

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT GLUMPANG
BARO KABUPATEN PIDIE**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan
Memenuhi Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi**

Oleh:

ARISTA PUSPITA LESTARI
NPM : 1902120128



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2023**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 2 Maret 2023

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

ARISTA PUSPITA LESTARI
NPM : 1902120128

Dengan judul:

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI KANTOR CAMAT GLUMPANG BARO KABUPATEN PIDIE**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Suryani Murad, SE., M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

Pembimbing I

Dr. Marlizar, SE., MM
NIK. 19820911 201306 1 001

Pembimbing II

Amelia Rahmi, SE., M.M
NIK. 19830119 201306 2 001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi



Drs. Tatulizi Gadeng, SE., M.Si., MM
NIK. 197004081994011001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 2 Maret 2023

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

ARISTA PUSPITA LESTARI
NPM : 1902120128

Dengan judul:

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI KANTOR CAMAT GLUMPANG BARO KABUPATEN PIDIE**

Yang telah dipertahankan di depan Komisi Ujian, pada tanggal 21 Februari 2023

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua

Drs. Tarmizi Gadeng, SE., M.Si., MM
NIK. 19700408 199401 1 001

Sekretaris

Hj. Nadiya, SE., M.Si
NIK. 19590107 199201 2 001

Anggota

Dr. Marlizar, SE., MM
NIK. 19820911 201306 1 001

Anggota

Amelia Rahmi, SE., M.M
NIK. 19830119 201306 2 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen



Suryani Murad, SE., M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

"SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU"

Banda Aceh, 2 Maret 2023

Yang Menyatakan



Arista Puspita Lestari

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Arista Puspita Lestari
NPM : 1902120128
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non-Eksklusif (Non-Exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT GLUMPANG BARO KABUPATEN PIDIE

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 2 Maret 2023



Yang Menyatakan,


Arista Puspita Lestari

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb

Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "**Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Camat Glumpang Baro Kabupaten Pidie**". Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan program pendidikan strata satu (SI) pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Di Universitas Muhammadiyah Aceh, Banda Aceh. Keberhasilan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, pengarahan, dan dukungan dari berbagai pihak yang dengan ketulusan, kasih sayang, dan pengorbanannya memberikan bantuan kepada penulis. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, SE., M.Si., MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
2. Ibu Hj. Nadiya, SE., M.Si selaku Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
3. Ibu Suryani Murad, SE, M.Si selaku Ketua jurusan manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
4. Ibu Tuwisna, SE, MM selaku Ketua Laboratorium manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

5. Bapak Dr. Marlizar,SE.MM dan Ibu Amelia Rahmi.SE.MM selaku Dosen pembimbing yang telah memberikan dorongan dan arahan dari merencanakan hingga selesainya penelitian ini.
6. Dosen, staf pengantar dan karyawan di Universitas Muhammadiyah Aceh.
7. Ayahanda Ibrahim M. Yusuf dan Ibunda Syarifah serta semua keluargaku yang telah memberikan doa, kasih sayang perhatian dan pengorbanan moral dan material yang tidak terkira.
8. Sahabatku Raysah dan Diana yang telah banyak memberi dukungan moril dan materiil dalam penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi masih jauh dari sempurna, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun dari pembaca akan penulis terima dengan senang hati akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Amiin. Wassalamualaikum Wr.Wb

Banda Aceh, 18 Januari, 2023



Arista Puspita Restari

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
ABSTRAK.....	vii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah	5
1.3. Tujuan Penelitian	5
1.4. Manfaat Penelitian	6
1.5. Ruang Lingkup Penelitian	6
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN.....	7
2.1 Landasan Teori	
2.1.1 Kinerja Pegawai	7
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai	7
2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	8
2.1.2.3 Indikator Kinerja Pegawai.....	9
2.1.2 Gaya Kepemimpinan	9
2.1.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan.....	9
2.1.2.2 Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan	10
2.1.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan.....	12
2.1.2.4 Indikator Gaya Kepemimpinan	13
2.1.3 Disiplin Kerja.....	14
2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	14
2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	16
2.1.3.3 Indikator Disiplin Kerja.....	17
2.4. Penelitian Sebelumnya	18
2.5. Kerangka Pemikiran.....	22
2.6. Hipotesis.....	23
BAB III METODE PENELITIAN.....	24
3.1 Desain Penelitian	24
3.1.1. Jenis Penelitian.....	24
3.1.2. Horizontal Waktu.....	24
3.1.3. Unit Analisis	24

3.2	Populasi dan Sampel Penelitian	25
3.3	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	26
3.4	Definisi Operasional Variabel.....	29
3.4.1	Independent Variabel	29
3.4.2	Dependent Variabel	29
3.5	Teknik Pengumpulan Data	29
3.6	Teknik Analisis Data	30
3.7	Pengujian Data	30
3.7.1	Uji Validitas	30
3.7.2	Uji Realibilitas	31
3.7.3	Uji Asumsi Klasik	31
3.8	Pengujian Regresi Linier Berganda	33
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	35
4.1	Sejarah Kantor Camat Glumpang Baro Kabupaten Pidie.....	35
4.2	Karakteristik Responden.....	36
4.3	Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel	37
4.3.1	Uji Validitas Instrumen.....	37
4.3.2	Uji Reliabilitas Instrumen	39
4.4	Pengujian Asumsi Klasik.....	39
4.5	Analisis Deskriptif	43
4.5.1	Variabel Kinerja Pegawai	43
4.5.2	Variabel Gaya Kepemimpinan.....	45
4.5.3	Variabel Disiplin Kerja	46
4.6	Analisis Regresi Linier Berganda	47
4.7	Pengujian Hipotesis.....	49
4.8	Implikasi Hasil Penelitian.....	53
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN.....	55
5.1	Kesimpulan	55
5.2	Saran	56
	DAFTAR PUSTAKA.....	57

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Survei Awal Penelitian	4
Tabel 2.1	Ringkasan Penelitian Sebelumnya.....	20
Tabel 3.1	Skala Likert.....	27
Tabel 3.2	Definisi Operasional Variabel	28
Tabel 3.3	Kategori Nilai Variabel Penelitian.....	32
Tabel 4.1	Karakteristik Responden.....	36
Tabel 4.2	Uji Validitas	38
Tabel 4.3	Uji Relibialitas	39
Tabel 4.4	Uji Multikolinieritas	42
Tabel 4.5	Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai	43
Tabel 4.6	Penjelasan Responden Terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan	45
Tabel 4.7	Penjelasan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja.....	46
Tabel 4.8	Analisis Linier Berganda	48
Tabel 4.9	Uji T (Parsial)	50
Tabel 4.10	Uji F (Simultaan).....	51
Tabel 4.11	Uji Koefesien Determinasi (R)	52

DAFTAR GAMBAR

Gambar. 2.1 Kerangka Pemikiran.....	22
Gambar. 4.2 P-Plot.....	40
Gambar. 4.3 Uji Heterokedastisitas	41

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT GLUMPANG BARO KABUPATEN
PIDIE**

ARISTA PUSPITA LESTARI
NPM : 1902120128

Pembimbing: 1) Dr. Marlizar, SE. MM
2) Amelia Rahmi, SE. MM

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor camat glumpang baro kabupaten pidie baik secara simultan maupun parsial. Ukuran sampel penelitian sebanyak 54 orang pegawai. Teknik data penelitian dikumpulkan melalui daftar pertanyaan/kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Camat Glumpang Baro Kabupaten Pidie, selain itu gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Glumpang Baro Kabupaten Pidie. Sehingga dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja di kantor Camat Glumpang Baro Kabupaten Pidie sudah baik dan diharapkan kinerja pegawai juga dapat meningkatkan dengan maksimal.

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

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Gaya kepemimpinan merupakan kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. Sedangkan menurut (Mulyadi, 2017) kepemimpinan merupakan pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin dalam rangka mencapai sasaran organisasi. Gaya kepemimpinan yaitu pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan pemimpin, dengan menyatukan tujuan individu atau Pegawai, dalam rangka mencapai tujuan yang telah menjadi komitmen bersama di dalam suatu organisasi.

Berdasarkan penjelasan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa bahwa Gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin yang tepat dapat memperbaiki serta meningkatkan kinerja Pegawai. Hal ini berarti apabila gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh para pimpinan semakin tepat maupun semakin baik, maka kinerja Pegawai cenderung semakin baik pula. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain.

Selanjutnya salah satu yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja sebagai variabel moderasi, tipe variabel moderasi ini adalah yang

memperkuat atau memperlemah hubungan langsung antara variabel independen dengan variabel dependen. Variabel *moderating* merupakan tipe variabel yang mempunyai pengaruh terhadap sifat atau arah hubungan antara variabel (Fatmawati, 2017). Oleh sebab itu disiplin kerja merupakan variabel moderasi yang harus ditanamkan kepada setiap Pegawai. Kedisiplinan menjadi kunci terwujudnya tujuan perusahaan, Pegawai dan masyarakat, dengan disiplin yang baik berarti Pegawai sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Menurut Widyasari (2021:9), disiplin merupakan sikap hormat Pegawai untuk menyesuaikan diri dengan sukarela tanpa adanya paksaan untuk mentaati peraturan dan ketentuan yang sudah ditetapkan perusahaan. Semakin sering terjadi pelanggaran akan peraturan yang sudah ditetapkan maka dapat dikatakan disiplin Pegawai buruk. Begitu pula dengan sebaliknya, jika tingkat pelanggaran rendah atau jika Pegawai patuh terhadap norma yang sudah ditentukan perusahaan maka bisa dikatakan disiplin pegawai baik.

Disiplin kerja sangat diperlukan suatu instansi agar dapat melaksanakan program-program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Disiplin kerja Pegawai diukur dari ketepatan waktu datang dan pulang, tidak sering izin, dan kesiapan Pegawai dalam mengembalikan peralatan. Dengan demikian dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja pegawai salah satu cara yang dapat dilakukan yaitu dengan memperhatikan disiplin kerja Pegawai. Seseorang akan melaksanakan tugasnya dengan baik dan penuh rasa tanggung jawab bila pegawai tersebut memiliki disiplin kerja yang tinggi.

Disiplin kerja adalah salah satu syarat untuk dapat membantu pegawai bekerja secara produktif yang akan membantu peningkatan kinerja kerja. Pada Kantor Camat Glumpang Baro menyadari bahwa fungsi sumber daya manusia itu sangatlah penting karena Instansi tersebut merupakan Instansi yang bergerak dibidang pelayanan jasa masyarakat yang memberikan kontribusi terhadap masyarakat, dengan memiliki Sumber Daya Manusia yang berkualitas setiap Pegawai akan memiliki integritas yang baik serta skill yang dapat langsung diimplementasikan dalam bidangnya masing-masing

Kinerja Pegawai merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang Pegawai dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan berdasarkan atas standarisasi atau ukuran dan waktu yang disesuaikan dengan jenis pekerjaannya dan sesuai dengan norma dan etika yang telah ditetapkan (Supardi, 2014). Selain itu, ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai diantaranya pemberian kompensasi, tingkat pendidikan masa kerja, gaya kepemimpinan maupun disiplin kerja. Dalam penelitian ini peneliti fokus untuk mengambil dua variabel yang mempengaruhi kinerja Pegawai yakni gaya kepemimpinan dan disiplin kerja.

Survei awal tentang variabel gaya kepemimpinan pada pegawai yang berjumlah 17 orang mewakili kelompok sampel dalam penelitian ini. Pengambil sampel dalam survei awal ini sesuai dengan pemilihan sampel dari teori (Arikunto, 2002) menyatakan apabila jumlah responden kurang dari 100, sampel diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Sedangkan apabila jumlah

responden lebih dari 100, maka pengambilan sampel 10% - 15% atau 20% -25% atau lebih. Sehingga peneliti mengambil 17 orang sebagai sampel survei awal dari 54 orang pegawai. Adapun hasil survei awal ini, peneliti juga mengambil metode pengambilan data skunder. Menurut (Sugiyono, 2018) data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpulan data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Hasil data skunder yang peneliti dapat dari Kantor Camat Glumpang Baro, Kabupaten Pidie khususnya bagian kepegawaian yang mengeluarkan data-data tentang Pegawai sebagai berikut:

Tabel. 1.1 Survei Awal Penelitian

No	Gaya Kepemimpinan	Jumlah Pegawai	Persentase (%)
1	Baik	5	29,4%
2	Kurang Baik	10	58,8%
3	Sangat baik	2	11,7%
Jumlah		17	100%

Data Skunder Peneliti kepada Pihak Kepegawaian Kantor Camat Glumpang Baro, Kabupaten Pidie, Tahun 2022.

Dari hasil data diatas, maka dapat diketahui bahwa pegawai di Kantor Camat Glumpang Baro, Kabupaten Pide di peroleh bahwa gaya kepemimpinan diterapkan masih kurang baik. Berdasarkan survei awal yang dilakukan oleh peneliti kepada pihak kepegawaian pada Kantor Camat Glumpang Baro, Kabupaten Pide menyatakan bahwa gaya kepemimpinan kurang baik sebanyak 10 orang pegawai atau sebesar 58,8%.

Selain itu peneliti juga melakukan survei awal kepada Bapak Taufik, bagian kepala kepegawaian yang menyatakan bahwa kinerja pegawai menurun, dapat dilihat dari beberapa pegawai yang masih terlambat dalam mengumpulkan tugas yang diberikan, seperti saat penyerahan laporan.

