

The Impact Of Democratic Leadership Style, Work Discipline And Work Environment On Employee Performance Of The Padang Region VI Airport Authority Office

Dampak Gaya Kepemimpinan Demokratis, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VI Padang

Syarif Hidayatullah^{1*}, Sophan Sopian²

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi “Keuangan, Perbankan Dan Pembangunan” Padang^{1,2}

hidayatrif7@gmail.com¹, ophancpu@gmail.com²

*Corresponding Author

ABSTRACT

At the Padang Region VI Airport Authority Office, there is a lack of communication between management and employees to simply ask about the conditions being faced by employees and a lack of holding meetings with employees to discuss problems to be faced and goals to be achieved by the Airport Authority Office. Air Region VI Padang so as to create a joint commitment to the tasks to be carried out. The objectives of the research are: (1) To find out how big the impact of democratic leadership style is on the performance of employees of the Padang Region VI Airport Authority Office, (2) To find out how big the impact of work discipline is on the performance of employees of the Padang Region VI Airport Authority Office. (3) To find out how big the impact of the work environment is on the performance of employees of the Padang Region VI Airport Authority Office. This research is included in the Quantitative type of research. The object of this research was carried out at the Padang Region VI Airport Authority Office, Jl. MR. Sutan Moh. Rasjid – District. Batang Anai Ketaping Padang Pariaman, West Sumatra 25586. The population in this study was 101 employees of the Padang Region VI Airport Authority Office and a sample of 101. The types of data used were primary and secondary data. The analysis method is multiple linear regression analysis. The research results found: (1) The democratic leadership style partially has a positive and significant effect on employee performance at the Padang Region VI Airport Authority Office. (2) Work discipline partially has a positive and significant effect on employee performance at the Padang Region VI Airport Authority Office, (3) The work environment partially has a positive and significant effect on employee performance at the Padang Region VI Airport Authority Office Padang Region VI Airport Authority Office in improving employee performance by paying attention to democratic leadership style, work discipline and work environment in order to achieve high employee performance at work

Keywords: *Democratic Leadership Style, Work Discipline, Work Environment And Performance*

ABSTRAK

Pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VI Padang, kurangnya komunikasi antara pihak manajemen dengan pegawai untuk sekedar menanyakan kondisi yang sedang dihadapi oleh pegawai dan kurangnya mengadakan pertemuan dengan pegawai untuk membahas masalah yang akan dihadapi dan tujuan yang ingin dicapai oleh Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VI Padang. Udara Wilayah VI Padang sehingga tercipta komitmen bersama terhadap tugas-tugas yang akan dilaksanakan. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah: (1) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja pegawai Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VI Padang, (2) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VI Padang. (3) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VI Padang. Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian Kuantitatif. Objek penelitian ini dilakukan di Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VI Padang, Jalan M.R. Sutan Moh. Rasjid – Kec. Batang Anai Ketaping Padang Pariaman, Sumatera Barat 25586. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VI Padang sebanyak 101 orang dan sampel sebanyak 101 orang. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menemukan: (1) Gaya

kepemimpinan demokratis secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VI Padang. (2) Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VI Padang, (3) Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VI Padang Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VI Padang dalam meningkatkan kinerja pegawai dengan memperhatikan gaya kepemimpinan demokratis, disiplin kerja dan lingkungan kerja agar dapat mencapai kinerja pegawai yang tinggi dalam bekerja

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Demokratis, Disiplin Kerja Gaya Kepemimpinan Demokratis, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kinerja

2. Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi suatu organisasi untuk mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawainya sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Hal yang perlu diperhatikan adalah meningkatkan kemampuan dan kualitas sumber daya manusia untuk menciptakan kinerja pegawai yang berprestasi. Semua pegawai yang bekerja untuk suatu organisasi harus melakukan tugas dan tanggung jawab mereka. Melakukan tugas dan pekerjaan pasti memiliki tujuan yang sama mengharapkan hasil yang baik. Pegawai dalam suatu organisasi bertanggung jawab atas penyediaan layanan dan pelaksanaan program. Adapun pegawai yang dimaksud terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN).

