

**HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF
SERTA DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA MASA PANDEMIC COVID – 19
(Studi Kasus PT HASFARM DIAN KONSULTAN)**

SKRIPSI

Oleh

YOHAN ANTONI
SIMANJUNTAK

1731150046



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS KRISTEN INDONESIA**

JAKARTA

2021

**HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF
SERTA DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA MASA PANDEMIC COVID – 19
(Studi Kasus PT HASFARM DIAN KONSULTAN)**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi persyaratan akademik guna memperoleh gelar Sarjana
Manajemen (S.M) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Kristen Indonesia

Oleh

YOHANANTONI SIMANJUNTAK

1731150046



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS KRISTEN INDONESIA
JAKARTA**

2021



PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Yohan Antoni Simanjuntak

NIM : 1731150046

Program Studi : S1- Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF SERTA DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. HASFARM DIAN KONSULTAN" adalah:

1. Dibuat dan diselesaikan sendiri dengan menggunakan hasil kuliah, tinjauan lapangan, buku-buku dan jurnal acuan yang tertera di dalam referensi skripsi saya.
2. Bukan merupakan duplikasi karya tulis yang sudah dipublikasikan atau yang pernah dipakai untuk mendapatkan gelar sarjana di universitas lain, kecuali pada bagian-bagian sumber informasi yang dicantumkan dengan cara referensi yang semestinya.
3. Bukan merupakan karya terjemahan dari kumpulan buku atau jurnal acuan yang tertera di dalam referensi pada tugas.

Kalau terbukti saya tidak memenuhi apa yang dinyatakan di atas, maka skripsi ini dianggap batal.

Jakarta, 4 Agustus 2021



(Yohan Antoni Simanjuntak)



UNIVERSITAS KRISTEN INDONESIA
EKONOMI DAN BISNIS

PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI

**HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF SERTA DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI/ PT. HASFARM DIAN KONSULTAN**

Oleh:

Nama : Yohan Antoni Simanjuntak
NIM : 173350046
Program Studi : SI Manajemen
Peminatan : Sumber Daya Manusia

telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dan dipertahankan dalam Sidang Skripsi guna mencapai gelar Sarjana Strata Satu/ pada Program Studi SI Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kristen Indonesia,

Jakarta, 04 Agustus 2021

Menyetujui :

Pembimbing I

(Dr. Suzanna Josphine Tobing, SE., MS)
NIDN : 0327105701

Pembimbing II

(Frangky Yosua Sitorus, SE., MM. Ak)
NIDN : 0323026904

Mengetahui:

Ketua Program Studi SI Manajemen

(Jonny Siagian, SE., MM)

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

(Jeanius Sidharta, SE., MS1)



UNIVERSITAS KRISTEN INDONESIA
EKONOMI DAN BISNIS

PERSETUJUAN TIM PENGUJI SKRIPSI

Pada 4 Agustus 2021 telah diselenggarakan Sidang Skripsi untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik guna memperoleh gelar Sarjana Strata Satu pada Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kristen Indonesia, atas nama:

Nama : Yohan Antoni Simanjuntak


NPM : 1731150046

Program Studi : S1 Manajemen

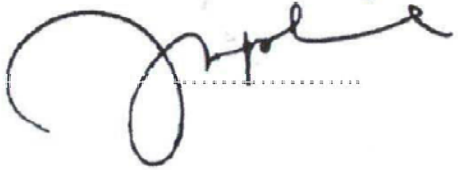
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

termasuk ujian Skripsi yang berjudul "HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF SERTA DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. HASFARM DIAN KONSULTAN" oleh tim penguji yang terdiri dari:

Nama Penguji	Jabatan dalam Tim Penguji	Tanda Tangan
--------------	---------------------------	--------------

Dr. Edison Siregar, Ir., MM.	Ketua	
------------------------------	-------	---

Nenny Anggraini, SE.M.Psi	Sekretaris	
---------------------------	------------	---