Kemudian dari data primer peneliti juga memperoleh penjelasan dari kepala kepegawaian yang menyatakan bahwa masih kurangnya kedisiplinan kerja pada pegawai seperti pada kehadiran atau absensi pegawai yang masih belum tepat waktu.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis memilih judul yaitu **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Camat Glumpang Baro Kabupaten Pidie”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut penulis memutuskan masalah sebagai berikut :

1. Seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai Kantor Camat Glumpang Baro Kabupaten Pidie?
2. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Glumpang Baro Kabupaten Pidie?
3. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Glumpang Baro Kabupaten Pidie ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Glumpang Baro, Kabupaten Pidie.
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai di Kantor Camat Glumpang Baro, Kabupaten Pidie.
3. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Glumpang Baro, Kabupaten Pidie.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain sebagai berikut:

1. Manfaat Praktis

Sebagai bahan masukan dan perkembangan bagi Kantor Camat Glumpang Baro, Kabupaten Pidie dalam meningkatkan kinerja melalui peningkatan kedisiplinan dengan gaya kepemimpinan.

2. Manfaat Teoritis

Sebagai bahan referensi untuk mempraktekkan bagi Kantor Camat Glumpang Baro, Kabupaten Pidie.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Untuk memperjelas masalah yang akan dibahas dan agar tidak terjadi pembahasan yang meluas atau menyimpang, maka perlu kiranya dibuat suatu batasan masalah. Adapun ruang lingkup permasalahan yang akan dibahas dalam

penelitian ini, yaitu hanya pada lingkup tingkat gaya kepemimpinan, kinerja pegawai, dengan disiplin kerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja adalah kemampuan melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan atau hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya didalam organisasi. Istilah kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja yang sesungguhnya dicapai oleh seseorang). Menurut Nurjaya (2021: 34) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja sangat erat kaitannya dengan keunggulan kompetitif suatu perusahaan. Kinerja perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai atau sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Kristianti (2021: 23) berpendapat Penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi seberapa baik Pegawai melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada Pegawai. Jadi meningkatkan kinerja pegawai demi tercapainya efisiensi, efektivitas, dan produktivitas perusahaan merupakan fokus penting untuk diupayakan.

Menurut Isvandiari (2019:19) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Mangkunegara dan Riyadi (2020: 61) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang Pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja Pegawai merupakan suatu prestasi yang dicapai seseorang dalam kurun waktu tertentu yang merupakan bentuk kualitas dirinya terhadap tanggung jawab dan peran yang diberikan. Jadi kinerja merupakan suatu hasil kerja atau prestasi kerja dalam bentuk kegiatan yang telah direncanakan berdasarkan sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu.

2.1.1.2 Faktor – faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Prawirosentono dan Riyadi (2020: 61) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai, yaitu :

1. Efektifitas dan efisiensi
Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.
2. Otoritas (wewenang)
Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.

3. Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin Pegawai adalah kegiatan Pegawai yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

4. Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi

2.1.1.3 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Isvandiari (2019:20) indikator kinerja diantara lain yaitu :

1. Kualitas, adalah seberapa baik seorang Pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas, adalah seberapa lama seorang Pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja dari masingmasing Pegawai.
3. Pelaksanaan tugas, adalah seberapa jauh Pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung jawab, terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban Pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.1.2 Gaya Kepemimpinan

2.1.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain dan juga gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai (Fajrin 2018:119). Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seseorang pada

saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Setiap pemimpin bisa mempunyai gaya kepemimpinan yang beda antara satu sama lain, dan tidak mesti suatu gaya kepemimpinan lebih baik atau lebih buruk dari gaya kepemimpinan lainnya. Gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat (Irwan 2019:36). Dalam hal ini usaha menyelaraskan persepsi diantara orang yang akan mempengaruhi perilaku dengan orang yang perilakunya akan dipengaruhi menjadi amat penting kedudukannya.

Gaya kepemimpinan adalah kesanggupan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi langsung maupun tidak langsung demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan (purwanto 2019:17).

2.1.2.2 Jenis- Jenis Gaya Kepemimpinan

Menurut Hasibuan dan Irwan (2019:39) membagi gaya kepemimpinan sebagai berikut:

1. **Kepemimpinan Otoriter**
Kepemimpinan Otoriter adalah kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak berada pada pimpinan kalau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.
2. **Kepemimpinan Partisipatif**
Kepemimpinan Partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan. Pemimpin akan mendorong kemampuan bawahan mengambil keputusan.

3. Kepemimpinan Delegatif

Pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan agak lengkap.

Dengan demikian bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemimpin tidak peduli cara bawahan mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawahan. Dalam kepemimpinan ada pula gaya (*style*) yang diterapkan untuk menghadapi perubahan lingkungan maupun sosial untuk memantapkan strategi yang digunakan dalam mencapai tujuan organisasi seperti yang di ungkapkan oleh para ahli berikut ini. Gaya kepemimpinan dalam lima tipe menurut pendapat (Siagian dalam Rohmah 2019:51), sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan Otokratis

Kepemimpinan 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

Kepemimpinan dalam menggerakkan pegawainya dengan menggunakan perintah bergantung pada jabatannya, serta menuntut disiplin yang tinggi dan kaku kepada Pegawainya.

3. Gaya kepemimpinan paternalistik

Gaya kepemimpinan yang mengayomi karena menganggap pegawainya tidak bisa mengambil keputusan sendiri selalu bergantung kepada pimpinan dan selalu melindungi.

4. Gaya kepemimpinan karismatis

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

Yakni 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.

2.1.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Menurut Gibson dan Paramita (2019: 22) faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan yaitu sebagai berikut :

1. Karisma, adanya karisma dari seorang pemimpin akan mempengaruhi bawahan untuk berbuat dan berperilaku sesuai dengan keinginan pimpinan.
2. *Ideal influence* (pengaruh ideal), seorang pemimpin yang baik harus mampu memberikan pengaruh yang positif bagi bawahannya.

3. *Inspiration*, pemimpin harus memiliki kemampuan untuk menjadi sumber inspirasi bagi bawahannya, sehingga bawahan mempunyai inisiatif agar dapat berkembang dan memiliki kemampuan seperti yang diinginkan oleh pemimpinnya.
4. *Intellectual stimulation*, adanya kemampuan secara intelektualitas dari seorang pemimpin akan dapat menuntun bawahannya untuk lebih maju dan berpikiran kreatif serta penuh inovasi untuk berkembang lebih maju.
5. *Individualized consideration* (perhatian individu), perhatian dari seorang pemimpin terhadap bawahannya secara individual akan mempengaruhi bawahan untuk memiliki loyalitas tinggi terhadap pemimpinnya.

2.1.2.4 Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono dan Sutanto (2020:53) indikator gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan mengambil keputusan
2. Kemampuan motivasi
3. Kemampuan komunikasi
4. Kemampuan mengendalikan bawahan
5. Tanggung jawab
6. Kemampuan mengendalikan emosional

2.1.3 Disiplin Kerja

2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan Pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, Widyasari (2021:9). Disiplin merupakan sikap hormat Pegawai untuk menyesuaikan diri dengan sukarela tanpa adanya paksaan untuk mentaati peraturan dan ketentuan yang sudah ditetapkan perusahaan. Semakin sering terjadi pelanggaran akan peraturan yang sudah ditetapkan maka dapat dikatakan disiplin Pegawai buruk. Begitu pula dengan sebaliknya, jika tingkat pelanggaran rendah atau jika Pegawai patuh terhadap norma yang sudah ditentukan perusahaan maka bisa dikatakan disiplin Pegawai baik.

Disiplin pegawai atau disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, juga guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam iktikad tidak baiknya terhadap kelompok, disiplin berusaha untuk melindungi perilaku baik dengan menetapkan respon yang dikehendaki, Wulansari (2020:8).

Disiplin dalam arti sempit biasanya dihubungkan dengan hukuman. Tindakan menghukum seorang Pegawai ini sebenarnya hanya merupakan

sebagian dari persoalan disiplin, dan tindakan ini dilakukan bilamana usaha-usaha pendekatan secara konstruktif mengalami kegagalan. Tindakan pendisiplinan juga hendaknya mempunyai sasaran yang positif, bersifatnya mendidik dan mengoreksi, bukan tindakan negatif yang menjatuhkan pegawai atau bawahan yang indiscipliner dengan maksud tindakan pendisiplinan untuk memperbaiki efektivitas dalam tugas dan pergaulan sehari-hari di masa yang datang bukan menghukum kegiatan masa lalu, Hilmi (2020:22).

Disiplin kerja diartikan sebagai sikap ketaatan seseorang terhadap suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam organisasi yaitu menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar adanya kesadaran dan keinsyafan bukan karena adanya unsur paksaan. Bagi sebuah perusahaan menegakkan sebuah disiplin kerja merupakan suatu hal yang sangat penting. Karena dengan ditegakkannya disiplin kerja di dalam sebuah perusahaan maka akan menjamin tata tertib serta kelancaran dalam pelaksanaan tugas, sehingga perusahaan dapat memperoleh hasil yang optimal, Kinasi (2020:18).

Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja mempunyai peranan penting dalam sebuah perusahaan, karena disiplin kerja pada umumnya menyinggung rasa tanggung jawab seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, mendorong gairah kerja serta meningkatkan kesadaran terhadap peraturan yang berlaku didalam perusahaan. Dengan disiplin kerja yang baik maka perusahaan dapat dengan mudah mewujudkan tujuan perusahaan yang ingin dicapai.

2.1.3.2 Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Kinasih (2020:13) Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu:

1. Tujuan Kemampuan
Tujuan dan kemampuan ikut memengaruhi tingkat kedisiplinan Pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal. Hal ini berarti bahwa tujuan atau pekerjaan yang dibebankan kepada Pegawai harus sesuai dengan kemampuan Pegawai yang bersangkutan, agar Pegawai dapat bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.
2. Teladan Pimpinan
Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan Pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan. Para pimpinan harus memberikan contoh yang baik maka kedisiplinan Pegawai pun akan meningkat.
3. Balas Jasa
Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan Pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan. Para pimpinan harus memberikan contoh yang baik maka kedisiplinan Pegawai pun akan meningkat.
4. Keadilan
Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan Pegawai yang baik. Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan Pegawai karena sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan meminta diberlakukan secara adil dengan manusia yang lain.
5. Pengawasan Melekat
Pengawasan melekat ini yaitu atasan harus aktif dan turun langsung mengawasi perilaku yang dilakukan Pegawainya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk kepada Pegawai, apabila ada Pegawainya yang mengalami kesulitan. Pengawasan melekat merupakan tindakan yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan kerja para Pegawai dalam perusahaan.
6. Sanksi Hukuman
Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan Pegawai. Dengan adanya sanksi hukuman, kemungkinan besar Pegawai tidak akan melanggar peraturan-peraturan yang berlaku. Berat atau ringan sanksi yang Diberikan dapat mengubah perilaku para Pegawai agar tidak

Mengulangi kesalahan sebelumnya.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan memengaruhi kedisiplinan Pegawai. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk memberikan hukuman kepada setiap Pegawai yang indiscipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditentukan. Pimpinan yang tegas dalam menerapkan hukuman akan disegani dan diakui ke pemimpinannya.

8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara Pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik di suatu perusahaan. Manajer atau pimpinan harus mewujudkan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi, vertikal maupun horizontal. Hubungan vertikal disini yaitu antara Pegawai dengan pimpinan. Sedangkan hubungan horizontal yaitu antara sesama Pegawai. Jadi, terciptanya hubungan kemanusiaan yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman.

2.1.3.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Kinasih (2020:23) mengemukakan beberapa indikator Disiplin Kerja sebagai berikut :

1. Kehadiran. Merupakan indikator dasar untuk mengukur kedisiplinan. Pegawai dengan disiplin kerja rendah biasanya akan terbiasa terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan pada peraturan kerja. Dimana Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan peraturan kerja dan akan mengikuti peraturan yang telah ditetapkan perusahaan.
3. Ketaatan pada standar kerja. Hal ini dapat dilihat dari tanggung jawab Pegawai terhadap tugas yang diberikan kepadanya.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi. Pegawai dengan tingkat kewaspadaan yang tinggi akan bekerja dengan hati-hati, penuh perhitungan, teliti dan efektif serta efisien dalam menggunakan sesuatu.

5. Bekerja etis. Bekerja etis menjadi salah satu wujud dari disiplin kerja Pegawai karena mungkin beberapa Pegawai melakukan tindakan tidak sopan terhadap pelanggan.

2.4. Penelitian Sebelumnya

Berbagai mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai telah dilakukan dan menunjukkan hasil yang beragam. Diantaranya adalah sebagai berikut:

Penelitian oleh Isvandiari (2019) meneliti tentang *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai* Pada Central Futures Cabang Malang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa uji t (partial) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai; dan hasil uji F (simultan) menunjukkan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja Pegawai.

Penelitian oleh Agung Tenzil (2021) dengan Judul *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai* (Studi Kasus Pada Gudang Pengiriman J&T EXPRESS Cabang Aceh). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Secara simultan variabel Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan hasil uji F diperoleh F-hitung sebesar 24,688 lebih besar dari F-tabel 2,798.

Penelitian Tanjung (2019) meneliti tentang *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Zulindo Tour & Travel Service*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kompensasi Kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Penelitian Amelia (2020) meneliti tentang *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Baitul Mal Aceh*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai. sedangkan secara parsial gaya kepemimpinan dan disiplin kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Baitul Mal Aceh Kota Banda Aceh.

Penelitian Arrazi (2019) meneliti *tentang Pengaruh Disiplin Dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Pegawai* (Survey Pada Pegawai Administrasi di Lembaga Pendidikan Islam Yayasan Al-Muttaqin Kota Tasikmalaya). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Gaji terhadap Kinerja Pegawai di LPI Al-Muttaqin Kota Tasikmalaya, terdapat pengaruh signifikan antara Masa Kerja terhadap Kinerja Pegawai di LPI AL-Muttaqin Kota Tasikmalaya dan terdapat pengaruh antara Gaji dan Masa Kerja terhadap Kinerja Pegawai di LPI AL-Muttaqin Kota Tasikmalaya.

