



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT
MEDAN AMPLAS**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Sosial dan Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

DILLA MUNTHAZA M

NPM 1925310361

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2022**



**FAKULTAS SOSIAL DAN SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : DILLA MUNTHAZA M
NPM : 1925310361
JENJANG : SI (STRATA I)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH GAYA
KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI KANTOR CAMAT MEDAN
AMPLAS

MEDAN, JANUARI 2021

KETUA PROGRAM STUDI

(HUSNI MUHARRAM RITONGA BA., MSe, M) (Dr. ONNY MEDALINE., S.H., M.Kn)



PEMBIMBING I

(SAMRIN, SE.,MM)

PEMBIMBING II

(RISKA FRANITA, S.E., M.Ak)



**SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH
PANITIA UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN**

PERSETUJUAN UJIAN

NAMA : DILLA MUNTHAZA M
NPM : 1925310361
JENJANG : SI (STRATA I)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH GAYA
KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI KANTOR CAMAT MEDAN
AMPLAS

MEDAN, 22 NOVEMBER 2021

KETUA

(FEBRILIAN LESTARIO, ST., MSi)

ANGGOTA - I

(SAMRIN, SE., MM)

ANGGOTA - II

(RISKA FRANITA, S.E., M.Ak)

ANGGOTA - III

ANGGOTA - IV

(SISWA PRATAMA, S.E., M.M)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : DILLA MUNTHAZA M
NPM : 1925310361
FAKULTAS/PROGRAM STUDI : SOSIAL SAINS/MANAJEMEN
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI KANTOR CAMAT MEDAN
AMPLAS

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberi izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain demi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui pernyataan ini tidak benar.

Medan, 22 November 2021



Dilla Munthaza M

1925310361

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dilla Munthaza M
NPM : 1925310361
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan dimana yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya

Medan, 22 November 2021



Dilla Munthaza M

1925310361



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN

(TERAKREDITASI)

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

(TERAKREDITASI)

PROGRAM STUDI AKUNTANSI

(TERAKREDITASI)

PROGRAM STUDI ILMU HUKUM

(TERAKREDITASI)

PROGRAM STUDI PERPAJAKAN

(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : DILLA MUNTHAZA M
 Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 01 Januari 2019
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1925310361
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen SDM
 Jumlah Kredit yang telah dicapai : 127 SKS, IPK 3.36
 Nomor Hp : 081929510154
 Dengan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

| No. | Judul |
|-----|--|
| 1. | PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT MEDAN AMPLAS |

Catatan : Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

*Coret Yang Tidak Perlu



Rektor,

(Cabrio Pramono, S.E., M.M.)

Medan, 02 Juni 2021

Pemohon,

(Dilla Munthaza M)

Tanggal :

Disahkan oleh :
Dekan

(Dr. Onny Medaling, S.H., M.Kh.)

Tanggal :

Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing I :

(Samrin, SE., MM)

Tanggal :

Disetujui oleh :
Ka. Prodi Manajemen

(Ramadhan Herahap, S.E., S. Psi., M. Si.)

Tanggal :

Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing II :

(Riska Franika, S.E., M. Ak.)



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend.Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.

Email : admin_fe@unpab.pancabudi.org

<http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

UNIV / PTS : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : Sosial dan Sains
 Dosen Pembimbing II : Riska Franita SE M.Ak.
 Nama Mahasiswa : Dilla Muntaha M.
 Jurusan / Program Studi : Manajemen
 No. Stambuk / NPM : 1925210361
 Jenjang Pendidikan : Strata I
 Judul Proposal : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Medan Aimpas

| Tanggal | Pembahasan Materi | Paraf | Keterangan |
|-----------------|--|--|---|
| 16 Apr 21 | - Cek Daftar Pustaka - cek spasi - cek titik & koma - cek penulisan | <i>[Signature]</i> <i>[Signature]</i> <i>[Signature]</i> <i>[Signature]</i> | <i>[Signature]</i> <i>[Signature]</i> <i>[Signature]</i> Supro |

Medan,
 Diketahui / Disetujui Oleh :

Dekan



Dr. Onay Medaline, S.H., M.Kn

Dosen Pembimbing II

Riska Franita, SE., M.Ak



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend. Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.

Email : admin_fe@unpab.pancabudi.org

<http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

UNIV / PTS : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : Sosial dan Sains
 Dosen Pembimbing I : Samrin, SE, MM
 Nama Mahasiswa : Dilla Munthaha M
 Jurusan / Program Studi : Manajemen
 No. Stambuk / NPM : 1925 2103 61
 Jenjang Pendidikan : Strata I
 Judul Proposal : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Pegawai Kantor Camat Medan Ampas

| Tanggal | Pembahasan Materi | Paraf | Keterangan |
|---------------|-------------------------|-------|------------|
| 16 April 2021 | - Perhatikan Spasi | | |
| | - Perhatikan Tanda Baca | | |
| | - Lengkapi Teori | | |
| | - Daftar Pustaka | | |
| | - Spasi & Paragraf | | |

Medan,
Diketahui / Disetujui Oleh :
Dekan



Dosen Pembimbing I

Samrin, SE., MM



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA
Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : DILLA MUNTHAZA M
NPM : 1925310361
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Riska Franita, SE., M.Ak
Judul Skripsi : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT MEDAN AMPLAS

| Tanggal | Pembahasan Materi | Status | Keterangan |
|-----------------|----------------------|-----------|------------|
| 16 April 2021 | Acc seminar proposal | Disetujui | |
| 30 Oktober 2021 | Acc sidang | Disetujui | |
| 13 Januari 2022 | acc jilid lux | Disetujui | |

Medan, 13 Januari 2022
Dosen Pembimbing,



Riska Franita, SE., M.Ak



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808

MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : DILLA MUNTHAZA M
NPM : 1925310361
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Samrin, SE.,MM
Judul Skripsi : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT MEDAN AMPLAS

| Tanggal | Pembahasan Materi | Status | Keterangan |
|------------------|---|-----------|------------|
| 12 April 2021 | Acc | Disetujui | |
| 15 Oktober 2021 | Coba pastikan kembali : Bab I : - Pada latar belakang indikator Y sebagai permasalahan utama dan dijelaskan faktor faktor yang mempengaruhi Y. Indikator X dimunculkan sebagai faktor faktor yang mempengaruhi variabel Y dan lengkap ada indikator nya. Kemudian fenomena yang relevan dengan variabel dan indikator didukung dengan tabel pra survey utk masing-masing variabel. - butir butir identifikasi masalah telah mewakili semua variabel dan tergambar pada penjelasan tabel pra survey. Bab II. - Penetitian terdahulu minimal 8 - Pada hypotesis kata kata di duga agar dihilangkan. - Pada tabel 3,1 jadwal pelaksanaan penelitian, agar disesuaikan dengan kondisi yang real. - Pada populasi dan sampel agar dijelaskan lebih rinci siapa populasinya dan siapa sampelnya. Buatlah karakteristik populasi dan sampelnya. - Pada tabel 3.3 defenisi dan indikator setiap variabel agar dimasukkan sumber teorinya dan sinkronkan dengan sumber teory yang di kerangka konseptual. Serta tambahkan satu kolom deskripsi dari setiap variabel. Bab III : - Pastikan seluruh uji yang dilakukan sudah dimasukkan. Bab IV : - bagian A agar telah disertakan struktur organisasi. - bagian B. (Pembahasan Hasil Penelitian) agar membahas semua hypotesis dan masalah masalah yang diidentifikasi. Bab V. - Kesimpulan didasarkan pada pengujian hypotesis dan sinkron dengan hasil pembahasan - bagian B (Saran) agar memberii solusi terhadap masalah yang ada dan bersifat konkrit. | Revisi | |
| 25 Oktober 2021 | ACC sidang | Disetujui | |
| 07 Desember 2021 | ACC jilid lux | Disetujui | |

Medan, 13 Januari 2022
Dosen Pembimbing,



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 879/PERP/BP/2021

Kepala Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan atas nama saudara/i:

Nama : DILLA MUNTHAZA M
N.P.M. : 1925310361
Tingkat/Semester : Akhir
Fakultas : SOSIAL SAINS
Jurusan/Prodi : Manajemen

Bahwasannya terhitung sejak tanggal 12 November 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 12 November 2021
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan



Rahmad Budi Utomo, ST.,M.Kom

No. Dokumen : FM-PERPUS-06-01
Revisi : 01
Tgl. Efektif : 04 Juni 2015

Plagiarism Detector v. 1921 - Originality Report 11/8/2021 9:51:29 AM

Analyzed document: DILLA MUNTHAZA M_1925310361_MANAJEMEN.docx Licensed to Universitas Pembangunan Panca Budi_License03

Comparison Preset: Rewrite Detected language: Id

Check type: Internet Check

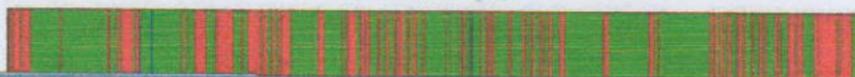


Detailed document body analysis:

Relation chart:



Distribution graph:



SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa saurat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.



Yusni Muharram Ritonga, BA., MSc

| | | |
|-----------------------------|-------------|-----------------------|
| No. Dokumen : PM-UJMA-06-02 | Revisi : 00 | Tgl Eff : 23 Jan 2019 |
|-----------------------------|-------------|-----------------------|



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT MEDAN**

AMPLAS

*Prof 16 April 2021
Roha Prastika
Mc*

PROPOSAL SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi**

Oleh :

DILLA MUNTHAZA M

NPM 1925310361

Hel
[Signature]
Samsudin, E.M.M
22/04.21.

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 11 November 2021
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di -
 Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : DILLA MUNTHAZA M
 Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 20 Oktober 1997
 Nama Orang Tua : EDI MULIA MATONDANG
 N. P. M : 1925310361
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Manajemen
 No. HP : 081929510154
 Alamat : Jl. Puskesmas Gaperta Ujung No, 17 A

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT MEDAN AMPLAS**, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjiilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang bertaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

| | | |
|------------------------------|--------------|------------------|
| 1. [102] Ujian Meja Hijau | : Rp. | 1,000,000 |
| 2. [170] Administrasi Wisuda | : Rp. | 1,750,000 |
| Total Biaya | : Rp. | 2,750,000 |

Ukuran Toga :

S

Diketahui/Disetujui oleh :



Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS

Hormat saya



DILLA MUNTHAZA M
 1925310361

Catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
 - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Medan Amplas, untuk mengetahui disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Camat Medan Amplas dan untuk mengetahui gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Medan Amplas. Jumlah populasi dalam penelitian adalah seluruh pegawai yang berjumlah 35 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dengan total sampling. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda, koefisien determinasi (R^2), uji parsial (uji-t) dan uji simultan (uji-F). Analisis data dalam penelitian dengan kuantitatif. Secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Kecamatan Medan Amplas dengan nilai t_{hitung} sebesar $3.819 > t_{tabel} 1.692$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,01 < 0,05$. Secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Kecamatan Medan Amplas dengan nilai $t_{dihitung}$ sebesar $1.624 < t_{tabel} 1.692$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0.114 > 0,05$. Secara simultan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Kecamatan Medan Amplas dengan nilai F_{hitung} sebesar $18.361 > F_{tabel} 3.29$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini secara simultan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the leadership style partially positive and significant effect on employee performance at the Kantor Camat Medan Amplas, to determine work discipline partially positive and significant effect on employee performance at the Kantor Kecamatan Medan Amplas and to determine leadership style and work discipline simultaneously to the performance of employees at the Kantor Camat Medan Amplas. The total of population in the study were all employees, amounting to 35 people. The sampling technique used is total sampling. The data were analyzed using multiple linear regression, coefficient of determination (R²), partial test (t-test) and simultaneous test (F-test). The data analysis in research with quantitative. Partially, leadership style has a positive and significant effect on the performance of the employees of the Medan Amplas District Head Office with a tcount of 3.819 > ttable of 1.692 with a significance level of 0.01 < 0.05. Partially, work discipline has no positive and significant effect on the performance of the employees of the Medan Amplas District Head Office with a t value calculated of 1.624 < t table 1.692 with a significance level of 0.114 > 0.05. Simultaneously, leadership style and work discipline have a positive and significant effect on the performance of the Medan Amplas Subdistrict Head Office employee with an Fcount of 18.361 > Ftable 3.29 with a significance level of 0.000 < 0.05 so it can be concluded that in this study simultaneously.

Key Word: Leadership Style, Work Dicipline, Peformance

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah rabbil Alaamiin, puji dan rasa syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat dan nikmat-Nya sehingga dengan melalui semua itu penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat serta salam tercurah kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita dari jaman kegelapan menuju jaman yang terang benderang seperti ini. Penyusunan skripsi yang berjudul: **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT MEDAN AMPLAS”** dimaksudkan untuk memenuhi sebagian syarat-syarat guna mencapai gelar Sarjana di Universitas Pembangunan Panca Budi.