Dr. Suzanna Josphine Tobing, SE., MS	Anggota	
--------------------------------------	---------	---

Jakarta, 04 Agustus 2021



PERNYATAAN DAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Yohan Antoni Simanjuntak
NIM : 1731150046
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : S1 Manajemen
Jenis Tugas Akhir : Skripsi
Judul : Hubungan Gaya Kepemimpinan Partisipatif Serta Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. HASFARM DIAN KONSULTAN

Menyatakan bahwa:

1. Skripsi tersebut adalah benar karya saya dengan arahan dari dosen pembimbing dan bukan merupakan duplikasi karya tulis yang sudah dipublikasikan atau yang pernah dipakai untuk mendapatkan gelar akademik di perguruan tinggi manapun;
2. Skripsi tersebut bukan merupakan plagiat dari hasil karya pihak lain, dan apabila saya/kami mengutip dari karya orang lain maka akan dicantumkan sebagai referensi sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
3. Saya memberikan Hak Noneksklusif Tanpa Royalti kepada Universitas Kristen Indonesia yang berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilih hak cipta.

Apabila di kemudian hari ditemukan pelanggaran Hak Cipta dan Kekayaan Intelektual atau Peraturan Perundangan-undangan Republik Indonesia lainnya dan integritas akademik dalam karya saya tersebut, maka saya bersedia menanggung secara pribadi segala bentuk tuntutan hukum dan sanksi akademis yang timbul serta membebaskan Universitas Kristen Indonesia dari segala tuntutan hukum yang berlaku.

Dibuat di Jakarta
4 Agustus 2021
Yang menyatakan

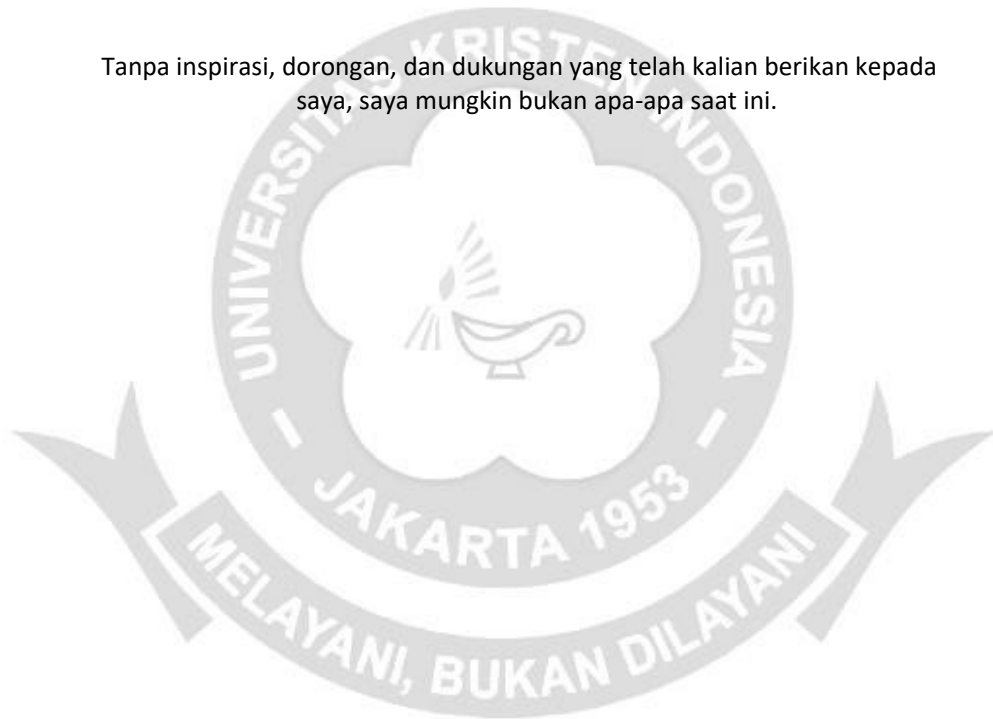


Yohan Antoni Simanjuntak

LEMBAR DEDIKASI

"Apa pun juga yang kamu perbuat, perbuatlah dengan segenap hatimu seperti untuk Tuhan dan bukan untuk manusia." (Kolose 3:23).