Tabel 2.1
Ringkasan
Penelitian Sebelumnya

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Central Futures Cabang Malang. Isvandiari (2019)	Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif	Uji t (partial) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai; dan hasil uji F (simultan) menunjukkan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja Pegawai	• Variabel dependen, kinerja Pegawai • Variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja.	• Lokasi penelitian • Jumlah sampel
2	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Gudang Pengiriman J&T EXPRESS Cabang Aceh). Tenzil (2021)	Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif	Secara simultan variabel Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan hasil uji F diperoleh F-hitung sebesar 24,688 lebih besar dari F-tabel 2,798.	• Variabel dependen, kinerja Pegawai • Variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja.	• Lokasi penelitian • Jumlah sampel • variabel pengawasan

Lanjut Tabel 2.1. Sebelumnya

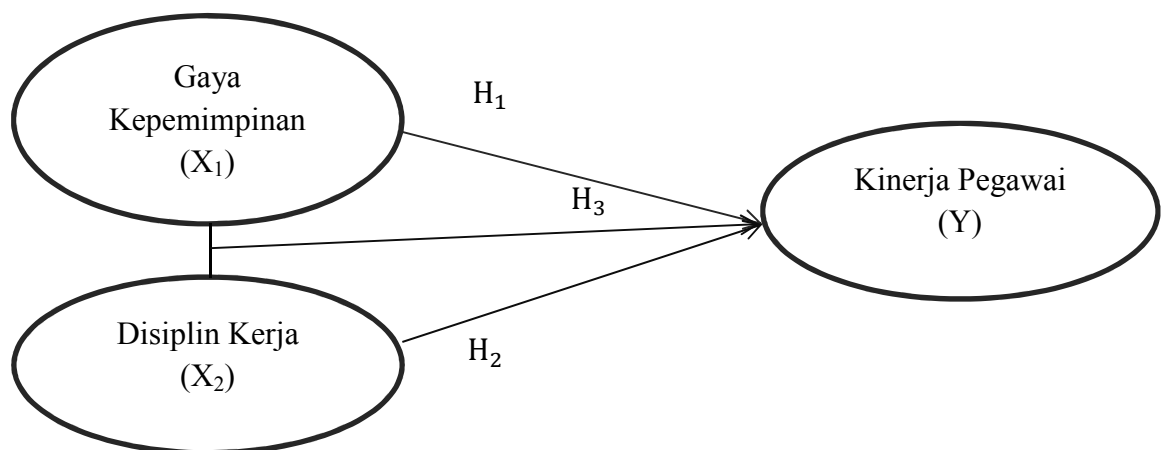
No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
3	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Zulindo Tour & Travel Service. Tanjung (2019)	Penelitian ini merupakan penelitian regresi linier berganda	variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kompensasi Kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).	• Variabel dependen, kinerja Pegawai • Variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja.	• Lokasi penelitian • Jumlah sampel • variabel kompensasi
4	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Baitul Mal Aceh. Amelia (2020)	Penelitian regresi linier sederhana	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai.	• Variabel dependen, kinerja Pegawai • Variabel independen, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan	• sampel • Lokasi penelitian
5	Pengaruh Disiplin Dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Survey Pada Pegawai Administrasi di Lembaga Pendidikan Islam Yayasan Al-Muttaqin Kota Tasikmalaya). Arrazi (2019)	Penelitian regresi linier berganda dan penelitian kuantitatif	pengaruh signifikan antara Disiplin terhadap Kinerja Pegawai di LPI Al-Muttaqin Kota Tasikmalaya, terdapat pengaruh signifikan antara Masa Kerja terhadap Kinerja Pegawai di LPI AL-Muttaqin Kota Tasikmalaya dan terdapat pengaruh antara Gajidan Masa Kerja terhadap Kinerja Pegawai.	• Variabel dependen, kinerja Pegawai • Variabel independen, gaji	• Variabel jam masa kerja • Jumlah sampel • Lokasi penelitian

1.5. Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir adalah suatu dasar pemikiran yang mencakup penggabungan antara teori, fakta, observasi, serta kajian pustaka, yang nantinya dijadikan landasan dalam melakukan menulis karya tulis ilmiah. Karena menjadi dasar, kerangka berpikir ini dibuat ketika akan memaparkan konsep-konsep dari penelitian. Variabel-variabel bebas dalam penelitian ini meliputi gaya kepemimpinan dan disiplin kerja, sedangkan yang menjadi variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai.

Untuk lebih jelasnya kerangka pemikiran dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:

Gambar.2.1 Kerangka Konsep



Sumber : Dikembangkan oleh penulis berdasarkan penelitian sebelumnya (Isvardi 2019, Agung Tenzil 2021, Tanjung 2019).

Berdasarkan gambar kerangka berfikir diatas, maka peneliti memaparkan bawah terdapat dua independen variabel dalam penelitian ini yakni gaya kepemimpinan dan disiplin kerja, yang mana independen variabel ini yang mempengaruhi variabel dependen atau variable terikat yaitu yang akan mempengaruhi kinerja Pegawai di Kantor Camat Glumpang Baro, Kabupaten Pidie.

2.3. Hipotesis

Hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian, yang kebenarannya masih harus diuji secara empiris. Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Untuk mengetahui ada atau tidaknya Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Moderasi Kantor Camat Glumpang Baro maka diperlukan adanya hipotesis penelitian.

H₁: Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai
Kinerja Pegawai Kantor Camat Glumpang Baro.

H₂: Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai
Kantor Camat Glumpang Baro.

H₃: Gaya Kepemimpinan dengan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan
terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Glumpang Baro.

BAB III

METODE PENELITIAN

1.1.Desain Penelitian

Desain penelitian adalah rencana dan struktur penyelidikan yang disusun sedemikian rupa sehingga peneliti akan dapat memperoleh jawaban untuk pertanyaan-pertanyaan penelitiannya. Rencana itu merupakan suatu skema menyeluruh yang mencakup program penelitian (Husein, 2011: 54).

1.1.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian verikatif. Penelitian verikatif merupakan suatu jenis penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Tipe hubungan antar variabel adalah *casual relationship*. *Casual relationship* adalah tipe hubungan yang menjelaskan pengaruh variabel independen dan variabel dependen.

1.1.2. Horizon Waktu

Penelitian ini mengumpulkan data berupa kuesioner kepada Pegawai \ Kantor Camat Glumpang Baro . Tahap pengumpulan data direncanakan mulai Bulan Desember Tahun 2022.

1.1.3. Unit Analisis

24

Unit analisis dalam penelitian adalah satuan tertentu yang diperhitungkan sebagai subjek penelitian (Priyatno, 2018). Dalam pengertian lain, unit analisis dapat diartikan sebagai sesuatu yang berkaitan dengan komponen yang diteliti. Unit analisis suatu penelitian dapat berupa individu, kelompok, organisasi, benda, wilayah dan waktu tertentu sesuai dengan fokus

permasalahannya (Sarwono, 2017). Adapun unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pegawai pada Kantor Camat Glumpang Baro .

1.2. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah zona generalisasi yang terdiri atas subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018). Populasi Pegawai pada Kantor Camat Glumpang Baro sebanyak 54 pegawai. Sampel adalah sekumpulan unit yang merupakan bagian dari populasi dan dipilih untuk mempresentasikan seluruh populasi (Sugiyono, 2015).

Sampel adalah bagian dari populasi yang mempunyai ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti Riduwan, (2015). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu dalam Sugiyono, (2016). Alasan meggunakan teknik purposive sampling ini karena sesuai untuk digunakan untuk penelitian kuantitatif, atau penelitian-penelitian yang tidak melakukan generalisasi menurut Sugiyono, (2016).

Menurut Sugiyono, (2016) metode penentuan sampel jenuh atau total sampling adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah Kantor Camat Glumpang Baro yang berjumlah 54 pegawai di seluruh divisi. Alasan menggunakan seluruh populasi menjadi sampel adalah dikarenakan mewakili seluruh populasi karena jika kurang dari 100 populasi, maka dijadikan sampel penelitian semuanya, oleh karena itu peneliti mengambil 54 sampel yang diambil dari seluruh divisi.

1.3.Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber data adalah subjek penelitian di mana data menempel. Sumber dapat berupa benda, gerak, manusia, tempat, dan sebagainya. Sumber data yang digunakan untuk kegiatan penelitian

yang dilakukan meliputi data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden atau objek yang diteliti, atau ada hubungannya dengan yang diteliti. Sedangkan teknik pengumpulan data adalah metode yang digunakan untuk mengumpulkan bahan nyata yang digunakan dalam penelitian. Teknik ini perlu langkah yang strategis dan sistematis guna mendapatkan data valid dan sesuai dengan kenyataan. Dalam penelitian teknik pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner kepada responden terkait dengan permasalahan dalam penelitian yakni pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Glumpang Baro Kabupaten Pidie.

Selain itu, Dalam penelitian ini data primer yang dimaksud adalah data yang diperoleh dari kuesioner yang diantarkan langsung kepada Pegawai Kantor Camat Glumpang Baro. Pertanyaan pada kuesioner penelitian ini digunakan Skala Likert seperti pada tabel 3.1 berikut:

Tabel 3.1 Skala Likert

No.	Pernyataan	Kode	Skor
1	Sangat Tidak Setuju	STS	1
2	Tidak Setuju	TS	2
3	Kurang Setuju	KS	3
4	Setuju	S	4
5	Sangat Setuju	SS	5

Sumber: Riduwan dan Sunarto (2014)

Data sekunder adalah data penunjang yang lebih dulu dikumpulkan atau diperoleh dari instansi terkait. Data sekunder dalam penelitian ini meliputi jumlah Pegawai Kantor Camat Glumpang Baro .

1.4. Definisi Operasionalisasi Variabel

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015: 120). Pada penelitian ini, variabel yang digunakan yaitu :

1.4.1. Variabel bebas (Independent)

Variabel bebas disebut variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variable dependent (terikat) (Sugiyono, 2015: 122). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin kerja (X2).

1.4.2. Variabel terikat (dependent)

Variable terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2015: 123). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja Pegawai (Y).

Untuk memberikan pemahaman yang lebih spesifik terhadap variabel penelitian ini maka variabel-variabel tersebut didefinisikan secara operasional sebagai berikut:

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

Variabel		Definisi Variabel	Indikator	Skala	Item Pertanyaan
Variabel Dependen					
1	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan	1. Kuantitas		

		kuantitas yang dicapai oleh seorang Pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Isvandiari (2019)	2. Kualitas 3. Pelaksanaan tugas 4. Tanggung jawab Isvandiari (2019)	Likert	A1-A4
Variabel Independen					
1	Gaya kepemimpinan (X ₁)	Gaya kepemimpinan adalah kesanggupan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi langsung maupun tidak langsung demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan (Kartono dan Sutanto, 2020)	1. Kemampuan mengambil keputusan 2. Kemampuan motivasi 3. Kemampuan komunikasi 4. Kemampuan mengendalikan bawahan 5. Tanggung jawab 6. Kemampuan mengendalikan emosional (Kartono dan Susanto, 2020)	Likert	B1-B6
2	Disiplin Kerja (X ₂)	Disiplin kerja diartikan sebagai sikap ketaatan seseorang terhadap suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam organisasi yaitu menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar adanya kesadaran dan keinsyafan bukan karena adanya unsur paksaan. Kinasi (2020)	1. Kehadiran 2. Ketatan pada peraturan kerja 3. Ketaatan pada standar kerja 4. Tingkat kewaspadaan tinggi 5. Bekerja etis Kinasi (2020)	Likert	C1-C5

1.5. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang akan dilakukan untuk mempermudah penulis dalam memperoleh data yang valid dan reliabel. Dalam penelitian teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Kuesioner

Kuesioner yaitu suatu teknik pengumpulan data yang berupa serangkaian pertanyaan yang diajukan pada responden untuk mendapat jawaban. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. (Sugiono,2019:142).

2. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu melakukan pengumpulan dan mempelajari dokumen- dokumen pendukung yang diperoleh secara langsung dari Koperasi Simpan Pinjam Bakti Huria kota Makassar, seperti sejarah singkat berdirinya perusahaan, struktur organisasi perusahaan dan dokumen- dokumen pendukung lainnya.

1.6.Teknik Analisis Data

Pada penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Moderasi Kantor Camat Glumpang Baro, analisis data menggunakan regresi linear berganda yang diolah dengan program *Statistic Package For Social Science* (SPSS) versi 22. Ghazali (2013: 120) mendefinisikan analisis regresi adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (variabel bebas) dengan tujuan untuk mengestimasi atau memprediksi rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui. Persamaan regresi berganda mengandung makna bahwa dalam suatu persamaan regresi terhadap satu variabel dependen dan lebih dari satu variabel independen.

1.7. Pengujian Data

1.7.1. Uji Validitas

Ferdinand (2014: 129) berpendapat bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu instrumen dalam hal ini adalah kuesioner. Kriteria penilaian uji validitas ini adalah apabila $R \text{ hitung} > R \text{ tabel}$ maka item pertanyaan valid, dan sebaliknya bila $R \text{ hitung} < R \text{ tabel}$ maka item pertanyaan tidak valid. Adapun nilai $R \text{ tabel}$ dapat dilihat pada. Uji validitas ini diolah dengan bantuan program *Statistic Package For Social Science* (SPSS) versi 22.

3.7.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui variabel yang ada pada kuesioner *reliable* (dapat dipercaya) atau tidak berdasarkan persepsi yang diterima dari responden. Adapun kriteria pengujian uji reliabilitas ini bila nilai *Cronbach Alpha* pada variabel $> 0,6$ maka variabel

reliable, dan sebaliknya bila nilai *Cronbach Alpha* pada variabel $< 0,6$ maka variabel tidak *reliable*. Uji reliabilitas ini diolah dengan bantuan program *Statistic Package For Social Science* (SPSS) versi 22.