Penulis menyadari bahwa penulisan ini masih jauh dari kata sempurna dan tidak pula dapat terselesaikan tanpa dukungan dari berbagai pihak baik moral maupun materil. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini terutama kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi.
2. Bapak Dr. Onny Madeline, S.H., M.KN selaku Dekan Fakultas Sosial Sains. Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Bapak Husni Muharram Ritonga, BA., MSe., M selaku ketua Jurusan S1 Manajemen Fakultas Fakultas Sosial Sains. Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Bapak Samrin SE., MM selaku Pembimbing I yang telah banyak meluangkan waktu, tenaga dan pikiran dalam membimbing dan memberikan solusi yang sangat berharga bagi penulis dalam penulisan skripsi ini.
5. Ibu Riska Franita, SE., M.Ak selaku Pembimbing II yang juga telah banyak meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya dalam membimbing dan mengarahkan penulis dalam penulisan skripsi ini.
6. Kedua Orang Tua saya, Drs. Edi Mulia M MAP dan Lely Lasmawati yang selalu memberikan dukungan terhadap saya selama perkuliahan hingga sampai saat ini.
7. Seluruh Bapak/Ibu dosen Fakultas Sosial dan Sains yang telah memberikan pengetahuan yang sangat bermanfaat selama masa perkuliahan.
8. Rekan-rekan kerja serta pegawai Kantor Camat Medan Amplas yang sudah membantu saya dan mendukung saya dalam penulisan skrpsi in.
9. Seluruh teman-teman seangkatan, terutama kelas Manajemen KK II LA Jumat/Sabtu yang selalu bertukar ilmu dan saling mendukung juga menemani penulis selama perkuliahan hingga penulisan skripsi ini.
10. Teman terdekat penulis , Ibnu Prasetyo yang selalu setia mendukung dan membantu penulis selama masa perkuliahan hingga dalam penulisan skripsi ini.
11. Teman – teman seperjuangan, Khalida, Dinda, Iki dan Nisa yang setia menemani penulis dan saling membantu penulis dalam penulisan skripsi ini.

12. Adik-adik penulis , Nurul dan Rizki yang membantu sedikit banyaknya dalam penulisan skripsi ini.

Akhir kata, penulis mengharapkan skripsi ini dapat memberikan manfaat. Penulis pun berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan semoga Allah SWT memberi lindungan bagi kita semua. Aamiin ya Rabbal Alaamiin.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Medan, 23 Juli 2020

Penulis,

DILLA MUNTHAZA M

NPM. 1925310361

DAFTAR ISI

Halaman

| | |
|---|------------|
| LEMBAR PENGESAHAN | i |
| LEMBAR PERSETUJUAN | ii |
| SURAT PERNYATAAN | iii |
| ABSTRAK | v |
| ABSTRACT | vi |
| KATA PENGANTAR | vii |
| DAFTAR ISI | ix |
| DAFTAR TABEL | xi |
| DAFTAR GAMBAR | xii |
| BAB I | |
| PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar Belakang | 1 |
| B. Identifikasi Masalah | 6 |
| C. Batasan dan Perumusan Masalah | 7 |
| D. Tujuan dan Manfaat Penelitian | 7 |
| E. Keaslian Penelitian | 8 |
| BAB II | |
| TINJAUAN PUSTAKA | 10 |
| A. Landasan Teori | 10 |
| 1. Pemerintahan | 10 |
| 2. Gaya Kepemimpinan | 11 |
| 3. Disiplin Kerja | 16 |
| 4. Kinerja Pegawai | 21 |
| B. Penelitian Terdahulu | 23 |
| C. Kerangka Konseptual | 29 |
| 1. Hubungan Gaya Kepemimpinan (X1) dengan Kinerja Pegawai (Y) | 29 |
| 2. Hubungan Disiplin Kerja (X2) dengan Kinerja Pegawai (Y) | 29 |
| 3. Hubungan Gaya Kepemimpinan (X1) , Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai (Y) | 30 |
| D. HIPOTESIS | 30 |
| BAB III | |
| METODE PENELITIAN | 32 |
| A. Pendekatan Penelitian | 32 |
| B. Lokasi dan Waktu Penelitian | 32 |
| 1. Lokasi Penelitian | 32 |
| 2. Waktu Penelitian | 33 |
| C. Populasi dan Sampel | 33 |
| 1. Populasi | 33 |
| 2. Sampel | 34 |
| 3. Jenis Data | 34 |
| 4. Sumber Data | 34 |
| D. Defenisi Operasional Variabel | 35 |
| 1. Variabel Penelitian | 35 |
| 2. Defenisi Operasional | 35 |
| E. Teknik Pengumpulan Data | 36 |

| | | |
|---------------|---|-----------|
| | 1. Kuisioner | 36 |
| | 2. Wawancara | 36 |
| | F. Teknik Analisis Data..... | 36 |
| | 1. Uji Kualitas Data..... | 36 |
| | 2. Uji Kosumsi Klasik | 37 |
| | 3. Regresi Linier Berganda | 38 |
| | 4. Uji Hipotesis..... | 39 |
| BAB IV | HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | 41 |
| | A. Hasil Penelitian | 41 |
| | 1. Gambaran Umum Kantor Camat Kecamatan Medan Amplas..... | 41 |
| | a. Sejarah Kantor Camat Kecamatan Medan Amplas.... | 41 |
| | b. Struktur Organisasi..... | 41 |
| | 2. Karakteristik Responden..... | 42 |
| | a. Berdasarkan Jenis Kelamin..... | 42 |
| | b. Berdasarkan Usia | 42 |
| | c. Berdasarkan Pendidikan Terakhir..... | 43 |
| | d. Berdasarkan Masa Kerja | 43 |
| | 3. Distribusi Hasil Pernyataan..... | 44 |
| | a. Distribusi Pernyataan Gaya Kepemimpinan | 44 |
| | b. Distribusi Pernyataan Disiplin Kerja | 47 |
| | c. Distribusi Pernyataan Kinerja | 50 |
| | 4. Hasil Uji Validitas | 52 |
| | a. Hasil Validitas Gaya Kepemimpinan | 52 |
| | b. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja | 53 |
| | c. Hasil Uji Validitas Kinerja | 54 |
| | 5. Hasil Uji Reliabilitas | 54 |
| | 6. Hasil Uji Asumsi Klasik..... | 56 |
| | a. Hasil Uji Normalitas | 57 |
| | b. Hasil Uji Heteroskedastisitas | 58 |
| | c. Hasil Uji Multikolinearitas..... | 58 |
| | 7. Hasil Regresi Linear Berganda..... | 59 |
| | 8. Hasil Uji Hipotesis..... | 60 |
| | a. Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji-t) | 60 |
| | b. Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji-F)..... | 61 |
| | c. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)..... | 62 |
| | B. Pembahasan | 62 |
| | 1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja..... | 62 |
| | 2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja | 63 |
| | 3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja | 63 |
| BAB V | KESIMPULAN DAN SARAN | 65 |
| | A. Kesimpulan | 65 |
| | B. Saran..... | 65 |
| | DAFTAR PUSTAKA | 67 |
| | LAMPIRAN..... | 68 |

DAFTAR TABEL

| | | |
|------|---|----|
| 1.1 | Program Kerja Kantor Camat Medan Amplas | 4 |
| 2.1 | Penelitian Terdahulu | 23 |
| 3.1 | Ringkasan Jadwal Penelitian..... | 33 |
| 3.2 | Variabel Oprasional..... | 35 |
| 4.1. | Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 42 |
| 4.2 | Karakteristik Responden Berdasarkan Usia | 42 |
| 4.3 | Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir | 43 |
| 4.4 | Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja..... | 44 |
| 4.5 | Distribusi Pernyataan Gaya Kepemimpinan | 44 |
| 4.6 | Distribusi Kemampuan Disiplin Kerja | 47 |
| 4.7 | Distribusi Pernyataan Kinerja | 50 |
| 4.8 | Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan | 52 |
| 4.9 | Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja | 53 |
| 4.10 | Hasil Uji Validitas Kinerja | 54 |
| 4.11 | Hasil Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan | 55 |
| 4.12 | Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja | 55 |
| 4.13 | Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Kerja | 56 |
| 4.14 | Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov Test..... | 57 |
| 4.15 | Hasil Uji Multikolinearitas | 59 |
| 4.16 | Hasil Regresi Linear Berganda..... | 59 |
| 4.17 | Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji-t)..... | 60 |
| 4.18 | Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji-F) | 61 |
| 4.19 | Hasil Uji Koefisien Deteriminasi (R^2)..... | 62 |

DAFTAR GAMBAR

| | | |
|-----|--|----|
| 2.1 | Kerangka Konseptual..... | 30 |
| 4.1 | Struktur Organisasi..... | 41 |
| 4.2 | Hasil Uji Normalitas dengan P-P Plot..... | 56 |
| 4.3 | Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Scatter Plot..... | 58 |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Mengikuti perkembangan zaman, instansi atau perusahaan terus meningkatkan kualitasnya untuk meningkatkan pelayanan. Khususnya instansi pemerintahan yang dituntut untuk terus meningkatkan performanya dalam memberlakukan sistem kenegaraan. Masyarakat yang terus meningkat setiap tahunnya, membuat setiap sistem pemerintahan berubah setiap periodenya sesuai dengan perkembangan era globalisasi. Hal ini dilakukan agar terwujudnya pelayanan dan segala yang menyangkut sistem kenegaraan tetap terus bergerak maju.

Kata atau istilah sistem pemerintahan berasal dari gabungan dua kata sistem dan pemerintahan. Kata sistem adalah terjemahan dari kata *system* dalam bahasa inggris yang berarti susunan, tatanan, jaringan, atau cara. Sedangkan Pemerintahan berasal dari kata pemerintah, dan berasal dari kata perintah. Maka dapat disimpulkan, pemerintahan adalah suatu tindakan memerintah yang dilakukan oleh badan-badan legislatif, eksekutif, dan yudikatif pada suatu negara dalam rangka mencapai tujuan penyelenggaraan negara. Dalam arti singkat, pemerintahan adalah perbuatan memerintah yang dilakukan oleh badan eksekutif beserta jajarannya dalam rangka mencapai tujuan penyelenggaraan negara. Sistem pemerintahan juga diartikan sebagai suatu tatanan utuh yang terdiri atas berbagai komponen pemerintahan yang bekerja saling bergantung dan saling memengaruhi dalam pencapaian tujuan dan fungsi pemerintahan.

Suatu Kecamatan dipimpin oleh seorang Camat yang bertanggung jawab kepada Bupati atau Wali Kota melalui perantara seorang Sekretaris Daerah. Ada beberapa unsur yang terdapat di dalam satu kecamatan, antara lain, yaitu Camat, Sekretaris Camat serta beberapa seksi dan beberapa sub bagian dibawahnya :

Tugas dan fungsi kecamatan sebagai berikut :

1. Sebagai wadah untuk koordinasi dan pemberdayaan masyarakat
2. Instusi yang menjaga penegakan peraturan perundangan
3. Melaksanakan kegiatan pelayanan pemerintah
4. Membina pemerintah tingkat desa atau kelurahan
5. Mengevaluasi pelayanan pemerintah di desa atau kelurahan

Mengenai tentang gaya kepemimpinan berkaitan dengan kualitas pelayanan yang diberikan oleh pemimpin tersebut. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah, bahwa Kecamatan dibentuk meningkatkan koordinasi penyelenggaraan pemerintahan, pelayanan publik, dan pemberdayaan masyarakat Desa/Kelurahan. Menurut Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2014, komponen standar pelayanan yang terkait dengan proses penyampaian pelayanan meliputi Persyaratan, prosuder, jangka waktu pelayanan, biaya/tarif, produk pelayanan, dan penanganan pengaduan. Sedangkan menurut Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 63 Tahun 2004 tentang pedoman umum penyusunan indeks kepuasan masyarakat unit pelayanan instansi pemerintah, pelayanan publik adalah segala kegiatan pelayanan yang dilaksanakan oleh penyelenggara pelayanan publik sebagai upaya pemenuhan kebutuhan penerima pelayanan maupun dalam rangka pelaksanaan ketentuan

peraturan perundang-undangan. Beberapa pelayanan yang diberikan oleh Kantor Kecamatan ialah beberapa hal yang berkaitan dengan administrasi kependudukan dan kenegaraan. Misalnya pembuatan KTP, Kartu Keluarga, Akter Kelahiran, Surat Pindah, KIA, kegiatan-kegiatan sosial, legalisasi surat, Surat Tanah, ketertiban umum dan lain-lain yang berkaitan dengan masyarakat.

Dari pengertian diatas, disiplin kerja juga sangat mempengaruhi kualitas pelayanan di kantor atau instansi. Khususnya di kantor kecamatan yang khusus untuk melayani masyarakat seperti yang disebutkan diatas. Kantor Camat Medan Amplas sendiri menerapkan beberapa disiplin kerja sesuai dengan PERWAL NO.10 Tahun 2021 tentang data disiplin kerja pasal 14,15 dan 16 salah satunya adalah pada ayat 1 Pasal 14 yang berbunyi “Setiap pegawai ASN wajib rekam kehadiran dengan menggunakan Aplikasi Kehadiran dan melaksanakan apel pada masing-masing unit kerja”. Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja seorang Pegawai Negeri Sipil sangat diperhatikan hal ini diperuntukan untuk kinerja dan baik agar meningkatnya pelayanan yang prima.