Tanpa inspirasi, dorongan, dan dukungan yang telah kalian berikan kepada saya, saya mungkin bukan apa-apa saat ini.



KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yesus Kristus atas seluruh berkat, kasih serta karunia- Nya sudah memberikan kesehatan serta kekuatan kepada penulis sehingga penulis bisa menuntaskan tugas akhir skripsi ini buat penuhi salah satu ketentuan di dalam menuntaskan program riset S1 Manajemen di Universitas Kristen Indonesia.

Dalam penataan skripsi ini, penulis hadapi bermacam berbagai kesusahan. Namun seluruh itu bisa penulis lewatkan atas dorongan bermacam pihak yang sudah menolong serta memandu penulis baik memberikan waktu, tenaga, ataupun bayangan. Sebab itu penulis mau mengucapi terima kasih kepada:

1. Ibu. Juaniva Sidharta, SE., MSi, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Kristen Indonesia.
2. Bapak. Jonny Siagian, SE., MMA, selaku Kepala Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Kristen Indonesia.
3. Ibu. Dr. Suzana Josephine Tobing, SE., MS, selaku dosen pembimbing materi.
4. Bapak Frangky Y, Sitorus, SE., MM., AK., MAk, selaku dosen pembimbing teknis.
5. Bunda. Fenny B.N.L Tobing S.E., MMA, selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Kristen Indonesia.
6. Segenap dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Kristen Indonesia nan telah mengajar, mendidik, serta berbagai ilmu serta pengetahuan selama penulis belajar di Universitas Kristen Indonesia.
7. Pegawai PT. Hasfarm Dian Konsultan yang telah menerima saya untuk mengadakan riset di perusahaan.
8. Untuk keluarga besar baik dari pihak Papa serta Mama yang selalu mendukung bahkan mendoakan penulis. Terima kasih.
9. Teman seperjuangan ekonomi angkatan 17 sejak semester satu hingga saat ini, Terima kasih atas dukungan, waktu untuk saling menyemangati satu sama lain, serta saling mendoakan sampai skripsi ini bisa kelar dengan baik.

10. Serta kepada segenap pihak yang usai memberikan patronasi dan semangat pada penulis kagak bisa disebut one by one.

Penulis sadar kalau di penyusunan skripsi ini masih ada banyak kekurangan. Jadi sebab itu, masukan serta kritik karena bersifat membangun sangat penulis butuhkan serta hendak penulis terima melalui bahagia hati.

