe demokratis adalah pemimpin yang membagi tanggung jawab pengambilan keputusan dengan kelompok, mengembangkan tanggung jawab kelompok untuk menyelesaikan tugas, memakai pujian dan kritik, meski pengambilan keputusan dilimpahkan, namun tanggung jawab tetap pada pimpinan. Kepemimpinan demokratis berorientasi pada manusia, dan memberikan bimbingan yang efisien kepada para pengikutnya. Terdapat koordinasi pekerjaan pada semua bawahan, dengan penekanan pada rasa tanggung jawab internal (pada diri sendiri) dan kerja sama yang baik. Kekuatan kepemimpinan demokratis ini bukan terletak pada “person atau individu pemimpin”, akan tetapi kekuatan justru

terletak pada partisipasi aktif dari setiap warga kelompok (Gibson dan Ivancevich dalam Peny, 2018).

Prinsip utama kepemimpinan demokratis ialah mengikutsertakan semua orang di dalam proses penerapan dan penentuan strategi di dalam mencapai tujuan bersama dan setiap pengambilan keputusan selalu didasarkan pada musyawarah dan mufakat (Sutrisno dan Sukardi dalam Peny, 2018).

(Putra and Rosita 2023) menjelaskan bahwa kepemimpinan demokratis adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok dalam mencapai visi atau tujuan bersama. Berdasarkan definisi tersebut, gaya kepemimpinan demokratis dapat dipahami sebagai pendekatan kepemimpinan yang menekankan partisipasi aktif, pengambilan keputusan kolektif, dan kebebasan berpendapat.

Dari berbagai definisi di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kepemimpinan demokratis merupakan pemimpin yang memberikan wewenang secara luas kepada para bawahan, yang dinilai dari wewenang, keputusan dan kebijakan, komunikasi, pengawasan, menerima saran, pelaksanaan tugas, kritik dan pujian, penyelesaian tugas, tindakan dan sikap, suasana kerja kondusif, dan tanggung jawab.

### **2.2.2 Indikator-Indikator Kepemimpinan Demokratis**

Menurut (Sirumapea and Tampubolon 2022), indikator kepemimpinan demokratis adalah :

- a. Keputusan dibuat bersama, pemimpin yang demokratis tidak ragu-ragu bekerja dengan bawahannya untuk mengambil keputusan dan melakukan aktivitas kerja untuk mencapai tujuan organisasi.
- b. Menghargai potensi setiap bawahannya, kepemimpinan demokratis menghargai potensi setiap individu dan bersedia mengakui keahlian spesialis di bidangnya masing-masing, mampu menggunakan keterampilan setiap anggota seefektif mungkin pada waktu yang tepat dan dalam situasi yang tepat.
- c. Mendengar kritik, saran/pendapat dari bawahan. Menerima kritik, saran/pendapat dari bawahan merupakan bagian yang wajar dalam kehidupan organisasi. Oleh karena itu, akan cenderung untuk terus mendorong potensinya dan menjadi lebih baik dari sebelumnya dan belajar dari kesalahan yang dibuatnya.
- d. Melakukan kerja sama dengan bawahannya. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang dapat bekerjasama/terlibat langsung dalam pelaksanaan tugas untuk mencapai tujuan organisasi. Para pimpinan pun tak segan-segan turun langsung ke lapangan untuk menjalankan tugasnya.

### 2.2.3 Ciri-Ciri Kepemimpinan Demokratis

Sudriamunawar dalam Irdyanti et al (2021: 8) menyatakan terdapat sejumlah ciri-ciri seorang pemimpin yang demokratis, yaitu:

- a. Pemimpin sebagai pendorong dan seluruh keputusan disusun berdasarkan diskusi dan ditetapkan secara kolektif.

- b. Mengembangkan rencana bersama untuk mencapai tujuan kelompok. Pemimpin menyarankan sejumlah pilihan jika saran teknis diperlukan.
- c. Pembagian tugas diserahkan kepada kelompok dan anggota kelompok bebas menentukan dengan siapa mereka akan bekerjasama.

## 2.3 Disiplin Kerja

### 2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan suatu perilaku yang harus ditanamkan pada setiap individu didalam maupun diluar organisasi, setiap individu harus mau mengikuti atau menaati segala peraturan-peraturan yang ada dan telah disepakati sebelumnya serta bersedia menerima segala konsekuensi apabila melanggar peraturan tersebut. Sehingga lambat laun hal tersebut akan menjadi satu kebiasaan yang bersifat baik dan akan menerap di hati dan jiwanya. Disiplin adalah usaha mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disetujui bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pembinaan hukuman pada seorang atau kelompok dapat dihindari. Disiplin sebagai alat seorang manajer yang digunakan untuk berkoordinasi dengan karyawan. Tujuannya yaitu menekankan perubahan karyawan dalam meningkatkan kesadaran untuk menaati norma sosial dan peraturan yang berlaku di perusahaan. Jika ketetapan perusahaan diabaikan, karyawan memiliki disiplin kerja yang tergolong buruk. Sebaliknya jika karyawan menaati peraturan yang berlaku dalam perusahaan, maka pegawai menunjukkan kondisi disiplin kerja yang baik (Partika, 2020).

Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya meningkatkan kesadaran dan

kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.(Afandi, 2021).

Selanjutnya Menurut Hartono & Siagian (2020) bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya

### **2.3.2 Aspek Aspek Disiplin Kerja**

Banyak aspek yang mempengaruhi disiplin kerja di suatu organisasi, meliputi pengawasan yang begitu ketat dari bagian HR dan banyaknya peraturan di perusahaan. Tetapi tujuan tersebut agar para karyawan didalam organisasi tersebut ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan.

Azis et al.(2019)menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja ada lima,tujuan dan kemampuan, kepemimpinan, kompensasi, sanksi hukum dan pengawasan.

### **2.3.3 Indikator-Indikator Disiplin Kerja**

Adapun indikator-indikator disiplin kerja menurut Agustini dalam Rima, Hildayanti, and Wulandari (2023), diantaranya :

1. Kehadiran atau tepat waktu yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran.
2. Taat terhadap peraturan perusahaan yaitu mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik.

3. Kesadaran bekerja yaitu sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan.
4. Tanggung jawab yaitu kesediaan karyawan mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan, serta perilaku kerjanya.

## 2.4 Penelitian terdahulu

Menurut Yolanda et al.(2022) penelitian terdahulu merupakan dasar untuk penyusunan penelitian. Tujuan penelitian terdahulu adalah untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya. Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian yang telah dilakukan oleh:

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti/ Tahun	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1	(Gigih Puja Priyagung & Nur Wening(2020 ) 2020)	Pengaruh Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Y)	Variable independen: Kepemimpinan Demokratis(X1 ) Dependen: Kinerja Pegawai(Y)	Kepemimpinan Demokratis(X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai(Y) Kepemimpinan Demokratis(X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi,
2	(Dewa Ayu Ratih Adhi Pratiwi et al 2023)	Pengaruh kepemimpinan demokratis, dan disiplin terhadap kinerja pegawai non ASN di sekretariat DPRD Kabupaten Badung tahun 2023	Variabel independen: Kepemimpinan Demokratis(X1 ) Variabel dependen: Kinerja Pegawai(Y)	Kepemimpinan Demokratis (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja Pegawai(Y)