3.7.3. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan *Kolmogorov – Smirnov* dengan menggunakan tingkat signifikan 5% maka jika nilai Pvalue (Sig.) diatas nilai signifikan 5% dapat disimpulkan bahwa data diambil dari populasi yang berdistribusi normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Adanya variansi variabel independen adalah konstan untuk setiap nilai tertentu variabel independen (Homokedastisitas). Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas, atau terjadi homoskedastisitas. Heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan uji Scatterplot dengan pengambilan keputusan jika di mana tidak terjadi heteroskedastisitas apabila titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, dan tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y.

3. Uji Multikolinearitas

Uji ini untuk melihat variabel independen yang satu dengan yang lain dalam model regresi linier berganda tidak saling berhubungan secara sempurna. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala

multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*) melalui program SPSS. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai umum yang biasa dipakai adalah nilai *Tolerance* > 0,10 atau nilai VIF < 10, maka tidak terjadi multikolinearitas (Situmorang, 2010: 151).

3.8.Kategori Nilai Variabel Penelitian

Tabel 3.3. Kategori Nilai Variabel Penelitian

No.	Rata-Rata	Kategori Nilai
1.	$1,00 \leq \bar{X} \leq 1,79$	sangat tidak baik
2.	$1,80 \leq \bar{X} \leq 2,59$	Tidak Baik
3.	$2,60 \leq \bar{X} \leq 3,39$	cukup
4.	$3,40 \leq \bar{X} \leq 4,19$	Baik
5.	$4,20 \leq \bar{X} \leq 5,00$	Sangat Baik

Sumber: Diadopsi dari Lind et.al (2012)

Rentang nilai rerata tersebut diukur dengan rumus :

$$R = \frac{5-1}{5}$$

$$= 4/5$$

$$= 0,8$$

Keterangan:

R : Nilai Rentang (*Range*)

5 : Nilai Bobot Tertinggi dalam Skala Interval

1 : Nilai Bobo Terendah Dalam Skala Interval

3.9. Pengujian Regresi Liner Berganda

Bentuk persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + X_1 X_2 + e$$

Keterangan:

Y : Variabel Dependen

a : Konstanta

b_1 : Koefisien Regresi untuk X_1

b_2 : Koefisien Regresi untuk X_2

x : Variabel Independen

e : *Error Term*.

Untuk mengukur seberapa jauh pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, maka dilakukan pengujian dengan menggunakan uji statistik t, uji statistik F, dan uji koefisien determinasi.

1. Uji t

Menurut Kuncoro (2013: 148) mengemukakan bahwa uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelasan secara individual dalam menerangkan variabel-variabel terikat. Kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- Jika nilai signifikan $> 0,05 (\alpha)$ dan $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- Jika nilai signifikan $< 0,05 (\alpha)$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen.

2. Uji F

Menurut Kuncoro (2013: 150), uji statistik F bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat. Kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut.

- Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan $sig > 0,05$ maka artinya variabel bebas secara simultan tidak mempengaruhi variabel terikat secara signifikan.
- Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan $sig < 0,05$ maka artinya variabel bebas secara simultan mempengaruhi variabel terikat secara signifikan.

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah diantara 0 dan 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi dependen yang terbatas.

Tabel 3.4

Nilai Koefisien Determinasi

Interval Koefisien Determinasi (R^2)	Tingkat Ketepatan
< 0,20	Buruk
0,21 – 0,40	Rendah
0,41 – 0,60	Sedang (Cukup)
>0,61	Tinggi

Sumber: Ghozali (2021)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1.1. Sejarah Kantor Camat Glumpang Baro Kabupaten pidie

Pidie adalah salah satu [kabupaten](#) di provinsi [Aceh](#). Pusat pemerintahan kabupaten ini berada di [Sigli](#), kabupaten ini merupakan kabupaten dengan jumlah penduduk terbesar kedua di provinsi Aceh setelah kabupaten Aceh Utara. Jumlah penduduk kabupaten Pidie pada tahun [2021](#) sebanyak 435.492 jiwa, dengan kepadatan 141 jiwa/km²

Glumpang Baro adalah sebuah Kecamatan yang terletak di Kabupaten Pidie, dulu Kecamatan ini adalah bagian dari mukim-mukim dan desa-desa di Kecamatan Glumpang Tiga. Ikatan Mahasiswa Glumpang Baro (IMGB) merupakan sebuah lembaga persatuan mahasiswa dari daerah ini, markas sementara IMGB ada di jeulingke [Kota Banda Aceh Provinsi Aceh Indonesia](#).

1.2.Karakteristik Responden

Responden dijadikan sampel dalam penelitian memiliki karakteristik berdasarkan pendidikan, penghasilan, dan masa kerja yang terlihat pada tabel 4.1. sebagai berikut:

Tabel. 4.1 Karakteristik Responden

No	Uraian	Frekuensi	Persentase (%)
1	Pendidikan Teraknir		
	• SMA/SMK	20	37,0%.
	• D-3	10	18,5%.
	• S-1	19	35,1%.
	• S-2	5	9,2%.
Jumlah		54	100
2	Penghasilan		
	• 1 Juta- 2 Juta	15	27,7%.
	• 2 Juta- 3 Juta	13	24,0%.
	• 3 Juta- 4 Juta	14	25,9%.
	• >4 Juta	12	22,2%.
Jumlah		54	100
3	Masa Kerja		
	• < 3 Tahun	13	24,0%.
	• 3-5 Tahun	7	12,9%.
	• 6-8 Tahun	29	53,7%.
	• > 8 Tahun	6	11,1%.
Jumlah		54	100

Sumber: Olah Data, Primer (2023).

Dari tabel 4.1 diatas, dapat diketahui bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berdasarkan pendidikan terakhir di dominasi oleh tamatan SMA/ SMK sebanyak 20 orang dengan persentase 37,0%.Selanjutnya diikuti oleh lulusan dengan tingkat S-1 sebanyak 19 orang atau 35,1%.Kemudian disusul oleh tingkat pendidikan D-3 sebanyak 10 orang atau 18,5% dan yang paling sedikit oleh tingkat pendidikan S-2 ebanyak 5 orang atau 9,2%.

Selain itu karakteristik responden berdasarkan mayoritas penghasilan, didominasi oleh responden berpenghasilan 1 Juta-2 Juta yaitu sebanyak 15 orang atau 27,7%. Dan juga diikuti oleh penghasilan 3 Juta- 4 Juta sebanyak 14 orang dengan persentase 25,9%. Kemudian disusul oleh responden yang mempunyai penghasilan 2 Juta- 3 Juta sebanyak 13 orang atau 24,0%, dan yang paling sedikit oleh responden yang berpenghasilan >4 Juta sebanyak 12 orang atau 22,2%.

Sedangkan karakteristik responden berdasarkan mayoritas masa kerja di dominasi oleh responden yang masa kerja <3 tahun sebanyak 13 Orang atau 24,0% dan diikuti oleh responden dengan masa kerjanya 3-5 tahun yaitu sebanyak 6 orang atau 11,1,selanjutnya responden yang masa kerjanya 6-8 tahun sebanyak 29 orang sebanyak 53,7% dan Yang paling sedikit oleh responden yang masa kerjanya > 8 tahun sebanyak 8 orang atau 11,1%.

1.3.Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

1.3.1. Validitas Instrumen

Instrumen yang dinyatakan valid dan reliabel adalah: Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Sedangkan instrumen yang reliabel berarti bila digunakan untuk mengukur berkali-kali akan menghasilkan data yang sama.

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara stastitik, yaitu dengan menggunakan uji pearson product-moment coefficien of correlation dengan bantuan SPSS

version 25. Berdasarkan output komputer seluruh pernyataan dinyatakan valid karena memiliki tingkat signifikansi dibawah 5% sedangkan jika dilakukan secara manual maka nilai korelasi yang diperoleh masing-masing pernyataan harus dibandingkan dengan nilai kritis korelasi product moment dimana hasilnya menunjukkan bahwa semua pernyataan mempunyai nilai korelasi diatas nilai kritis 5 % yaitu di atas 0,254 dan pada nilai kritis 1%, sehingga pernyataan-pernyataan tersebut adalah signifikan dan memiliki validitas kontras. Atau dalam bahasa statistik terdapat konsistensi *Unternal consistence* yang berarti pernyataan-pernyataan tersebut mengukur aspek yang sama Ini berarti data yang diperoleh adalah valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian.

Tabel 4.2.
Hajil Uji Validitas

Variabel	Item	<i>Corected</i> <i>Item – Total Correlation</i> <i>(R-Hitung)</i>	Nilai R Tabel	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	A1	0, 821	0,279	Valid
	A2	0, 617	0,279	Valid
	A3	0, 785	0,279	Valid
	A4	0, 685	0,279	Valid
Gaya Kepemimpinan (X₁)	B1	0, 439	0,279	Valid
	B2	0, 291	0,279	Valid
	B3	0, 760	0,279	Valid
	B4	0, 640	0,279	Valid
	B5	0, 531	0,279	Valid
	B6	0, 423	0,279	Valid
Disiplin Kerja (X₂)		0, 883	0,279	Valid
	C1			
	C2	0, 903	0,279	Valid
	C3	0, 890	0,279	Valid
	C4	0, 841	0,279	Valid

C5	0,803	0,279	Valid
----	-------	-------	-------

Sumber: Data Primer 2023 (Diolah).

Dari uji validitas pernyataan kuesioner untuk variabel X_1 (Gaya Kepemimpinan), variabel X_2 (Disiplin kerja) dan variabel Y (Kinerja Pegawai) tersebut, terlihat bahwa semua pertanyaan kuesioner adalah valid, karena nilai dari masing-masing item pernyataan berdasarkan kolom *Corrected Item-Total Correlation* memiliki nilai koefisien korelasi positif dan lebih besar dari pada 0,0279.

1.3.2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah alat yang digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Menurut (Sugiyono 2006) sebuah instrumen dan data yang dihasilkan disebut reliable atau terpercaya apabila instrumen tersebut secara konsisten memunculkan hasil yang sama setiap kali dilakukan pengukuran. Reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus koefisien Alpha *Cronbach* yakni sebagai berikut:

Tabel 4.3 Uji Reliabilitas
Reliability Statistics

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	N item	Keterangan
Kinerja Pegawai	0,676	4	Handal
Gaya Kepemimpinan	0,677	6	Handal
Disiplin Kerja	0,705	5	Handal

Sumber: Data 2023(diolah)

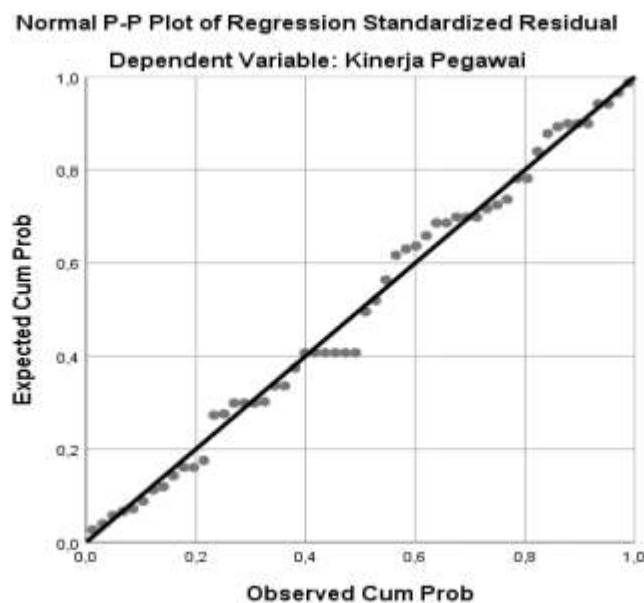
Jadi disimpulkan bahwa variabel-variabel diatas telah reliabel karena keseluruhan variabel memiliki nilai *cronbach's alpha* sehingga layak digunakan untuk menjadi alat ukur instrumen kuesioner dalam penelitian ini.

1.4. Pengujian Asumsi Klasik

Penelitian ini menggunakan regresi sebagai model analisisnya. Oleh karena itu sebelum dilakukan estimasi data dengan menggunakan perangkat lunak IBM SPSS *Statistics For Windows Evaluation Version*, maka dilakukan terlebih dahulu beberapa pengujian asumsi klasik yang digunakan dalam membuat regresi. Uji ini perlu dilakukan agar hasil persamaan yang diperoleh nantinya tidak menyalahi aturan-aturan persamaan regresi berganda.

1. Uji normalitas data

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah data untuk semua variabel memiliki distribusi normal atau tidak. Kemudian metode lain yang digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan, yakni dengan analisis normal probability plot dengan criteria “Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi klasik.



Gambar 4.2 Normal P-Plot

Dapat kita lihat pada gambar bahwasannya titik titik menyebar mengikuti data disepanjang garis diagonal hal ini berarti data cenderung normal.

