

Yohan Antoni Simanjuntak dkk  
(HUBUNGAN GAYA  
KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF  
SERTA DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
PADA MASA PANDEMIC COVID  
– 19)

*by Library Referensi*

---

**Submission date:** 15-Feb-2024 09:29AM (UTC+0700)

**Submission ID:** 2288655206

**File name:** cipline\_To\_Employee\_Performance\_During\_The\_Covid-19\_Pandemic.pdf (763.18K)

**Word count:** 6005

**Character count:** 36223



20  
**HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF SERTA DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA MASA PANDEMIC COVID – 19**

27  
**THE RELATIONSHIP BETWEEN PARTICIPATORY LEADERSHIP STYLE AND WORK DISCIPLINE TO EMPLOYEE PERFORMANCE DURING THE COVID-19 PANDEMIC**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kristen Indonesia Jakarta, Indonesia

Yohan Antoni Simanjuntak  
E-mail: [antonjuntak20@gmail.com](mailto:antonjuntak20@gmail.com)  
Suzanna Josephine LTobing  
[suzannajosephine@gmail.com](mailto:suzannajosephine@gmail.com)  
Frangky Sitorus  
[franksitorus@gmail.com](mailto:franksitorus@gmail.com)

**Abstract**

Research results indicates that (1) there is an intercourse between command style and employee performance, the ranks spearman's correlation coefficient is 0.350, which means that the intercourse between these 2 variables is weak and has a positive value also artificial significance 0.023 smaller than 0.005. So, based on calculations, it can be concluded that there are significant intercourse between the variables of participatory command styles and the performance of subordinates (2) there is an intercourse between discipline at work and employee performance. The correlation coefficient of ranks spearman is 0.453, which means that the intercourse between the 2 variables is quite strong and has a positive value and the results obtained are 0.003 less than 0.05 with this the results of this calculation can be concluded that there is a significant intercourse between discipline at work variables and employee performance.

26  
**Keywords:** participatory leadership style, discipline at work and employee performance.

**Abstrak**

9  
Buat riset ditunjukkan hingga (1) muncul hubungan antara gaya kepemimpinan partisipatif dengan kinerja pegawai, koefisien korelasi rank spearman adalah 0,350, artinya kaitan antara 2 variabel tersebut lemah dan memiliki nilai positif serta signifikansi artifisial 0,023 lebih kecil dari 0,005. Jadi, berdasarkan perhitungan, bisa disimpulkan memang ada. Muncul kaitan yang signifikan di antara variabel gaya kepemimpinan partisipatif lewat kinerja pegawai (2) Muncul kaitan di antara disiplin kerja dan kinerja pegawai. Koefisien korelasi rank spearman terbilang 0,453 yang berarti bahwa hubungan antara 2 variabel cukup kuat dan bernilai positif dan hasil yang diperoleh adalah 0,003 lebih kecil dari 0,05 sehingga hasil perhitungan ini dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan.

23  
**Keywords:** Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan.

**1. Pendahuluan**

Di mula tahun 2020 telah banyak berlangsung musibah mulai dari banjir, musibah alam tanah longsor, puting beliung, kebakaran hutan serta lahan (Karhutala) dan gempa bumi. Pada Maret 2020 Indonesia tengah alami keadaan yang tidak baik diakibatkan oleh mewabahnya bibit penyakit nan berpangkal dari Janggal satu metropolis di negeri Wuhan, Cina yang dinamakan dengan Covid- 19. Bersamaan jumlah permasalahan yang terus meningkat dengan berjalannya waktu, sampai petugas medis juga terserang infeksi virus corona.

Pandemi Covid-19 telah melemahkan semua sektor, baik itu ekonomi, pembangunan sarana serta prasarana, mendesak pemerintah mengeluarkan berbagai kebijakan Kesigapan baru buat mengusir penyebaran Covid-19 yakni penerapan himbauan kepada masyarakat guna menerapkan pidana penjara fisik.

Sehubungan dengan perkembangan industri konstruksi yang tiada henti di Indonesia, jasa di bidang jasa konsultasi mulai menarik perhatian banyak orang. Peran konsultan penting, karena sebagai penyedia perangkat lunak serta brainware guna proyek konstruksi, pelaksanaan pembangunan harus berjalan lancar ataupun sesuai.

Konsult (Peristilahan alter: juru runding) yakni individual personel profesional nan menyajikan jasa kepenasehatan (consultancy service) pada latar kecakapan terbatas, misal akuntan, pajak, biologis, hukum, cooperative. Pertikaian di sela sela personel konsult lewat juru pasan yakni sang konsult bakal menyerupai anak buah kantor sang pengunalayan (client), mengasingkan personel nan mengaplikasikan tindakan individu maupun kerja pada sebuah kantor kepenasehatan, lalu berkecimpung lewat beraneka rupa pengunalayan pada 1 waktu. hingga pas atasi perbahasan problems buat pengusaha. Golong ketiga nan bisa membantu kamu mencapai tujuan perusahaan, melalui sambung tangan analis serta konsul.

Kurun penerapan masa new normal, transformasi gaya kepemimpinan membuat efek secara langsung terhadap adab pekerja. Tenaga kerja diharapkan bisa beradaptasi pada situasi peralihan yang digunakan oleh pimpinan. Studi yang digarap oleh (Dolatabadi, H. R., & Safa 2010) sekadar membentangkan bahwa Gaya kepemimpinan partisipatif pasti melibatkan personel ataupun pegawai lantas menggariskan serta mendorong rasa percaya diri buat lebih berkomitmen serta mengikuti pedoman tanpa mengurangi tingkat pimpinan. Pembawaan pemimpin versi tingkah laku digemari pemimpin guna membawakan serta pengaruh anak buah (Tampubolon 2018), pimpinan hendak memberikan peluang bagi bawahannya dengan memberikan dorongan percaya diri untuk mengemukakan komentar, usul, serta kritikan buat kemajuan suatu Lembaga. Memerankan pimpinan pas baik diperlu buat tahu beraneka rupa prospek terkira ulah pimpinan serta mengingat-ingat bilamana fungsi kepemimpinan dinantikan bagi (Zainal,2014 63:64)

“Masalah utama yang patut mendapat perhatian perusahaan yaitu disiplin kerja (Mangkuprawira 2017 dan Hubies, 2017:122) yaitu watak orang pegawai yang secara paham mengikuti hukum serta peraturan organisasi itu. Disiplin kerja itu aktivitas buat manajemen perusahaan yang berperan sebagai gambaran pengendalian pegawai guna melaksanakan lazim organisasi di perusahaan yang tertib demi tercapainya target maupun tujuan perusahaan”.