Kecamatan Medan Amplas saat ini dipimpin oleh Bapak Drs. Edi Mulia Matondang, MAP. Kecamatan Medan Amplas adalah salah satu dari 21 kecamatan di kota Medan, Sumatra Utara, Indonesia. Kecamatan Medan Amplas berbatasan dengan Medan Johor di sebelah barat, Kabupaten Deli Serdang di timur, Kabupaten Deli Serdang di selatan, dan Medan Kota dan Medan Denai di utara. Bapak Edi Mulia Matondang sendiri memiliki yaitu “ Terwujudnya Pelayanan Prima Yang Profesional, Kredibel, Madani dan Religius”. Selama menjabat sebagai camat Kecamatan Medan Amplas, Bapak Edi Mulia M dikenal sebagai pemimpin yang mempunyai gaya kepemimpinan yang kharismatik, tegas dan sangat aktif dalam

berbagai kegiatan. Bapak Edi Mulia Matondang juga dikenal sangat dekat dengan para staf sehingga tak heran beliau banyak disenangi oleh siapapun. Kualitas pelayanan dan disiplin kerja adalah menjadi salah satu yang paling utama. Beliau selalu menerima masukan dan saran serta keluhan yang disampaikan baik dari bawahannya maupun masyarakat.

Berikut program kerja yang dilakukan oleh pemerintahan Kecamatan Medan Amplas :

Tabel 1.1 Program Kerja Kantor Camat Medan Amplas

| NO. | Program Kerja | Indikator |
|-----|---|--|
| 1. | Program Pelayanan Administrasi Perkantoran | <ul style="list-style-type: none"> - Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air, listrik - Penyediaan alat tulis kantor - Penyediaan barang cetakan dan pengadaan - Penyediaan jasa tenaga pendukung teknis/administrasi perkantoran - Penyediaan alat-alat kebersihan |
| 2. | Program Peningkatan Disiplin Aparatur | <ul style="list-style-type: none"> - Pengadaan pakaian kerja lapangan - Pengadaan pakaian khusus hari-hari tertentu |

| | | |
|----|--|--|
| 3. | Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur | - Penilaian kecamatan dan kelurahan tingkat Kota Medan |
| 4. | Program Peningkatan Keamanan dan Kenyamanan Lingkungan | - Koordinasi ketertiban dan ketentraman umum |

Disiplin kerja pada pegawai Kantor Camat Medan Amplas terlihat dari bagaimana perilaku disiplin kerja terhadap pegawai. Beberapa pegawai yang tidak tepat waktu hadir pegawai memperlihatkan tidak tertibnya pegawai terhadap peraturan yang sudah ditetapkan. Sehingga menimbulkan pegawai yang tidak disiplin terhadap aturan yang berlaku. Akibatnya kinerja pegawai menjadi tidak maksimal dalam melakukan pelayanan administrasi.

Fenomena atau permasalahan dalam Kantor Camat Medan Amplas adalah bagaimana gaya kepemimpinan pada pimpinan yang tidak cakap dalam penyampaian pesan atau cara berkomunikasi dengan para pegawainya. Sementara beberapa pegawai merasa belum sepenuhnya merasa terpenuhi kebutuhan dan keinginannya dalam berkerja sebagai pegawai di instansi tersebut. Ketegasan pimpinan dalam permasalahan ini sangat diperlukan untuk memperkuat aturan dalam mengatasi ketidakdisiplinan para pegawai agar meningkatkan kembali kinerja pegawai dalam melayani masyarakat/publik.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian ini dengan judul : “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Medan Amplas

B. Identifikasi Masalah

Identifikasi dan batasan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya maka dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Kinerja pegawai yang rendah ditunjukkan dari banyaknya pelayanan publik yang buruk
2. Disiplin kerja sangat rendah karena selama ini belum ada peraturan yang mengikat
3. Gaya kepemimpinan Camat Kecamatan Medan Amplas belum sepenuhnya mengerti keinginan dan kebutuhan pegawai yang ada

C. Batasan dan Perumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang tertera diatas, oleh karena adanya keterbatasan waktu dan tenaga yang dimiliki penulis, masalah dalam Penelitian ini hanya dibatasi pada bagaimana kinerja Pegawai di kantor Camat Medan Amplas dengan pengaruh gaya Kepimpinan dan juga disiplin kerja.

2. Rumusan Masalah

Melalui Latar Belakang masalah tersebut, dapat diketahui beberapa masalah yang diteliti dalam Penelitian ini, yaitu:

- a. Apakah gaya Kepimpinan berpengaruh positif dan juga signifikan secara parsial terhadap kinerja Pegawai Kantor Camat Medan Amplas?
- b. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan juga signifikan secara parsial terhadap kinerja Pegawai Kantor Camat Medan Amplas?

- c. Apakah gaya Kepimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Kantor Camat Medan Amplas?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan juga signifikan secara parsial terhadap kinerja Pegawai Kantor Camat Medan Amplas.
- b. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja Pegawai Kantor Camat Medan Amplas.
- c. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Kantor Camat Medan Amplas.

Manfaat penelitian ini adalah :

Bagi peneliti :

1. Agar lebih memahami bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja .
2. Menambah wawasan gaya kepemimpinan di suatu instansi pemerintahan.
3. Mengetahui bagaimana aturan-aturan disiplin para aparatur negara dibidang administrasi.

Bagi pembaca atau pihak lain :

1. Memberikan informasi mendetail tentang apa itu gaya kepemimpinan dan disiplin kerja.
2. Menambah wawasan tentang bagaimana sistem pemerintahan di Kota Medan.
3. Sebagai Gaya Kepemimpinan untuk pemikiran dimasa yang akan datang.
4. Untuk memberikan informasi di bidang Sumber Daya Manusia.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Irma Yulianti Sari (2017) dari Universitas Padjajaran, Bandung yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kualitas Pelayanan kepada Masyarakat studi pada Kepemimpinan Camat Perempuan Kecamatan Sumur Bandung Kota Bandung Periode 2015-2020” sedangkan penelitian ini berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Medan Amplas”. Berikut adalah perbedaan penelitian tersebut terletak pada:

1. Variabel Penelitian

Penelitian terdahulu menggunakan 1 (satu) variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan dan 1 (satu) variabel terikat yaitu Kualitas Pelayanan terhadap Masyarakat. Sedangkan penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan 1 (satu) variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai.

2. Waktu penelitian

Penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2017, sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2021.

3. Lokasi penelitian

Penelitian terdahulu mengambil lokasi di Kantor Kecamatan Sumur Bandung Kota Bandung, Provinsi Jawa Barat, sedangkan penelitian ini mengambil lokasi di Kantor Camat Medan Amplas.

BAB II

TINJAU PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Pemerintahan

a. Pengertian Pemerintah

Pemerintahan berasal dari kata “perintah” yang setelah ditambah awalan “pe” menjadi pemerintah, dan ketika ditambah akhiran “an” menjadi pemerintahan, dalam hal ini beda antara “pemerintah” dengan “pemerintahan” ialah pemerintah merupakan badan atau organisasi yang bersangkutan, sedangkan pemerintahan berarti perihal ataupun hal ikhwal pemerintahan itu sendiri.

Menurut Syafiie (2011:61) kata perintah itu memiliki paling sedikit 4 (empat) unsur yang terkandung di dalamnya, yaitu sebagai berikut:

Ada dua pihak yang terlibat,

1. Pihak yang pertama adalah yang memerintah disebut penguasa atau pemerintah,
2. Pihak yang kedua adalah pihak yang diperintah yaitu rakyat,
3. Antara kedua belah pihak tersebut terdapat hubungan.

b. Pemerintahan

Pemerintahan diadakan bertujuan untuk melayani kepentingan dan pemenuhan kebutuhan masyarakat. Khususnya kebutuhan dasar manusia yaitu rasa aman, tertib dan tentram. Berdasarkan hal tersebut, fungsi dasar pemerintah adalah pelayanan, pelayanan pembangunan dan pelayanan kemasyarakatan.

Sri Maulidah (2014:3) menyatakan bahwa, “fungsi dasar pemerintah dalam bentuk pelayanan tersebut, selanjutnya ditindaklanjuti dengan 3 (tiga) fungsi utama pemerintah; yakni; fungsi pelayanan pemerintahan, fungsi pelayanan pembangunan dan fungsi pelayanan kemasyarakatan, sehingga dengan perkembangan dan dinamika masyarakatnya, pemerintah pada saat ini menurut pendapat para ahli memiliki fungsi utama dari pemerintah tersebut ditambah dengan fungsi yang ke-empat yakni fungsi pemberdayaan masyarakat, sehingga fungsi utama pemerintah menjadi 4 (empat) fungsi.

Menurut Syafiie (2011:20) Pemerintahan adalah suatu ilmu dan seni. Dikatakan sebagai seni karena berapa banyak pemimpin pemerintahan yang tanpa pendidikan pemerintahan, mampu berkiat serta dengan kharismatik menjalankan roda pemerintahan.

2. Gaya Kepemimpinan

a. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Seorang pemimpin haruslah memiliki gaya kepemimpinan tersendiri untuk mempengaruhi pegawainya agar tercapainya tujuan bersama. Menurut Edison, dkk (2016:93) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yaitu cara pemimpin bertindak dan atau bagaimana ia mempengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Dengan kata lain gaya kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan suatu instansi atau perusahaan. Gaya kepemimpinan suatu pimpinan sangat mempengaruhi pegawainya untuk mencapai tujuan dan mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok bawahannya.

Kemudian menurut Nawawi (2011:15) pengertian gaya kepemimpinan adalah sikap atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam

mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi atau bawahannya.

Sedangkan, menurut pendapat Rivai (2014:42) pengertian gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahn agar sasaran organisasi tercapai. Atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Dari beberapa pengertian yang disebutkan diatas, dapat disimpulkan gaya kepemimpinan adalah cara seseorang yang dalam menjalankan suatu kegiatan dengan mempengaruhi bawahnya melalui sifat atau perilaku seorang pemimpin pada suatu instansi atau perusahaan.

b. Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan

Menurut pendapat Veithzal Rivai (2011:122) ada 3 jenis gaya kepemimpinan, yaitu :

1. Gaya Kepemimpinan Otoriter

Gaya kepemimpinan ini adalah kepemimpinan yang direktif atau diktator pimpinan memberikan instruksi kepada bawahan, menjelaskan apa yang harus dikerjakan.

2. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan ini adalah kepemimpinan dengan suatu struktur yang pengembangannya menggunakan pendekatan pengembalian keputusan yang kooperatif.

3. Gaya Kepemimpinan Bebas

Gaya kepemimpinan ini adalah kepemimpinan yang memberikan kekuasaan penuh pada bawahan, struktur organisasi bersifat longgar, pimpinan pasif peran utama pimpinan adalah menyediakan materi pendukung dan berpartisipasi jika diminta bawahan.

Menurut Siagian dalam Busro, (2018:229) membaginya dalam 5 tipe yang berbeda, yaitu :

- 1) Gaya kepemimpinan Otokratis yang cenderung memiliki ciri-ciri pemimpin yang berkuasa sepenuhnya dalam organisasi dan tidak memperhatikan kebutuhan pegawainya karena mengidentifikasi tujuan pribadi dengan tujuan organisasi.
- 2) Gaya kepemimpinan militeristik, yaitu kepemimpinan yang dalam menggerakkan pegawainya dengan menggunakan perintah bergantung pada jabatannya, serta menuntut disiplin yang tinggi dan kaku kepada pegawainya.
- 3) Gaya kepemimpinan paternalistik
Gaya kepemimpinan jenis ini adalah yang mengayomi karena menganggap pegawainya tidak bisa mengambil keputusan sendiri selalu bergantung kepada pimpinan dan selalu melindungi.
- 4) Gaya kepemimpinan karismatis yaitu memiliki daya penarik yang sangat besar karena umumnya memiliki pengikut yang anggotanya dalam skala besar dan keikutsertaan anggota bersifat buta serta sangat setia kepada pimpinannya.
- 5) Gaya kepemimpinan demokratis yaitu kepemimpinan yang mengutamakan diskusi dan berusaha mengutamakan kerja sama

dalam mencapai tujuan organisasi, pemimpin yang memiliki karakter untuk menerima saran dan kritik serta mengerti kebutuhan pegawainya

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Menurut pendapat H. Joseph Reitz (2017:2), menjelaskan ada beberapa faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, yaitu:

- 1) Kepribadian (personality) yaitu, pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalamannya akan mempengaruhi pilihan akan gaya kepemimpinan.
- 2) Harapan dan perilaku atasan.
- 3) Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan mempengaruhi terhadap apa gaya kepemimpinan.
- 4) Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya pemimpin.
- 5) Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan.
- 6) Harapan dan perilaku rekan.

d. Indikator – indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono (2013:34) menyatakan bahwa indikator-indikator dalam gaya kepemimpinan meliputi kinerja sebuah pemimpin, yaitu sebagai berikut :

1. Kinerja Pengambilan Keputusan

Indikator ini merupakan suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

2. Kinerja Gaya Kepemimpinan

Indikator ini merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan keahliannya (dalam bentuk keahlian dan keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

3. Kinerja Komunikasi

Indikator ini adalah kecakapan atau kesanggupan pencapaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik secara langsung lisan atau tidak langsung.