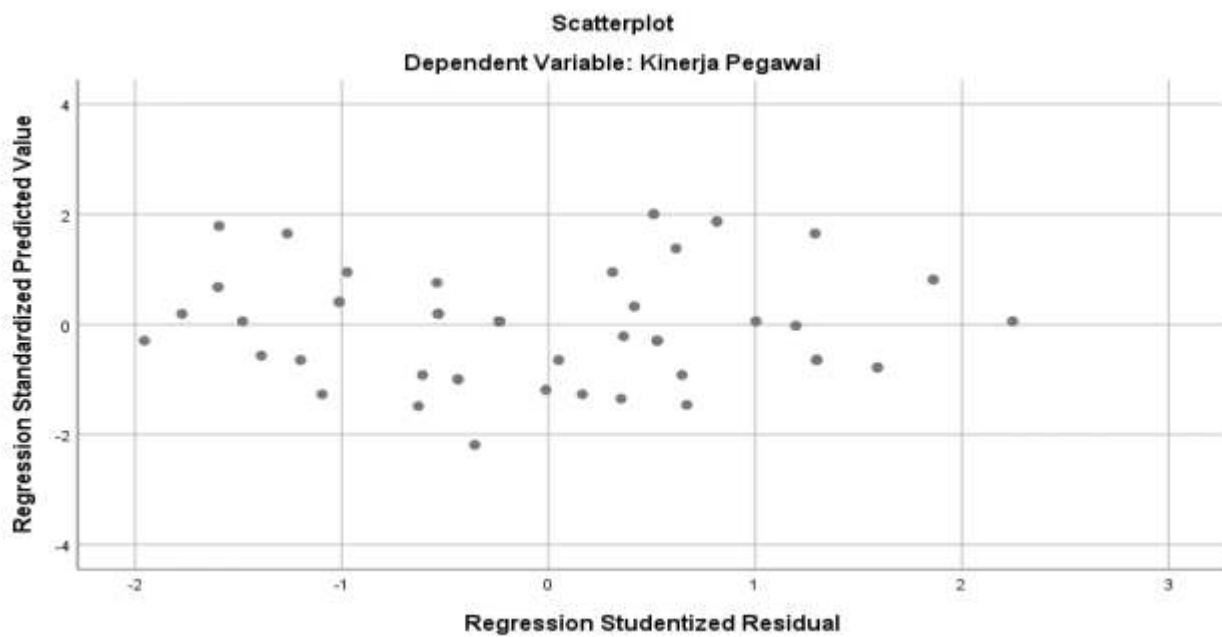
2. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2013:139), Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain.”. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Cara pengambilan keputusan adalah dengan melihat grafik Scatterplot. jika

pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur maka terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah dan diatas 0 dan sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 4.3

Uji Heteroskedastisitas (Scatter Plot)



Dapat dilihat pada gambar diatas memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 dan sumbu Y. dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghazali (2013:105), “Multikolinieritas dapat juga dilihat dari (1) nilai Tolerance dan lawannya (2) *variance inflation factor* (VIF). Tolerance. Pedoman suatu model regresi yang bebas dari multikolinearitas adalah mempunyai nilai VIF (*Varians inflation faktor*) dibawah angka 10 ($VIF < 10$) dan nilai Tolerance lebih dari 0,10 maka tidak terjadi multikolinearitas. Untuk melihat hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada table berikut ini :

Tabel 4.4.

Uji multikolinearitas

Coefficients^a

Coefficients ^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Gaya Kepemimpinan	,494	2,024
	Displin Kerja	,494	2,024
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai			

a. Dependent Variable: KInerja Pegawai

Berdasarkan table 4.4 diatas, diperoleh nilai *Tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*) untuk masing-masing variabel nilai *Tolerance* sebesar $0,494 < \text{nilai VIF yaitu } 2,024$. Sedangkan nilai VIF adalah $2,024 > 0,10$. Maka dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas pada variabel tersebut

1.5. Analisis Deskriptif

Penelitian ini, mengamati dua variabel bebas (*Independent Variable*) yaitu variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2), selain itu peneliti juga mengamati satu variabel terikat (*Dependent Variable*) yaitu variabel Y, Kinerja Pegawai. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Edi Nugroho (2015) yang menyatakan bahwa pengaruh variabel X (Kompensasi) terhadap variabel Y (kinerja pegawai) sebesar 57,76% dan sisanya 42,24% ditentukan oleh variabel lain.

1.5.1. Variabel Kinerja Pegawai

Hasil penelitian tentang penjelasan respinden mengenai kinerja pegawai dapat dilihat dari tabel 4.5 berikut:

Tabel. 4.5. Penjelasan Responden terhadap Variabel Kinerja Pegawai

No	Item Pertanyaan (Kinerja Pegawai)	Sgt TDK Setuju		Tdk Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Hasil kerja saya sesuai dengan kuantitas kerja yang ditentukan oleh kantor Camat Glumpang Baro	0	0	0	0	7	13,0	35	64,8	12	22,2	4,09
2	Hasil kerja saya sesuai dengan kualitas yang ditetapkan di kantor Camat Glumpang Baro	0	0	0	0	5	9,3	35	64,8	14	25,9	4,17
3	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu	1	1,9	5	9,3	10	18,5	29	53,7	9	16,7	3,74
4	Saya mampu bertanggungjawab dengan pekerjaan	0	0	1	1,9	3	5,6	40	74,1	10	18,5	4,09
Rata-Rata												4,02

Sumber: Olah Data Primer, 2023 (diolah).

Berdasarkan tabel 4.5 diketahui bahwa indikator pertama dari kinerja pegawai memperoleh nilai rata-rata yaitu sebesar 4,09 atau dapat dibulatkan menjadi 4 yang berarti rata-rata responden mengatakan setuju untuk pernyataan hasil kerja saya sesuai dengan kuantitas kerja yang ditentukan oleh kantor Camat Glumpang Baro. Selanjutnya indikator ke dua dari kinerja pegawai diperoleh nilai rata-rata responden sebesar 4,17 dapat dibulatkan menjadi 4 yang berarti rata-rata, responden mengatakan setuju untuk pernyataan hasil kerja saya sesuai dengan kualitas yang ditetapkan di kantor Camat Glumpang Baro, kemudian indikator ketiga dengan pernyataan saya dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu diperoleh nilai rata-rata 3,74 dapat dibulatkan menjadi 4 maka dapat diketahui bahwa responden

memberikan pernyataan sangat setuju. Diikuti indikator ke empat dengan pernyataan saya mampu bertanggungjawab dengan pekerjaan diperoleh nilai rata-rata 4,09 dapat dibulatkan menjadi 4, maka dapat dikatakan bahwa responden menyatakan sangat setuju.

Nilai rata-rata variabel kinerja pegawai diperoleh nilai sebesar 4,02 (dibulatkan 4) yang artinya berdasarkan tabel kategori nilai variabel penelitian berada pada kategori sangat baik ($4,20 \leq x \leq 5,00$).

4.5.2. Variabel Gaya Kepemimpinan

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai gaya kepemimpinan dapat dilihat dari tabel 4.6 berikut:

Tabel. 4.6. Penjelasan Responden terhadap Variabel Gaya Pemimpinan

No	Item Pertanyaan (Gaya Kepemimpinan)	Sgt TDK Setuju		Tdk Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Pemimpin mampu mengambil keputusan dalam suatu permasalahan	0	0	2	3,7	5	9,3	31	57,4	16	29,6	4,13
2	Pemimpin mampu memotivasi pegawai sebagai lambang kesuksesan	0	0	0	0	4	7,4	20	37,0	30	55,6	4,48
3	Pimpinan ditempat saya bekerja mampu berkomunikasi dengan baik	0	0	0	0	8	14,8	35	64,8	11	20,4	4,06
4	Pimpinan Kantor Camat Glupang Baro dapat mengendalikan bawahan dengan baik	0	0	0	0	5	9,3	35	64,8	14	25,9	4,17
5	Pimpinan di Kantor Camat	1	1,9	5	9,3	10	18,5	29	53,7	9	16,7	3,74

[illegible]

Berdasarkan tabel 4.6 diketahui bahwa indikator pertama dari pernyataan pemimpin mampu mengambil keputusan dalam suatu permasalahan diperoleh nilai rata-rata yaitu sebesar 4,13 atau dapat dibulatkan menjadi 4 yang berarti rata-rata responden mengatakan sangat setuju. Selanjutnya dari indikator ke dua dari gaya kepemimpinan diperoleh nilai rata-rata responden sebesar 4,48 dapat dibulatkan menjadi 5 yang berarti rata-rata responden mengatakan sangat setuju dengan pernyataan pemimpin mampu memotivasi pegawai sebagai lambang kesuksesan. Kemudian indikator ketiga diperoleh nilai rata-rata 4,06 dapat dibulatkan menjadi 4 yang berarti rata-rata responden mengatakan sangat setuju dengan pernyataan pimpinan ditempat saya bekerja mampu berkomunikasi dengan baik, selanjutnya indikator ke empat diperoleh nilai 4,17 dapat dibulatkan menjadi 4 yang berarti rata-rata responden mengatakan sangat setuju dengan pernyataan pimpinan Kantor Camat Glupang Baro dapat mengendalikan bawahan dengan baik. Selain itu indikator ke lima diperoleh nilai rata-rata 3,74 dapat dibulatkan menjadi 4 yang berarti rata-rata responden mengatakan sangat setuju dengan pernyataan pimpinan di Kantor Camat Glupang Baro dapat melaksanakan tanggungjawab dengan baik. Diikuti dengan indikator yang keenam dengan nilai rata-rata 4,09 dapat dibulatkan menjadi 4 dengan responden mengatakan sangat setuju terhadap pernyataan pimpinan di kantor Camat Glupang Baro mampu mengendalikan emosional dan profesi dengan baik.

Nilai rata-rata variabel kinerja pegawai diperoleh nilai sebesar 4,11 (dibulatkan 4) yang artinya berdasarkan tabel kategori nilai variabel penelitian berada pada kategori sangat baik ($4,20 \leq x \leq 5,00$).

4.5.3. Variabel Disiplin Kerja

Hasil penelitian tentang penjelasan respinden mengenai gaya kepemimpinan dapat dilihat dari tabel 4.7 berikut:

Tabel. 4.7. Penjelasan Responden terhadap Variabel Disiplin Kerja

No	Item Pertanyaan (Disiplin Kerja)	Sgt TDK Setuju		Tdk Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Saya selalu hadir tepat waktu untuk bekerja	0	0	0	0	7	13,0	37	68,5	10	18,5	4,06
2	Saya Selalu menaati peraturan kerja	0	0	2	3,7	2	3,7	36	66,7	14	25,9	4,15
3	Saya selalu bertanggungjawab atas pekerjaan yang diberikan	0	0	2	3,7	2	3,7	38	70,4	12	22,2	4,11
4	Saya memiliki kewaspadaan tinggi dalam bekerja	0	0	0	0	7	13,0	35	64,8	12	22,2	4,09
5	Saya bekerja sesuai dengan etika yang diterapkan	0	0		0	5	9,3	42	77,8	7	13,0	4,04
Rata-Rata												4,09

Sumber: Olah Data Primer, 2023.

Berdasarkan tabel 4.7 diketahui bahwa indikator pertama dari disiplin kerja diperoleh nilai rata-rata yaitu sebesar 4,06 atau dapat dibulatkan menjadi 4 yang berarti rata-rata responden mengatakan setuju untuk

pernyataan saya selalu hadir tepat waktu untuk bekerja. Selanjutnya dari indikator ke dua dari disiplin kerja diperoleh nilai rata-rata responden sebesar 4,15 dapat dibulatkan menjadi 4 yang berarti rata-rata responden mengatakan sangat setuju untuk pernyataan saya Selalu menaati peraturan kerja, kemudian indikator disiplin kerja yang ketiga diperoleh nilai rata-rata 4,11 atau dibulatkan menjadi 4 yang berarti rata-rata responden mengatakan sangat setuju dengan pernyataan saya memiliki kewaspadaan tinggi dalam bekerja, selanjutnya indikator yang keempat diperoleh nilai rata-rata 4,09 atau dibulatkan menjadi 4 yang berarti rata-rata responden mengatakan sangat setuju dengan pernyataan saya memiliki kewaspadaan tinggi dalam bekerja. Diikuti dengan indikator kelima diperoleh nilai rata-rata 4,04 atau dibulatkan menjadi 4 yang berarti rata-rata responden mengatakan sangat setuju dengan pernyataan saya bekerja sesuai dengan etika yang diterapkan.

Nilai rata-rata variabel kinerja pegawai diperoleh nilai sebesar 4,09 (dibulatkan 4) yang artinya berdasarkan tabel kategori nilai variabel penelitian berada pada kategori sangat baik ($4,20 \leq x \leq 5,00$).

Bertujuan untuk melihat pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen, beserta arah dan besar pengaruhnya. Hasil statistik pengujian regresi linear berganda dapat dilihat pada lampiran 9.

1.6.

Analisis Regresi linear Berganda

Tabel.4.8.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel. 4.8

Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,953	1,285		3,077	0,003
	Gaya Kepemimpinan	0,616	0,072	0,705	8,533	0,000
	Displin Kerja	0,238	0,075	0,261	3,162	0,003
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan Tabel 4.8 diatas dapat dilihat bahwa data output dari analisis linier berganda yang dianalisis menggunakan SPSS maka diperoleh persamaan regresi liner berganda sebagai berikut:

$$Y = 3,953 + 0,616X_1 + 0,238 X_2 + e$$

Dari persamaan linear di atas, maka dapat dijelaskan yaitu:

- Nilai konstan (α) dari model regresi di atas sebesar 3,953. Artinya jika tidak adagaya kepemimpinan dan disiplin kerja, maka kinerja pegawai pada Kantor Camat Glumpang Baro diperoleh hasil 395,3%.
- Nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,616. Artinya jika gaya kepemimpinan Kantor Camat Glumpang Baro semakin baik (sempurna), maka kinerja pegawainya juga akan meningkat sebesar 61,6%.
- Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,238. Artinya jika disiplin kerja pada Kantor Camat Glumpang Baro Kabupate Pidie semakin baik, maka kinerja pegawainya juga akan meningkat sebesar 23,8%.