“(Moeheriono, 2012:95) yakni Kinerja seperti cerminan tingkat keberhasilan pemakaian sesuatu program aktivitas ataupun kebijakan guna mencapai target, sasaran, visi beserta misi organisasi adapun dituangkan lewat rencana strategis organisasi.

Perusahaan sebagai bentuk organisasi tak lepas dari staf, meski perusahaan memiliki banyak modal serta teknologi canggih, namun teknologi yang maju tanpa dukungan manusia menjadi sumber daya tidak akan tercapainya tujuan perusahaan. Pekerja sebagai aset perusahaan yang harus dijaga, dikembangkan ke arah yang lebih baik sesuai tuntutan teknologi serta pasar yang terus bergerak pesat dengan harapan supaya perusahaan dapat mencapai kesuksesan.

Pegawai menuntut buat bekerja secara praktis, yakni dapat bekerja aktif dan sesuai dengan jam kerja yang ada serta dapat menyelesaikan kerjaan yang ada sesuai jadwal sudah diharuskan

Pandemic Covid-19 telah menciptakan masa yang sulit bagi semua bisnis, termasuk musyawarah yang erat kaitannya dengan operasional bisnis pelanggan. Penulis mengambil objek di yaitu Perusahaan Jasa Konsultansi yang bergerak dibidang jasa konsultan perencanaan dan design proyek, pengawasan proyek meliputi Jalan dan Jembatan, Transportasi, Energi & Kelistrikan, Bangunan & Arsitektur.

1. Rumusan masalah
  - a) Apakah Gaya Kepemimpinan Partisipatif berhubungan terhadap kinerja pegawai
  - b) Apakah Disiplin Kerja berhubungan terhadap kinerja pegawai
2. Tujuan riset
  - a) Untuk mengetahui hubungan Gaya Kepemimpinan Partisipatif terhadap Kinerja Pegawai
  - b) Untuk mengetahui hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

## 2. Tinjauan Pustaka

Persoalan nan lantas memuai di kepemimpinan merupakan gaya kepemimpinan bagaimanapun nan tepat waktu buat dipraktikan lewat pemimpin hadap bawahan, sembari kata lain apa yang membuat pemimpin jadi sukses.

Bagi Heidjrachman serta Husnan dalam Frengky (Basna, 2016:320) dalam membentangkan jadi “Gaya kepemimpinan menyulih filsafat, kefasihan, serta penanggung jawab di politik. Gaya kepemimpinan yakni corak ulah laku nan dirancang buat memadukan tujuan perhimpunan lewat maksud personal guna capai niat tertentu”.

Gaya kepemimpinan partisipatif menurut (Yugusna Indra 2016) merupakan merupakan pemimpin yang senantiasa menyertakan pegawai guna pengambilan keputusan serta mendesak partisipasi, mendelegasikan kekuasaan buat memakai umpan balik sebagai kesempatan guna pelatihan pegawai. Jenis kepemimpinan ini senantiasa bersedia menerima masukan nasehat, komentar dari bawahan lewat musyawarah hingga mencapai putus kata”.

Kendatipun, di pemimpin partisipatif selagi terjumpa persoalan nan ada dimana putusan nan diambil menjurus lamban gegara tunggu anjuran via bawahan nan lainnya, sebaliknya guna pemungutan putusan perlu waktu pas segera di pemungutan putusan. Gaya kepemimpinan partisipatif ialah pembawaan pas terlokasi di tengah-tengah dimana dosis kuasa serta keleluasaan buat gunakan kuasa pimpin serta perca pengikut sama besar. Koordinator serta perca pengikutnya mau menceburkan diri secara antusias pas nyusun perancangan, menyadari serta mempertimbangkan hasil (Wirawan, 2013:382). Buatan riset nan dikerjakan bawahan (Kusuma 2012) nan mengamati akibat pembawaan pimpinan partisipatif ke kinerja bakal mendeteksi ada akibat signifik pembawaan pimpinan partisipatif ke kinerja.

Pemimpinan partisipatif klarifikasi bagi musyawarah seorang koordinator via bawahan waktu penjabaran perkara mengoordinasi lewat bawahan. Kau mula ambil putusan. Koordinator partisipatif prihatin lewat pemakaian beragam mekanisme ambil putusan nan mengharuskan akibat manusia buat menularkan ambil putusan koordinator. Kepastian dibuat gak selaku sepihak melainkan partisipatif. Pastian putus itu yakni hasil dari konsul koordinator lewat perca bawahan

Adapun gaya kepemimpinan partisipatif menurut ((Sagala 2018), yang dapat dijelaskan melalui pendekatan gaya partisipatif, yaitu:

- Atasan sedia melimpah kuasaannya pada bawahan
- Munculnya terdapatnya timbal balik dikala berbicara, baik antara pengurus dengan pekerja dan dengan bawahan lainnya
- Senantiasa menyertakan bawahan dalam pengambilan keputusan.
- Jika Bawahan memiliki kesempatan guna menyampaikan masukan ataupun komentar
- Tugas yang diberikan oleh kepala bersifat diminta dan bukan instruksi.

- Jika Senantiasa berupaya guna bahwa bawahan anda makin terang dari mereka.
- Tanggungan guna meraih suatu tujuan perusahaan.

#### Indikator Gaya Kepemimpinan Partisipatif

- Pimpinan senang menyetujui kritikan, saran, serta opini dari bawah.
- Pimpinan beri bebas buat bawah guna lakukan baik bila anak buah melakukan kesalahan.
- Kelompok bebas bekerja lewat sapa saja mereka pilih serta mempunyai strategi jelas serta dikomunikasikan baik.

#### 2. Disiplin Kerja

Disiplin kerja bisa ditafsirkan bagai pengamalan manage guna menunjang patokan perhimpunan. Disiplin kerap pula dibidang faedah fungsional kedua dari manage personalia, taatan bawah (baru/lama) kudu dituntaskan sebagai terancang serta persisten.

Bagi (Sinambela, 2012:239) disiplin kerja yakni kesanggupan kerja manusia guna ala teratur, ulet menerus serta kerja pas via aturan nan berjalan lewat gak langgar aturan nan sudah dipastikan.

Menurut (Zainal, 2014:825) Disiplin kerja yakni 1 alat buat digunakan para manager guna komunikasi pada pekerja supaya kami bersedia buat mengonversikan suatu kelakuan serta jadi upaya guna memupuk kesadaran serta kesediaan orang itu pada pemenuhan segala norma perusahaan

Bagi (Wahjono, Sentot Imam 2015:184) disiplin yaitu anggapan taat serta tunduk pada nilai nan diandal termasuk melaksanakan aktivitas spesifik nan jadi tanggung jawab. Pada kuranglebih doktrin perca ahli di sana menyinggung disiplin kerja lalu dapat dibayangkan disiplin kerja ialah suatu ulah menunjuk, saleh pada aturan nan berjalan baik aturan pas tertulis maupun tak tertulis.