4. Kinerja Mengendalikan Bawahan

Indikator ini merupakan seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan.

5. Tanggung Jawab

Indikator ini adalah seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Hal ini juga bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

6. Kinerja Mengendalikan Emosional

Indikator ini merupakan hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup seseorang. Semakin baik kinerja kita dalam mengendalikan emosi, maka semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

Menurut ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa indicator-indikator gaya kepemimpinan merupakan Kinerja mengambil keputusan, Kinerja Gaya Kepemimpinan , Kinerja komunikasi, Kinerja mengendalikan bawahan, tanggung jawab dan Kinerja mengendalikan emosional.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut KBBI bahwa pengertian disiplin adalah ketaatan atau kepatuhan kepada peraturan (tata tertib). Disiplin adalah sikap mental untuk mau mematuhi peraturan dan bertindak sesuai dengan peraturan secara suka rela.

Pengertian disiplin kerja yang dinyatakan menurut Rivai (2011:825) adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.”

b. Faktor-Faktor Disiplin Kerja

Singodimenjo (2011:86) menjelaskan ada beberapa hal yang berpengaruh kepada kedisiplinan pegawai adalah:

1. Besar kecilnya pemberian Disiplin Kerja

Besar kecilnya pemberian disiplin kerja mempengaruhi tegaknya kedisiplinan. Para pegawai akan mematuhi segala aturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikannya bagi perusahaan.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, dikarenakan dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya sendiri ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan pasti yang tertulis untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Bila ada seseorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dibuatnya.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh instansi atau perusahaan perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan para karyawan agar

dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

Hal ini dikarenakan karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain.

c. Bentuk Disiplin Kerja

Mangkunegara (2011:129) berpendapat ada beberapa bentuk disiplin kerja yaitu:

1. Disiplin preventif

Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.

2. Disiplin korektif

Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

3. Disiplin progresif.

Merupakan kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

d. Indikator – indikator Disiplin

Hasibuan (2016:194) menjelaskan ada beberapa jenis indikator yang mempengaruhi kedisiplinan pegawai suatu organisasi maupun instansi, diantaranya sebagai berikut:

1. Tujuan dan kemampuan yaitu, sangat berpengaruh pada tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai.
2. Teladanan Pimpinan yaitu, sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang kurang baik, para bawahannya pun akan kurang disiplin.
3. Keadilan yaitu, sangat berpengaruh untuk terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijamin dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik.
4. Pengawasan melekat (waskat) , adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai instansi. Sebab dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja pegawai. Pegawai merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.

5. Sanksi Hukuman yaitu, sangat berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan instansi, sikap, dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang.
6. Ketegasan yaitu, ketegasan seorang pimpinan dalam bertindak akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai instansi. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang ditetapkan.
7. Hubungan Kemanusiaan yaitu, hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama pegawai juga berpengaruh untuk menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu instansi. Hubungan-hubungan baik yang bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari direct single relationship, direct group relationship, dan cross relationship hendaknya harmonis

e. Standar Mengelola Disiplin

Standar sebagai tolak ukur dalam mengelola kedisiplinan juga diperlukan.

Menurut Rivai (2011:832), ada beberapa standar disiplin, yaitu :

a. Standar disiplin

Beberapa standar dasar disiplin berlaku bagi semua pelanggaran aturan apakah besar atau kecil. Setiap karyawan dan penyelia perlu memahami kebijakan perusahaan serta mengikuti prosedur secara penuh. Karyawan yang melanggar aturan akan diberi kesempatan untuk memperbaiki perilaku mereka. Para manajer perlu mengumpulkan sejumlah bukti untuk membenarkan disiplin. Bukti ini harus secara hati-hati

didokumentasikan sehingga tidak bisa untuk diperdebatkan. Sebagai suatu model bagaimana tindakan disipliner harus diatur adalah:

1. Apabila seorang karyawan melakukan suatu kesalahan, maka karyawan harus konsekuen terhadap aturan pelanggaran;
2. Apabila tidak dilakukan secara konsekuen berarti karyawan tersebut melecehkan peraturan yang telah ditetapkan;
3. Kedua hal di atas akan berakibat pemutusan hubungan kerja dan karyawan harus menerima hukuman tersebut.

b. Penegakan standar disiplin

Apabila pencatatan tidak adil dan sah menurut undang-undang atau pengecualian ketenagakerjaan sesuka hati, pengadilan memerlukan bukti dari pemberi kerja untuk membuktikan sebelum karyawan ditindak. Standar kerja tersebut dituliskan dalam kontrak kerja.

4. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan hasil dalam melakukan kegiatan atau hasil dari pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Dalam SDM, kinerja sangat berpengaruh pada kualitas seseorang dalam mencapai tujuannya. Hal ini juga diperlukan untuk meninjau baik buruknya dan meningkat atau menurunnya hasil kegiatan seorang pekerja.

Menurut Mangkunegara (2013:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk

mencapai hasil kerja. Kinerja pegawai sangatlah penting. Hal ini dikarenakan dengan kinerja inilah akan diketahui seberapa jauh kinerja mereka dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada setiap pegawai.

Sedangkan, Kasmir (2016:182) menjelaskan bahwa, kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Meningkatnya kinerja seorang individu memungkinkan meningkat pula kinerja instansi karena keduanya saling berhubungan.

Menurut Hasibuan (2012:94) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Dari beberapa pengertian diatas disimpulkan bahwa kinerja merupakan perbandingan dari hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar dan waktu yang telah ditentukan. Kinerja suatu instansi akan sangat ditentukan oleh unsur pegawainya oleh sebab itu, dalam mengukur kinerja suatu instansi akan sangat ditentukan oleh unsur pegawainya.

b. Indikator – indikator kinerja

Menurut pendapat Mangkunegara (2013:75) ada beberapa indikator kinerja yaitu:

1) Kualitas kerja

Adalah menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

2) Kuantitas kerja

Adalah menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektifitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

3) Tanggung jawab

Adalah menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

4) Kerjasama

Adalah kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

5) Inisiatif

Adalah inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai. Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel kinerja dalam penelitian ini adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerjasama dan inisiatif.

B. Penelitian Terdahulu

| No. | Penelitian | Judul | Variabel | Model Analisis | Hasil Penelitian |
|-----|--|--|---|-------------------------------|---|
| 1. | SISKA SRI DEWI (2020) | Pengaruh Gaya Kepemimpinan Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kementrian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara | Gaya Kepemimpinan Lingkungan Kerja (X1) Gaya Kepemimpinan (X2) Kinerja (Y) | Regresi Linier Berganda | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai dan Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai. |
| 2. | MUHAMMAD KHAIRUL ABDI BAROQAH (2019) | Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Singapore Land Waterpark Batu Bara | Gaya Kepemimpinan (X1) Disiplin Kerja (X2) Kinerja (Y) | Regresi Linier Berganda | Hasil analisis ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. |

| | | | | | |
|----|--|--|--|-------------------------------|--|
| 3. | IRMA YULIANTI SARI (2017) | Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kualitas Pelayanan kepada Masyarakat studi pada Kepemimpinan Camat Perempuan Kecamatan Sumur Bandung Kota Bandung Periode 2015- 2020 | Gaya Kepemimpinan (X) Kualitas Pelayanan (Y) | Eksplansi | Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan positif artinya apabila gaya kepemimpinan meningkat, maka kualitas pelayanan juga meningkat atau sebaliknya |
| 4. | VICKY SOFYAN RAMADHANI (2018) | Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan | Gaya Kepemimpinan (X1) Budaya Organisasi (X2) Disiplin Kerja (X3) Kinerja (Y) | Regresi Linier Berganda | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja secara parsial maupun simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Clipan Finance Indonesia Tbk. Kantor Pusat Cabang Jakarta. |

| | | | | | |
|----|-----------------------------------|--|---|--------------------------------|---|
| 5. | EMILIA IKA ANDRIYANI (2016) | Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan-Studi Kasus pada Karyawan Bagian Administrasi (Non-Medis) Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta | Gaya Kepemimpinan (X1) Kinerja (Y) | Regresi Linier Sederhana | Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa adanya: 1) Gaya Kepemimpinan yang digunakan pada Rumah Sakit Panti Rapih Yogya karta adalah gaya kepemimpinan demokratis dan 2) Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta. |
| 6 | NANA RESMANA (2018) | Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lanud Haluoleo, Kendari, Sulawesi Tengah | Gaya Kepemimpinan (X1) Disiplin Kerja (X2) Kinerja (Y) | Regresi Linier Berganda | Gaya Kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan (tingkat signifikansi 95%) terhadap kinerja pegawai Di Lanud Haluoleo, Kendari, Sulawesi Tenggara. Hal ini dibuktikan melalui analisis regresi nilai β gaya kepemimpinan sebesar 0,264, nilai β disiplin kerja sebesar |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | <p>0,220 dan ΔR^2 sebesar 0,141 yang artinya gaya kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai sebesar 14,1% dan dapat disimpulkan pula bahwa hipotesis ketiga diterima. Jadi, semakin tepat gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan dan tingkat kedisiplinan kerja pegawai semakin baik maka kinerja dari pegawaipun juga akan lebih baik lagi (meningkat)</p> |
|--|--|--|--|--|--|

| | | | | | |
|---|------------------------------|---|--|-------------------------|---|
| 7 | ANURI DWI PUSPITASARI (2018) | Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Kabupaten Karanganyar | Gaya Kepemimpinan (X1) Disiplin Kerja (X2) Kinerja (Y) | Regresi Linier Berganda | Terdapat pengaruh positif yang signifikan gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Karanganyar. 2. Terdapat pengaruh positif yang signifikan bahwa disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Karanganyar. 3. Terdapat pengaruh positif yang signifikan gaya kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y) Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Karanganyar |
|---|------------------------------|---|--|-------------------------|---|

| | | | | | |
|---|----------------------|---|---|-------------------------------|--|
| 8 | EVA AMALIA (2019) | Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin | Gaya Kepemimpinan (X1) Disiplin Kerja (X2) Kinerja (Y) | Regresi Linier Berganda | Hasil penelitian menyimpulkan bahwa variabel kepemimpinan dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa variabel kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin. |
|---|----------------------|---|---|-------------------------------|--|

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah keterkaitan atau hubungan antara konsep satu dengan konsep lainnya dari masalah yang akan diteliti. Kerangka ini terdiri dari konsep ilmu atau teori yang dipakai sebagai landasan penelitian yang didapatkan pada tinjauan pustaka yang dihubungkan dengan garis sesuai variabel yang diteliti. Menurut Manullang dan Pakpahan (2014:132), kerangka konseptual

merupakan penjelasan ilmiah mengenai preposisi antar konsep/antar konstruk atau pertautan/hubungan antar variabel penelitian.

1. Hubungan Gaya Kepemimpinan (X1) dengan Kinerja Pegawai (Y).

Gaya Kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki seorang pimpinan yang menunjukkan suatu sikap yang menjadi ciri khas tertentu untuk mempengaruhi pegawainya dalam mencapai tujuan organisasi (Mulyadi, 2015:150).

b. Hubungan Disiplin Kerja (X2) dengan Kinerja Pegawai (Y).

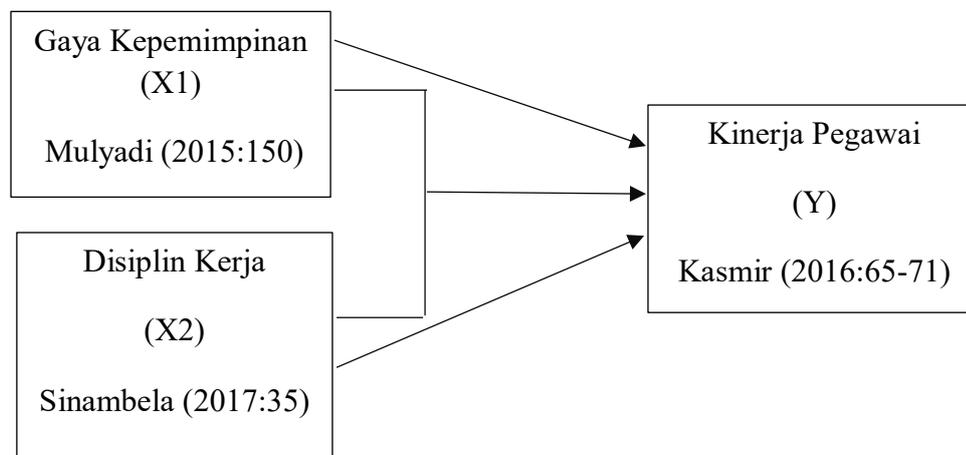
Menurut Sinambela (2017:335), disiplin kerja adalah Kinerja kerja seseorang untuk secara teratur tekun, terus-menerus dan bekerja sesuai aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Menurut Kasmir (2016:189), diantaranya kinerja dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja.

c. Hubungan Gaya Kepemimpinan (X1) , Disiplin Kerja (X2) dengan Kinerja Pegawai (Y).