Faktor-faktor ini di antaranya gaya kepemimpinan demokratis, disiplin kerja dan lingkungan kerja. Menurut Hasibuan (2020) gaya kepemimpinan demokratis memiliki kekuatan untuk memotivasi bawahannya, dengan meningkatkan motivasi kerja. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin dalam suatu organisasi atau instansi sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawainya. Gaya kepemimpinan ini mencakup proses pengambilan keputusan dan kegiatan untuk memastikan bahwa kegiatan dilakukan sesuai rencana dan untuk mengoreksi setiap kesalahan yang mungkin. Tidak ada pekerjaan yang berhasil tanpa kepemimpinan yang tepat. Gaya kepemimpinan digunakan untuk membuat bawahan merasa nyaman saat melakukan pekerjaan mereka. Menurut Agustin (2021) Gaya Kepemimpinan adalah cara pemimpin untuk mempengaruhi karyawan agar dapat bekerja sama dan mau bekerja secara produktif untuk mencapai suatu tujuan yang telah direncanakan. menerangkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin dalam rangka mencapai sasaran organisasi.

Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VI Padang merupakan Unit Pelaksanaan Teknis di Lingkungan Kementerian Perhubungan. Dan bertanggung jawab kepada Menteri Perhubungan melalui Direktur Jenderal Perhubungan Udara. Kantor Otoritas Bandar Udara mempunyai tugas melaksanakan pengaturan, pengendalian, dan pengawasan kegiatan penerbangan di bandar udara. Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VI Padang mengawasi sebanyak 14 bandar udara dan 9 Maskapai di 25 station masing-masing bandara yang tersebar di 5 provinsi diantaranya, Sumatera Barat, Sumatera Selatan, Jambi, Bengkulu dan Bangka Belitung.

Fenomena yang ditemukan penulis pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VI Padang adalah kurangnya hubungan komunikasi yang terjalin antara pimpinan dengan pegawai untuk sekedar menanyakan kondisi yang sedang dihadapi oleh pegawai serta kurangnya melakukan rapat atau meeting bersama pegawai untuk membahas masalah yang akan dihadapi dan tujuan yang akan dicapai oleh Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VI Padang sehingga terciptanya suatu komitmen bersama terhadap tugas yang akan dilaksanakan.

Kemudian disiplin kerja masih ada ditemukan kecenderungan penurunan kedisiplinan pegawai yaitu kurang tertibnya pegawai dalam menggunakan jam kerja yang telah ditetapkan

yaitu jam 08.00 – 16.30 WIB. sehingga kantor menetapkan apabila pegawai yang terlambat absen akan dikenakan pemotongan tunjangan kinerja sesuai dengan ketentuan. Selain itu semakin bertambahnya jumlah pegawai tidak diimbangi dengan penambahan fasilitas seperti ruangan dan meja untuk pegawai baru sehingga lingkungan kerja terasa kurang nyaman saat bekerja dan kurang maksimal dalam melaksanakan tugas yang diperoleh.

Dari penjelasan diatas, hal inilah yang mendasari peneliti dalam penulisan skripsi ingin melihat adanya dampak dari gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap keberhasilan suatu instansi. Dengan mengangkat judul penelitian sebagai berikut : **“Dampak Gaya Kepemimpinan Demokratis, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah Vi Padang”**.

2. Tinjauan Pustaka

Kinerja

Menurut Hasibuan (2020) kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Indikator kinerja (Mas’ud, 2017:224) :

- a. Kualitas kerja, merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna. .
- b. Kuantitas kerja, adalah segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan jumlah hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka atau yang dapat dipadankan dengan angka.
- c. Kehandalan, merupakan probabilitas suatu komponen atau sistem untuk melakukan fungsi yang ditentukan dalam periode waktu tertentu di bawah kondisi yang dirancang untuk beroperasi.
- d. Inisiatif, merupakan langkah-langkah yang dilakukan pegawai dalam mengerjakan tugas yang sulit. Inisiatif juga merupakan kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya
- e. Kerajinan adalah keaktifan pegawai dalam bekerja.