#### Indikator disiplin kerja

- Kehadiran
- Ketaatan pada peraturan kerja
- Ketaatan pada standar kerja
- Tingkat kewaspadaan tinggi
- Berkerja Etis

#### 3. Kinerja Pegawai

Sebutan kinerja berpangkal pada kata Job Performance maupun Actual Performance (pengejawantahan kerja nan selayaknya capai manusia). Kepiawaian yakni suatu faedah di motivasi serta kesanggupan. Buat menghandel tanggungan maupun perbuatan manusia sewajarnya dimiliki pangkat kesediaan serta tingkat kesanggupan spesifik. Pengertian dari kepiawaian yakni dampak perbuatan selaku kualitas serta kuantitas pas capai oleh individual bawahan pas melakukan tugas seusai lewat tanggung jawab pas dikasih dalam (Mangkunegara 2011:67).

Bagi (Fahmi, 2016:112) "Kinerja yakni dampak pas kedapatan bawaan suatu himpunan baik perkumpulan tersemat bersifat profit orientas serta non profit orientas pas membikin sepanjang satu term waktu.

Bagi (Kasmir, 2016:182) mengatakan capaian kerja serta kebiasaan peranan pas dicapai selama suatu menghandel suruhan serta tanggungan yang dikasih bagi waktu tertentu. Sementara itu bagi (Edison, Anwar, and Komariyah 2016) Prestasi itu reaksi pada suatu prosedur bertautan via sepanjang tenggang waktu terpilih serta ditakar terkait kepastian ataupun persetujuan yang telah pas. Maka pegawai harus menginvestasikan waktu, tenaga serta tenaga guna mencapai halnya yang kami inginkan, seperti profit ekonomi serta status elit.

Kinerja pegawai yakni sekian banyak perca anak buah berikan konstri pada perusahaan melingkupi output quantity, output quality, time period, kedatangan environment kerja serta sikap cooperative.

Kepiawaiannya anak buah merujuk pada kesanggupan anak buah pas menunaikan totalitas tanggungan nan jadi komitmen (Srimulyani, 2013:3) dalam (Veta Lidya Delimah Pasaribu, Krisnaldy 2020:172).

(Kasmir, 2016 208-210) meluaskan hingga pada keperluan riset, lewat indikator pendekatan dapat diambil separo bentuk menjadi berikut:

- Mutu (kualitas)
- Jumlah (kuantitas)
- Jangka waktu (waktu)
- Kerja sama antar pegawai
- Pengepresan biaya
- Pengawasan

Kaitan Variabel

a) Hubungan gaya kepemimpinan partisipatif (X1) dengan kinerja pegawai (Y)

Dalam hal ini pegawai maupun karyawan di dalam perusahaan yaitu aset dalam mendukung keberhasilan organisasi. Sebab itu, perusahaan harus memperhatikan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan (I Wayan Niko Susanta, Mayun Nadiasa 2013). Apalagi Konsultan manajemen itu insan profesional yang memberi nasehat tentang langkah-langkah yang harus diambil serta rencana pengambilan keputusan yang akan diambil oleh pihak-pihak kena terlibat (owner) dalam (Mubarak, 2018) serta (Jiputra, 2019) yang menganalisis konsultan pada proyek pembangunan. Dari pengujian tertera terungkap kalau mutlak dilakukan oleh pimpinan memiliki hubungan terhadap bawahan, Karena bentuk gaya kepemimpinan dikutip dari (Claudia, 2020) sesuai dengan suasana serta keadaan perusahaan yang mendesak karyawan yang dapat membangkitkan semangat buat bekerja ataupun kebalikannya. Maka gaya kepemimpinan partisipatif akan mendorong pegawai untuk mengambil suatu keputusan agar tidak salah melangkah". Detail, dibuatkan asumsi menjadi beserta:

H1: Gaya Kepemimpinan Partisipatif mempunyai hubungan positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai

b) Hubungan Disiplin Kerja (X2) dengan kinerja pegawai (Y)

"Disiplin berupaya menanggulangi kesalahan serta keteledoran yang diakibatkan kurang perhatian, ketidakmampuan, serta keterlambatan waktu. Beraneka aturan yang disusun oleh perusahaan merupakan tuntutan buat mencapai tujuan suatu kinerja pegawai di sebuah perusahaan. Disiplin pula berupaya untuk menanggulangi perbedaan pendapat antar pegawai serta menghindari ketidaktaatan yang diakibatkan oleh etika pegawai itu sendiri yang akan dinilai nanti".

Where it can affect the performance of a company dalam jurnal. (Syafriana 2017) , (SYAIFUL ARIFIN BASWORO DIBYO 2016) dan (Hendratno 2014) serta (ILHAM 2013) menyatakan bahwa Disiplin berupaya guna melindungi sikap nan tertata lewat respon pas dikemauan supaya memotivasi pegawai buat meningkatkan kinerja serta loyalitas kepada organisasi. Dari kedua perspektif dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja serta kinerja pegawai saling berkaitan signifikan.

H2: Disiplin Kerja mempunyai hubungan yang positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kerangka Pikir

Kerangka pikir diatas menunjukkan adanya hubungan gaya kepemimpinan partisipatif, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai menjadi berikut:

Pembawaan pimpin partisipatif mengkhaskan pengayoman pas kuat dalam menggariskan putusan atau pembuatan platform, tapi menekankan mayan sikit orientasi. Disebut "partisipatif" karena pemecahan masalah dan pengambilan keputusan saling terkait. Manajer dapat bertukar ide saat mereka memecahkan masalah dan membuat keputusan.

Sehingga bisa membuat pegawai disiplin dengan tanggung jawabnya dikantor agar bisa memotivasi kinerjanya.

Hipotes yakni statment guna memvisualkan prediksi maupun persangkaan

Hipotesis 1

Ha : Terdapat hubungan yang signifikan dengan gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja pegawai

Hipotesis 2

Ha : Terdapat hubungan yang signifikan dengan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

### 3. Metode Penelitian

#### Lokasi penelitian

Diadakannya penelitian ini adalah PT Hasfarm Dian Konsultan di Jl. Brigjen Katamso No.18, RT.5/RW.3, Kota Bambu Palmerah, Kota Jakarta Barat.