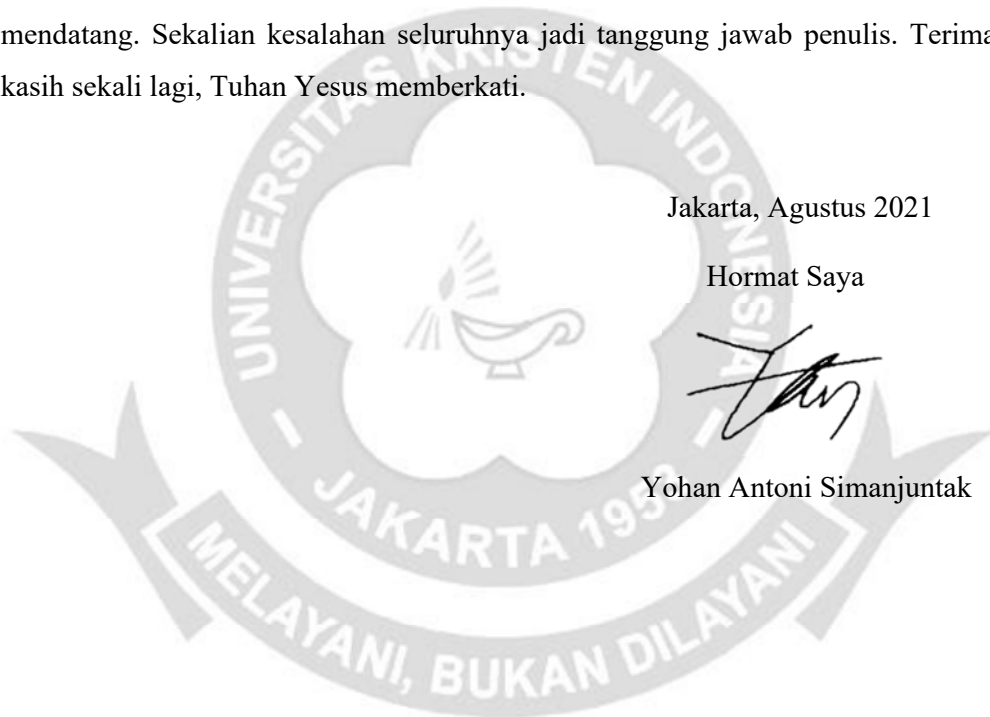
Akhir kata, moga- moga skripsi ini bermanfaat untuk tiap orang yang membacanya, paling utama adiks kelas yang hendak menjajarkan skripsi pada tahun mendatang. Sekalian kesalahan seluruhnya jadi tanggung jawab penulis. Terima kasih sekali lagi, Tuhan Yesus memberkati.

Jakarta, Agustus 2021

Hormat Saya



Yohan Antoni Simanjuntak



DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	i
PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI.....	ii
PERSETUJUAN TIM PENGUJI SKRIPSI.....	iii
PERNYATAAN DAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI.....	iv
LEMBAR DEDIKASI.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
ABSTRAK.....	xiv
ABSTRACT.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Lingkup Ruang Riset.....	5
1.5 Manfaat Penelitian.....	5
1.6 Sistematis Penulisan.....	5
BAB II URAIAN TEORITIS.....	7
2.1 Landasan Teori.....	7
2.1.1 Gaya Kepemimpinan.....	7
2.1.2 Versi Gaya kepemimpinan.....	7
2.1.3 Gaya Kepemimpinan Partisipatif.....	9
2.1.4 Indikator Gaya Kepemimpinan Partisipatif.....	14
2.2 Disiplin Kerja.....	14
2.2.1 Faktor-faktor Disiplin Kerja.....	15
2.2.2 Bentuk Disiplin Kerja.....	16
2.2.3 Penerapan Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja.....	17
2.2.4 Indikator Disiplin Kerja.....	18
2.3 Kinerja.....	19
2.3.1 Faktor Kinerja Pegawai.....	20
2.3.2 Tujuan serta Khasiat Evaluasi Kinerja Karyawan.....	21
2.3.3 Indikator Kinerja Pegawai.....	22
2.4 Penelitian Terdahulu.....	23
2.5 Hubungan Antar Variabel.....	29
2.6 Kerangka Pikir.....	31
2.7 Hipotesis.....	33

BAB III METODOLOGI PENELITIAN	34
3.1 Objek serta Subjek Penelitian	34
3.2 Lokasi serta Periode Penelitian	34
3.3 Prosedur Pengumpulan Data	34
3.4 Sistem Penelitian	35
3.5 Metode Pengolahan Data	36
3.6 Variabel Penelitian serta Pengukuran Variabel	37
3.7 Definisi Operasional serta Indikator Pengukuran Variabel	40
3.8 Populasi serta Sampel	42
3.9 Pengujian Instrumen	42
3.9.1 Metode Analisis Data	45
3.9.2 Analisis Korelasi	46
BAB IV HASIL SERTA PEMBAHASAN	49
4.1 Gambaran Umum	49
4.2 Analisis dan Pembahasan Karakteristik Responden	53
4.3 Pengujian Instrumen	57
4.3.1 Uji Validitas	57
4.3.2 Uji Reliabilitas	60
4.4 Analisis Jawaban Responden pada Kuesioner	62
4.5 Hasil Pengujian Statistik	97
4.6 Pembahasan	99
BAB V PENUTUP	104
5.1 Kesimpulan	104
5.2 Saran	105
DAFTAR PUSTAKA	106
LAMPIRAN	110