	<b>Peneliti/ Tahun</b>	<b>Judul</b>	<b>Variabel</b>	<b>Hasil penelitian</b>
3	R.A Dinda intania(2021)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan umum Daerah Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi	Variabel independen: Disiplin Kerja(X2) Variabel dependen: Kinerja Pegawai(Y)	Disiplin Kerja berpengaruh(X2) positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai(Y)
4	(Maswani, Utami, and Nofiar 2021)	Analysis Of The Effect Of Work Discipline, Work Environment, And Work Motivation On Employee Performance At Pt.Bayutama Teknik	Variabel independen: Work Disiplin(X2) Variabel dependen: Employe Performance(Y)	Work Disiplin(X2) has a positive and significant effect on Employe Performance(Y)
5	Maswani, Utami, and Nofiar (2021)	The Influence Of Competence And Work Discipline On Employee Performance At The Regional Public Company (Perumda) Tirta Intan Drinking Water, Garut	Variabel independen: Work Disiplin(X2) Variabel dependen: Employe Performance(Y)	Work Disiplin(X2) have a positive and significant effect on Employe Performance(Y)
6	(Ramadani, Lubis, and Nasution 2021)	Pengaruh Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Pegawai pada Kementerian Perhubungan Direktorat Jenderal Perhubungan Darat Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah Provinsi Sumatera Utara	Variabel independen: Kepemimpinan Demokratis(X1) Variabel dependen: Kinerja Pegawai(Y)	Kepwmimpinan Demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai(Y)
7	(Yuliantini and Suryatining sih 2021)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja pegawai (Studi Pada Pegawai Pt.Iss Indonesia)	Variabel independen: Disiplin Kerja(X2) Variabel dependen: Kinerja Pegawai(Y)	Disiplin Kerja(X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai(Y)

Sumber :Diolah Peneliti, (2025)

## **2.5 Pengaruh antar variable**

### **2.5.1 Pengaruh Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Pegawai**

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Li et al., (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan yang tepat dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. pegawai dapat melakukan pekerjaan dengan baik jika pemimpin nya juga bagus dalam mengatur strategi dalam meningkatkan kualitas kinerja perusahaan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Nasution et al. (2023) dan penelitian oleh (Oussible & Tinaztepe, 2022) juga berpendapat sama yang menyatakan kepemimpinan demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

### **2.5.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Pada dasarnya setiap karyawan menyadari bahwa disiplin kerja merupakan kunci sukses yang harus diterapkan dan harus dilakukan oleh setiap individu karena dengan disiplin kerja yang baik akan memberikan kelancaran dalam proses pelaksanaan pekerjaan dan juga akan tercapainya hasil kerja yang maksimal di dalam Perusahaan(Cahyo Tri Anggoro1 and D. W 2022). Melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan, karena biasanya seseorang yang berhasil dalam pekerjaannya adalah mereka yang memiliki disiplin yang tinggi. Perusahaan untuk menjaga kedisiplinan bagi pegawai perlu adanya sanksi khusus bagi pelanggar aturan yang telah ditetapkan.

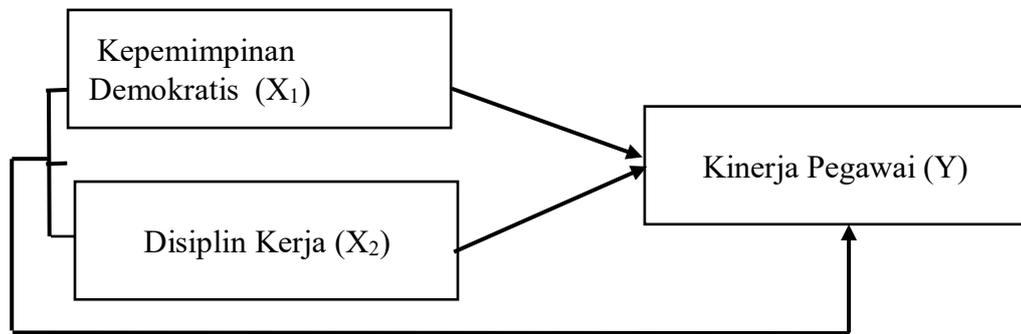
### **2.5.3 Pengaruh Kepemimpinan Demokratis Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai salah satunya yakni kepemimpinan demokratis dan disiplin kerja. Semakin baik kepemimpinan demokratis diterapkan maka kinerja pegawai akan semakin tinggi. Kepemimpinan

demokratis memiliki kekuatan untuk memotivasi bawahannya, dengan meningkatkan motivasi kerja tersebut dan pemimpin melaksanakannya dengan persuasive maka akan terciptanya Kerjasama yang serasi antara pimpinan dan bawahan, menumbuhkan loyalitas bawahan, dan yang terpenting menumbuhkan partisipasi bawahan. Tugas pemimpin adalah mengidentifikasi dan memotivasi pegawai agar berprestasi dengan baik, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja pegawai. Shahara & Rahmawati(2021), begitu juga dengan disiplin kerja, Disiplin kerja merupakan faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai karena dengan disiplin mampu menciptakan efektivitas terhadap pekerjaan, pekerjaan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan bekerja dengan baik tanpa perlu pengawasan dari pihak pimpinan. Sehingga kedisiplinan yang terbentuk dalam diri pegawai tanpa adanya paksaan merupakan suatu bentuk dari kematangan psikologi menimbulkan hal yang baik dengan menaati peraturan yang berlaku sehingga mampu meningkatkan kinerja pegawai. (Novry Ruddy Rehatta et al.,2023.)

## 2.6 Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2019) kerangka berpikir merupakan konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagaimana masalah yang penting Berdasarkan landasan teori dari uraian penelitian terdahulu mengenai hubungan variabel bebas kepemimpinan demokratis, disiplin kerja dengan variabel tidak bebas adalah kinerja pegawai, maka dapat digambarkan kerangka konseptual sebagai berikut:



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Konseptual**

## 2.7 Hipotesis Penelitian

Menurut Nurdin & Hartati(2019), hipotesis adalah satu kesimpulan sementara yang belum final; jawaban sementara; dugaan sementara; yang merupakan konstruk peneliti terhadap masalah penelitian, yang menyatakan hubungan antara dua atau lebih variable adalah sebagai berikut:

H1: Kepemimpinan demokratis berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Medan.

H2: Disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Medan.

H3: Kepemimpinan demokratis dan Disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas(BBPVP) Medan.

## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1 Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2021), metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan jenis penelitian menggunakan penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2021), penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Jenis penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, untuk mempelajari, mendeskripsikan dan melihat pengaruh antar variabel yang terumus pada hipotesis penelitian (Sugiyono 2021).

#### 3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

##### 3.2.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Medan yang beralamat di Jl. Amal No.9,Lalang,Medan,kota Medan,Sumatera utara

##### 3.2.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan dari bulan November 2024 – Januari 2025. Berikut adalah uraian rencana waktu penelitian :

**Tabel 3.1**  
**Rencana Waktu Penelitian**

No	Jenis Kegiatan	2024				2025		
		Sept	Okto	Nov	Des	Jan	Feb	mar
1	Pengajuan Judul	■						
2	Penyusunan proposal	■	■					
3	Revisi Proposal		■	■				
4	Seminar Proposal				■			
5	Penelitian					■		
6	Pembuatan hasil					■		
7	Revisi Seminar Hasil					■		
8	Seminar hasil						■	
9	Sidang meja hijau							■

### 3.3 Populasi dan Sampel

#### 3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2019), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Medan sebanyak 90 orang.

#### 3.3.2 Sampel

Teknik sampling yang dipergunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan sampling jenuh. Sampling jenuh adalah sampel yang bila mana di tambah jumlahnya, tidak akan menambah keterwakilan sehingga tidak akan mempengaruhi nilai informasi yang telah diperoleh. Sampel Jenuh juga sering diartikan sampel

yang sudah maksimum, Karena ditambah berapapun jumlahnya tidak akan mengubah keterwakilan populasi(Sugiyono, 2022).

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pegawai di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Medan sebanyak 90 orang.