#### Periode Penelitian

Dalam periode pelaksanaan kegiatan penelitian ini diawali pada februari 2021 sampai juni 2021

#### Populasi serta Model

a) Populasi

Populasi menurut (Sugiyono 2016:117), yakni cakupan dari destinasi ataupun pokok pembicaraan yang punya kadar serta akhlak. Saat ini masyarakatnya yaitu karyawan yang berjumlah 42 orang.

b) Sampel

Sampel menurut (Sugiyono 2016:118), yakni elemen dari kadar serta akhlak yang dipunyai oleh masyarakat itu, populasi karyawan dari yang berjumlah 42 orang. Bentuk sampel yang diterapkan oleh peneliti yakni probability sampling. (Sugiyono 2016:120) bentuk probability sampling yakni “bentuk dalam pengambilan sampel guna meneruskan peluang setara bagi seluruh komponen (penghuni) Masyarakat buat dipilah jadi penghuni Sampel”. Pengambilan sampel yang dilakukan peneliti adalah lewat cara menetapkan patokan yang ada seperti yang sudah di tetapkan pada indikator kusioner yang sesuai dengan tujuan penelitian. Ciri – ciri tersebut.

#### Proses pengumpulan data

#### Motif serta sumber data

Pola nan dipakai di notulen ini yakni desain analisi selaku kuantitatif. Analisi kuantitatif dilakukan bakal lebih memusatkan ke penafsiran mengenai aktualitas dari kacamata pandang. Motif data dipakai olah guna data terbuka serta data tertutup. Data terbuka didapati ataupun dikumpulkan langsung dari hasil kusioner anak buah menyinggung pembawaan pemimpin partisipatif, disiplin kerja serta kinerja pegawai yang diolah langsung dari Penulis. Data tertutup data didapati dari perusahaan sebagai informasi tambahan ataupun dari sumber terkait semacam literatur, studi pustaka, serta rujukan dari jurnal yang berkaitan guna menunjang dengan permasalahan riset.

#### Tindak penggarapan angket

Adanya beberapa Tindak ataupun Bentuk penggarapan angket, yakni:

a) Editing

Editing yakni siasat riset memverifikasi kembali informasi yang telah terkumpul.

b) Coding

Coding ini kegiatan penentu score ataupun nilai berupa angka pada jawaban dari kusioner.

c) Tabulation

Tabulation yakni pengelompok informasi cocok lewat maksud risetnya lalu tembus ke dalam susun.

d) Scoring

Scoring itu kegiatan<sup>2</sup> ubah data yang sifatnya kualitatif jadi kuantitatif. Ketika penentu score digunakan skala Likert. Bobot dari skala likert yakni menjadi beserta:

Sangat Setuju	(SS)	= 5
Setuju	(S)	= 4
Netral	(N)	= 3
Tidak Setuju	(TS)	= 2
Sangat Tidak Setuju	(STS)	= 1

Variabel Operasi serta Indikator Ukur Variabel

Variabel	Indikator	Pengukuran
Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X1)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pimpinan senang menyetujui kritikan, saran, serta opini dari bawah</li> <li>- Pimpinan beri bebas buat bawah guna lakukan baik bila anak buah melakukan kesalahan</li> <li>- Kelompok bebas bekerja lewat sapa saja mereka pilih serta mempunyai strategi jelas serta dikomunikasikan baik</li> </ul>	Skala Likert
<sup>4</sup> Disiplin Kerja O(X2)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kehadiran</li> <li>- Ketaatan pada peraturan kerja</li> <li>- Ketaatan pada standar kerja</li> <li>- Tingkat kewaspadaan tinggi</li> <li>- Bekerja Etis</li> </ul>	Skala Likert
Kineja Pegawai (Y)	<ul style="list-style-type: none"> <li><sup>12</sup> - Kualitas (mutu)</li> <li>- Kuantitas (jumlah)</li> <li>- Waktu (jangka waktu)</li> </ul>	Skala Likert



	- Kerja sama antar karyawan - Penekanan biaya - Pengawasan	
--	--	--

### Sistem Penelitian

Sistem riset adalah salah satu kapasitas sangat berarti buat mengenali mujur ataupun tidak lain suatu riset. Sistem riset merupakan suatu metode buat menentukan tingkatan penelitian. Menyinggung cara penumpukan informasi dipakai buat riset ini

- a. Sistem Riset Lapangan (*Field Research*)  
Metode ini melakukannya langsung ke perusahaan seperti wawancara terstruktur yaitu metode pengumpulan informasi dengan memakai persoalan secara tertulis pada bagian personalia. Ada pula persoalan yang diajukan antara lain tentang:
  - (1). Gambaran Universal
  - (2). Visi serta Misi
  - (3). Struktur Organisasi
- b. Metode Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)  
Penelitian melakukan metode menyatukan bahan dari bermacam sumber literatur yang berjalanan dengan pembawaan kepemimpinan, serta disiplin darma terhadap performa pegawai, baik dari kantor ataupun dari luar kantor.

### Pengujian instrument

Pemakaian uji bila instrument dicoba hadap 42 personil pas sudah diresmi selaku ilustrasi uji coba instrument

#### Uji validitas

Uji validitas yakni buatan balasan responden pada kuisioner uji coba dipakai lewat analisis kaitan antara score butir serta score total menggunakan rumus korelasi pearsons product moments menjadi beserta:

$$r_{xy} = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N(\sum X^2) - (\sum X)^2][N(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

21 Keterangan :

$r_{xy}$	:	Koefiensi korelasi Item Moments
$N$	:	Jumlah sampel
$\sum X$	:	Jumlah distribusi dari score butir
$\sum Y$	:	Jumlah distribusi dari score total
$\sum XY$	:	Jumlah perkalian antara score butir
$\sum X^2$	:	Jumlah kuadrat dari score butir
$\sum Y^2$	:	Jumlah kuadrat dari score total

(1)

Di tes validitas tiap pernyataan dibandingkan *rhitung* lewat *rtabel*. Penentu *rtabel* lewat gunakan bagan point dari Pearsons Product Moments lewat berapa sampel (n) 42 orang serta taraf signifikan 0,05 yakni sebesar 0,2973.

Jadi yakni patokan batas minim pertanyaan diterima yakni  $r_{tabel}$  0,2973. hingga didapati:

Bila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (degree of freedom) itu instruments anggap valid.

Bila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  (degree of freedom) itu instruments anggap tak valid (drop), hingga instruments itu tak bisa dipakai di eksperimen.

Uji reliabilitas dilakukan guna memperkirakan suatu angket yang yakni indicator dari komponen. Satu angket dikatakan reliabilitas jika jawaban orang pada pernyataan yakni konsisten dari waktu ke waktu. Rumus buat mengukur reliabilitas instrumen yaitu lewat rumus Alpha ( $r_{11}$ ) karena instrumennya berupa skala Likert. Rumusnya yakni menjadi berikut:

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

$r_{11}$  = koefisiensi reliability

$k$  = hasil unit pernyataan

$\sum S_i^2$  = hasil varian items

$S_t^2$  = varian skor total

(2)

Bila  $\alpha$  positif serta  $\alpha$  lebih besar dari  $r$  bagan itu instrument terbilang reliabel.