1.7.Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas pada variabel terikat. Untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima atau ditolak maka akan dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan Uji F, Uji T dan Uji Koefisien determinasi (R^2) sebagai berikut:

1. Uji T (Uji Parsial)

Uji parsial bertujuan untuk memastikan apakah variabel bebas yang terdapat

dalam model regresi tersebut secara individu berpengaruh terhadap variabel terikat. Uji Parsial atau uji individu pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh satu variabel independen secara individual menerangkan variasi variabel dependen. Adapun hasil Uji T adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9

Uji T (Uji Parsial)

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	3,077	,003
	Gaya Kepemimpinan	8,533	,000
	Displin Kerja	3,162	,003
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai			

Sumber : Data Diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.9 dapat dijelaskan pengaruh secara parsial dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh gaya kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Variabel Hasil pengujian statistik dengan menggunakan uji t memperlihatkan untuk variabel tingkat pendidikan T- hitungunya adalah sebesar 8,533 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai t

tabel pada tingkat keyakinan 95 persen menunjukkan angka sebesar 2,008 (berdasarkan perhitungan dengan SPSS). Karena nilai t hitung variabel tingkat pendidikan lebih besar bila dibandingkan dengan t tabel, maka H1 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Glumpang Baro Kabupaten Pidie.

2. Untuk variabel disiplin kerja diperoleh nilai t hitungnya sebesar 3,162 dengan signifikansi $0,003 < 0,05$. Karena nilai t hitung variabel disiplin kerja lebih besar bila dibandingkan dengan t tabel, maka H2 diterima demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Glumpang Baro Kabupaten Pidie.

2. Uji F (Uji Simultan)

Uji F (Uji Simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Adapun hasil Uji F adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10

Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	162,706	2	81,353	122,641	,000
	Residual	33,831	51	,663		
	Total	196,537	53			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

b. Predictors: (Constant), Displin Kerja, Gaya Kepemimpinan

dependent variable: kinerja pegawai

Berdasarkan dari hasil uji F (secara serempak) diperoleh F-hitung sebesar 122,641, sedangkan F-tabel pada tingkat signifikansi = 5% adalah sebesar 3,183 (lihat lampiran). Hal ini memperlihatkan bahwa F hitung > F tabel, dengan tingkat signifikansi 0.00. Dari hasil perhitungan ini dapat diambil suatu kesimpulan bahwa menerima hipotesis alternatif (H3) dengan demikian hipotesis terbukti bahwa secara serempak gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Glumpang Baro Kabupaten Pidie. Hal ini didukung oleh penelitian (Lucy, 2018) yang menyatakan bahwa dari perhitungan koefisien regresi diperoleh nilai t hitung < t tabel yaitu $1,073 < 1,692$ dan nilai Sig. > 0,05 yaitu $0,291 > 0,05$. Yaitu nilai signifikan berada di atas taraf α , dan nilai koefisien beta adalah positif, artinya gaya kepemimpinan berpengaruh positif. Kemudian maka dapat diketahui bahwa dari perhitungan koefisien regresi disiplin kerja diperoleh nilai t hitung > t tabel yaitu $3,130 > 1,692$ dan nilai Sig. < 0,05 yaitu $0,004 < 0,05$. Sehingga dapat dikatakan bahwa H0 ditolak.

3. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur sejauh mana tingkat hubungan antara variabel dependen dengan independen atau sebaliknya sejauh mana kontribusi variabel independen mempengaruhi. Hasil uji koefisien determinasi (R²) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,910 ^a	,828	,821	,81446
a. Predictors: (Constant), Displin Kerja, Gaya Kepemimpinan				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber: Data Diolah (2023).

Berdasarkan tabel diatas koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa korelasi yang terjadi antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar $R=910a$. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Glumpang Baro Kabupaten Pidie dengan nilai *R Square* sebesar 0,828 atau 82,8%.

Artinya nilai *R Square* termasuk pada kategori rendah yang berarti variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Glumpang Baro Kabupaten Pidie.

1.8.Implikasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap terhadap kinerja pegawai, artinya penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Agung Tenzil (2021) dengan Judul *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai* (Studi Kasus Pada Gudang Pengiriman J&T EXPRESS Cabang Aceh). Maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Secara simultan variabel Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan penelitian tersebut dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap suatu kinerja pegawai, semakin baik tingkat kedisiplinan dan gaya kepemimpinannya maka semakin tinggi juga tingkat kinerja yang dicapai, namun demikian, sebelum melaksanakan penelitian, peneliti sudah melakukan wawancara dengan beberapa pegawai yang mengatakan bahwa masih rendahnya tingkat gaya kepemimpinan dan kedisiplinan yang terjadi. Akan tetapi setelah ddilakukannya penelitian peneliti menemukan jawaban kuesioner dari responden yang menyatakan baik.

Dari hasil penelitian ini dapat lebih ditingkatnya kemampuan dalam kedisiplinan untuk bekerja sesuai dengan yang terjadi pada pegawai maupun pimpinan tersebut.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

1.1.Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data tentang pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Camat Glumpang Baro Kabupaten Pidie maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa.:

1. Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai pada kantor Camat Glumpang Baro Kabupaten Pidie. Gaya Kepemimpinan yang diterapkan pada kantor Camat Glumpang Baro Kabupaten Pidie adalah gaya kepemimpinan nya sudah baik. Hal ini ditinjau dari pemimpin yang mempunyai karakteristik dengan sikap dan perilaku yang meminta saran dan pendapat dari bawahannya dalam menyelesaikan suatu pekerjaan tanpa memberikan tekanan atau paksaan sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dengan baik.
2. Disiplin Kerja pegawai pada kantor Camat Glumpang Baro Kabupaten Pidie disiplinnya sudah tergolong baik, artinya pegawai telah menunjukkan sikap ketaatan atau kepatuhan dalam melaksanakan pekerjaan atau aturan yang berlaku.
3. Gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja

Pegawai di Kantor Camat Glumpang Baro Kabupaten Pidie. Hal ini berarti terdapatnya pengaruh maka semakin baiknya gaya kepemimpinan semakin meningkat kinerja pegawai.

55

4. Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Glumpang Baro Kabupaten Pidie. Hal ini berarti terdapatnya pengaruh terhadap disiplin kerja dengan kinerja pegawai maka semakin baiknya Disiplin Kerja semakin baik pula Kinerja Pegawai.
5. Gaya kepemimpinan dengan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Pegawai di Kantor Camat Glumpang Baro Kabupaten Pidie, hal ini berarti terdapatnya pengaruh secara simultan Gaya Kepemimpinan dengan Disiplin Kerja. Maka semakin baiknya Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja akan semakin meningkatnya Kinerja Pegawai.

1.2. Saran

Dari hasil penelitian mengenai pengaruh Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja

terhadap kinerja pegawai penulis menyampaikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bahwa sebaiknya pihak Kantor Camat Glumpang Baro untuk meningkatkan atau mempertahankan gaya kepemimpinannya yang sudah baik selama ini, sehingga diharapkan kinerja pegawai tetap meningkat dengan menerapkan sistem kerja yang fleksibel, menumbuhkan komunikasi dua arah, meningkatkan partisipasi pegawai dalam penetapan tujuan.
2. Dan disiplin nya dipertahankan dan ditingkatkan, dalam aturan kinerjanya, yang melanggar langsung di beri sanksi jika sudah terlalu sering. Dan menerapkan Reward, dan juga mendengarkan ide dan pendapat pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Amelia (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Baitul Mal Aceh*. Jurnal Ekonomi Aceh.
- Arrazi, A., Darna, N., & Prabowo, F. H. E. (2019). Pengaruh Gaji Dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Survey Pada Pegawai Adminstrasi di Lembaga Pendidikan Islam Yayasan Al-Mutaqin Kota Tasikmalaya).
- Fajrin, I. Q., & Susilo, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Pegawai Pabrik Gula Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 61 No.4, hal 117-124.
- Fanda, N. M., & Slamet, M. R. (2019). Pengaruh Gaji, Jam Kerja Fleksibel Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Di Kota Batam. *Journal of Applied Managerial Accounting*, 3(1), 81-95.
- Ferdinand, Augusty. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Hardiningsih, Panca.
- Gibson, dan Paramita (2019), *Organisasi Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta: Bina Rupa Aksara.
- Hidayat, T. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penelitian Dan Pengembangan Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia* (Doctoral Dissertation, Universitas Pamulang).
- Hilmi Nugraha, M. (2020). *Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai (Suatu Penelitian Pada Pegawai Pt. Chitose Internasional Tbk. Cimahi)* (Doctoral Dissertation, Universitas Siliwangi).
- Husein, Umar. (2011). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis, Edisi Kedua*. Jakarta :PT. Raja Grafindo Persada.
- Irwan, I., Latif, A., Sofyan, S., Mustanir, A., & Fatimah, F. (2019). Gaya Kepemimpinan, Kinerja Aparatur Sipil Negara Dan Partisipasi Masyarakat Terhadap Pembangunan Di Kecamatan Kulo Kabupaten Sidenreng

- Rappang. *Moderat: Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan*, Vol. 5 No.1 hal 32-43.
- Isvandiari, A., & Al Idris, B. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Central Capital Futures Cabang Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia*, 12(1), 17-22.
- Kartono dan Susanto. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3(2), 235-246
- Kinasih, A. D. S. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening*.
- Kuncoro, Mudrajat. (2013). *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Edisi 3. Jakarta: Erlangga.
- Priyanto. (2018). *Teknik Analisis Data Penelitian*. Jakarta: Pustaka Raya.
- Purwanto, dkk. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transactional, Transformational, Authentic, Danauthoritarian Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Di Kudus*. AI-Tanzim Jurnal Manajemen Islam.
- Riyadi M. Miftah, & Fauziyah, Yayuk (2020). *Manajemen Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan*. Jurnal keislaman dan Ilmu Pendidikan, 1-19.
- Satriowati, E., Paramita, P. D., & Hasiholan, L. B. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Laundry Elephant King. *Journal Of Management*, 2(2).
- Siagian, Tomy Sun, and Hazmanan Khair. (2019). “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.” *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 1(1): 59– 70.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sutanto, T. D., & Hartantyo, S. D. (2020). Observasi Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pekerja Pada Proyek Preservasi Rekonstruksi Jalan Surabaya-Gresik-Sadang. *Jurnal Teknik*, Vol. 18 No.1 hal 45-51.

- Suyadi, S. (2016). Pengaruh Disiplin Dan Kinerja Terhadap Kompensasi Pegawai Pada PT. PP. London Sumatra Indonesia TBK-Terawas Indah Palm Oil MILL. *Jurnal Media Ekonomi (JURMEK)*, 21(2), 49-57
- Tanjung, R. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Zulindo Tour & Travel Service*. BENING, 6(1), 202-213.
- Tenzil, A,. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Gudang Pengiriman J&T EXPRESS Cabang Aceh)*. Skripsi. Banda Aceh: Universitas Muhammadiyah Aceh.
- ulansari, D. A. (2020). *Literature Review: Hubungan Spiritual Leadership Dengan Kinerja Dan Disiplin Kerja Perawat* (Doctoral Dissertation, Universitas Muhammadiyah Semarang).
- Widyasari A. W., & Samsiyah, S. (2021). *Pengaruh budaya organisasi, keadilan organisasi dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan PT. Siegwerk Indonesia Surabaya*. *Majalah Ekonomi*, 25(1), 84-92.

Lampiran 1:
Karakteristik Responden
Pendidikan Terakhir

Statistics				
		Pendidikan Terakhir	Penghasilan	Masa Kerja
N	Valid	54	54	54
	Missing	0	0	0

Pendidikan Terakhir					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	20	37,0	37,0	37,0
	d-3	10	18,5	18,5	55,6
	S-1	19	35,2	35,2	90,7
	S-2	5	9,3	9,3	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

Karakteristik Responden Penghasilan

Penghasilan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-2 Juta	16	29,6	29,6	29,6
	2-3 Juta	13	24,1	24,1	53,7
	3-4 Juta	14	25,9	25,9	79,6
	>4 Juta	11	20,4	20,4	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

Karakteristik Responden Masa Kerja

Masa Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3 < Tahun	14	25,9	25,9	25,9
	3-5 Tahun	6	11,1	11,1	37,0
	6-8 Tahun	28	51,9	51,9	88,9
	>8 Tahun	6	11,1	11,1	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

Lampiran 2:
Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	54	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	54	100,0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,577	,587	4

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Hasil kerja saya sesuai dengan kuantitas kerja yang ditentukan oleh kantor Camat Glumpang Baro	4,48	,637	54
Hasil kerja saya sesuai dengan kualitas yang ditetapkan di kantor Camat Glumpang Baro	3,91	,784	54
Saya dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu	4,52	,540	54
Saya mampu bertanggungjawab dengan pekerjaan	4,59	,496	54

Rata-Rata Mean Variabel Kinerja Pegawai (Y)

ANOVA with Friedman's Test and Tukey's Test for Nonadditivity							
			Sum of Squares	df	Mean Square	Friedman's Chi-Square	Sig
Between People			36,375	53	,686		
Within People	Between Items		16,088	3	5,363	18,471	,000
	Residual	Nonadditivity	2,114 ^a	1	2,114	7,581	,007
		Balance	44,048	158	,279		
		Total	46,162	159	,290		
	Total		62,250	162	,384		
Total			98,625	215	,459		
Grand Mean = 4,3750							
a. Tukey's estimate of power to which observations must be raised to achieve additivity = 4,864.							