Gaya Kepemimpinan Demokratis

Menurut Thoha (2017) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya kepemimpinan yang berkaitan dengan kekuatan personal dan keikutsertaan para pengikut dalam proses pemecahan masalah dan pengambilan keputusan. Menurut Kartono (2017) indikator gaya kepemimpinan demokratis adalah : (1) Kemampuan Mengambil Keputusan, (2) Kemampuan Memotivasi, (3) Kemampuan Komunikasi, (4) Kemampuan Mengendalikan Bawahan, (5) Tanggung Jawab dan (6) Kemampuan Mengendalikan Emosional

Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (Hasibuan, 2017) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik tertulis maupun tidak. Menurut Hasibuan (2020:194) menilai disiplin dengan menggunakan indikator-indikator berikut: Tanggung jawab terhadap tugas, Ketepatan dalam melaksanakan tugas, Ketaatan pada peraturan organisasi, Ketaatan terhadap nilai-nilai atau norma-norma yang berlaku dalam kehidupan.

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Karena Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yabf pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Menurut Sedarmayanti (2017) bahwa indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut: Penerangan/cahaya ditempat kerja, Suhu udara ditempat kerja, Keamanan ditempat kerja, Sirkulasi Udara ditempat kerja dan Dekorasi ditempat kerja

3. Metode Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam Jenis penelitian Kuantitatif. Objek penelitian ini dilakukan di Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VI Padang, Jl. MR. Sutan Moh. Rasjid – Kec. Batang Anai Ketaping Padang Pariaman, Sumatera Barat 25586. Populasi dalam penelitian ini yaitu Pegawai Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VI Padang sebanyak 101 pegawai dan sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 101 pegawai. Jenis data digunakan adalah data kuantitatif. Sumber data adalah primer dan sekunder. Metode analisis menggunakan analisis regresi lienar berganda.

4. Hasil Dan Pembahasan

Analisis Deskriptif

1. Skor rata-rata variabel kinerja pegawai Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VI Padang yang terdiri dari 25 pertanyaan, dimana nilai rata-rata 4,38 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 87,63%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VI Padang dalam kategori Sangat Baik.
2. skor rata-rata variabel gaya kepemimpinan demokratis pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VI Padang yang terdiri dari 30 pertanyaan, dimana nilai rata-rata 4,21 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 84,22%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan demokratis pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VI Padang dalam kategori Sangat Baik.
3. skor rata-rata variabel disiplin kerja pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VI Padang yang terdiri dari 20 pertanyaan, dimana nilai rata-rata 4,16 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 83,16%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VI Padang dalam kategori Sangat Baik.
4. skor rata-rata variabel lingkungan kerja pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VI Padang yang terdiri dari 25 pertanyaan, dimana nilai rata-rata 4,21 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 84,226%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VI Padang dalam kategori Sangat Baik.

Pengujian Instrumen

2. Uji Validitas

- a. Semua item kinerja pegawai 1 sampai item kinerja pegawai 25 adalah valid dimana nilai *correlated item total correlation* > 0,3610.
- b. semua item gaya kepemimpinan demokratis 1 sampai item gaya kepemimpinan demokratis 30 adalah valid dimana nilai *correlated item total correlation* > 0,3610.
- c. semua item disiplin kerja 1 sampai item disiplin kerja 20 adalah valid dimana nilai *correlated item total correlation* > 0,3610.
- d. semua item lingkungan kerja 1 sampai item lingkungan kerja 25 adalah valid dimana nilai *correlated item total correlation* > 0,3610.

2. Uji Reliabilitas

Semua item pertanyaan reliabel. Semua variabel reliabel disebabkan karena hasil *cronbach alpha* besar dari 0,3610 (untuk $n=30$ r tabel = 0,3610).