Bila  $\alpha$  positif serta  $\alpha$  lebih kecil dari  $r$  bagan itu instrument terbilang tidak reliabel.

Bila  $\alpha$  negatif serta  $\alpha$  lebih besar dari  $r$  bagan itu instrument terbilang tidak reliabel.

Bila  $\alpha$  negatif serta  $\alpha$  lebih kecil dari  $r$  bagan itu instrument terbilang tidak reliabel.

Pola analisis data

Di riset ini, analisis digunakan itu statistik non- parametrik lewat gunakan perangkat SPSS (Statistical Package for Social Sciences). Asumsi itu diujikan di riset menggunakan pola statis analisis korelasi Rank Spearman.

Pengujian hipotesis menggunakan pola statis analisis korelasi ranks spearman menjadi:

a. Korelasi Rank Spearman serta Uji Signifikan

Korelasi Rank Spearman dipakai buat uji Asumsi 1 serta 2. Adapula formula korelasi Rank Spearman menjadi berikut (Sugiyono 2013).

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum bi^2}{n(n^2 - 1)}$$

Deskripsi:

$r_s$ : koefisiensi korelasi Spearman Ranks

$bi$ : selisih ranks  $X_1$  dengan  $Y_i$ ; dimana  $i = 1, 2$

Taksir koefisiensi Ranks yakni disela sela -1 serta +1 (-1 <rs > +1)

(3)

Bila rs (+), itu gaya kepemimpinan partisipatif serta disiplin kerja berkorelasi (+), pada kinerja, makin mendekati rs + 1 itu korelasi makin kuat.

Bila rs (-), itu gaya kepemimpinan partisipatif serta disiplin kerja berkorelasi (-) pada kinerja, makin mendekati -1 itu korelasi makin kuat.

Bila rs 0, maka gaya kepemimpinan partisipatif serta disiplin kerja tidak menunjuk kaitan pada kinerja.

Bila rs +1 serta -1 itu gaya kepemimpinan partisipatif, serta disiplin kerja menunjuk korelasi (+) serta (-) sempurna pada kinerja

Guna membenarkan asumsi itu juga mengetahui korelasi kedua komponen signifikan ataupun tak lewat memakai tes t. formula yang dipakai guna menela t hitung yaitu menjadi beserta (Sugiyono, 2016:230):

$$t_{hitung} = \frac{r_s \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_s^2}}$$

Deskripsi :

rs : koefisiensi korelasi ranks spearman.

n : jumlah model

(4)

Bila  $t_{hitung} \leq t_{susun}$  ataupun, nilai signifikan (Sig. (2-tailed))  $\geq$  level, signifikan 0,05 itu  $H_0$  diterima, arti kaitannya tak signifikan.

Bila  $t_{hitung} > t_{susun}$  ataupun, nilai signifikan (Sig. (2-tailed)) < taraf signifikan 0,05, itu  $H_0$  ditolak, arti kaitannya signifikan.

Dipercayai t susun hadir pada taraf signifikan 0,05, kondisi model (n) itu 42, serta derajat kebebasan (dfs) = n-2 = 40 guna pengujian 2 mana itu 2,021.

#### 4. PEMBAHASAN

Hasil Penelitian serta Pembahasan

1. Analisis serta kupasan akhlak responden

a) Jenis kelamin

Tabel 1 Distribution Frekuensi Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Responden	
	Jumlah	Percentage
Pria	29	69%
Wanita	13	31%
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data diolah

Tabel 1 membuktikan bahwa Separuh dominan responden berjenis kelamin pria 29 orang (69%), sisanya berjenis kelamin wanita 13 orang (31%)

b) Usia

Tabel 2 Distribution Frekuensi Usia

Usia	Responden	
	Jumlah	Persentase
20-30 tahun	12	28,6%
30-40 tahun	25	59,5%
>40 tahun	5	11,9%
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>100,0%</b>

Sumber: Data diolah

Tabel 2 membuktikan bahwa Separuh dominan responden ber-umur 30 – 40 tahun 25 orang (59,5%), kemudian usia 20-30 tahun 12 orang (28,6%), serta paling sedikit usia lebih dari >40 tahun 5 orang (11,9%).

c) Pendidikan Terakhir

Tabel 3 Distribution Frekuensi Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Responden	
	Jumlah	Persentase
D3	2	4,8%
S1	31	73,8%
S2	9	21,4%
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>100,0%</b>

Sumber: data diolah.

Tabel 3 membuktikan bahwa Separuh dominan responden memiliki pendidikan terakhir S1 31 orang (73,8%), kemudian Pendidikan terakhir S2 9 orang (21,4%), serta paling sedikit pendidikan terakhir D3 2 orang (4,8%).

d) Lama Kerja

Tabel 4 Distribution Frekuensi Lama Bekerja

Pendidikan	Responden	
	Jumlah	Persentase
1-5 tahun	16	38,1%
6-9 tahun	18	42,9%
>10 tahun	8	19,0%
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>100,0%</b>

Sumber: Data diolah

Tabel 4 membuktikan bahwa Separuh dominan responden bekerja selama lebih dari 6-9 tahun 18 orang (42,9%), kemudian bekerja selama 1-5 tahun 16 orang (38,1%), serta paling sedikit bekerja selama >10 tahun 8 orang (19,0%)

Pemeriksaan instrument

Instrument yakni media pengumpul informasi guna mendapatkan claim valid serta reliabel. Jadi oleh itu, angket perlu dites validitas serta reliabel menjadi beserta:

28  
a) Uji validitas

Uji validitas digunakan guna mengukur validitas yang digarap lewat korelasi versus score unsur pembahasan lewat total score construct ataupun komponen menggunakan rumus korelasi Pearson Product Moment. Selama riset buat sampel (n) 42 orang taraf signifik, sebab ditemukan point r tabel terbilang 0,2973. Buat uji validit angket selengkapny ditujukan menjadi beserta:

4  
Tabel 5 Hasil Uji Validitas Kuesioner Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Pernyataan	r hitung	r table	Kriteria	Kesimpulan
1	0,398	0,2973	r hitung > r tabel	Valid
2	0,548	0,2973	r hitung > r tabel	Valid
3	0,560	0,2973	r hitung > r tabel	Valid
4	0,613	0,2973	r hitung > r tabel	Valid
5	0,722	0,2973	r hitung > r tabel	Valid
6	0,640	0,2973	r hitung > r tabel	Valid
7	0,581	0,2973	r hitung > r tabel	Valid

Sumber: Data diolah

Tabel 5 ini membuktikan ada 7 pertanyaan di angket punya taksir r hitung makin tinggi dari r tabel 0,2973.

Jadi ini arti seluruh pertanyaan valid hingga angket mencapai buat dipakai di riset.