### 3.4 Defenisi Operasional

**Tabel 3.3**  
**Operasionalisasi Variabel**

Variabel	Defenisi	Indikator Variabel	Skala
Kinerja pegawai (Y)	Kinerja pegawai adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. (Nurjaya et al. 2021)	1.kuantitas hasil kerja 2.kualitas hasil kerja 3.efisiensi 4.disiplin kerja 5.inisiatif 6.ketelitian 7.kepemimpinan 8.kejujuran 9.kreatifitas (Nurjaya et al. 2021)	<i>likert</i>
Kepemimpinan Demokratis (X1)	Kepemimpinan demokratis dikenal sangat baik saat mengarahkan para bawahan untuk mengelola pekerjaan. Prinsip ini yang menciptakan kondisi pemimpin yg mudah percaya bahwa setiap pemikiran yang dimilikinya merupakan yang paling sesuai sehingga bersifat mutlak agar tercapai tujuan organisasi(Wahyuni, S., Sukatin, Fadilah, I. N dan Astri, W, (2022))	1.Keputusan dibuat bersama 2.menghargai potensi setiap bawahannya 3.mendengar kritik.(Supriyanto 2021)	<i>likert</i>
Disiplin kerja (X2)	Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi yang dibuat manajemen yang mengingat anggotainstansi agar dapat dijalankan semua pegawai baik	Dimensi ketaatan waktu, dengan indikator : 1.Masuk kerja tepat waktu, 2.Penggunaan waktu secara efektif, 3.Tidak pernah 4.mangkir/tidak kerja	<i>likert</i>

	dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan”. Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan (Chandra et al. 2019)	Dimensi tanggung jawab kerja, dengan indikator : 1. Mematuhi semua peraturan organisasi dan perusahaan, 2. Target pekerjaan, 3. Membuat laporan kerja harian. (Afandi, 2019)	
--	---	---	--

### 3.5 Skala Pengukuran Data

Penelitian ini menggunakan Skala *Likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala ini juga sering disebut *summated rating scale*, karena digunakan untuk memberi peluang kepada responden untuk mengekspresikan jawaban pernyataan atau pertanyaan yang diberikan (Situmorang, 2017).

Skala interval yang digunakan didalam penelitian ini adalah bersifat *favorable* dimana :

**Tabel 3.4**

#### **Instrumen Skala *Likert***

No	Skala	Skor
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Kurang Setuju	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Situmorang (2018)

### 3.6. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah :

#### 1. Wawancara

Dengan cara melakukan komunikasi dengan pihak-pihak yang terkait sesuai dengan topik yang diteliti. Teknik wawancara dilakukan peneliti pada tahap prasarvei untuk mengetahui fenomena apa yang sedang terjadi terkait variabel yang diteliti.

#### 2. Kuesioner

Kuesioner adalah cara pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan kepada responden tentang variabel-variabel dalam penelitian. Metode ini digunakan untuk menyingkap identitas penelitian dan untuk mengungkap variabel-variabel dalam penelitian guna mendapatkan informasi spesifik dan melibatkan pengelolaan data dimana pengumpulan data menggunakan alat berupa kuesioner. Metode pengumpulan data dengan kuesioner atau angket memiliki kelebihan yaitu mudah dikelola, data yang diperoleh dapat dipercaya, serta penetapan kode, analisis, dan interpretasi data relatif sederhana. Sedangkan kekurangan dari teknik ini adalah responden mungkin tidak mampu atau tidak bersedia memberikan informasi yang diharapkan dan penyusunan pertanyaan agar mudah dipahami merupakan hal yang tidak mudah. Kuisioner penelitian ini disebar secara langsung kepada pegawai Balai Besar Pelatihan Vokasi Dan Produktivitas (BBPVP) Medan.

### 3.7 Jenis dan Sumber Data

#### 3.7.1 Jenis Data

Menurut Alfifto (2024), berdasarkan pengelompokannya, data dapat dikelompokkan menjadi data primer dan data sekunder.

#### 3.7.2 Sumber Data

Menurut Alfifto (2024), Sumber data mengacu pada informasi mentah atau pengamatan yang dikumpulkan sebagai informasi. Data yang digunakan yaitu data primer dan sekunder dengan penjelasan sebagai berikut :

- a. Data Primer merupakan data yang diperoleh langsung dari para responden yang terpilih di Balai Besar Pelatihan Vokasi Dan Produktivitas Medan. Data primer diperoleh dengan memberikan kuisioner dan melakukan wawancara singkat kepada responden yang merupakan pegawai di Balai Besar Pelatihan Vokasi Dan Produktivitas Medan.
- b. Data sekunder merupakan berbagai informasi yang telah ada sebelumnya dan dengan sengaja dikumpulkan oleh peneliti yang digunakan untuk melengkapi kebutuhan data penelitian. Biasanya data-data ini berupa diagram, grafik, atau tabel sebuah informasi penting seperti sensus penduduk. Data sekunder yang diperoleh untuk melengkapi data primer yang meliputi sumber dari literatur buku untuk teori-teori, situs internet, dan penelitian terdahulu yang berupa skripsi, jurnal ilmiah nasional dan internasional serta data yang diperoleh sehubungan dengan masalah yang diteliti.

### 3.8 Uji Instrumen Penelitian

#### 3.8.1 Uji Validitas

Menurut Alfito (2024), uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin di ukur. Kuesioner dapat dikatakan mempunyai kevalidan jika pertanyaan yang diajukan peneliti mampu untuk mengungkapkan jawaban dari rumusan masalah suatu penelitian. Suatu kuesioner dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila memberikan hasil ukur yang tepat dan akurat sesuai dengan tujuan awal penelitian. Apabila hasil dari kuesioner menghasilkan data yang tidak relevan maka kuesioner tersebut mempunyai validitas yang rendah.

Validnya suatu kuesioner dapat diakui apabila nilai  $r$  hitung  $\geq r$  tabel (pada taraf signifikansi 5%) maka dapat dikatakan item pertanyaan tersebut valid. Apabila nilai  $r$  hitung  $\leq r$  tabel (pada taraf signifikansi 5%) maka dapat dikatakan item pertanyaan tersebut tidak valid. Jika hasil menunjukkan nilai yang signifikan maka masing-masing indikator pertanyaan adalah valid. Dalam penelitian ini uji validitas dilakukan menggunakan program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS). Berdasarkan survei, kuesioner diberikan kepada 30 responden pegawai Balai Besar Pelatihan Vokasi Dan Produktivitas Medan

**Tabel 3.5**  
**Uji Validitas Pada penelitian Ini**

Variabel	Pertanyaan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Kepemimpinan demokratis	x1.1	0.776	0,361	Valid
	x1.2	0.728	0,361	Valid
	x1.3	0.810	0,361	Valid
	x1.4	0.643	0,361	Valid
	x1.5	0.781	0,361	Valid
	x1.6	0.791	0,361	Valid
Disiplin kerja	x2.1	0.664	0,361	Valid
	x2.2	0.686	0,361	Valid
	x2.3	0.483	0,361	Valid
	x2.4	0.834	0,361	Valid
	x2.5	0.807	0,361	Valid
	x2.6	0.662	0,361	Valid
	x2.7	0.669	0,361	Valid
Kinerja pegawai	x2.8	0.519	0,361	Valid
	y1.1	0.725	0,361	Valid
	y1.2	0.657	0,361	Valid
	y1.3	0.771	0,361	Valid
	y1.4	0.752	0,361	Valid
	y1.5	0.662	0,361	Valid
	y1.6	0.809	0,361	Valid
	y1.7	0.470	0,361	Valid
	y1.8	0.721	0,361	Valid
	y1.9	0.801	0,361	Valid
	y1.10	0.849	0,361	Valid
	y1.11	0.786	0,361	Valid
y1.12	0.750	0,361	Valid	

Sumber: data diolah (2025)

Berdasarkan hasil uji validitas yang dipaparkan Tabel 3.5 di atas, terlihat bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,361), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan tersebut adalah valid dan layak untuk digunakan sebagai instrumen pada penelitian ini.