DAFTAR TABEL

Tabel II-1	Hasil Penelitian Terdahulu	24
Tabel III-2	Skala likert.....	40
Tabel III-3	Variabel dan Indikator Pengukuran Variabel.....	41
Tabel IV-1	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53
Tabel IV-2	Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	54
Tabel IV-3	Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan terakhir ..	55
Tabel IV-4	Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	56
Tabel IV-5	Pengujian Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan.....	58
Tabel IV-6	Pengujian Validitas Variabel Disiplin Kerja.....	59
Tabel IV-7	Pengujian Validitas Variabel Kinerja Pegawai.....	59
Tabel IV-8	Hasil Pengujian Reliabilitas.....	61
Tabel IV-9	Respons Karyawan Terhadap Memberikan Inspirasi.....	62
Tabel IV-10	Respons Karyawan Terhadap Pertimbangan Saran Masukan	63
Tabel IV-11	Respons Karyawan Terhadap Hubungan Personal.....	64
Tabel IV-12	Respons Karyawan Terhadap Memberikan Dorongan Percaya Diri	65
Tabel IV-13	Respons Karyawan Terhadap Kebebasan Dalam Berkerja	66
Tabel IV-14	Respons Karyawan Terhadap Memberikan Tanggung Jawab	67
Tabel IV-15	Respons Karyawan Terhadap Melakukan Komunikasi ...	68
Tabel IV-16	Distribusi Tanggapan Responden Mengenai Gaya Kepemimpinan.....	69
Tabel IV-17	Respons Karyawan Terhadap Kehadrian sesuai dengan jam ditentukan.....	71
Tabel IV-18	Respons Karyawan Terhadap Hadir Setiap Hari.....	72
Tabel IV-19	Respons Karyawan Terhadap Sanksi Melanggar Aturan	73
Tabel IV-20	Respons Karyawan Terhadap Perlengkapan Kantor	74
Tabel IV-21	Respons Karyawan Terhadap Pekerjaan Dengan Prosedur	75

Tabel IV-22	Respons Karyawan Terhadap Pekerjaan Selesai Tepat Waktu	76
Tabel IV-23	Respons Karyawan Terhadap Menegur Rekan Kerja	77
Tabel IV-24	Respons Karyawan Terhadap Memberikan Teladan.....	78
Tabel IV-25	Respons Karyawan Terhadap Sikap Saling Menghargai ..	79
Tabel IV-26	Respons Karyawan Terhadap Mengutamakan Etika.....	80
Tabel IV-27	Distribusi Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Kerja	81
Tabel IV-28	Respons Karyawan Terhadap Kualitas Hasil Kerja.....	83
Tabel IV-29	Respons Karyawan Terhadap Bobot Pekerjaan.....	84
Tabel IV-30	Respons Karyawan Terhadap Menetapkan Target.....	85
Tabel IV-31	Respons Karyawan Terhadap Pencapaian Volume Kerja	86
Tabel IV-32	Respons Karyawan Terhadap Menyelesaikan Pekerjaan Lebih Cepat.....	87
Tabel IV-33	Respons Karyawan Terhadap Waktu Yang Ada Untuk Berdiskusi.....	88
Tabel IV-34	Respons Karyawan Terhadap Kerja Sama Antar Pegawai	89
Tabel IV-35	Respons Karyawan Terhadap Rekan Kerja Yang Membantu.....	90
Tabel IV-36	Respons Karyawan Terhadap Pemasukan Biaya Unit.....	91
Tabel IV-37	Respons Karyawan Terhadap Penggunaan Fasilitas.....	92
Tabel IV-38	Respons Karyawan Terhadap Semangat Bekerja Tanpa Diawasi.....	93
Tabel IV-39	Respons Karyawan Terhadap Pengawasan Diperlukan ...	94
Tabel IV-40	Distribusi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai.....	95
Tabel IV-41	Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r	98
Tabel IV-42	Hasil Pengujian Korelasi <i>Rank Spearman</i>	98