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Hasil kerja saya sesuai dengan kuantitas kerja yang ditentukan oleh kantor Camat Glumpang Baro	13,02	1,603	,457	,216	,422
Hasil kerja saya sesuai dengan kualitas yang ditetapkan di kantor Camat Glumpang Baro	13,59	1,454	,359	,144	,526
Saya dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu	12,98	1,981	,311	,101	,542
Saya mampu bertanggungjawab dengan pekerjaan	12,91	2,010	,348	,141	,521

Validitas dan Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	54	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	54	100,0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,833	,833	6

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Pemimpin mampu mengambil keputusan dalam suatu permasalahan	4,13	,728	54
Pemimpin mampu memotivasi pegawai sebagai lambang kesuksesan	4,20	,528	54
Pimpinan ditempat saya bekerja mampu berkomunikasi dengan baik	4,31	,609	54
Pimpinan Kantor Camat Glupang Baro dapat mengendalikan bawahan dengan baik	4,24	,512	54

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pemimpin mampu mengambil keputusan dalam suatu permasalahan	21,09	4,463	,654	,479	,798
Pemimpin mampu memotivasi pegawai sebagai lambang kesuksesan	21,02	5,415	,535	,514	,820
Pimpinan ditempat saya bekerja mampu berkomunikasi dengan baik	20,91	4,576	,791	,641	,766
Pimpinan Kantor Camat Glupang Baro dapat mengendalikan bawahan dengan baik	20,98	5,226	,649	,531	,800
Pimpinan di Kantor Camat Glupang Baro dapat melaksanakan tanggungjawab dengan baik	20,93	4,674	,622	,598	,804
Pimpinan di kantor Camat Glupang Baro mampu mengendalikan emosional dan profesi dengan baik	21,19	5,814	,423	,310	,838

Validitas dan Reliabilitas Variabel Disiplin Keja (X2)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	54	76,1
	Excluded ^a	17	23,9
	Total	71	100,0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,830	,831	5

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Saya selalu hadir tepat waktu untuk bekerja	3,98	,598	54
Saya Selalu menaati peraturan kerja	4,15	,627	54
Saya selalu bertanggungjawab atas pekerjaan yang diberikan	4,04	,699	54
Saya memiliki kewaspadaan tinggi dalam bekerja	4,02	,658	54
Saya bekerja sesuai dengan etika yang diterapkan	4,06	,596	54

Rata-Rata Mean Variabel Disiplin Kerja (X2)

ANOVA with Friedman's Test and Tukey's Test for Nonadditivity					
		Sum of Squares	df	Mean Square	Friedman's Chi-Square
Between People		53,037	53	1,001	
Within People	Between Items	,833	3	,278	1,238
	Residual	Nonadditivity	1	,017 ^a	,074
		Balance	158	,226	
		Total	159	,224	
	Total	36,500	162	,225	
Total		89,537	215	,416	
Grand Mean = 4,0563					
a. Tukey's estimate of power to which observations must be raised to achieve additivity = -,160.					

Item-Total Statistics						
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	
Saya selalu hadir tepat waktu untuk bekerja	16,26	4,347	,533	,321	,821	
Saya Selalu menaati peraturan kerja	16,09	4,123	,597	,428	,804	
Saya selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan	16,20	3,826	,629	,419	,797	
Saya memiliki kewaspadaan tinggi dalam bekerja	16,22	3,836	,684	,523	,779	
Saya bekerja sesuai dengan etika yang diterapkan	16,19	4,003	,703	,505	,776	

Lampiran 4:

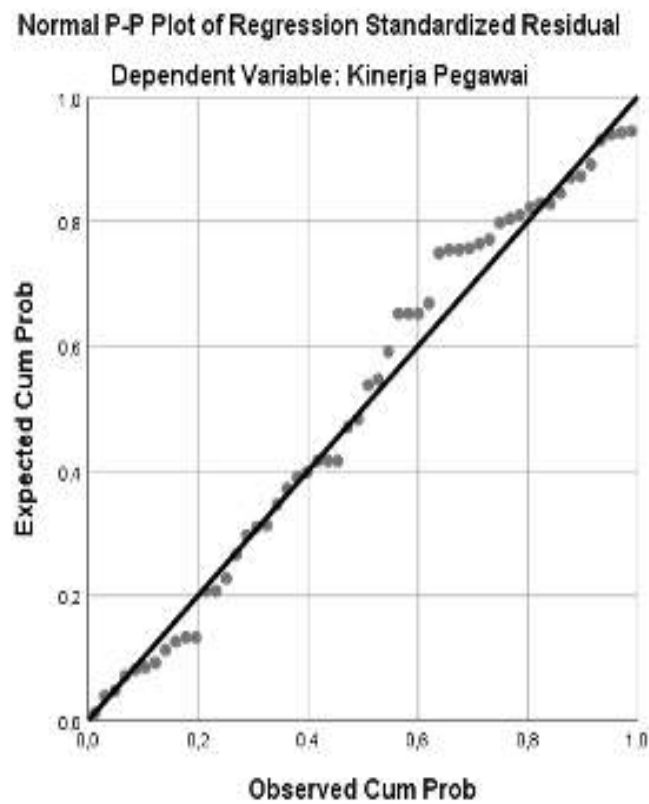
Nilai-Nilai r Product Moment Pada Keyakinan 95%

n	Nilai r	n	Nilai r	n	Nilai r
3	0,997	27	0,381	55	0,266
4	0,950	28	0,374	60	0,254
5	0,878	29	0,367	65	0,244
6	0,811	30	0,361	70	0,235
7	0,754	31	0,355	75	0,227
8	0,707	32	0,349	80	0,220
9	0,666	33	0,344	85	0,213
10	0,632	34	0,339	90	0,207
11	0,602	35	0,334	95	0,202
12	0,576	36	0,329	100	0,195
13	0,553	37	0,325	125	0,176
14	0,532	38	0,320	150	0,159
15	0,514	39	0,316	175	0,148
16	0,497	40	0,312	200	0,138
17	0,482	41	0,308	300	0,113
18	0,468	42	0,304	400	0,098
19	0,456	43	0,301	500	0,088
20	0,444	44	0,297	600	0,080
21	0,433	45	0,294	700	0,074
22	0,423	46	0,291	800	0,070
23	0,413	47	0,288	900	0,065
24	0,404	48	0,284	1000	0,062
25	0,396	49	0,281		
26	0,388	50	0,279		

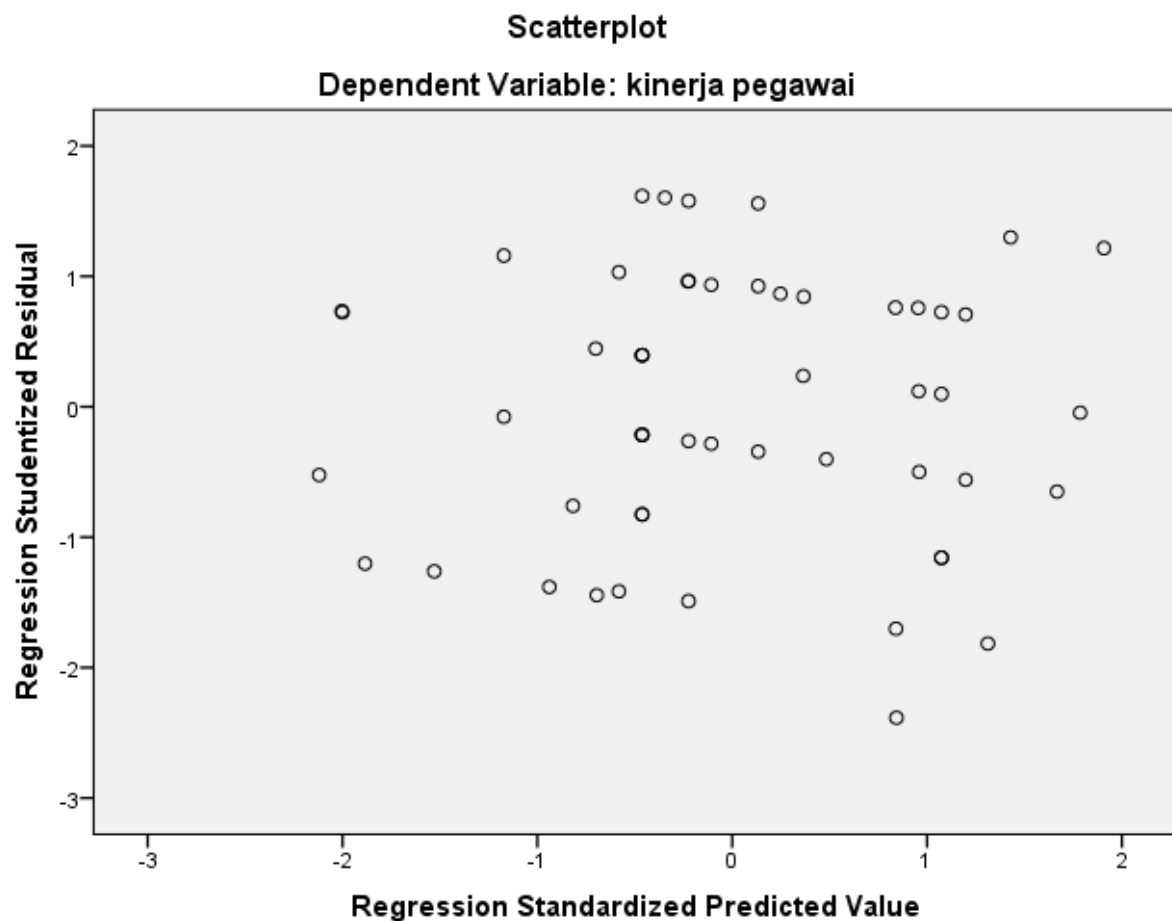
Note: n = Jumlah Sampel

Lampiran 5:

1. Uji Normalitas



2. Uji Heterokedastisitas



Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	disiplin kerja, gaya kepemimpinan ^b		Enter
a. Dependent Variable: kinerja pegawai			
b. All requested variables entered.			

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.193 ^a	.037	.000	1.65716
a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, gaya kepemimpinan				
b. Dependent Variable: kinerja pegawai				

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.444	2	2.722	.991	.378 ^b
	Residual	140.056	51	2.746		
	Total	145.500	53			
a. Dependent Variable: kinerja pegawai						
b. Predictors: (Constant), disiplin kerja, gaya kepemimpinan						

Collinearity Diagnostics ^a						
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	gaya kepemimpinan	disiplin kerja
1	1	2.984	1.000	.00	.00	.00
	2	.012	15.837	.01	.37	.68
	3	.004	26.407	.99	.63	.32
a. Dependent Variable: kinerja pegawai						

Residuals Statistics ^a					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	16.8205	18.1114	17.5000	.32050	54
Std. Predicted Value	-2.120	1.908	.000	1.000	54
Standard Error of Predicted Value	.227	.579	.374	.113	54
Adjusted Predicted Value	16.7065	18.1428	17.5040	.33261	54
Residual	-3.77017	2.64820	.00000	1.62560	54
Std. Residual	-2.275	1.598	.000	.981	54
Stud. Residual	-2.385	1.616	-.001	1.012	54
Deleted Residual	-4.14281	2.71700	-.00396	1.73177	54
Stud. Deleted Residual	-2.505	1.643	-.004	1.025	54
Mahal. Distance	.016	5.486	1.963	1.693	54
Cook's Distance	.000	.187	.022	.032	54
Centered Leverage Value	.000	.104	.037	.032	54
a. Dependent Variable: kinerja pegawai					

Lampiran 6:
Frekuensi Kuesioner Penelitian Kinerja Pegawai (Y)

Statistics					
		Hasil kerja saya sesuai dengan kuantitas kerja yang ditentukan oleh kantor Camat Glumpang Baro	Hasil kerja saya sesuai dengan kualitas yang ditetapkan di kantor Camat Glumpang Baro	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu	Saya mampu bertanggungjawab dengan pekerjaan
N	Valid	54	54	54	54
	Missing	0	0	0	0

Hasil kerja saya sesuai dengan kuantitas kerja yang ditentukan oleh kantor Camat Glumpang Baro					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	4	7,4	7,4	7,4
	Setuju	20	37,0	37,0	44,4
	Sangat Setuju	30	55,6	55,6	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

Hasil kerja saya sesuai dengan kualitas yang ditetapkan di kantor Camat Glumpang Baro					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	19	35,2	35,2	35,2
	Setuju	21	38,9	38,9	74,1
	Sangat Setuju	14	25,9	25,9	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

Saya dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	1,9	1,9	1,9
	Setuju	24	44,4	44,4	46,3
	Sangat Setuju	29	53,7	53,7	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

Saya mampu bertanggungjawab dengan pekerjaan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	22	40,7	40,7	40,7
	Sangat Setuju	32	59,3	59,3	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

Lampiran 7:
Frekuensi Kuesioner Penelitian Gaya Kepemimpinan (X1)

Statistics							
		Pemimpin mampu mengambil keputusan dalam suatu permasalahan	Pemimpin mampu memotivasi pegawai sebagai lambang kesuksesan	Pimpinan ditempat saya bekerja mampu berkomunikasi dengan baik	Pimpinan Kantor Camat Glupang Baro dapat mengendalikan bawahan dengan baik	Pimpinan di Kantor Camat Glupang Baro dapat melaksanakan tanggungjawab dengan baik	Pimpinan di kantor Camat Glupang Baro mampu mengendalikan emosional dan profesi dengan baik
N	Valid	54	54	54	54	54	54
	Missing	0	0	0	0	0	0

Pemimpin mampu mengambil keputusan dalam suatu permasalahan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3,7	3,7	3,7
	Kurang Setuju	5	9,3	9,3	13,0
	Setuju	31	57,4	57,4	70,4
	Sangat Setuju	16	29,6	29,6	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

Pemimpin mampu memotivasi pegawai sebagai lambang kesuksesan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
sValid	Kurang Setuju	3	5,6	5,6	5,6
	Setuju	37	68,5	68,5	74,1
	Sangat Setuju	14	25,9	25,9	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

Pimpinan ditempat saya bekerja mampu berkomunikasi dengan baik					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	4	7,4	7,4	7,4
	Setuju	29	53,7	53,7	61,1
	Sangat Setuju	21	38,9	38,9	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

Pimpinan Kantor Camat Glumpang Baro dapat mengendalikan bawahan dengan baik					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	3,7	3,7	3,7
	Setuju	37	68,5	68,5	72,2
	Sangat Setuju	15	27,8	27,8	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