### 3.8.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan alat untuk menguji kekonsistenan jawaban responden atas pertanyaan di kuesioner. Suatu kuisisioner dikatakan *reliabel* jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan *reliabel* jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ )  $> 0,60$  maka, dinyatakan *reliable* atau valid. Sebaliknya jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ )  $< 0,60$  maka, dinyatakan tidak *reliable* atau tidak valid.

**Tabel 3.6**  
**Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepemimpinan demokratis	0,970 > 0,6	<i>Reliabel</i>
Disiplin kerja	0,949 > 0,6	<i>Reliabel</i>
Kinerja pegawai	0,9 > 0,6	<i>Reliabel</i>

Sumber: Hasil Pengelolaan SPSS (2025)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang dipaparkan Tabel 3.4 di atas, dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Demokratis (X1), Disiplin kerja (X2), dan Kinerja karyawan (Y) dinyatakan "*Reliabel*" karena nilai Cronbach's Alpha  $> 0,6$ .

### 3.9 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier berganda yang berbasis *ordinary least square* (OLS) (Alfifto, 2024). Pengujian asumsi klasik bertujuan untuk menguji mengenai ada atau tidaknya pelanggaran terhadap asumsi-asumsi klasik. Hasil pengujian hipotesis yang baik adalah pengujian yang tidak melanggar tiga asumsi klasik, dimana ketiga asumsi klasik tersebut adalah sebagai berikut:

### 3.9.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengenali apakah model regresi variabel independen dan variabel dependen, keduanya mempunyai distribusi wajar atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan uji histogram, uji *kolmogorov-smirnov*, dan normal p-plot.

### 3.9.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau tidak. Model regresi yang baik seharusnya tidak terdapat korelasi antar variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dalam model regresi maka dilakukan dengan melihat nilai toleransi 0,1 dan sebaliknya, Sebab *Variance Inflasi Factor* (VIF)  $< 10$  menunjukkan jika data tidak mempunyai masalah multikolinearitas.

### 3.9.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika varians dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya berbeda, disebut heteroskedastisitas. Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu uji Scatterplot.

### 3.10 Teknik Analisis Data

#### 3.10.1 Analisis Statistik Deskriptif

Metode analisis data yang digunakan kuantitatif yang merupakan data berupa angka-angka. Proses penyederhanaan data kedalam bentuk yang mudah dibaca dan diinterpretasikan. Prosedur pengolahan data dalam penelitian ini akan dimulai dengan memilah data ke dalam variabel-variabel yang digunakan pada penelitian ini. Dari hasil operasionalisasi variabel yang akan diuji, nilai variabel tersebut akan dimasukkan dalam uji SPSS (*statistical program for social science*).

#### 3.10.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur intensitas pengaruh antara variabel-variabel independen terhadap variabel dependen yaitu profitabilitas, leverage, kebijakan deviden Terhadap struktur modal.

Maka model analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja pegawai (variabel dependen)

$\alpha$  = konstanta

$b_1$  = Koefisien regresi

$b_2$  = Koefisien regresi

$X_1$  = Kepemimpinan Demokratis

$X_2$  = Disiplin kerja

e = Standar error

### 3.10.3 Uji Hipotesis

Menurut Alfifto (2024), uji hipotesis merupakan suatu proporsi atau anggapan yang mungkin benar dan sering digunakan sebagai dasar pembuatan keputusan. Uji hipotesis adalah pengujian yang dicoba untuk bertujuan mencari tingkatan signifikan paling tinggi dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji hipotesis dicoba dengan cara analisis regresi berganda, disebabkan terdapatnya variabel independen yang lebih dari satu.

#### 3.10.3.1 Uji t (Uji Parsial)

Menurut Alfifto (2024) Uji t digunakan untuk pengujian regresi secara parsial (uji t) dilakukan guna mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen ( $X_1$ ,  $X_2$ ) secara parsial terhadap variabel dependen. Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara individu. Toleransi yang diterapkan dalam penelitian ini adalah 5% ( $\alpha = 0,05$ ) dengan batasan:

1. Jika  $Sig < 0,05$ , maka  $H_1$  diterima, menunjukkan adanya pengaruh Positif dan signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
2. Jika  $Sig > 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan menunjukkan tidak adanya pengaruh Positif dan signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

#### 3.10.3.2 Uji F (Uji Simultan)

Menurut Alfifto (2024) Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Apabila tingkat probabilitas lebih kecil dari 5% (0,05) maka model penelitian dapat digunakan atau dinyatakan layak.

Kriteria dalam pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

1. Jika  $\text{Sig} < 0,05$ , maka  $H_1$  diterima, menunjukkan adanya pengaruh signifikan secara simultan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
2. Jika  $\text{Sig} > 0,05$ , maka  $H_0$  diterima, menunjukkan tidak adanya pengaruh signifikan secara simultan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

#### 3.10.4 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Ghozali (2018), menyatakan bahwa koefisien determinasi ( $R^2$ ) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah 0 (nol) dan 1 (satu). Dari sini dapat diketahui seberapa besar variabel dependen akan mampu dijelaskan oleh variabel independennya, sedangkan sisanya akan dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar model. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut

1. Kepemimpinan Demokratis berpengaruh Positif Dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Pelatihan Vokasi Dan Produktivitas (BBPVP) Medan, Maka Hipotes Pertama Diterima.
2. Disiplin Kerja berpengaruh Positif Dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pegawai Pada Balai Besar Pelatihan Vokasi Dan Produktivitas (BBPVP) Medan, Maka Hipotesis kedua diterima.
3. Kepemimpinan Demokratis dan Disiplin Kerja Positif Dan signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pegawai Pada Balai Besar Pelatihan Vokasi Dan Produktivitas (BBPVP) Medan, Maka Hipotesis Ketiga Diterima.

#### **5.2 Saran**

1. Kepemimpinan Demokratis juga memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai beta 0,466. Pemimpin perlu meningkatkan keterlibatan pegawai dalam pengambilan keputusan dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih terbuka untuk komunikasi dua arah. Dari hasil penelitian ditemukan bahwa beberapa pegawai masih merasa kurang nyaman menyampaikan pendapat dan kritik. Untuk mengatasi hal ini, pemimpin perlu mengadakan regular meeting untuk menampung aspirasi pegawai dan memberikan feedback yang konstruktif. Organisasi juga dapat

mengembangkan program mentoring dan coaching untuk meningkatkan kualitas kepemimpinan demokratis di semua level manajemen.