Pengujian Prasyarat Analisis (Uji Asumsi Klasik)

Uji Normalitas

Tabel 1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			101
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		5.27055601
Most Extreme Differences	Absolute		.033
	Positive		.026
	Negative		-.033
Test Statistic			.033
Asymp. Sig. (2-tailed)			.200 ^{c,d}

Sumber : Data primer 2023

Nilai Asym. Sig (2-tailed) masing-masing variabel adalah $> 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel penelitian berdistribusi normal, dengan demikian analisis regresi linear berganda dapat dilaksanakan karena data telah berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel di bawah ini:

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

No.	Nama Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
		Tolerance	VIF	
1	Gaya Kepemimpinan Demokratis (X ₁)	0.637	1.570	Tidak Terdapat Kasus Multikolinearitas
2	Disiplin Kerja (X ₂)	0.413	2.421	Tidak Terdapat Kasus Multikolinearitas
3	Lingkungan Kerja (X ₃)	0.370	2.702	Tidak Terdapat Kasus Multikolinearitas

Sumber : Data primer 2023

Berdasarkan hasil olahan data untuk uji multikolinearitas sebagaimana terlihat pada Tabel diatas diketahui bahwa pada variabel gaya kepemimpinan demokratis (X₁) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,637 dan VIF sebesar 1,570, variabel disiplin kerja (X₂) dengan nilai *tolerance* sebesar 0.413 dan VIF sebesar 2.421, variabel lingkungan kerja (X₃) dengan nilai *tolerance* sebesar 0.370 dan VIF sebesar 2.702. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan nilai *tolerance* dari *Collinearity Statistics* mendekati 1 (satu) dan nilai *VIF* (*Variance Inflation Factor*) untuk semua variabel bebas di bawah 10 (sepuluh). Hal ini menunjukkan bahwa tidak hubungan yang berarti antara sesama variabel bebas. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa data hasil penelitian ini tidak mengalami kasus multikolinearitas sehingga pengolahan data dengan regresi linear berganda dapat karena tidak terdapat kasus multikolinearitas antara sesama variabel bebas.

Uji Heterokedastisitas**Tabel 3. Hasil Uji Heterokedastisitas**

No.	Nama Variabel	Sig	Kesimpulan
1	Gaya Kepemimpinan Demokratis (X ₁)	1.000	Tidak Terjadi Kasus Heterokedastisitas
2	Disiplin Kerja (X ₂)	1.000	Tidak Terjadi Kasus Heterokedastisitas
3	Lingkungan Kerja (X ₃)	1.000	Tidak Terjadi Kasus Heterokedastisitas

Sumber : Data primer 2023

Berdasarkan tabel di atas terlihat masing-masing variabel memiliki nilai sig > 0,05, maka dapat disimpulkan data terbebas dari kasus heterokedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan demokratis, disiplin kerja dan lingkungan kerja, sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja. Untuk melihat pengaruh gaya kepemimpinan demokratis, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VI Padang adalah sebagai berikut :

Analisis Regresi Linear Berganda**Tabel 4. Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	sig
	B	Std. Error	Beta	
(Constant)	36.848	9.055		4.069 0.000
Gaya Kepemimpinan Demokratis_X1	0.179	0.088	0.187	2.037 0.044
Disiplin_Kerja_X2	0.229	0.100	0.261	2.290 0.024
Lingkungan_kerja_X3	0.295	0.104	0.341	2.840 0.005

Sumber : Data primer 2023

Berdasarkan tabel dapat dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 36.848 + 0.179 X_1 + 0.229 X_2 + 0.295 X_3$$

Dari persamaan di atas maka dapat diinterpretasikan beberapa hal, sebagai berikut :

- Konstanta sebesar 36.848, artinya jika tidak ada gaya kepemimpinan demokratis, disiplin kerja dan lingkungan kerja ($X_1=X_2=X_3=0$) maka nilai kinerja pegawai pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VI Padang adalah sebesar konstanta yaitu 36.848, satuan artinya besar nilai konstanta sudah ada sebesar 36.848 satuan.
- Apabila terjadi peningkatan gaya kepemimpinan demokratis sebesar 1 satuan, maka akan terjadi peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VI Padang sebesar 0.179. Artinya gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VI Padang.
- Apabila terjadi peningkatan disiplin kerja sebesar 1 satuan, maka akan terjadi peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VI Padang sebesar 0,229. Artinya disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VI Padang.