Menurut Kasmir (2016:65-71) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu salah satu diantaranya gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja.

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



Sumber : Diolah penulis 2021

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan pertanyaan yang penting dalam sebuah penelitian karena hipotesis jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pernyataan (Sugiyono, 2011:96).

Dari pengertian hipotesis tersebut, maka penulis merumuskan beberapa hipotesis dari penelitian ini yaitu :

- d. Diduga Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Medan Amplas.
- e. Diduga Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Medan Amplas.
- f. Diduga Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Medan Amplas.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian deskriptif dan kuantitatif. Menurut Rusiadi (2013:14), pendekatan kuantitatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih. Pendapat lain menyebutkan bahwa pendekatan kuantitatif adalah penelitian yang bersifat kuantitatif yaitu asosiatif kausalitas yang bertujuan untuk mengetahui derajat hubungan dan pola bentuk pengaruh antar variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Analisis data kuantitatif digunakan pada saat peneliti menggunakan pendekatan penelitian survey, penelitian eksperimen, penelitian kuantitatif dan beberapa penelitian lainnya yang mengandung data-data berupa angka-angka Manullang dan Pakpahan (2014:17).

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi pada penelitian ini adalah di Kantor Kecamatan Medan Amplas, Jalan Garu III No. 111, Kota Medan, Kecamatan Medan Amplas, Kelurahan Harjosari I, Provinsi Sumatera Utara.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dimulai bulan Juni 2021 sampai dengan November 2021. Adapun rancangan waktu yang akan dilakukan peneliti adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1 Ringkasan Jadwal Penelitian

| No. | Aktivitas | Tahun | | | | | |
|-----|----------------------------|-----------|-----------|------------|-----------|----------|----------|
| | | Juni 2021 | Juli 2021 | Agust 2021 | Sept 2021 | Okt 2021 | Nov 2021 |
| 1. | Riset awal/Pengajuan Judul | ■ | | | | | |
| 1. | Riset awal/pengajuan judul | | ■ | ■ | | | |
| 2. | Penyusunan Proposal | | ■ | ■ | | | |
| 3. | Seminar Proposal | | | ■ | | | |
| 4. | Perbaikan Acc Proposal | | | | ■ | | |
| 5. | Pengolahan Data | | | | ■ | ■ | |
| 6. | Penyusunan Skripsi | | | | | ■ | ■ |
| 7. | Bimbingan Skripsi | | | | | | ■ |
| 8. | Meja Hijau | | | | | | ■ |

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014:67), populasi adalah suatu kelompok dari elemen penelitian, dimana elemen adalah unit terkecil yang merupakan sumber dari data yang diperlukan. Populasi penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah semua pegawai di Kantor Camat Medan Amplas yang berjumlah 35 orang yaitu Pegawai Negeri Sipil.

2. Sampel

Menurut manullang dan Pakpahan (2014:67), sampel adalah bagian dari populasi yang diharapkan dapat mewakili populasi penelitian. Menurut Sugiyono (2011:63), teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling. Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi. Alasan mengambil total sampling karena jumlah populasi yang kurang dari 100. Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 35 orang Pegawai Negeri Sipil.

3. Jenis Data

Penelitian ini menggunakan jenis data premier dan data sekunder. Menurut Manullang dan Pakpahan (2014:82) menjelaskan bahwa data primer merupakan data mentah yang diambil oleh peneliti sendiri dan bukan oleh orang lain dari sumber utama guna kepentingan penelitiannya dan data tersebut sebelumnya tidak ada. Sedangkan data sekunder adalah Data sekunder adalah data yang tidak didapatkan secara langsung oleh peneliti tetapi diperoleh dari orang atau pihak lain. Data sekunder pada umumnya berupa bukti catatan atau laporan historis yang telah tersusun baik yang diperoleh dari buku-buku, artikel, jurnal serta situs di internet yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan.

4. Sumber Data

Sumber data di dalam penelitian ini adalah pegawai tetap di Kantor Kecamatan Medan Amplas.

D. Defenisi Operasional Variabel

1. Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas, yaitu : Gaya kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2), serta 1 (satu) variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y)

2. Defenisi Operasional

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014:136), definisi operasional bukanlah definisi/pengertian teoritis seperti di bab teori, tetapi operasional dari variabel berupa pengukuran atau pengujian (test) suatu variabel.

Tabel 3.2 Variabel Operasional

| Variabel | Definisi operasional | Indikator | Skala |
|-------------------------------------|--|---|--------------|
| Gaya Kepemimpinan (X ₁) | Gaya kepemimpinan adalah setiap hal dalam diri seseorang, termasuk didalamnya ialah sifat, kebiasaan, watak, maupun kepribadian yang membedakannya dengan orang lain. (Kartono, 2010:57) | 1) Kinerja mengambil keputusan. 2) Kinerja meGaya Kepemimpinan . 3) Kinerja komunikasi. 4) Kinerja mengendalikan bawahan. 5) Tanggung jawab. 6) Kinerja mengendalikan emosional. (Kartono, 2013:34) | Skala likert |
| Disiplin Kerja (X ₂) | Kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi Kinerja kerja yang dapat dicapainya. (Hasibuan 2016: 193) | 1) Tujuan dan Kinerja 2) Teladan pimpinan 3) Keadilan 4) Pengawasan melekat (waskat) 5) Sanksi Hukuman 6) Ketegasan 7) Hubungan kemanusiaan (Hasibuan 2016:194) | Skala likert |

| | | | |
|---------------------|--|---|--------------|
| Kinerja Pegawai (Y) | Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2013:67) | 1) Kualitas Kerja 2) Kuantitas Kerja 3) Tanggung Jawab 4) Kerjasama 5) Inisiatif (Mangkunegara, 2013:75) | Skala likert |
|---------------------|--|---|--------------|

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Kuisisioner

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014:87), angket/kuisisioner adalah pertanyaan/ Pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti. Dalam angket skala Likert ini biasanya disediakan lima alternatif jawaban, misalnya : SS, S, KS, TS, dan STS, untuk penskoran jawaban Sangat Setuju (SS) = 5, Setuju (S) = 4, Kurang Setuju (KS) = 3, Tidak Setuju (TS) = 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) = 1.

2. Wawancara

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014:86), wawancara adalah dialog langsung antara peneliti dengan responden penelitian.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validasi

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014:91), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut.

Pengujian dalam penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi 5% dengan kriteria pengujian bila nilai t hitung $>$ t tabel maka disimpulkan butir pertanyaan valid, sebaliknya jika nilai t hitung $<$ t tabel maka butir pertanyaan dikatakan tidak valid.

b. Uji Realibitas

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014:92), Reabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu tidak boleh acak. Apabila jawaban terhadap indikator-indikator tersebut dengan acak, maka dikatakan “tidak reliabel”. Realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai Cronbach’s alpha lebih besar ($>$) 0,60.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut pendapat Manullang dan Pakpahan (2014:182) memaparkan bahwa pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah independennya memiliki distribusi normal atau tidak dalam model regresi, variabel dependen dan independennya, dan untuk mengetahui bahwa data tersebut telah berdistribusi normal, dimana gambar histogramnya memiliki kecembungan seimbang ditengah, kemudian gambar normal P-P Plot terlihat titik-titik berada dalam garis diagonal menurut (Rusiadi, 2014:215).

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Santoso (2014:154) pengujian multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *VIF* (*variance inflation factor*) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance* value lebih tinggi daripada 0,10 atau *VIF* lebih kecil daripada 10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas. Model regresi yang bebas dari multikolinieritas adalah model yang memiliki nilai *tolerance* > 0,01 atau jika nilai *variance inflation factor* (VIF) < 10.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Manullang & Pakpahan (2014:184) pengujian ini digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual dari suatu pengamatan yang lain. Menurut Rusiadi (2014:216) pengujian ini dilakukan dengan melihat dari gambar *Scaterplot* yang menunjukkan bahwa titik – titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu.

3. Regresi Linier Berganda

Menurut Sunyoto (2015:61) analisis regresi berganda dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan dua atau lebih variabel

bebas terhadap variabel terikat. Rumus persamaan regresinya adalah sebagai berikut adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja

α = Konstanta

X1 = Gaya Kepemimpinan

X2 = Disiplin Kerja

e = Error

4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (t)

Menurut Manullang & Pakpahan (2014:147) uji parsial (t) ialah digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh suatu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Tingkat signifikan dalam penelitian ini adalah 5%. Jika nilai thitung > dari nilai ttabel maka Ha diterima. Jika nilai hitung < dari nilai tabel maka Ha ditolak.

b. Uji Simultan (f)

Menurut Rusiadi (2014:234) Uji F ialah digunakan untuk mengetahui seberapa pengaruhnya simultan antara variabel independen terhadap dependen. Uji F dapat dilakukan dengan cara membandingkan antara Fhitung dengan Ftabel. Jika Fhitung > Ftabel maka hipotesis alternatif diterima dan model layak untuk digunakan. Penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi (α) 0,05 untuk menguji dengan cara menguji nilai F apakah hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini

diterima atau ditolak. Apabila nilai F positif maka hipotesis diterima, apabila nilai F negatif maka hipotesis ditolak.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Rusiadi (2014:235) koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kinerja model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi (R^2) adalah antara 0 (nol) dan 1 (satu). Nilai R^2 yang mendekati 1 (satu) berarti variabel – variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen dan sebaliknya jika R^2 yang mendekati 0 (nol) berarti variabel – variabel independen hampir tidak memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

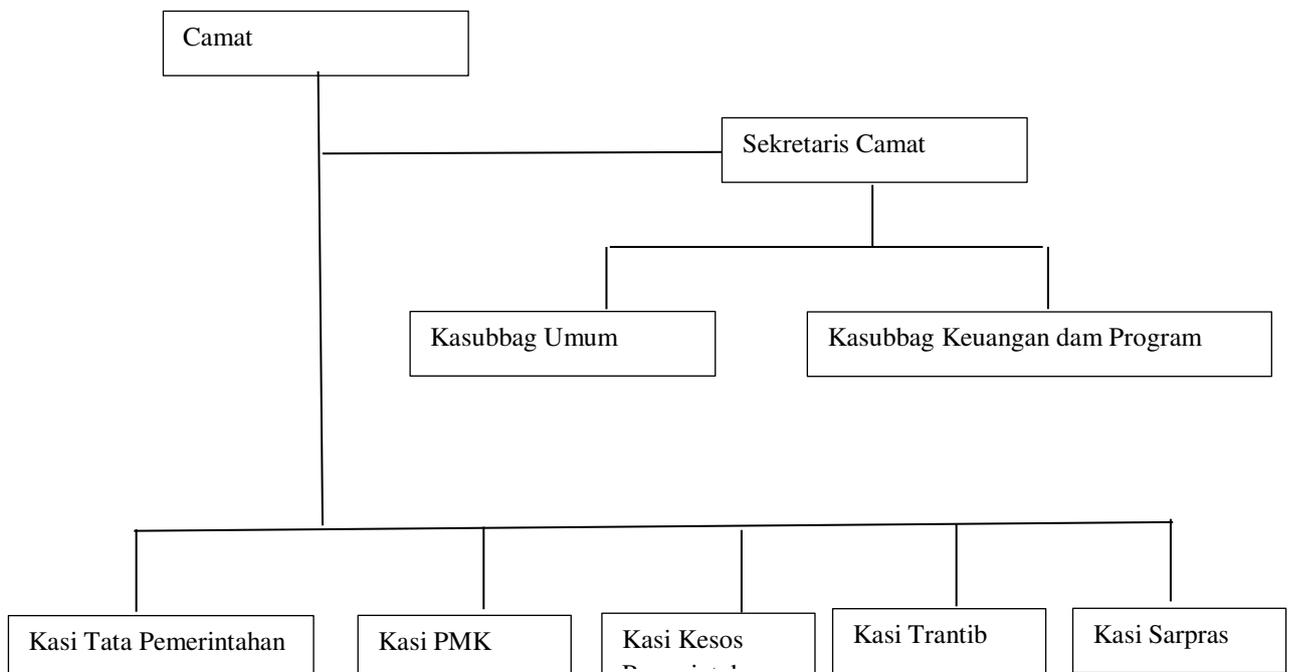
A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Kantor Camat Kecamatan Medan Amplas

a. Sejarah Kantor Camat Kecamatan Medan Amplas

Kecamatan Medan Amplas merupakan hasil pemekaran yang merupakan salah satu wilayah kecamatan di Medan sebelum berasal dari tiga kecamatan yaitu Kecamatan Medan Johor, Kecamatan Medan Denai dan Kecamatan Medan Kota. Hal ini sesuai dengan Surat Keputusan Pemerintah Nomor 50 Tahun 1991 tentang Pembentukan Perwakilan Kecamatan menjadi Kecamatan yang peresmiannya dilakukan oleh Bapak Gubernur Sumatera Utara pada tanggal 31 Oktober 1991 bertempat di halaman Kantor Camat Medan Amplas Jalan Garu III Medan.