- 2 Disiplin Kerja merupakan faktor yang memberikan pengaruh paling besar terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai beta 0,510. Mengingat pentingnya faktor ini, organisasi perlu mengembangkan sistem manajemen kehadiran yang lebih efektif dan memberikan apresiasi bagi pegawai yang menunjukkan kedisiplinan tinggi. Dari hasil penelitian ditemukan bahwa masih ada pegawai yang memiliki masalah dengan kehadiran dan ketepatan waktu. Untuk mengatasi hal ini, organisasi perlu menerapkan sistem monitoring kehadiran yang lebih modern dan transparan, serta memberikan reward bagi pegawai yang konsisten menunjukkan disiplin kerja yang baik. Organisasi juga perlu memberikan pelatihan manajemen waktu dan workshop tentang pentingnya disiplin kerja untuk meningkatkan kesadaran pegawai.
- 3 Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel yang tidak disertakan dalam penelitian ini seperti motivasi kerja, budaya organisasi, kompensasi, lingkungan kerja, atau faktor lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai. Peneliti selanjutnya juga dapat memperluas cakupan penelitian dengan melibatkan lebih banyak responden dari berbagai departemen atau cabang organisasi untuk mendapatkan hasil yang lebih komprehensif.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Ali Zaenal, and Rizki Catur Sasongko. 2022a. 'Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Linknet Cabang Tangerang'. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan* 2(1): 194–207.
- Abidin, Ali Zaenal, and Rizki Catur Sasongko. 2022b. 'Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Linknet Cabang Tangerang'. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan* 2(1): 194–207.
- Afandi, Pandi. 2018. 'Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)'. Riau: Zanafala Publishing 3.
- Alfifto. 2024. *Statistika Penelitian: Konsep Dan Kasus*. Medan: UMA Press.
- Azis, Abd, Kamal Kamal, Abd Rahman, and Labandingi Latoki. 2019. 'Pengaruh Fasilitas, Kemampuan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Tinombo Kabupaten Parigi Moutong'. *Jurnal Ekonomi Trend* 7(2): 30–41.
- Cahyo Tri Anggoro<sup>1</sup>, and D. W. 2022. 'Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.' *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 1: 59–70.
- Chandra, Wili, Henny Suhenny, Diding Kusnady, Tasik Utama, and Wong Pong Han. 2019. 'Analisis Kedisiplinan Karyawan PT. Total Jaya International'. *Jurnal Ilmiah Kohesi* 3(1).
- Darmadi, Darmadi, and Ratna Sari. 2022. 'Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang'. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business* 5(1): 123–32.
- Dewa Ayu Ratih Adhi Pratiwi et al. 2023. 'Pengaruh Kepemimpinan Demokratis, Lingkungan, Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Non ASN Di Sekretariat DPRD Kabupaten Badung Tahun 2023'. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.
- Ekhsan, Muhamad. 2019a. 'Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan'. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan* 13(1): 1–13.
- Ekhsan, Muhamad. 2019b. 'Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan'. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan* 13(1): 1–13.
- Gigih Puja Priyagung & Nur Wening(2020). 2020. 'Pengaruh Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai

Variabel Intervening (Studi Pada Pegawai Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota '.

Hartono, Tommy, and Mauli Siagian. 2020. 'Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT BPR Sejahtera BATAM'. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*. 7(1).

Jufrizen, Jufrizen, and Nur Intan. 2021. 'Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Budaya Organisasi Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan'. In *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, , 420–35.

Kasmir. 2019a. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Edisi ke-5. PT RAJA GRAFINDO PERSADA.

Kasmir. 2019b. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori Dan Praktik*. 1st ed. Rajawali Pers.

Kushadajani, Kushadajani, and Indah Ayu Permana. 2020. 'Inovasi Pemberdayaan Masyarakat Desa: Peran Kepemimpinan Lokal Dalam Perspektif Relasi Antar Aktor'. *JIIP: Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan* 5(1): 70–80.

Maswani, Maswani, Elis Puji Utami, and Nofiar Nofiar. 2021. 'Analysis of the Effect of Work Discipline, Work Environment, and Work Motivation on Employee Performance at Pt. Bayutama Teknik'. *Dinasti International Journal of Economics, Finance & Accounting* 1(6): 960–68.

Muhyadin, F.H. 2019. 'Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ,Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma: Yogyakarta'.

Nasution, Muhammad Irfan, M Albie Akbar, Nasya Afriliani, and Yunita Pratiwi. 2023. 'Peran Kepemimpinan Demokratis Dan Dukungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Motivasi Kerja'. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)* 6(2): 1636–46.

Novry Ruddy Rehatta, Pieter, Saleh Tutupoho, Asiani Sijabat, Meike Rehatta, and Fakultas Ekonomi dan Bisnis. 2 *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otokrasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Amans*. <https://journal.mediapublikasi.id/index.php/manekin>.

Nurdin, Ismail, and Sri Hartati. 2019. *Metodologi Penelitian Sosial*. Media Sahabat Cendekia.

Nurjaya, Nurjaya, Denok Sunarsi, Aidil Amin Effendy, Arga Teriyan, and Gunartin Gunartin. 2021. 'Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor'. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)* 4(2): 172–84.

- Panigoro, Meyko, Roy Hasiru, and Safitrah Adam. 2022. 'Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor SAMSAT Kabupaten Gorontalo'. *Jurnal Pendidikan dan Konseling (JPDK)* 4(5): 4243–46.
- Partika, P. D., Ismanto, B., & Rina, L. 2020. 2020. 'Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ekowisata Taman Air Tlatar Boyolali'. *Jurnal Benefita*,: 308–23.
- Peny, Theresia Lounggina Luisa. 2023. 'Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan Demokratis Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Alor'. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan* 9(10): 626–40.
- Putra, Bobby Eka, and Sry Rosita. 2023. 'Implementasi Gaya Kepemimpinan Demokratis Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Mediasi Pada Masa Pandemi Covid 19'. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan* 12(01): 65–77.
- Ramadani, Aulia, Tukimin Lubis, and Isna Asdiani Nasution. 2021. 'Pengaruh Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kementerian Perhubungan Direktorat Jenderal Perhubungan Darat Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah Provinsi Sumatera Utara'. *All Fields of Science Journal Liaison Academia and Society* 1(4): 139–48.
- Rima, Rima, Siti Komariah Hildayanti, and Try Wulandari. 2023. 'Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada RSIA Tiara Fatrin Palembang'. *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Ekonomi* 4(3).
- Shahara, Nadia Putri, and Noor Indah Rahmawati. 2021. 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Andalas Media Informatika Jakarta'. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 9(1).
- Silaen, Novia Ruth, Syamsuriansyah Syamsuriansyah, Reni Chairunnisah, Maya Rizki Sari, Elida Mahriani, Rahman Tanjung, Diana Triwardhani, et al. 2021. 'Kinerja Karyawan'.
- Sirumapea, Elshinta Pareska, and Lamtiur Hasiana Tampubolon. 2022. 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Perkreditan Rakyat Perdana'. *TRANSAKSI* 14(2): 41–50.
- sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif*.
- Sugiyono. 2021. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Supriyanto, Feri. 2021. 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Restaurant Pagi Sore Cabang Sungai Lilin'. *Jurnal Manajemen Kompeten* 4(1): 1–13.

Yolanda, Puput, Herlina Siwi Widiana, and Erita Yuliasesti Diah Sari. 2022. 'Kinerja Karyawan: Faktor-Faktor Yang Memengaruhi'. *Jurnal Diversita* 8(2): 148–57.

Yuliantini, Tine, and Suryatiningsih Suryatiningsih. 2021. 'Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Iss Indonesia)'. *Populis: Jurnal Sosial Dan Humaniora* 6(2): 104–20.



## Lampiran 1

### KUESIONER PENELITIAN

#### **PENGARUH KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BALAI BESAR PELATIHAN VOKASI DAN PRODUKTIVITAS (BBPVP) MEDAN**

Kepada Yth:

Bapak/bu/saudara/i/staf di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan produktivitas (BBPVP) Medan Ditempat.

Dalam rangka menyelesaikan skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area ,Saya sedang melakukan penelitian dengan judul : **”Pengaruh Kepemimpinan Demokratis Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Pelatihan Vokasi Dan Produktivitas (BBPVP) Medan ”** Dalam pengisian kuesioner ini bapak/ibu/saudara/i diminta untuk mengisi pertanyaan dan telah disediakan kolom jawaban dengan memberi tanda Ceklis (√) pada jawaban yang dianggap paling sesuai. Data pribadi anda tidak akan dipublikasikan, sehingga anda dapat memberikan opini secara bebas. Kerahasiaan informasi yang diperoleh akan dijaga dengan baik dan informasi tersebut hanya akan digunakan untuk kepentingan akademik.