Tabel 6 Hasil Uji Validitas Kuesioner Disiplin Kerja

Pernyataan	r hitung	r table	Kriteria	Kesimpulan
1	0,509	0,2973	r hitung > r tabel	Valid
2	0,424	0,2973	r hitung > r tabel	Valid
3	0,517	0,2973	r hitung > r tabel	Valid
4	0,583	0,2973	r hitung > r tabel	Valid
5	0,458	0,2973	r hitung > r tabel	Valid
6	0,546	0,2973	r hitung > r tabel	Valid
7	0,528	0,2973	r hitung > r tabel	Valid
8	0,392	0,2973	r hitung > r tabel	Valid
9	0,405	0,2973	r hitung > r tabel	Valid
10	0,628	0,2973	r hitung > r tabel	Valid

Sumber: Data diolah

Ini membuktikan bahwa 10 pertanyaan di angket disiplin kerja mencapai poin  $r_{hitung}$  lebih luas dari  $r_{tabel}$  0,2973. Jadi arti seluruh pertanyaan valid hingga angket memenuhi syarat buat dipakai di riset.

Tabel 7 Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja Pegawai

Pernyataan	r hitung	r table	Kriteria	Kesimpulan
1	0,473	0,2973	r hitung > r table	Valid
2	0,437	0,2973	r hitung > r table	Valid
3	0,496	0,2973	r hitung > r table	Valid
4	0,363	0,2973	r hitung > r table	Valid
5	0,570	0,2973	r hitung > r table	Valid
6	0,328	0,2973	r hitung > r table	Valid
7	0,694	0,2973	r hitung > r table	Valid
8	0,695	0,2973	r hitung > r table	Valid

9	0,331	0,2973	r hitung > r table	Valid
10	0,572	0,2973	r hitung > r table	Valid
11	0,607	0,2973	r hitung > r table	Valid
12	0,719	0,2973	r hitung > r table	Valid

Sumber: Data diolah

Ini membuktikan bahwa 12 pertanyaan di angket kebolehan pekerja mencapai taksir  $r_{hitung}$  makin besar dari  $r_{tabel}$  0,2973. Jadi arti seluruh pertanyaan valid hingga angket memakai syarat guna digunakan dalam riset.

b) Uji reliabilitas

Tes reliabilitas yakni alat uji buat membenarkan apa instrument riset yang dipergunakan guna menautkan data komponen riset reliabel ataupun tidak. . Bila nilai Cronbach's Alpha < 0.6, jadi instrument riset tidak reliabel. Instrument dikatakan andal jika instrument dipakai seberapa kali guna mengukur obyek yang cocok untuk menghasilkan data pegawai ditujukan menjadi berserta:

24  
Tabel 8 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai $\alpha$	Kesimpulan
Gaya kepemimpinan Partisipatif	0,675	Reliabel
Disiplin Kerja	0,671	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,727	Reliabel

Sumber: Data Diolah

Diatas membuktikan andai taksir *Alfa Cronbach* ( $\alpha$ ) gaya kepemimpinan partisipatif sejumlah 0,675, disiplin kerja sejumlah 0,671 serta kinerja pegawai sejumlah 0,727. Taksir *Alfa Cronbach* ( $\alpha$ ) itu didapati makin luas dari 0,60, jadi instrument 3 komposisi pas hingga angket dipenuhi kondisi buat dipakai di riset. Hal ini arti jawaban responden pada pernyataan perkara gunakan buat ukur masing-masing instrument terkandung tersemat yakni konsistensil serta sanggup dipercaya (realibel).

Buatan Penguji Statistik

Selepas semua info telah diakumulasi , jadi selanjutnya penulis bakal lakukan analisi data statis, yakni: analisis korelasi rank spearman serta uji hipotes lewat bantuan programs SPSS versi 28.00. Signifik penguji dari analisi korelasi itu

5  
INTERPRETASI KOEFISIEN KORELASI NILAI r

No.	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1.	0,00 – 0,199	Sangat Lemah
2.	0,20 – 0,399	Lemah
3.	0,40 – 0,599	Cukup Kuat
4.	0,60 – 0,799	Kuat
5.	0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Metode Penelitian Bisnis

1. Pemeriksaan asumsi

Pemeriksaan asumsi memakai analisis *korelasi Rank Spearman* yang tujuan mencari tahu hubungan secara parsial maupun simultan. Hasil pemeriksaan *korelasi Rank Spearman* ditunjukkan seperti ini:

2  
Tabel 9 Hasil Uji Korelasi Rank Spearman

Tabel Correlations

			Gaya Kepemimpinan Partisipatif	Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai
Spearman's rho	Gaya	Correlation	1.000	.039	.350*
	Kepemimpinan	Coefficient			
	Partisipatif	Sig. (2-tailed)	.	.806	.023
		N	42	42	42
Disiplin Kerja	Correlation		.039	1.000	.453**
	Coefficient				



		8			
		Sig. (2-tailed)	.806	.	.003
		N	42	42	42
	Kinerja	Correlation	.350*	.453**	1.000
	Pegawai	Coefficient			
		Sig. (2-tailed)	.023	.003	.
		N	42	42	42

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Sumber:., Data diolah

(5)

a) Pemeriksaan Hipotesis I

Pemeriksaan hipotesis I dilakukan guna mencari tahu apa terdapat kaitan signifk gaya kepemimpinan partisipatif lewat kinerja pegawai.

Asumsi riset dirumuskan menjadi beserta:

Ho: Tidak terdapat hubungan signifikan antara gaya kepemimpinan partisipatif lewat kinerja pegawai

Ha: Terdapat hubungan signifikan antara gaya kepemimpinan partisipatif lewat kinerja pegawai

Patokan pemeriksaan asumsi pakai tes t yakni bila taksir  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , andai Ho ditolak ataupun Ha diterima, arti kaitan dua komponen signifk.

Dari table 9 didapati variable gaya kepemimpinan partisipatif lewat kinerja pegawai mempunyai koefisiensi korelasi Ranks Spearmans besar 0,350 berarti korelasi dua komponen bersifat lemah serta bernilai positif. Sementara itu koefisiensi determin yang ditunjukkan kontribusi komponen gaya kepemimpinan partisipatif lewat kinerja pegawai yakni besar  $r^2 \times 100\% = 0,350^2 \times 100\% = 12,25\%$ . Jadi arti kontribusi gaya kepemimpinan partisipatif dengan kinerja pegawai sebesar 12,25%, biarpun itu sisa besar 87,75% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti di riset.