b. Struktur Organisasi Kantor Camat Medan Amplas



Gambar 4.1. Struktur Organisasi

2. Karakteristik Responden

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat diketahui jumlah responden berdasarkan jenis kelaminnya yang dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | Frekuensi | Persentase (%) |
|---------------|-----------|----------------|
| Laki-Laki | 26 | 74.3 |
| Perempuan | 9 | 25.7 |
| Total | 35 | 100,0 |

Sumber: Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa dalam penelitian ini didominasi oleh responden dengan usia 21-25 sebanyak 19 orang (54.3%), usia 26-30 tahun yaitu 12 orang (34.3%), dan responden berusia >30 tahun sebanyak 4 orang (11.4%) Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pegawai Kantor Camat Medan Amplas didominasi oleh pegawai yang berusia produktif yaitu kisaran usia antara 21-21 tahun.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat diketahui jumlah responden berdasarkan usianya yang dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

| Usia | Frekuensi | Persentase (%) |
|---------------|-----------|----------------|
| 21– 25 tahun | 19 | 54.3 |
| 26 – 30 tahun | 12 | 34.3 |
| >30 Tahun | 4 | 11.4 |
| Total | 35 | 100,0 |

Sumber: Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa dalam penelitian ini didominasi oleh responden dengan usia 21-25 sebanyak 19 orang (54.3%), usia 26-

30 tahun yaitu 12 orang (34.3%), dan responden berusia dan responden yang berusia >30 tahun sebanyak 4 orang (11.4%) Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pegawai Kantor Camat Medan Amplas didominasi oleh pegawai yang berusia produktif yaitu kisaran usia antara 21-21 tahun.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat diketahui jumlah responden berdasarkan pendidikannya yang dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

| Pendidikan | Frekuensi | Persentase (%) |
|-------------------|------------------|-----------------------|
| D-3 | 23 | 65.7 |
| S-1 | 10 | 28.6 |
| S-2 | 2 | 5.7 |
| Total | 35 | 100,0 |

Sumber: Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa dalam penelitian ini pendidikan terakhir responden D-3 sebanyak 23 orang (65.7%), S1 sebanyak 10 orang (28.6%) sedangkan berpendidikan S2 sebanyak 2 orang (5.7%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pegawai Kantor Camat Medan Amplas mayoritas berpendidikan D-3.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat diketahui jumlah responden berdasarkan masa kerjanya yang dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

| Masa Kerja | Frekuensi | Persentase (%) |
|--------------|-----------|----------------|
| 1-5 Tahun | 22 | 62.9 |
| 5-10 Tahun | 10 | 28.6 |
| >10 Tahun | 3 | 8.6 |
| Total | 35 | 100,0 |

Sumber: Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa dalam penelitian ini di dominasi oleh responden yang telah bekerja selama 1-5 tahun dengan jumlah sebanyak 22 orang (62.9%) sedangkan untuk responden masa kerja 5-10 tahun berjumlah 10 orang (28.6%), sedangkan serta >10 tahun sebanyak 3 orang (8.6%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pegawai Kantor Camat Medan Amplas berusia 1-5 tahun.

3. Distribusi Hasil Pernyataan

a. Distribusi Pernyataan Gaya Kepemimpinan

Adapun distribusi pernyataan gaya kepemimpinan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.5. Distribusi Pernyataan Gaya Kepemimpinan

| Item | Pernyataan | | | | | | | | | | | |
|---------|------------|---|----|-----|----|------|----|------|----|------|-------|-----|
| | STS | | TS | | KS | | S | | SS | | | |
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | Total | % |
| Item 01 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 2.9 | 31 | 88.6 | 3 | 8.6 | 35 | 100 |
| Item 02 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 8.6 | 24 | 68.6 | 8 | 22.9 | 35 | 100 |
| Item 03 | 0 | 0 | 1 | 2.9 | 5 | 14.3 | 25 | 71.4 | 4 | 11.4 | 35 | 100 |
| Item 04 | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 | 14.3 | 21 | 60.0 | 9 | 25.7 | 35 | 100 |
| Item 05 | 0 | 0 | 2 | 5.7 | 2 | 5.7 | 27 | 77.1 | 4 | 11.4 | 35 | 100 |
| Item 06 | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 | 14.3 | 25 | 71.4 | 5 | 14.3 | 35 | 100 |
| Item 07 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 5.7 | 26 | 74.3 | 7 | 20.0 | 35 | 100 |
| Item 08 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 | 11.4 | 24 | 68.6 | 7 | 20.0 | 35 | 100 |
| Item 09 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 | 11.4 | 23 | 65.7 | 8 | 22.9 | 35 | 100 |

| | | | | | | | | | | | | |
|---------|---|---|---|---|---|------|----|------|---|------|----|-----|
| Item 10 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 | 11.4 | 27 | 77.1 | 4 | 11.4 | 35 | 100 |
| Item 11 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 8.6 | 26 | 80.0 | 4 | 11.4 | 35 | 100 |
| Item 12 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 5.7 | 29 | 82.9 | 4 | 11.4 | 35 | 100 |

Sumber: Hasil Penelitian (2021)

Berikut penjelasan pernyataan responden terkait dengan gaya kepemimpinan di bawah ini:

1. Pernyataan saya merasa bahwa pimpinan selalu tepat dalam mengambil keputusan manajerial di kantor, pernyataan responden yang kurang setuju 1 orang (2.9%), yang menyatakan setuju sebanyak 31 orang (88.6%) dan sangat setuju sebanyak 3 orang (8.6%).
2. Pernyataan saya yakin kepada pimpinan dalam mengambil keputusan dengan cepat, pernyataan responden yang kurang setuju 3 orang (8.6%), yang menyatakan setuju sebanyak 24 orang (68.6%) dan sangat setuju sebanyak 8 orang (22.9%).
3. Pernyataan saya melihat bahwa pimpinan memiliki kemampuan untuk memotivasi anggotanya untuk meningkatkan kinerja dalam bekerja pernyataan responden yang tidak setuju sebanyak 1 orang (2.9%) kurang setuju 5 orang (14.3%), yang menyatakan setuju sebanyak 25 orang (71.4%) dan sangat setuju sebanyak 4 orang (11.4%).
4. Pernyataan saya merasa bahwa pimpinan dapat mendorong semangat kerja yang baik di kantor, pernyataan responden yang kurang setuju 5 orang (14.3%), yang menyatakan setuju sebanyak 21 orang (60%) dan sangat setuju sebanyak 9 orang (25.7%).
5. Pernyataan saya dapat mendengarkan pesan yang disampaikan oleh atasan dengan jelas dan leluasa karena keterbukaan informasi di kantor, pernyataan responden yang tidak setuju sebanyak 2 (5.7%) kurang setuju 2 orang

- (5.7%), setuju sebanyak 27 orang (77.1%) dan sangat setuju sebanyak 4 orang (11.4%).
6. Pernyataan saya merasa pimpinan bersifat terbuka dalam menyampaikan informasi dan saling timbal balik dengan anggotanya, pernyataan responden yang kurang setuju 5 orang (14.3%), yang menyatakan setuju sebanyak 25 orang (71.4%) dan sangat setuju sebanyak 5 orang (14.3%).
 7. Pernyataan saya melihat bahwa pimpinan mampu mengendalikan anggotanya untuk bekerja sesuai dengan prosedur yang ada di kantor, pernyataan responden yang kurang setuju sebanyak 2 orang (5.7%), yang menyatakan setuju sebanyak 26 orang (74.3%) dan sangat setuju sebanyak 7 orang (20.0%).
 8. Pernyataan saya melihat bahwa pimpinan dapat mengendalikan anggotanya sehingga tertib pada aturan di kantor, pernyataan responden yang kurang setuju sebanyak 4 orang (11.4%), yang menyatakan setuju sebanyak 24 orang (68.6%) dan sangat setuju sebanyak 7 orang (20.0%).
 9. Pernyataan saya merasa bahwa pimpinan bertanggung jawab atas kinerja bawahannya, pernyataan responden yang kurang setuju sebanyak 4 orang (11.4%), yang menyatakan setuju sebanyak 23 orang (65.7%) dan sangat setuju sebanyak 8 orang (22.9%).
 10. Pernyataan saya merasa adanya bentuk tanggung jawab pimpinan dari atasan terhadap kesalahan bawahannya, pernyataan responden yang kurang setuju sebanyak 4 orang (11.4%), yang menyatakan setuju sebanyak 27 orang (77.1%) dan sangat setuju sebanyak 4 orang (11.4%).
 11. Pernyataan saya melihat bahwa pimpinan dapat mengendalikan emosinya di tengah tekanan yang ada di kantor, pernyataan responden yang kurang

setuju sebanyak 3 orang (8.6%), yang menyatakan setuju sebanyak 26 orang (80.0%) dan sangat setuju sebanyak 4 orang (11.4%).

12. Pernyataan saya mengetahui bahwa pimpinan dapat mengendalikan emosi di tengah permasalahan di kantor, pernyataan responden yang kurang setuju sebanyak 2 orang (5.7%), yang menyatakan setuju sebanyak 29 orang (82.9%) dan sangat setuju sebanyak 4 orang (11.4%).

1. Distribusi Pernyataan Disiplin Kerja

Adapun distribusi pernyataan disiplin kerja dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.6. Distribusi Pernyataan Disiplin Kerja

| Item | Pernyataan | | | | | | | | | | | |
|---------|------------|---|----|-----|----|------|----|------|----|------|-------|-----|
| | STS | | TS | | KS | | S | | SS | | | |
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | Total | % |
| Item 01 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 5.7 | 26 | 74.3 | 7 | 20.0 | 35 | 100 |
| Item 02 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 5.7 | 29 | 82.9 | 4 | 11.4 | 35 | 100 |
| Item 03 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 8.6 | 31 | 88.6 | 1 | 2.9 | 35 | 100 |
| Item 04 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 8.6 | 29 | 82.9 | 3 | 6.6 | 35 | 100 |
| Item 05 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 | 11.4 | 24 | 68.6 | 7 | 20.0 | 35 | 100 |
| Item 06 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 8.6 | 27 | 77.1 | 5 | 14.3 | 35 | 100 |
| Item 07 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 | 11.4 | 27 | 77.1 | 4 | 11.4 | 35 | 100 |
| Item 08 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 8.6 | 29 | 82.9 | 3 | 6.6 | 35 | 100 |
| Item 09 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 | 11.4 | 24 | 68.6 | 7 | 20.0 | 35 | 100 |
| Item 10 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 8.6 | 27 | 77.1 | 5 | 14.3 | 35 | 100 |
| Item 11 | 0 | 0 | 1 | 2.9 | 1 | 2.9 | 27 | 77.1 | 6 | 17.1 | 35 | 100 |
| Item 12 | 0 | 0 | 2 | 5.7 | 2 | 5.7 | 24 | 68.6 | 7 | 20.0 | 35 | 100 |
| Item 13 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 5.7 | 25 | 71.4 | 8 | 22.9 | 35 | 100 |
| Item 14 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 | 11.4 | 23 | 65.7 | 8 | 22.9 | 35 | 100 |

Sumber: Hasil Penelitian (2021)

Berikut penjelasan pernyataan responden terkait dengan disiplin kerja di bawah ini:

1. Pernyataan saya mampu bekerja mengikuti standard operasional prosedural yang ditetapkan kantor, pernyataan responden yang kurang setuju 2 orang (5.7%), setuju sebanyak 26 orang (74.3%) dan sangat setuju sebanyak 7 orang (20.0%).
2. Pernyataan saya dapat bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku diperusahaan, pernyataan responden yang kurang setuju 2 orang (5.7%), setuju sebanyak 29 orang (82.9%) dan sangat setuju sebanyak 4 orang (11.4%).
3. Pernyataan saya selalu mengikuti arahan atasan, pernyataan responden yang kurang setuju 3 orang (8.8%), setuju sebanyak 31 orang (88.6%) dan sangat setuju sebanyak 1 orang (2.9%).
4. Pernyataan saya meneladani perilaku yang baik dari atasan di kantor, pernyataan responden yang kurang setuju 3 orang (8.6%), setuju sebanyak 29 orang (82.9%) dan sangat setuju sebanyak 3 orang (8.6%).
5. Pernyataan saya akan berlaku adil atas sikap disiplin saya terhadap setiap rekan kerja saya, , pernyataan responden yang kurang setuju 4 orang (11.4%), setuju sebanyak 24 orang (68.8%) dan sangat setuju sebanyak 7 orang (20.0%).
6. Pernyataan saya akan berlaku adil terhadap tanggung jawab saya kepada atasan saya, pernyataan responden yang kurang setuju 3 orang (8.6%), setuju sebanyak 27 orang (77.1%) dan sangat setuju sebanyak 5 orang (14.3%).