Demi terlaksananya penelitian ini maka saya sangat mengharapkan kesediaan bapak/ibu/saudara/i untuk berpartisipasi dan berkenan memberikan jawaban kuesioner ini dengan sebenarnya, karena jawaban anda tersebut merupakan kontribusi yang berharga baik bagi peneliti dan ilmu pengetahuan,maupun bagi usaha untuk memajukan perusahaan. Atas ketersediaan, dukungan dan kerja sama yang baik, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Willyam Nelson Sihite

218320273

**Petunjuk Pengisian :**

Pada pertanyaan dibawah ini, anda dimohon untuk mengisi pertanyaan – pertanyaan tersebut dengan keadaan / kondisi yang sebenarnya.

**Identitas Responden**

1. Nama :  
 2. Jenis Kelamin : a. Pria b. Wanita  
 3. Usia :  
 4. Pendidikan :

Pilihlah salah satu jawaban dari setiap pernyataan yang paling sesuai dengan keadaan/perasaan diri Anda, dengan cara memberi tanda check list (√) pada kolom jawaban yang tersedia.

<b>AlternatifJawaban</b>	<b>Bobot Nilai</b>
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
TidakSetuju	2
Sangat TidakSetuju	1

**PERNYATAAN VARIABEL KINERJA PEGAWAI(Y)**

<b>N0</b>	<b>PERNYATAAN</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>KS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
<b>KUANTITAS HASIL KERJA</b>						
1	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target jumlah yang ditetapkan					
2	Karyawan dapat menangani beban kerja yang tinggi dengan baik					
<b>KUALITAS HASIL KERJA</b>						
3	Saya sangat teliti dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.					
4	Saya menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan sesuai dengan standar kualitas yang telah diatur perusahaan					
<b>EFEISIENSI DALAM MELAKSANAKAN TUGAS</b>						
5	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.					
6	Saya mampu mengatasi hambatan atau masalah yang timbul dalam pekerjaan saya sendiri					
<b>INISIATIF</b>						
7	Saya selalu berinisiatif menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan					
8	Saya mampu mengatasi hambatan atau masalah yang timbul dalam pekerjaan saya sendiri					
<b>KETELITIAN</b>						
9	Saya menunjukkan perhatian terhadap detail dalam setiap tugas yang diberikan					
10	Saya mengikuti prosedur kerja yang telah ditentukan dengan seksama untuk menghindari kesalahan.					
<b>KEJUJURAN</b>						
11	Saya selalu memberikan informasi yang akurat dan jelas dalam laporan atau komunikasi yang mereka bua					
12	Saya selalu bertindak dengan jujur dan adil dalam berinteraksi dengan rekan kerja, klien, dan atasan.					

**PERNYATAAN VARIABEL KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS (X1)**

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
<b>KEPUTUSAN DIBUAT BERSAMA</b>						
1	Pemimpin saya memberikan penjelasan yang jelas mengenai alasan di balik setiap keputusan					
2	Pemimpin melibatkan semua anggota tim dalam diskusi sebelum mengambil keputusan					
<b>MENGHARGAI POTENSI SETIAP BAWAHANNYA</b>						
3	saya merasa bahwa pemimpin saya percaya pada kemampuan saya untuk menyelesaikan tugas					
4	Saya merasa bahwa pemimpin saya menghargai ide-ide dan saran yang saya berikan					
<b>MENDENGAR KRITIK</b>						
5	Pemimpin selalu terbuka untuk menerima kritik dan saran dari bawahan					
6	Saya merasa nyaman untuk menyampaikan pendapat atau kritik kepada pemimpin saya					

**PERNYATAAN DISIPLIN KERJA VARIABEL(X2)**

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
<b>KEHADIRAN ATAU TEPAT WAKTU</b>						
1	Saya selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan					
2	Saya selalu berusaha menghindari absensi tanpa alasan yang jelas					
<b>TAAT TERHADAP PERATURAN</b>						
3	Saya selalu mematuhi semua peraturan perusahaan tanpa terkecuali					
4	Saya menganggap penting untuk mengikuti semua prosedur yang telah ditetapkan					
<b>KESADARAN BEKERJA</b>						
5	Saya memahami dengan jelas tujuan dari pekerjaan saya					
6	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas pekerjaan saya					
<b>TANGGUNG JAWAB</b>						
7	Saya selalu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu					
8	Saya merasa bertanggung jawab atas hasil kerja tim saya					

## Lampiran 2

### Tabulasi Data penelitian

#### Kepemimpinan Demokratis (X1)

x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6
2	1	2	2	2	3
4	5	5	3	4	3
3	4	4	5	5	5
3	2	3	2	1	2
4	4	5	5	5	5
1	1	2	4	3	2
2	1	3	5	3	1
1	2	1	2	4	1
3	4	1	1	1	1
5	4	4	5	5	4
5	5	5	5	5	4
4	5	4	4	5	4
5	5	4	4	5	4
4	4	5	4	4	5
4	4	5	4	4	5
4	5	5	5	5	4
4	4	5	5	5	5
2	1	5	5	3	3
4	5	4	5	4	5
3	2	2	2	3	3
5	4	5	4	5	4
5	4	4	4	4	5
1	2	2	3	3	3
4	4	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	5	5	4	4	5
5	4	4	5	5	4
5	5	4	5	5	4
4	5	5	4	5	4
4	4	5	4	4	5
4	5	4	5	5	4
2	2	1	3	3	1
4	5	5	4	4	4
1	4	5	5	3	2
5	1	1	5	5	3
1	2	2	3	3	3
3	5	4	3	5	3

x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6
5	1	1	1	3	1
4	2	1	3	3	1
5	4	5	5	4	4
1	2	2	3	3	3
4	5	4	5	4	5
1	3	1	3	1	3
4	4	4	5	4	4
4	5	5	5	4	4
4	5	5	4	4	4
4	4	4	4	4	5
4	4	5	5	5	4
1	2	2	3	3	3
4	4	4	4	4	5
5	5	4	4	4	5
4	4	5	4	5	4
1	1	3	3	2	3
4	4	5	4	5	5
4	5	5	4	4	5
3	3	3	5	3	5
4	3	5	5	5	4
5	3	5	3	3	4
4	3	5	4	5	3
4	3	5	4	3	5
3	3	5	5	4	5
4	5	5	5	5	4
4	5	5	5	5	5
5	4	5	4	5	5
5	5	4	4	4	4
4	5	4	4	5	4
5	3	4	4	3	5
5	4	3	5	5	4
3	4	4	3	5	3
5	3	5	3	3	3
5	5	3	4	3	3
5	4	5	4	3	4
5	5	3	4	4	3
4	3	4	4	5	5
5	5	4	3	3	4
5	5	4	5	4	4
5	5	5	4	5	5
5	4	5	5	4	5
1	2	2	3	3	3

x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6
5	5	4	4	5	5
4	4	4	5	4	5
4	4	5	3	5	4
5	3	4	4	5	3
5	3	3	5	3	4
5	5	4	3	3	4
5	4	5	5	5	5
5	5	5	4	4	5
5	4	4	5	5	4
5	4	5	4	5	5
1	1	1	3	2	1