- d. Apabila terjadi peningkatan lingkungan kerja sebesar 1 satuan, maka akan terjadi peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VI Padang sebesar 0,295. Artinya lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VI Padang.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi berguna untuk melihat kontribusi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi gaya kepemimpinan demokratis, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VI Padang dapat dilihat dari tabel berikut:

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 5. Hasil R Square

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.694 ^a	0.481	0.465	5.351

Sumber : Data primer 2023

Berdasarkan tabel, nilai koefisien determinasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VI Padang ditunjukkan dengan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,465 hal ini berarti besarnya kontribusi gaya kepemimpinan demokratis, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VI Padang adalah 46,1% sedangkan sisanya 46,5% dipengaruhi oleh variabel lain seperti motivasi kerja, kompensasi, motivasi kerja dan lainnya.

Pengujian Hipotesis

Uji T

Untuk melihat dampak gaya kepemimpinan demokratis, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VI Padang adalah sebagai berikut :

Hasil Koefisien Regresi (Uji Statistik t)

Tabel 6. Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	36.848	9.055		4.069	0.000
Gaya Kepemimpinan Demokratis_X1	0.179	0.088	0.187	2.037	0.044
Disiplin_Kerja_X2	0.229	0.100	0.261	2.290	0.024
Lingkungan_kerja_X3	0.295	0.104	0.341	2.840	0.005

Sumber : Data primer 2023

Berdasarkan tabel dapat dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

- a. Koefisien regresi gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja pegawai pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VI Padang, dimana t hitung 2.037 dan nilai ($\text{sig} = 0,044 < 0,05$). Dengan $df = 101 - 3 = 98$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1.661, dari hasil diatas dapat dilihat bahwa $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $2.037 > 1.661$. Maka gaya kepemimpinan demokratis secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VI Padang.

- b. Koefisien regresi disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VI Padang, dimana t_{hitung} 2.290 dan nilai ($sig = 0,024 < 0,05$). Dengan $df = 101 - 3 = 98$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1.661, dari hasil diatas dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2.290 > 1.661$. Maka disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VI Padang
- c. Koefisien regresi lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VI Padang, dimana t_{hitung} 2.840 dan nilai ($sig = 0,005 < 0,05$). Dengan $df = 101 - 3 = 98$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1.661, dari hasil diatas dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2.840 > 1.661$. Maka lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VI Padang.

Uji Kelayakan Model (Uji F)

Tabel 7. Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2575.253	3	858.418	29.975	.000 ^b
Residual	2777.876	97	28.638		
Total	5353.129	100			

Sumber : Data primer 2023, Lampiran 8 hal157

Berdasarkan uji F diketahui bahwa nilai F hitung 29.975 dan F tabel dilihat dengan menggunakan rumus ($df=n-k-1$) $df= 101- 3 - 1 = 97$, maka nilai F tabel adalah 2.308, maka dapat dilihat F hitung $>$ F tabel, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p<0,05$). Hal ini berarti variabel gaya kepemimpinan demokratis, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VI Padang.

Dampak Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ditemukan koefisien regresi gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja pegawai pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VI Padang, dimana t_{hitung} 2.037 dan nilai ($sig = 0,044 < 0,05$). Dengan $df = 101 - 3 = 98$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1.661, dari hasil diatas dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2.037 > 1.661$. Maka gaya kepemimpinan demokratis secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VI Padang

Dalam penelitiannya Olla (2017), hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara variabel gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan PT. Timor Express Intermedia Kupang. Penelitian lain oleh (Olla, 2017), hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamuju.

Dampak Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ditemukan koefisien regresi disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VI Padang, dimana t_{hitung} 2.290 dan nilai ($sig = 0,024 < 0,05$). Dengan $df = 101 - 3 = 98$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1.661, dari hasil diatas dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2.290 > 1.661$. Maka disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VI Padang

Dalam penelitiannya Arif Fhatan, Hutauruk R. (Arif Fhatan, Hutauruk R., 2023) menyatakan bahwa disiplin kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Makmur Jaya Energi di Kota Tangerang. artinya variabel disiplin kerja secara parsial

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga, jika nilai variabel disiplin kerja naik maka kinerja karyawan akan meningkat.

Pada penelitiannya Kusumayanti et al., (2020) variabel Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan daerah Pemerintah Kota Batam. Hal ini disebabkan oleh pegawai merasakan keseimbangan dalam melakukan pekerjaan dari apa yang mereka pertanggung jawabkan.