Selepas itu guna mencari tahu korelasi dua komponen signifk ataupun tak bila memakai formula uji t menjadi berikut:

$$t_{hitung} = \frac{r_{s1} \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_{s1}^2}}$$

Deskripsi :  
 $r_{S1}$  : Koefisiensi Korelasi Ranks Spearmans  
n : Jumlah Model

(6)

hingga didapat  $t_{hitung}$  menjadi berikut:

$$t_{hitung} = \frac{r_{S1} \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_{S1}^2}} = \frac{0,350 \sqrt{42-2}}{\sqrt{1-0,350^2}} = \frac{2,213}{0,936} = 2,364$$

(7)

Didapat  $t_{tabel}$  di taraf signifik 0,05, jumlah model (n) = 42, serta derajat bebas (db) = n-2 = 40 buat pengujian 2 arah yaitu 2,021. Dari pengujian pas atas didapat  $t_{hitung}$  (2,364) lebih kecil dari  $t_{tabel}$  (2,021), lalu  $H_0$  diterima serta  $H_a$  ditolak yang arti termuat hubungan signifik diantara gaya kepemimpinan partisipatif lewat kinerja pegawai.

b) Hipotesis II

Pemeriksaan hipotesis II dilakukan guna mencari tahu apa terdapat kaitan signifik disiplin kerja dengan kebolehan pegawai. Asumsi riset dirumuskan menjadi berikut:

$H_0$ : Tidak terdapat hubungan signifik antara disiplin kerja lewat kinerja pegawai.

$H_a$ : Terdapat hubungan signifik antara disiplin kerja lewat kinerja pegawai.

Patokan pemeriksaan asumsi lewat tes t yakni bila taksir  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , sebab  $H_0$  ditolak ataupun  $H_a$  diterima, arti kaitan dua komponen signifik.

Dari tabel 9 didapat koefisiensi korelasi Ranks Spearmans komponen disiplin kerja pada pegawai sejumlah 0,453 arti korelasi kedua komponen watak cukup kuat serta bernilai positif. Sementara itu koefisiensi determinan yang ditunjukkan kontribusi komponen disiplin kerja dengan kinerja pegawai yakni besar  $r^2 \times 100\%$  atau  $0,453^2 \times 100\% = 20,52\%$ . Jadi arti kontribusi disiplin kerja dengan kinerja pegawai sebesar 20,52%, biarpun itu sisa sebesar 79,48% dipengaruhi segi lain yang tidak diteliti di riset.

Selepas itu guna mencari tahu korelasi dua komponen signifik ataupun tidak lewat rumus tes t menjadi berikut:

$$t_{hitung} = \frac{r_{s1} \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_{s1}^2}}$$

Deskripsi:

$r_{s1}$  : Koefisiensi Korelasi Ranks Spearman

n : Jumlah Model

(8)

jadi didapati  $t_{hitung}$  menjadi berikut:

$$t_{hitung} = \frac{r_{s1} \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_{s1}^2}} = \frac{0,453 \sqrt{42-2}}{\sqrt{1-0,453^2}} = \frac{2,865}{0,891} = 3,213$$

(9)

Didapati  $t_{tabel}$  di taraf signifik 0,05, jumlah model ( $n$ ) = 42, serta derajat bebas ( $db$ ) =  $n-2$  = 40 buat pengtesan dua arah yakni 2,021. Dari pengtesan di atas diperoleh  $t_{hitung}$  (3,215) lebih besar dari  $t_{tabel}$  (2,021), lalu  $H_0$  ditolak serta  $H_a$  diterima jadi arti terkuat hubungan signifik antara disiplin kerja lewat kinerja pegawai.

## B. Kesimpulan serta Saran

### 1) Kesimpulan

A. Didapati kaitan yang signifikan di sela sela gaya kepemimpinan partisipatif terhadap performa pegawai, ditunjukan lewat koefisiensi korelasi Rank Spearman sebesar 0,350 ini arti hubungan kedua komponen bersifat lemah serta bernilai positif, lewat nilai signifik sebesar  $0,023 < 0,05$ . Dimana gaya Pemimpin partisipatif yang terdapat tidak dapat membangkitkan rasa percaya diri pegawai buat pengambilan keputusan serta menyelesaikan tugas dalam mencapai tujuan kurang meskipun terjadi Covid -19 yang akan sedikit memotivasikan bawahan dengan baik.

B. Terdapat kaitan yang signifikan di sela disiplin kerja terhadap performa pegawai ditunjukan lewat koefisiensi korelasi Rank Spearman 0,453 ini arti kaitan dua komponen cukup kuat serta bertaksir positif. Taksir sejumlah  $0,003 < 0,05$ , jika disimpul jadi dapati kaitan yang signifikan di sela sela komponen disiplin kerja pada pegawai. Dimana konstan utamakan budi pekerti pas berbuat baik lewat pimpinan ataupun sobat kerja lainnya ketika Covid-19 yang bakal buat bawahan pada bekerja tak khawatir cemas serta bingung di pekerjaan.

### 2) Saran

Didasarkan simpul, maka penulis memberikan kurang lebih saran menjadi berikut:

Bagi perusahaan

- A. Berdasarkan simpul mengenai gaya kepemimpinan, Sebaiknya gaya kepemimpinan partisipatif yang diterapkan mampu mendorong percaya diri pegawai untuk mengambil keputusan agar dapat memaksimalkan bawahan di waktu yang akan datang. Adanya hubungan personal yang baik dimana pegawai butuh diperhatikan dan diperlakukan sebagai teman akan memperbaiki kinerja pegawai
- B. Berdasarkan simpul mengenai Supaya bisa meningkatkan disiplin kerja sebaiknya yang menyangkut etika dalam bekerja harus dipertahankan dikarenakan berhubungan dengan *client*/orang sehingga *image* perusahaan akan tetap baik dimata masyarakat.
- C. Berdasarkan simpul terkait kinerja pegawai, pegawai bisa mampu menangkap keputusan buat masalah kecil, sebaya pegawai bisa saling bantu di selesaikan tugas serta pegawai bisa mampu mempertanggungjawabkan sekalian pekerjaan lewat baik serta pegawai tetap mengembangkan presisi waktunya disiplin kerja.