## Disiplin kerja (X2)

x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2.7	x2.8
1	3	3	1	1	1	2	1
5	4	5	3	3	3	3	4
5	3	3	5	5	5	4	3
3	3	2	2	1	3	1	3
4	4	4	5	5	5	4	5
2	5	4	3	2	5	2	2
5	4	1	4	4	5	3	2
3	4	5	4	5	2	1	5
4	2	3	2	1	1	1	5
5	4	4	5	4	5	5	5
4	5	5	4	4	5	4	5
5	5	5	4	4	5	5	5
5	5	4	5	5	4	4	5
5	5	4	5	4	4	5	4
4	4	4	4	5	4	4	5
5	4	4	4	5	5	5	4
5	4	4	4	5	4	5	5
5	4	4	5	3	2	3	1
4	4	5	4	5	5	4	4
1	1	3	1	2	2	3	3
4	4	4	5	4	5	4	5
5	5	5	5	4	5	5	5
4	2	4	3	1	1	5	4
5	5	4	5	5	4	5	5
4	5	5	4	4	4	4	4
5	5	4	4	5	5	4	5
4	4	4	5	5	5	5	4

x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2.7	x2.8
5	5	5	5	5	4	5	4
4	5	5	5	5	4	4	5
4	4	5	4	5	4	5	4
4	5	5	5	4	5	5	4
3	2	2	2	3	2	2	2
5	4	5	4	4	4	4	5
2	5	1	2	4	3	5	3
4	2	2	2	4	2	1	3
4	2	4	3	1	1	5	4
4	2	4	1	5	3	3	1
5	2	3	5	4	4	2	2
4	5	2	4	2	3	5	3
5	5	4	5	5	5	4	5
4	2	4	3	1	1	5	4
4	5	5	5	4	5	4	5
3	3	1	3	1	2	2	2
5	5	5	4	5	5	4	5
4	5	4	5	5	4	5	4
4	5	4	4	4	5	5	5
4	4	5	4	4	5	4	5
4	4	5	4	5	4	4	5
4	2	4	3	1	1	5	4
5	4	5	4	5	4	4	4
4	5	4	4	5	4	5	4
5	4	4	4	5	5	5	4
1	1	3	3	3	2	3	2
4	5	5	4	5	5	5	4
4	4	4	5	4	4	5	5
4	3	4	5	5	5	5	5
3	5	3	3	3	4	3	4
3	5	3	3	3	4	5	4
5	5	5	5	3	5	5	4
5	3	4	5	5	3	5	5
4	4	4	5	3	4	5	5
5	4	4	5	5	5	4	5
5	5	5	4	4	4	5	4
4	4	5	5	4	5	4	5
5	5	4	5	4	5	4	4
5	5	4	5	4	5	5	5
5	3	5	5	5	4	4	4
3	3	3	3	3	4	4	4
3	4	4	5	4	4	4	3

x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2.7	x2.8
3	5	5	5	5	3	4	3
3	4	3	5	4	5	5	5
3	4	3	5	5	5	5	5
3	4	4	4	5	4	4	5
5	5	4	3	4	3	3	5
5	4	4	3	4	4	4	5
5	5	5	4	4	5	4	5
4	4	5	5	4	5	5	4
4	5	4	4	4	5	5	5
4	2	4	3	1	1	5	4
4	5	4	4	5	4	5	4
4	4	5	5	5	4	4	4
4	5	4	3	5	4	4	4
5	3	3	3	5	4	4	3
4	4	5	3	3	3	4	5
4	5	3	4	5	5	5	5
5	3	4	3	4	3	3	4
5	4	5	5	5	5	5	4
4	5	5	5	4	5	4	4
5	5	5	5	5	5	4	5
2	2	3	2	1	3	3	2

## Kinerja pegawai (Y)

y1.1	y1.2	y1.3	y1.4	y1.5	y1.6	y1.7	y1.8	y1.9	y1.10	y1.11	y1.12
1	3	2	1	1	2	3	1	1	1	1	2
3	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	3
3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5
3	2	2	3	1	3	3	3	2	2	3	1
4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4
3	5	4	2	1	4	4	4	3	5	1	5
4	4	3	2	5	3	1	5	5	4	5	2
1	3	4	1	2	3	3	2	4	3	4	2
4	2	1	3	4	1	5	5	2	3	2	4
5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5
5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5
4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5
4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4
4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4
5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5
4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5

y1.1	y1.2	y1.3	y1.4	y1.5	y1.6	y1.7	y1.8	y1.9	y1.10	y1.11	y1.12
5	5	4	3	1	1	5	2	2	3	1	1
4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5
1	3	1	1	3	2	2	3	1	1	1	2
5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4
5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4
2	2	4	5	5	2	1	3	4	2	2	4
5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5
5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5
4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4
4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5
4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5
4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4
5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5
5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5
2	1	3	2	3	2	3	1	3	3	1	1
5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5
1	4	5	3	3	1	1	5	3	1	4	5
3	4	4	2	1	3	2	5	3	3	4	4
2	2	4	5	5	2	1	3	4	2	2	4
4	5	4	2	2	1	4	2	1	4	5	4
1	2	3	5	4	4	2	3	2	1	2	3
1	1	4	5	3	3	3	3	3	1	1	4
5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4
2	2	4	5	5	2	1	3	4	2	2	4
5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4
1	3	2	3	3	3	3	3	2	1	2	2
5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5
4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5
4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5
4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5
4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5
2	2	4	5	5	2	1	3	4	2	2	4
5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4
4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5
5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4
2	3	3	3	1	1	3	3	2	1	2	3
5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4
5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5
5	4	4	5	4	4	4	4	3	5	5	4
5	4	3	3	4	5	3	5	3	5	5	5
3	5	4	3	3	5	4	5	5	3	3	5
5	5	4	4	3	4	5	5	4	3	3	4

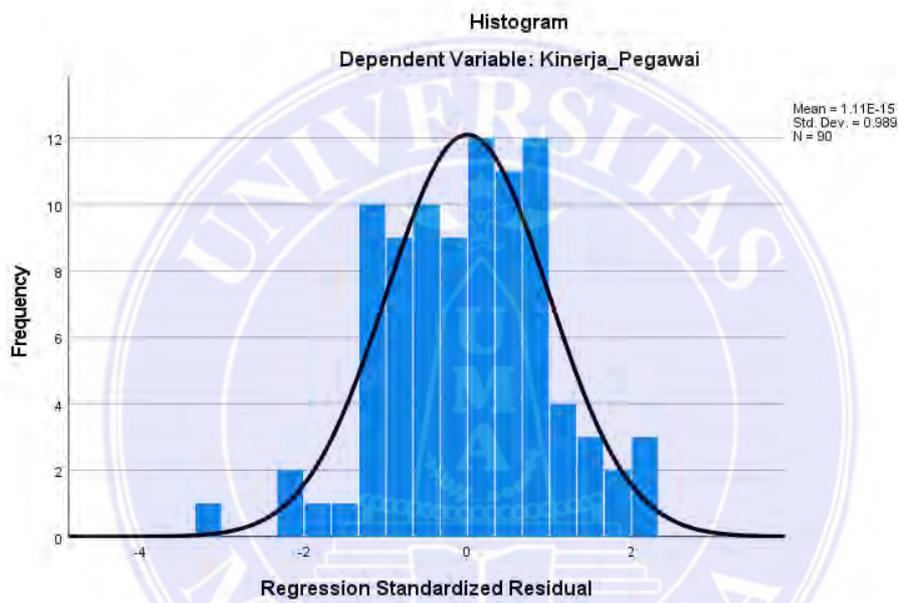
y1.1	y1.2	y1.3	y1.4	y1.5	y1.6	y1.7	y1.8	y1.9	y1.10	y1.11	y1.12
3	3	5	3	3	4	4	5	5	5	3	4
5	3	5	5	5	3	3	3	4	5	3	4
4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5
4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5
4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4
4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4
3	5	4	3	3	5	3	3	3	4	3	4
5	5	5	3	5	4	3	3	4	5	3	3
5	3	4	4	3	3	4	5	3	4	5	3
4	5	4	3	4	3	3	4	4	3	5	5
4	5	4	4	3	3	5	3	5	4	4	3
3	4	5	4	3	5	4	4	4	4	5	5
3	5	5	3	3	4	3	5	4	5	3	4
3	5	5	3	3	5	3	5	3	4	4	5
3	4	3	5	5	3	3	3	3	4	4	5
5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5
5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4
5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5
2	2	4	5	5	2	1	3	4	2	2	4
5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4
4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5
3	4	4	3	3	3	4	5	4	3	4	3
3	5	5	4	5	3	5	5	5	4	5	3
3	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4
4	5	3	3	3	5	4	4	4	5	5	4
3	5	4	4	5	3	3	5	5	5	3	5
4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4
5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4
5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5
2	3	3	2	1	3	2	3	2	1	2	1