Dampak Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ditemukan koefisien regresi lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VI Padang, dimana t_{hitung} 2.840 dan nilai $(sig = 0,005 < 0,05)$. Dengan $df = 101 - 3 = 98$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1.661, dari hasil diatas dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2.840 > 1.661$. Maka lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VI Padang.

Menurut Rozinovianti (2023) dalam penelitiannya bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor DPRD Kabupaten Tanah Datar. Hal ini bermakna bahwa jika semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan oleh pegawai pada Kantor DPRD Kabupaten Tanah Datar, maka akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh pegawai pada Kantor DPRD Kabupaten Tanah Datar.

Dalam penelitiannya Kusumayanti et al (2020) secara parsial variabel Lingkungan Kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. Hal ini disebabkan perlu peningkatan kenyamanan pada Pegawai dalam Lingkungan kerja

5. Penutup

Kesimpulan

1. Gaya kepemimpinan demokratis secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VI Padang.
2. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VI Padang
3. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VI Padang

Saran

1. Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VI Padang
Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VI Padang dalam meningkatkan kinerja pegawai dengan memperhatikan gaya kepemimpinan demokratis, disiplin kerja dan lingkungan kerja agar tercapai kinerja pegawai tinggi dalam bekerrja.
2. Variabel disiplin kerja pegawai di Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VI Padang dalam kategori Sangat Baik, Diberikan sanksi kepada pegawai yang melanggar disiplin kerja seperti terlambat masuk kerja atau pulang lebih cepat dari jam pulang kerja, keluar dari lokasi pekerjaan untuk kepentingan pribadi tanpa seizin pimpinan atau sering melakukan kesalahan dalam elaksanakan pekerjaan. Pemberian sanksi dapat dilakukan dengan memberikan surat peringatan kepada karyawan yang melanggar disiplin kerja dan jika tidak diindahkan juga maka perusahaan dapat menjatuhkan sanksi berupa pemecatan.
3. Variabel kinerja pegawai di Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VI Padang dalam kategori Baik, oleh sebab itu instansi harus bisa mempertahankan kinerja pegawai dalam bekerja dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan menyenangkan dan disiplin kerja pegawai lebih ditingkatkan
4. Penulis

Penelitian ini berguna untuk menambah pengalaman, wawasan dalam bidang manajemen sumber daya manusia pada khususnya dan diharapkan dapat mengaplikasikan pengetahuan maupun teori-teori dari ilmu yang dimiliki untuk mengkaji fakta-fakta yang terjadi. Penelitian ini juga bermanfaat sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil sebuah kebijakan untuk meningkatkan Kinerja Pegawai

5. Peneliti selanjutnya

Sebagai tambahan literatur untuk peneliti selanjutnya dalam meneliti variabel yang sama dengan objek yang berbeda.

Daftar Pustaka

- Agustin. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gama Panca Makmur di Tangerang. *Jurnal Ilmiah*, 04, 128–136.
- Arif Fhatan, Hutaeruk R., S. D. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Pamulang , Tangerang Selatan , Banten , Indonesia Sumber daya manusia adalah salah satu sumber daya yang sangat penting bagi organisasi . Sumber daya manusia adalah sumber. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(June), 610–621.
- Hasibuan. (2020). *Sumber Daya Manusia* (Cetakan 24). PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, S. . M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Karitini Kartono. (2017). *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?* Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Kusumayanti, K., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. *Jurnal Bening*, 7(2), 178–192.
- Mas'ud, F. (2017). *Suve Diagnosis Organisasi Konsep dan Aplikasi*. Erlangga. Jakarta.
- Olla, T. S. O. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Timor Express Intermedia Kupang). *JOURNAL OF MANAGEMENT (SME's)*, 5(2), 259–272.
- Rozinovianti, A. (2023). Dampak Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor DPRD Kabupaten Tanah Datar. *Jurnal Pundi*, 07(01), 43–52. <https://doi.org/10.31575/jp.v7i1.462>
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama.
- Thoha. (2017). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. PT. Raja Grafindo Persada.