#### REFERENCES

- Basna, Frengky. 2016. 2016. "Analisis Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai." *Jurnal Administrasi Bisnis* 152(3):320.
- Claudia, R. 2020. 2020. "HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN." *Fundamental Management Journal ISSN: 2540-9220 (Online)* 1(2006):37–51.
- Dolatabadi, H. R., & Safa, M. (2010). 2010. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Direktif Dan Partisipatif Terhadap Komitmen Karyawan Terhadap Kualitas Layanan. *Journal of Business and Management Volume, 50(2), 209–231.*" *Business and Management Volume, 50(2), 209–231.* 7(2):127–36.
- Edison, Anwar, and Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung : Alfabeta.*
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta.* Vol. 4.
- Hendratno, Anggrita Denziana dan Sinung. 2014. "HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI DENGAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI." 3(September).
- ILHAM, MUH. 2013. "Pengaruh Motivasi, Komitmen Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Wesitan Konsultan Pembangunan Di Makassar."
- Jiputra, Juan Alexander. 2019. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF, KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA, TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DIVISI PENJUALAN PT REMBAKA." *Agora* 7(1).
- Kasmir. 2016a. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik). Cetakan Ke-1. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.* Vol. 4.
- Kasmir. 2016b. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik). Depok: PT Raja Grafindo Persada.*
- Kusuma. 2012. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja." *Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis* 2:1–27.
- Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik). Cetakan Ke-1. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.* Vol. 3.
- Mangkuprawira. 2017. "Manajemen Mutu Daya Manusia Strategik", Edisi Baru, Penerbit Ghalia.

Indonesia, Jakarta.

- Moehersono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. Vol. 1.
- Mubarak, Valda Ai. 2018. "PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada PT Krakatau Wajatama)." *Photosynthetica* 2(1):1–13.
- Nadiasa, I. Wayan Niko Susanta Mayun2. 2013. "PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA JASA KONSTRUKSI DI DENPASAR." 2(2):1–8.
- Sagala. 2018. *Human Capital: Membangun Modal Sumber Daya Manusia Berkarakter Unggul Melalui Gaya Kepemimpinan Partisipatif Pendidikan Berkualitas*. Depok: Kencana. Vol. 1.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Graha Ilmu*: Yogyakarta. Vol. 3.
- Srimulyani., Murti dan. 2013. "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Mediasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun. Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi. Volume. 1 No 1 Nitisemito,," *Business and Management* 6(4):3.
- Sugiyono. 2013. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. (Bandung: Alfabeta). Vol. 4.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: PT Alfabet. Danandjadja,.
- Syafrina, Nova. 2017. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru." *Eko Dan Bisnis* 4(8):1–12.
- SYAIFUL ARIFIN BASWORO DIBYO. 2016. "ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. BANK BUKOPIN TBK. CABANG KLATEN." *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. 5–24.
- Tampubolon, Emma Dwi Anggoro Sukmo Sasongko. 2018. "HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI PT. ABL." *Fundamental Management Journal* 3(1):12–24.
- Veta Lidya Delimah Pasaribu, Krisnaldy, dan H. N. W. 2020. "Jurnal Disrupsi Bisnis. Jurnal Disrupsi Bisnis." *Jurnal Administrasi Bisnis* 3(1):172.
- Wahjono, Sentot Imam, Mondy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta. Vol. 1.
- Wirawan. 2013. *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi Dan Penelitian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. Vol. 53.
- Yugusna Indra, Azis Fathoni& Andi Tri haryono. 2016. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dan Kedisiplinan Karyawan." *Journal Of Management* 2(2):23.
- Zainal, Veithzal Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik Depok: PT Raja Grafindo Persada*. Vol. 4.

# Yohan Antoni Simanjuntak dkk (HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF SERTA DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA MASA PANDEMIC COVID – 19)

## ORIGINALITY REPORT

16%

SIMILARITY INDEX

14%

INTERNET SOURCES

12%

PUBLICATIONS

8%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	<a href="https://eprints.unpak.ac.id">eprints.unpak.ac.id</a> Internet Source	3%
2	<a href="https://core.ac.uk">core.ac.uk</a> Internet Source	2%
3	Azdy Ghaffar Ismail. "ANALISIS PENYEBAB KECELAKAAN KERJA PADA PEKERJA KONSTRUKSI DI PT. STANDAR BETON INDONESIA DENGAN PENDEKATAN METODE BEHAVIOR BASED SAFETY", JUSTI (Jurnal Sistem dan Teknik Industri), 2023 Publication	2%
4	Submitted to Sriwijaya University Student Paper	2%
5	<a href="https://123dok.com">123dok.com</a> Internet Source	1%
6	<a href="https://media.neliti.com">media.neliti.com</a> Internet Source	1%

7	text-id.123dok.com Internet Source	1 %
8	repositorio.unb.br Internet Source	1 %
9	eprints.uny.ac.id Internet Source	<1 %
10	repository.unpas.ac.id Internet Source	<1 %
11	Ni Made Dwi Ari Sugiastini, Putu Krisna Adwitya Sanjaya, I Made Suasti Puja. "Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan Situsional dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Honorer pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Denpasar", Widya Amrita, 2021 Publication	<1 %
12	Eryve Taengetan, Bernhard Tewal, MacDonald B. Walangitan. "PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN KEPULAUAN TALAUD", Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 2023 Publication	<1 %

13	Submitted to IAIN Metro Lampung Student Paper	<1 %
14	<a href="http://jurnal.stikeswirahusada.ac.id">jurnal.stikeswirahusada.ac.id</a> Internet Source	<1 %
15	<a href="http://conference.binadarma.ac.id">conference.binadarma.ac.id</a> Internet Source	<1 %
16	<a href="http://lontar.ui.ac.id">lontar.ui.ac.id</a> Internet Source	<1 %
17	<a href="http://ejournal.iain-tulungagung.ac.id">ejournal.iain-tulungagung.ac.id</a> Internet Source	<1 %
18	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	<1 %
19	<a href="http://etd.iain-padangsidimpuan.ac.id">etd.iain-padangsidimpuan.ac.id</a> Internet Source	<1 %
20	<a href="http://stiealwashliyahsibolga.ac.id">stiealwashliyahsibolga.ac.id</a> Internet Source	<1 %
21	<a href="http://adoc.pub">adoc.pub</a> Internet Source	<1 %
22	<a href="http://e-journal.ikhac.ac.id">e-journal.ikhac.ac.id</a> Internet Source	<1 %
23	<a href="http://ejournal.hi.fisip-unmul.ac.id">ejournal.hi.fisip-unmul.ac.id</a> Internet Source	<1 %
24	<a href="http://id.123dok.com">id.123dok.com</a> Internet Source	<1 %



25	<a href="http://jurnal.polimdo.ac.id">jurnal.polimdo.ac.id</a> Internet Source	<1 %
26	<a href="http://jurnal.uisu.ac.id">jurnal.uisu.ac.id</a> Internet Source	<1 %
27	<a href="http://ojs.unm.ac.id">ojs.unm.ac.id</a> Internet Source	<1 %
28	<a href="http://repository.radenintan.ac.id">repository.radenintan.ac.id</a> Internet Source	<1 %
29	<a href="http://repository.stieipwija.ac.id">repository.stieipwija.ac.id</a> Internet Source	<1 %
30	<a href="http://ejournal.ust.ac.id">ejournal.ust.ac.id</a> Internet Source	<1 %

Exclude quotes  On

Exclude matches  Off

Exclude bibliography  On