### LAMPIRAN 3

#### Uji Asumsi Klasik

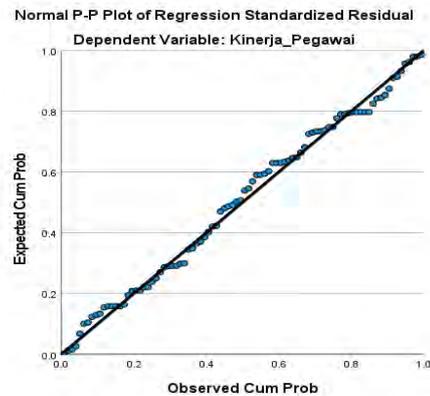
Tabel 4.8

#### Uji Normalitas dengan Histogram



Tabel 4.9

#### Uji Normalitas dengan Normal P-P Plot



**Tabel 4.10**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		90
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.94096609
Most Extreme Differences	Absolute	.058
	Positive	.056
	Negative	-.058
Test Statistic		.058
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.200 <sup>d</sup>

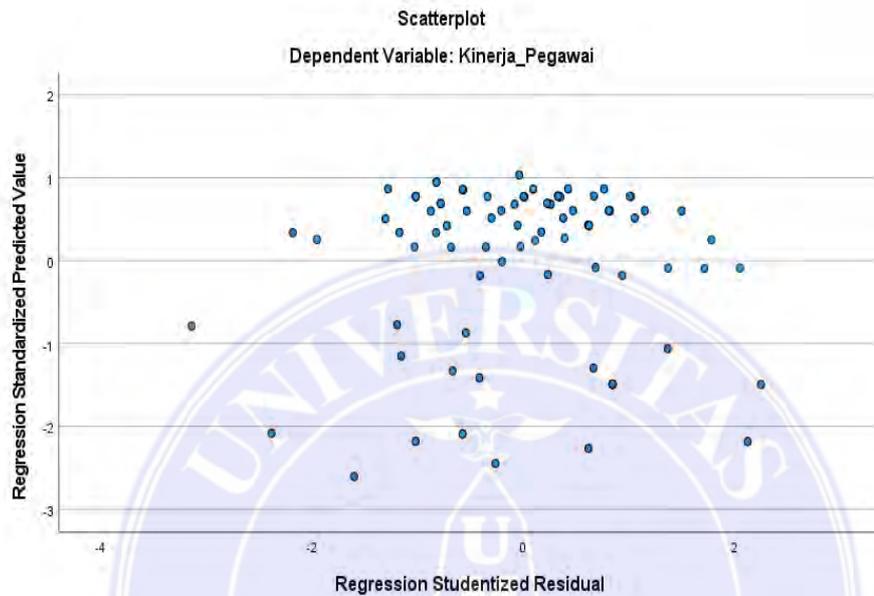
**Table 4.11**

**Uji Nilai *Tolerance* dan VIF**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kepemimpinan_Demokratis	.261	3.830
Disiplin_Kerja	.261	3.830

Tabel 4.12

Heteroskedastisitas dengan *Scatterplot*



Uji regresi berganda

Table 4.13

Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.715	1.614		2.921	.004
	Kepemimpinan_Demokratis	.726	.111	.466	6.539	.000
	Disiplin_Kerja	.694	.097	.510	7.162	.000

**Tabel 4.14**

**UJI F**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5915.869	2	2957.935	334.301	.000 <sup>b</sup>
	Residual	769.786	87	8.848		
	Total	6685.656	89			

a. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai

b. Predictors: (Constant), Disiplin\_Kerja, Kepemimpinan\_Demokratis

**Table 4.15**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.941 <sup>a</sup>	.885	.882	2.97458

a. Predictors: (Constant), Disiplin\_Kerja, Kepemimpinan\_Demokratis

b. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai



## UNIVERSITAS MEDAN AREA

### FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Kampus I : Jalan Kalam Honor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 (061) 7360012 Medan 20223  
 Kampus II : Jalan Selatubi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8226602 (061) 8226331 Medan 20122  
 Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ\_medanarea@uma.ac.id

12 Desember 2024

Nomor : 4821/FEB/01.1/XII/2024  
 Lamp. : -  
 Perihal : Izin Research / Survey

Kepada Yth,  
**Pimpinan Balai Besar Pelatihan  
 Vokasi dan Produktivitas(BBPVP)  
 Medan**

Dengan hormat,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area di Medan, mengharapkan bantuan saudara-saudari, Bapak/Ibu kepada mahasiswa kami :

Nama : Willyam Nelson Sihite  
 NPM : 218320273  
 Program Studi : **Manajemen**  
 Judul : **ANALIS PENGARUH KEPEMIMPINAN OTOKRATIK DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BALAI BESAR PELATIHAN VOKASI DAN PRODUKTIVITAS (BBPVP) MEDAN**

Untuk diberi surat izin mengambil data pada kantor yang sedang Bapak / Ibu Pimpin selama satu bulan. Hal ini dibutuhkan sehubungan dengan tugasnya menyusun Skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Perguruan Tinggi dengan memenuhi ketentuan dan peraturan administrasi di Instansi / Perusahaan Bapak/Ibu.

Dapat kami beritahukan bahwa Research / Survey ini dipergunakan hanya untuk kepentingan ilmiah semata-mata. Kami mohon kiranya diberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, serta memberikan surat keterangan yang menyatakan telah selesai melakukan penelitian.

Demikian kami sampaikan atas bantuan dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

Ketua Program Studi Manajemen

  
 Fitriani Tobing, SE, M. Si





KEMENTERIAN KETENAGAKERJAAN REPUBLIK INDONESIA  
DIREKTORAT JENDERAL  
PEMBINAAN PELATIHAN VOKASI DAN PRODUKTIVITAS  
**BALAI BESAR PELATIHAN VOKASI DAN PRODUKTIVITAS**  
Jl. Amal No.9, Sunggal, Kec.Medan Sunggal, Kota Medan Sumatera Utara  
Telepon (061) 8443230, Faksimile (061) 8451520 – 8477715  
Laman: <http://www.bbplkmedan.kemnaker.go.id>  [bbpvp\\_medan](#)  [bbpvpmedan](#)

12 Februari 2025

Nomor : 2.2/56/SV.29.06/II/2025  
Sifat : Biasa  
Lampiran : -  
Hal : Surat Keterangan Selesai Riset

Yth. Kaprodi Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area  
di Tempat

Sehubungan dengan surat Universitas Medan Area Fakultas Ekonomi dan  
Bisnis Nomor 4703/FEB/01.1/XII/2024 hal Surat Izin Research/Survey, bahwa  
mahasiswa atas nama:

No.	Nama	NIM	Program Studi
1.	William Nelson Sihite	218320273	S1- Manajemen

Dengan ini kami sampaikan mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan  
riset di BBPVP Medan. Selama melaksanakan kegiatan riset, mahasiswa tersebut  
menaati semua peraturan, tata tertib yang berlaku dan dapat melaksanakan tugas  
dengan baik dan bisa dipertanggungjawabkan.

Atas perhatian dan kerjasamanya, kami ucapkan terima kasih.

Kepala,



Faried Abdurahman Nur Yuliono S.STP., M.M.  
NIP. 19730422 200501 1 003

*Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik  
yang diterbitkan oleh Balai Besar Sertifikasi Elektronik (BSrE), Badan Siber dan Sandi Negara*