7. Pernyataan saya akan bekerja sesuai dengan aturan walau tanpa adanya pengawasan yang melekat dari kantor, pernyataan responden yang kurang setuju 4 orang (11.4%), setuju sebanyak 27 orang (77.1%) dan sangat setuju sebanyak 4 orang (11.4%).
8. Pernyataan saya merasa bahwa pengawasan yang ada di kantor mendorong saya bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku, pernyataan responden yang kurang setuju 3 orang (8.6%), setuju sebanyak 29 orang (82.9%) dan sangat setuju sebanyak 3 orang (8.6%).
9. Pernyataan saya paham atas sanksi yang akan saya terima apabila tidak disiplin pernyataan responden yang kurang setuju 4 orang (11.4%), setuju sebanyak 24 orang (68.6%) dan sangat setuju sebanyak 7 orang (20.0%).
10. Pernyataan saya akan menerima konsekuensi dari kantor apabila tidak disiplin, pernyataan responden yang kurang setuju 3 orang (8.6%), setuju sebanyak 27 orang (77.1%) dan sangat setuju sebanyak 5 orang (14.3%).
11. Pernyataan saya akan dengan tegas mengatakan tidak akan mengabaikan aturan di kantor, pernyataan responden yang tidak setuju sebanyak 1 orang (2.9%), kurang setuju 1 orang (2.9%), setuju sebanyak 27 orang (77.1%) dan sangat setuju sebanyak 6 orang (17.1%).
12. Pernyataan saya dengan tegas bekerja sesuai dengan arahan dan aturan dari atasan, pernyataan responden yang tidak setuju sebanyak 2 orang (2.8%), kurang setuju 2 orang (5.7%), setuju sebanyak 24 orang (68.6%) dan sangat setuju sebanyak 7 orang (20.0%).
13. Saya bekerja dengan penuh disiplin dengan tetap menjaga hubungan kemanusiaan yang baik dengan rekan kerja, pernyataan responden yang kurang setuju 2 orang (5.7%), setuju sebanyak 25 orang (71.4%) dan sangat setuju sebanyak 8 orang (22.9%).

14. Saya akan mendorong rekan kerja saya untuk bekerja dengan disiplin, pernyataan responden yang kurang setuju 4 orang (11.4%), setuju sebanyak 23 orang (65.7%) dan sangat setuju sebanyak 8 orang (22.9%).

b. Distribusi Pernyataan Kinerja

Adapun distribusi pernyataan Kinerja dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.7. Distribusi Pernyataan Kinerja

| Item | Pernyataan | | | | | | | | | | | |
|---------|------------|---|----|---|----|------|----|------|----|------|-------|-----|
| | STS | | TS | | KS | | S | | SS | | Total | % |
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | | |
| Item 01 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 19 | 54.3 | 16 | 45.7 | 35 | 100 |
| Item 02 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 2.9 | 28 | 80.0 | 6 | 17.1 | 35 | 100 |
| Item 03 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 | 11.4 | 22 | 62.9 | 9 | 25.7 | 35 | 100 |
| Item 04 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 5.7 | 24 | 68.8 | 9 | 25.7 | 35 | 100 |
| Item 05 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 5.7 | 22 | 62.9 | 11 | 31.4 | 35 | 100 |
| Item 06 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 2.9 | 26 | 74.3 | 8 | 22,9 | 35 | 100 |
| Item 07 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 5.7 | 26 | 74.3 | 7 | 20.0 | 35 | 100 |
| Item 08 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 | 11.4 | 22 | 62.9 | 9 | 25.7 | 35 | 100 |
| Item 09 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 8.6 | 25 | 71.4 | 7 | 20.0 | 35 | 100 |
| Item 10 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 2.9 | 23 | 31.4 | 11 | 31.4 | 35 | 100 |

Sumber: Hasil Penelitian (2021)

Berikut penjelasan pernyataan responden terkait dengan Kinerja pegawai di bawah ini:

1. Pernyataan saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan di kantor yang menjadi tanggung jawab saya, responden yang menyatakan setuju sebanyak 19 orang (54.3%) dan sangat setuju sebanyak 16 orang (45.7%).
2. Pernyataan saya mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan oleh atasan saya, pernyataan responden yang kurang setuju 1 orang

(2.7%), setuju sebanyak 28 orang (80.0%) dan sangat setuju sebanyak 6 orang (17.1%).

3. Pernyataan saya mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan dengan cepat, pernyataan responden yang kurang setuju 4 orang (11.4%), setuju sebanyak 22 orang (62.9%) dan sangat setuju sebanyak 9 orang (25.7%).
4. Pernyataan saya bersedia menyelesaikan pekerjaan yang menumpuk dengan melakukan lembur dalam bekerja, pernyataan responden yang kurang setuju 2 orang (5.7%), setuju sebanyak 27 orang (77.1%) dan sangat setuju sebanyak 5 orang (14.3%).
5. Pernyataan saya akan bertanggung jawab penuh untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan terhadap saya pernyataan responden yang kurang setuju 2 orang (5.7%), setuju sebanyak 22 orang (62.9%) dan sangat setuju sebanyak 11 orang (31.4%).
6. Pernyataan saya akan menerima konsekuensi apabila tidak mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik, pernyataan responden yang kurang setuju 1 orang (2.9%), setuju sebanyak 26 orang (74.3%) dan sangat setuju sebanyak 8 orang (22.9%).
7. Pernyataan saya dapat bekerja sama dengan rekan kerja saya untuk menyelesaikan pekerjaan di kantor, pernyataan responden yang kurang setuju 2 orang (5.7%), setuju sebanyak 26 orang (74.3%) dan sangat setuju sebanyak 7 orang (20.03%).
8. Pernyataan saya akan membantu teman saya untuk menyelesaikan pekerjaan agar pekerjaan dapat selesai, pernyataan responden yang kurang

setuju 3 orang (8.6%), setuju sebanyak 27 orang (77.1%) dan sangat setuju sebanyak 5 orang (14.3%).

9. Pernyataan saya berinisiatif untuk selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan kantor pernyataan responden yang kurang setuju 4 orang (11.4%), setuju sebanyak 22 orang (62.9%) dan sangat setuju sebanyak 9 orang (25.7%).

10. Pernyataan saya berinisiatif untuk memperbaiki kesalahan saya selama bekerja, pernyataan responden yang kurang setuju 4 orang (11.4%), setuju sebanyak 22 orang (62.9%) dan sangat setuju sebanyak 9 orang (25.7%).

4. Hasil Uji Validitas

a. Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan

Adapun hasil pengujian validitas butir pernyataan kuesioner gaya kepemimpinan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.8. Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan

| Pernyataan | r_{hitung} | r_{tabel} | Status |
|------------|--------------|-------------|--------|
| x1_01 | 0.697 | 0.282 | Valid |
| x1_02 | 0.480 | 0.282 | Valid |
| x1_03 | 0.543 | 0.282 | Valid |
| x1_04 | 0.468 | 0.282 | Valid |
| x1_05 | 0.457 | 0.282 | Valid |
| x1_06 | 0.373 | 0.282 | Valid |
| x1_07 | 0.534 | 0.282 | Valid |
| x1_08 | 0.598 | 0.282 | Valid |
| x1_09 | 0.643 | 0.282 | Valid |
| x1_10 | 0.562 | 0.282 | Valid |
| x1_11 | 0.454 | 0.282 | Valid |
| x1_12 | 0.651 | 0.282 | Valid |

Sumber: Data Diolah dengan SPSS, 2021

Berdasarkan hasil pengujian validitas pada tabel diatas, dari pernyataan kuesioner gaya kepemimpinan dapat dilihat bahwa nilai rhitung Gaya Kepemimpinan $>$ rtabel 0,282. Sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh butir pernyataan Gaya Kepemimpinan dikatakan valid.

b. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

Adapun hasil pengujian validitas butir pernyataan kuesioner disiplin kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.9. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

| Pernyataan | rhitung | r_{tabel} | Status |
|-------------------|----------------|--------------------------|---------------|
| x2_01 | 0.814 | 0.282 | Valid |
| x2_02 | 0.602 | 0.282 | Valid |
| x2_03 | 0.390 | 0.282 | Valid |
| x2_04 | 0.655 | 0.282 | Valid |
| x2_05 | 0.782 | 0.282 | Valid |
| x2_06 | 0/674 | 0.282 | Valid |
| x2_07 | 0.346 | 0.282 | Valid |
| x2_08 | 0.655 | 0.282 | Valid |
| x2_09 | 0/782 | 0.282 | Valid |
| x2_10 | 0.674 | 0.282 | Valid |
| x2_11 | 0.555 | 0.282 | Valid |
| x2_12 | 0.429 | 0.282 | Valid |
| x2_13 | 0.680 | 0.282 | Valid |
| x2_14 | 0.664 | 0.282 | Valid |

Sumber: Data Diolah dengan SPSS, 2021

Berdasarkan hasil pengujian validitas pada tabel di atas, dari pernyataan kuisisioner Disiplin Kerja dapat dilihat bahwa nilai r_{hitung} Disiplin kerja $>$ r_{tabel} 0.282 sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh butir pernyataan Disiplin kerja dikatakan valid.

c. Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

Adapun hasil pengujian validitas butir pernyataan kuesioner Kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.10. Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

| Pernyataan | r_{hitung} | r_{tabel} | Status |
|-------------------|---------------------------|--------------------------|---------------|
| y_01 | 0.678 | 0.282 | Valid |
| y_02 | 0.496 | 0.282 | Valid |
| y_03 | 0.454 | 0.282 | Valid |
| y_04 | 0.566 | 0.282 | Valid |
| y_05 | 0.745 | 0.282 | Valid |
| y_06 | 0.531 | 0.282 | Valid |
| y_07 | 0.592 | 0.282 | Valid |
| y_08 | 0.569 | 0.282 | Valid |
| y_09 | 0.98 | 0.282 | Valid |
| y_10 | 0.537 | 0.282 | Valid |

Sumber: Data Diolah dengan SPSS, 2021

Berdasarkan hasil pengujian validitas pada tabel di atas, dari pernyataan kuisisioner Disiplin Kerja dapat dilihat bahwa nilai r_{hitung} Kinerja r_{tabel} 0.282 sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh butir pernyataan Kinerja dikatakan valid.

5. Hasil Uji Reliabilitas

Hasil reliabilitas pengolahan data menggunakan SPSS dari pertanyaan yang telah diberikan kepada responden melalui kuesioner untuk setiap variabelnya dalam penelitian ini dapat dilihat pada nilai Cronbach's Alpha, jika nilai Cronbach's Alpha > 0.6 maka pertanyaan dari setiap variabel telah memenuhi syarat untuk dapat dikatakan reliabel atau andal. Adapun hasil pengujian reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.11. Hasil Uji Reliabilitas Untuk Variabel Gaya Kepemimpinani (X₁)

| Reliability Statistics | |
|-------------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .759 | 12 |

Diolah dengan SPSS, 2021

Hasil pengujian Tabel 4.11 menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* yang dihasilkan sebesar 0.759. Nilai ini lebih besar dari 0.6, sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *cronbach's alpha* > 0,70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel gaya kepemimpinan (X₁) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik.

Tabel 4.12. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Disiplin Kerja (X₂)

| Reliability Statistics | |
|-------------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .873 | 14 |

Diolah dengan SPSS, 2021

Hasil pengujian dari Tabel 4.12 menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* yang dihasilkan adalah sebesar 0.873. Nilai ini lebih besar dari 0.6, sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *cronbach's alpha* > 0,70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel disiplin kerja (X₂) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik.

Tabel 4.13. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Kinerja (Y)

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .762 | 10 |

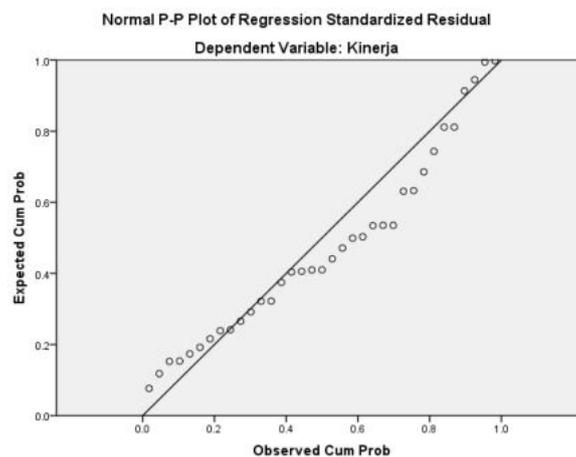
Diolah dengan SPSS, 2021

Hasil pengujian Tabel 4.14 menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* yang dihasilkan sebesar 0.762. Nilai ini lebih besar dari 0.6, sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *cronbach's alpha* $> 0,70$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel kinerja (X_3) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik.

6. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Normalitas

Adapun hasil pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan pendekatan grafik dengan P-P Plot dan juga uji signifikansi dengan Kolmogorov-Smirnov Test yang dapat dilihat pada gambar dan tabel berikut:



Gambar 4.2. Hasil Uji Normalitas dengan P-P Plot

Sumber: Data Diolah dengan SPSS, 2021

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan P-P Plot pada gambar di atas dapat dilihat bahwa plot menyebar mengikuti atau searah dengan garis diagonal, sehingga

dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini normal dan dapat digunakan. Ghozali (2016:98).

Tabel 4.14. Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov Test

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | Unstandardized Residual | Unstandardized Residual |
|------------------------------------|----------------|-------------------------|-------------------------|
| N | | 35 | 35 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 | .0000000 |
| | Std. Deviation | 2.02946949 | 2.02946949 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .178 | .178 |
| | Positive | .178 | .178 |
| | Negative | -.088 | -.088 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | 1.054 | 1.054 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .217 | .217 |

a. Test distribution is Normal.

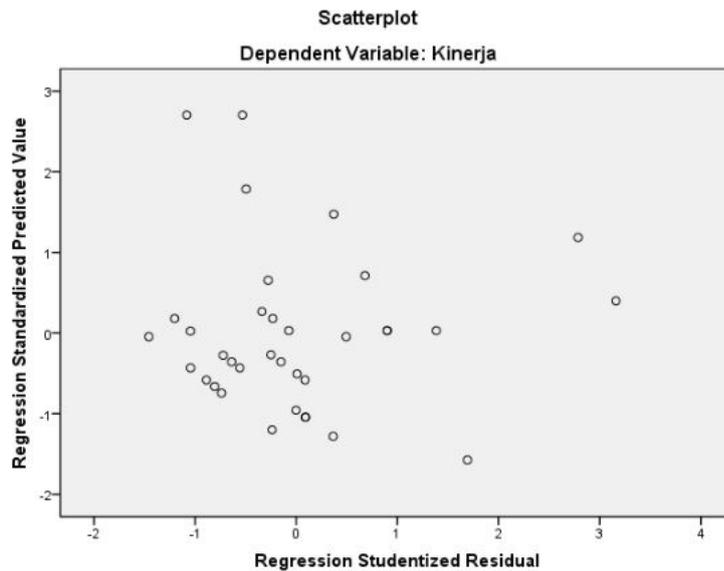
b. Calculated from data.

Sumber: Data Diolah dengan SPSS, 2021

Berdasarkan hasil pengujian normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov Test* pada tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai *Asymp-Sig (2-tailed)* sebesar $0.200 > 0,005$ sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini normal dan dapat digunakan. Ghozali, (2016:91).

b. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Adapun hasil pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4.3. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Scatter Plot

Sumber: Data Diolah dengan SPSS, 2021

Berdasarkan hasil pengujian heteroskedastisitas pada gambar diatas dapat dilihat bahwa plot menyebar secara acak di antara sumbu x dan y sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dan model regresi telah memenuhi syarat uji heteroskedastisitas.

c. Hasil Uji Multikolinearitas

Adapun hasil pengujian multikolinearitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.15. Hasil Uji Multikolinearitas

| Model | Collinearity Statistics | |
|-------------------|-------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | | |
| Gaya Kepemimpinan | .665 | 1.504 |
| IDisiplin Kerja | .665 | 1.504 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Diolah dengan SPSS, 2021

Berdasarkan tabel 4.15 di atas diketahui bahwa nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) pada variabel X1 yaitu Gaya Kepemimpinan sebesar 1.504 dan variabel X2 yaitu Disiplin Kerja sebesar 1.504. Masing-masing variabel independen memiliki nilai yang lebih kecil dari nilai 10. Demikian juga pada nilai *tolerance* pada variabel X1 yaitu Gaya Kepemimpinan sebesar 0.665 dan X2 yaitu Disiplin Kerja sebesar 0.665. Masing-masing variabel nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel independen yang di indikasikan dari nilai *tolerance* setiap variabel independen lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.

7. Hasil Regresi Linear Berganda

Adapun hasil regresi linear berganda dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.16. Hasil Regresi Linear Berganda

| Model | Unstandardized Coefficients | |
|-------------------|-----------------------------|------------|
| | B | Std. Error |
| 1 (Constant) | 8.398 | 5.596 |
| Gaya Kepemimpinan | .502 | .132 |
| IDisiplin Kerja | .163 | .100 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Diolah dengan SPSS, 2021

Berdasarkan hasil regresi linear berganda pada tabel di atas maka dapat dibuat persamaan sebagai berikut:

$$Y = 8.398 + 0.502X_1 + 0.163 X_2$$

Berdasarkan hasil persamaan tersebut maka dapat diuraikan penjelasan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 8.398 memberikan arti bahwa jika secara keseluruhan nilai gaya kepemimpinan dan disiplin kerja sebesar 8.398.
2. Nilai koefisien gaya kepemimpinan sebesar 0.502 memberikan arti bahwa jika nilai gaya kepemimpinan naik sebesar 1% maka nilai kinerja pegawai juga akan naik sebesar 50.2%. Nilai koefisien gaya kepemimpinan yang positif memberikan arti bahwa gaya kepemimpinan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
3. Nilai koefisien disiplin kerja sebesar 0.163 memberikan arti bahwa jika nilai Disiplin kerja naik sebesar 1% maka nilai kinerja pegawai juga akan naik sebesar 16.3%. Nilai koefisien disiplin kerja yang positif memberikan arti bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

8. Hasil Uji Hipotesis

a. Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji-t)

Adapun hasil dari pengujian signifikansi parsial (uji-t) dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.17. Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji-t)

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 8.398 | 5.596 | | 1.501 | .143 |
| Gaya Kepemimpinan | .502 | .132 | .565 | 3.819 | .001 |
| IDisiplin Kerja | .163 | .100 | .240 | 1.624 | .114 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Diolah dengan SPSS, 2021

Berdasarkan hasil pengujian signifikansi parsial (uji-t) pada tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} gaya kepemimpinan sebesar $3.819 > t_{tabel}$ 1.692 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,01 < 0,05$, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Kecamatan Medan Amplas. Selanjutnya, untuk disiplin kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar $1.624 < t_{tabel}$ 1.692 dengan tingkat signifikansi sebesar $0.114 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini, disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Kecamatan Medan Amplas.

b. Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji-F)

Adapun hasil dari pengujian signifikansi simultan (uji-F) dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.18. Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji-F)

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 160.705 | 2 | 80.353 | 18.361 | .000 ^a |
| | Residual | 140.037 | 32 | 4.376 | | |
| | Total | 300.743 | 34 | | | |

a. Predictors: (Constant), IDisiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Diolah dengan SPSS, 2021

Berdasarkan hasil pengujian signifikansi simultan (uji-F) pada tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar $18.361 > F_{tabel}$ 3.29 dan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini secara simultan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Kecamatan Medan Amplas.

c. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Adapun hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.19. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .731 ^a | .534 | .505 | 2.09193 |

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Diolah dengan SPSS, 2021

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) pada tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai *R Square* sebesar 0.534 sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini gaya kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki kontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar 53.4% dan sisanya sebesar 46.6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Koefisien determinasi berkisaran antara nol sampai satu ($0 \leq R^2 \leq 1$). Apabila nilai R^2 mendekati satu (semakin besar), maka dapat dinyatakan berpengaruh pada variabel bebas (X) besar terhadap variabel terikat (Y). Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dan demikian sebaliknya.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dapat dinyatakan bahwa dalam penelitian ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Kecamatan Medan Amplas.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Khairul Abdi Baroqah (2019), hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini juga diperkuat dengan pendapat Mulyadi, (2015:150) bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki seorang pimpinan yang menunjukkan suatu sikap yang menjadi ciri khas tertentu untuk mempengaruhi pegawainya dalam mencapai tujuan organisasi.

Saya merasa bahwa pimpinan selalu tepat dalam mengambil keputusan manajerial di kantor, responden yang menyatakan kurang setuju 1 orang (2.9%), setuju sebanyak 31 orang (88.6%) dan sangat setuju sebanyak 3 orang (8.6%). Gaya kepemimpinan Camat Kecamatan Medan Amplas belum sepenuhnya mengerti keinginan dan kebutuhan pegawai yang ada.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja dapat dinyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Kecamatan Medan Amplas.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Khairul Abdi Baroqah (2019), hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini juga tidak didukung dengan pendapat Sinambela (2017:335), disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur tekun, terus-menerus dan bekerja sesuai aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Saya selalu mengikuti arahan atasan, responden yang menyatakan kurang setuju 3 orang (8.8%), setuju sebanyak 31 orang (88.6%) dan sangat setuju sebanyak 1 orang (2.9%).

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan output SPSS, hasil penelitian pada persamaan menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama antara gaya

kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Keamanan Medan Amplas.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Vicky Sofyan Ramadhani (2018), hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Clipan Finance Indonesia Tbk. Kantor Pusat Cabang Jakarta.

Eva Amalia (2019), Hasil penelitian menyimpulkan bahwa variabel kepemimpinan dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa variabel kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin.

Hasil penelitian ini juga diperkuat dengan pendapat Kasmir (2016:65-71) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu salah satu diantaranya gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, maka dapat diuraikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Camat Medan Amplas.
2. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Medan Amplas
3. Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Medan Amplas.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka saran dalam penelitian ini adalah:

1. Sebaiknya Camat Kecamatan Medan Amplas perlu mempertahankan gaya kepemimpinan yang ada saat ini, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai terus meningkat.
2. Sebaiknya Camat Kecamatan Medan Amplas memberikan sanksi kepada pegawai yang datang terlambat dan pulang belum waktu, sehingga dapat meningkatkan kinerja.
3. Pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya harus mengikuti standard operasional prosedural yang ditetapkan kantor

4. Variabel yang hasil penelitian ini diharapkan dapat membuat pegawai Kantor Kecamatan Amplas Medan lebih memperhatikan hal-hal yang dapat meningkatkan Kinerja seluruh pegawainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anuri Dwi Puspitasari (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Kabupaten Karanganya
- Bahri, Moh. Saiful. 2016, *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Guru di SMK Hidayatul Islam Clarak Kecamatan Leces Kabupaten Probolinggo, Vol. 6 No. 2*, 144-152.
- Busro, M. 2018. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Pradana Media Group.
- DR.H. Inu Kencana, Syafiie, M.Si, 2011 *Sistem Pemerintahan Indonesia*. Jakarta: PT.Rineka Cipta.
- Edison, Emron, Yohny anwar, Imas komariyah, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- El Fikri, M. (2018). Dampak Strategi Pemasaran Terhadap Keputusan Berkunjung Dan Kepuasan Wisatawan Ke Bumi Perkemahan Sibolangit. *Jumant*, 8(2), 58-67.
- Eva Amalia (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan Volume 3 No. 2 Edisi September 2019*
- Hasibuan, Malayu, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Indrawan, M. (2018). Pelaksanaan Administrasi Pemerintahan Desa di Desa Loleng Kecamatan Kota Bangun Kabupaten Kutai Kartanegara. *eJournal Administrasi Negara*, 4.
- Kasmir, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Depok: PT Rajagrafindo Persada.

- Kartono, Kartini, 2013, *Pemimpin dan Kepemimpinan : Apakah kepemimpinan abnormal itu ? Edisi Pertama*, PT. Rajawali, Jakarta.
- Mangkunegara, 2011, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT . Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Manullang, 2014, *Dasar-Dasar Manajemen*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Maulidiah, Sri, 2014. *Pelayanan Publik; Pelayanan Administrasi Terpadu Kecamatan (PATEN)*. Bandung : CV. Indra Prahasta.
- Mulyadi, Deddy. 2015. *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan. Pertama. Diedit oleh Deddy Supriyadi dan Muhammad Nur Affandi*. Bandung: ALFABETA.Grafindo Perkasa.
- Nana Resmana. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lanud Haluoleo, Kendari, Sulawesi Tengah. AVIASI Jurnal Ilmiah Kedirgantaraan Vol. 15 No.2 edisi Desember 2018
- Pramono, C., Wahyono, T., Agnes, M., & Qadri, U. L. (2020). Analysis of financial performance comparison before and after the emergence of e-commerce in Indonesian retail company. *International Journal of Research and Review*, 7(1), 182-186.
- Rivai, Veithzal. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Jakarta : Raja Grafindo Persada Rusiadi, DKK, 2013, *Metode Penelitian*. Medan: USU Press. Rusiadi, DKK, 2014, *Metode Penelitian*. Medan: USU Press.
- Setiawan, A., Hasibuan, H. A., Siahaan, A. P. U., Indrawan, M. I., Rusiadi, I. F., Wakhyuni, E., ... & Rahayu, S. (2018). Dimensions of cultural intelligence and technology skills on employee performance. *International Journal of Civil Engineering and Technology*, 9(10), 50-60.
- Sinambela, P.L. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif DAN R&D (cetakan ke14)*. Bandung: Alfabeta.
- Sondang P. Siagian. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi

Aksara, Jakarta. Veithzal, Rivai. 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6*, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.