DAFTAR GAMBAR

Tabel II - 1 (Kerangka Berpikir)

Tabel IV - 1 (Struktur Organisasi)



DAFTAR LAMPIRAN

- 
- Lampiran 1 : Kuesioner
- Lampiran 2 : Uji Validitas
- Lampiran 3 : Uji Reliabilitas
- Lampiran 4 : Pengujian Korelasi *Rank Spearman*
- Lampiran 5 : Tabel Nilai Koefisiensi (r)
- Lampiran 6 : Surat Keterangan Magang / Kerja Praktik

ABSTRAK

YOHAN ANTONI SIMANJUNTAK, Hubungan Gaya Kepemimpinan Partisipatif Serta Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Hasfarm Dian Konsultan Pada Masa Pandemic Covid -19.

Penelitian ini bertujuan mengetahui: (1) Apakah Gaya Kepemimpinan Partisipatif berhubungan terhadap kinerja pegawai PT Hasfarm Dian Konsultan (2) Apakah Disiplin Kerja berhubungan terhadap kinerja pegawai PT. Hasfarm Dian Konsultan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel dari penelitian ini yaitu pegawai PT. Hasfarm Dian Konsultan sebanyak 42.

Pengambilan data dicoba lewat penyebaran kuesioner ataupun angket dianalisis memakai analisis korelasi rank spearman dengan memakai dorongan SPSS

Hasil penelitian ini menunjukkan jika (1) terdapat hubungan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai didapat koefisien korelasi rank spearman sebesar 0,350 yang berarti hubungan kedua variabel lemah serta bernilai positif dan diperoleh hasil signifikan sebesar 0,023 lebih kecil dari 0,005 dengan demikian hasil perhitungan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antar variabel gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja pegawai (2) terdapat hubungan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai didapat koefisien korelasi rank spearman sebesar 0,453 yang berarti hubungan kedua variabel cukup strong dan bernilai positif dan diperoleh hasil signifikan 0,003 lebih kecil 0,05 dengan demikian hasil perhitungan ini bisa disimpulkan kalau ada hubungan yang signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

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

ABSTRACT

YOHAN ANTONI SIMANJUNTAK, The Relationship between Participatory Leadership Styles and Work Discipline on the Performance of PT Hasfarm Dian Consultants during the Covid-19 Pandemic.

This study aims to determine: (1) Is participatory leadership style related to employee performance PT. Hasfarm Dian Consultant (2) Is work discipline related to employee performance at PT. Hasfarm Dian Consultant.

This study uses a quantitative approach. The sample of this research are employees of PT. Hasfarm Dian Consultants as many as 42.

Data retrieval was attempted through the distribution of questionnaires or questionnaires and analyzed using Spearman rank correlation analysis using SPSS encouragement.

The results of this study indicate that if (1) there is a relationship between leadership style and employee performance, the rank spearman correlation coefficient is 0.350, which means that the relationship between the two variables is weak and has a positive value and significant results are obtained at 0.023 which is smaller than 0.005. Thus, the calculation results can be concluded that there is a significant relationship. which is significant between the variables of participatory leadership style on employee performance (2) there is a relationship between work discipline and employee performance, the rank spearman correlation coefficient is 0.453, which means that the relationship between the two variables is quite strong and has a positive value and significant results are 0.003 smaller than 0.05, thus the results This calculation can be concluded if there is a significant relationship between work discipline variables on employee performance.

Keywords: Participative Leadership Style, Work Discipline, Employee Performance.