Pimpinan di Kantor Camat Glumpang Baro dapat melaksanakan tanggung jawab dengan baik					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1,9	1,9	1,9
	Kurang Setuju	4	7,4	7,4	9,3
	Setuju	27	50,0	50,0	59,3
	Sangat Setuju	22	40,7	40,7	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

Pimpinan di kantor Camat Glumpang Baro mampu mengendalikan emosional dan profesi dengan baik					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	5	9,3	9,3	9,3
	Setuju	42	77,8	77,8	87,0
	Sangat Setuju	7	13,0	13,0	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

Lampiran 8:
Frekuensi Kuesioner Penelitian Disilpin Kerja (X2)

Statistics						
		Saya selalu hadir tepat waktu untuk bekerja	Saya Selalu menaati peraturan kerja	Saya selalu bertanggungjawab atas pekerjaan yang diberikan	Saya memiliki kewaspadaan tinggi dalam bekerja	Saya bekerja sesuai dengan etika yang diterapkan
N	Valid	54	54	54	54	54
	Missing	0	0	0	0	0

Saya selalu hadir tepat waktu untuk bekerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	10	18,5	18,5	18,5
	Setuju	35	64,8	64,8	83,3
	Sangat Setuju	9	16,7	16,7	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

Saya Selalu menaati peraturan kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1,9	1,9	1,9
	Kurang Setuju	4	7,4	7,4	9,3
	Setuju	35	64,8	64,8	74,1
	Sangat Setuju	14	25,9	25,9	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

Saya selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	12	22,2	22,2	22,2
	Setuju	28	51,9	51,9	74,1
	Sangat Setuju	14	25,9	25,9	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

Saya memiliki kewaspadaan tinggi dalam bekerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	11	20,4	20,4	20,4
	Setuju	31	57,4	57,4	77,8
	Sangat Setuju	12	22,2	22,2	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

Saya bekerja sesuai dengan etika yang diterapkan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1,9	1,9	1,9
	Kurang Setuju	5	9,3	9,3	11,1
	Setuju	38	70,4	70,4	81,5
	Sangat Setuju	10	18,5	18,5	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

Lampiran 10:**Tabel T****NILAI T TABEL**

DF	Tingkat Keyakinan				DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%		99%	97,5%	95%	90%
1	63,656	25,452	12,706	6,314	51	2,676	2,310	2,008	1,675
2	9,925	6,205	4,303	2,920	52	2,674	2,308	2,007	1,675
3	5,841	4,177	3,182	2,353	53	2,672	2,307	2,006	1,674
4	4,604	3,495	2,776	2,132	54	2,670	2,306	2,005	1,674
5	4,032	3,163	2,571	2,015	55	2,668	2,304	2,004	1,673
6	3,707	2,969	2,447	1,943	56	2,667	2,303	2,003	1,673
7	3,499	2,841	2,365	1,895	57	2,665	2,302	2,002	1,672
8	3,355	2,752	2,306	1,860	58	2,663	2,301	2,002	1,672
9	3,250	2,685	2,262	1,833	59	2,662	2,300	2,001	1,671
10	3,169	2,634	2,228	1,812	60	2,660	2,299	2,000	1,671
11	3,106	2,593	2,201	1,796	61	2,659	2,298	2,000	1,670
12	3,055	2,560	2,179	1,782	62	2,657	2,297	1,999	1,670
13	3,012	2,533	2,160	1,771	63	2,656	2,296	1,998	1,669
14	2,977	2,510	2,145	1,761	64	2,655	2,295	1,998	1,669
15	2,947	2,490	2,131	1,753	65	2,654	2,295	1,997	1,669
16	2,921	2,473	2,120	1,746	66	2,652	2,294	1,997	1,668
17	2,898	2,458	2,110	1,740	67	2,651	2,293	1,996	1,668
18	2,878	2,445	2,101	1,734	68	2,650	2,292	1,995	1,668
19	2,861	2,433	2,093	1,729	69	2,649	2,291	1,995	1,667
20	2,845	2,423	2,086	1,725	70	2,648	2,291	1,994	1,667
21	2,831	2,414	2,080	1,721	71	2,647	2,290	1,994	1,667
22	2,819	2,405	2,074	1,717	72	2,646	2,289	1,993	1,666
23	2,807	2,398	2,069	1,714	73	2,645	2,289	1,993	1,666
24	2,797	2,391	2,064	1,711	74	2,644	2,288	1,993	1,666
25	2,787	2,385	2,060	1,708	75	2,643	2,287	1,992	1,665
26	2,779	2,379	2,056	1,706	76	2,642	2,287	1,992	1,665
27	2,771	2,373	2,052	1,703	77	2,641	2,286	1,991	1,665
28	2,763	2,368	2,048	1,701	78	2,640	2,285	1,991	1,665
29	2,756	2,364	2,045	1,699	79	2,639	2,285	1,990	1,664
30	2,750	2,360	2,042	1,697	80	2,639	2,284	1,990	1,664
31	2,744	2,356	2,040	1,696	81	2,638	2,284	1,990	1,664
32	2,738	2,352	2,037	1,694	82	2,637	2,283	1,989	1,664
33	2,733	2,348	2,035	1,692	83	2,636	2,283	1,989	1,663
34	2,728	2,345	2,032	1,691	84	2,636	2,282	1,989	1,663
35	2,724	2,342	2,030	1,690	85	2,635	2,282	1,988	1,663
36	2,719	2,339	2,028	1,688	86	2,634	2,281	1,988	1,663
37	2,715	2,336	2,026	1,687	87	2,634	2,281	1,988	1,663
38	2,712	2,334	2,024	1,686	88	2,633	2,280	1,987	1,662
39	2,708	2,331	2,023	1,685	89	2,632	2,280	1,987	1,662
40	2,704	2,329	2,021	1,684	90	2,632	2,280	1,987	1,662
41	2,701	2,327	2,020	1,683	91	2,631	2,279	1,986	1,662
42	2,698	2,325	2,018	1,682	92	2,630	2,279	1,986	1,662
43	2,695	2,323	2,017	1,681	93	2,630	2,278	1,986	1,661
44	2,692	2,321	2,015	1,680	94	2,629	2,278	1,986	1,661

45	2,690	2,319	2,014	1,679		95	2,629	2,277	1,985	1,661
46	2,687	2,317	2,013	1,679		96	2,628	2,277	1,985	1,661
47	2,685	2,315	2,012	1,678		97	2,627	2,277	1,985	1,661
48	2,682	2,314	2,011	1,677		98	2,627	2,276	1,984	1,661
49	2,680	2,312	2,010	1,677		99	2,626	2,276	1,984	1,660
50	2,678	2,311	2,009	1,676		100	2,626	2,276	1,984	1,660

Lampiran 11:
Tabel F

Nilai F Tabel Pada Tingkat Keyakinan 95%

DF 2	DF 1						DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6		1	2	3	4	5	6
1	161,446	199,499	215,707	224,583	230,160	233,988	51	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,329	52	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941	53	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163	54	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950	55	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284	56	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866	57	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,688	3,581	58	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374	59	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217	60	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095	61	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996	62	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915	63	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848	64	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790	65	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741	66	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699	67	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661	68	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628	69	3,982	3,132	2,739	2,507	2,350	2,235
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599	70	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573	71	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549	72	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528	73	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508	74	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490	75	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474	76	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459	77	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445	78	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432	79	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421	80	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409	81	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399	82	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389	83	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380	84	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372	85	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364	86	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356	87	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349	88	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342	89	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336	90	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330	91	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324	92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,319	93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313	94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308	95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196

46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304	96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299	97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295	98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290	99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286	100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191

Lampiran 12:
Tabulasi Data Kuesioner

Responden	Kinerja Pegawai (y)				Jumlah	Persentase	Responden	Gaya Kepemimpinan (X1)						Jumlah	Persentase	Disiplin Kerja (X2)					Jumlah	Persentase
	1	2	3	4				1	2	3	4	5	6			1	2	3	4	5		
1	4	4	4	4	16	29,63	1	4	4	4	4	4	4	24	44,44	4	4	4	4	4	20	37,04
2	4	4	4	4	16	29,63	2	4	4	3	4	4	4	23	42,59	4	4	4	4	4	20	37,04
3	5	5	5	5	20	37,04	3	4	4	4	4	4	4	24	44,44	4	5	5	4	4	22	40,74
4	4	3	4	4	15	27,78	4	3	4	3	4	3	4	21	38,89	3	4	3	4	3	17	31,48
5	5	3	5	5	18	33,33	5	2	4	4	4	3	4	21	38,89	4	4	3	3	2	16	29,63
6	5	3	5	4	17	31,48	6	5	4	5	5	4	4	27	50,00	5	5	5	5	5	25	46,30
7	4	3	5	4	16	29,63	7	3	4	3	4	3	3	20	37,04	4	4	4	3	3	18	33,33
8	4	4	4	4	16	29,63	8	5	5	5	5	5	4	29	53,70	4	4	3	3	4	18	33,33
9	4	4	5	4	17	31,48	9	5	5	5	5	5	5	30	55,56	4	4	4	4	4	20	37,04
10	5	5	5	5	20	37,04	10	4	4	4	4	4	4	24	44,44	4	4	4	4	4	20	37,04
11	3	3	5	5	16	29,63	11	4	4	4	4	4	4	24	44,44	4	4	4	4	4	20	37,04
12	5	5	5	5	20	37,04	12	4	4	4	4	4	4	24	44,44	5	5	5	5	5	25	46,30
13	5	5	4	5	19	35,19	13	3	4	4	4	5	4	24	44,44	3	4	4	4	4	19	35,19
14	5	4	5	5	19	35,19	14	2	3	4	4	5	4	22	40,74	4	4	4	4	4	20	37,04
15	4	4	4	4	16	29,63	15	5	5	5	5	5	4	29	53,70	3	4	3	4	4	18	33,33
16	4	3	4	4	15	27,78	16	4	3	4	3	4	4	22	40,74	4	5	5	5	5	24	44,44
17	5	3	5	5	18	33,33	17	4	4	4	4	4	4	24	44,44	4	4	4	4	4	20	37,04
18	3	3	4	5	15	27,78	18	4	5	4	4	2	3	22	40,74	3	3	4	3	4	17	31,48
19	4	5	5	5	19	35,19	19	4	5	5	5	5	5	29	53,70	4	3	4	3	4	18	33,33
20	5	3	4	5	17	31,48	20	5	5	5	4	4	4	27	50,00	3	4	5	4	3	19	35,19
21	5	4	5	5	19	35,19	21	4	5	5	4	5	5	28	51,85	4	4	3	4	4	19	35,19
22	5	5	5	4	19	35,19	22	5	4	5	4	5	4	27	50,00	5	5	5	5	5	25	46,30
23	4	4	5	5	18	33,33	23	3	4	3	4	3	3	20	37,04	5	4	3	3	4	19	35,19
24	4	3	3	5	15	27,78	24	4	4	4	4	4	4	24	44,44	4	4	3	4	4	19	35,19
25	5	5	5	5	20	37,04	25	5	5	5	5	5	5	30	55,56	4	3	3	4	4	18	33,33
26	4	3	4	4	15	27,78	26	4	4	4	4	4	4	24	44,44	4	2	4	3	3	16	29,63
27	5	3	5	5	18	33,33	27	5	5	5	5	5	5	30	55,56	4	5	4	4	4	21	38,89
28	4	5	4	5	18	33,33	28	5	5	5	5	5	3	28	51,85	4	4	4	4	4	20	37,04
29	5	3	4	5	17	31,48	29	4	4	4	4	4	4	24	44,44	5	4	5	4	4	22	40,74
30	4	3	4	4	15	27,78	30	4	4	4	4	4	4	24	44,44	4	4	5	5	4	22	40,74
31	4	5	5	5	19	35,19	31	5	4	4	4	5	4	26	48,15	3	5	4	5	4	21	38,89
32	5	4	5	5	19	35,19	32	4	3	5	5	5	3	25	46,30	4	4	3	4	4	19	35,19
33	5	4	5	5	19	35,19	33	5	4	4	4	4	4	25	46,30	4	4	4	4	4	20	37,04
34	5	5	5	5	20	37,04	34	4	4	4	4	5	4	25	46,30	3	4	4	3	4	18	33,33
35	5	4	5	5	19	35,19	35	5	5	5	5	5	4	29	53,70	3	3	4	3	4	17	31,48
36	4	5	4	4	17	31,48	36	4	4	4	4	4	4	24	44,44	5	5	5	5	5	25	46,30
37	5	4	5	5	19	35,19	37	4	4	4	4	4	4	24	44,44	5	5	5	5	5	25	46,30
38	5	4	4	4	17	31,48	38	3	4	4	3	4	4	22	40,74	4	4	4	4	4	20	37,04
39	4	3	5	5	17	31,48	39	4	5	5	5	4	4	27	50,00	4	4	5	5	5	23	42,59
40	3	3	4	4	14	25,93	40	4	4	5	4	5	4	26	48,15	5	5	5	5	5	25	46,30
41	3	3	5	4	15	27,78	41	4	4	5	4	5	5	27	50,00	4	5	4	5	4	22	40,74
42	4	3	4	4	15	27,78	42	5	4	5	5	5	5	29	53,70	4	4	4	4	4	20	37,04
43	5	4	5	4	18	33,33	43	4	4	4	4	4	4	24	44,44	4	4	4	4	4	20	37,04
44	5	4	4	5	18	33,33	44	5	5	5	5	5	4	29	53,70	3	4	3	4	4	18	33,33
45	5	5	5	5	20	37,04	45	5	5	5	5	5	4	29	53,70	5	5	5	5	5	25	46,30
46	5	5	4	4	18	33,33	46	4	4	4	4	4	4	24	44,44	4	4	4	4	4	20	37,04
47	4	4	4	5	17	31,48	47	4	4	4	4	4	4	24	44,44	4	4	4	4	4	20	37,04
48	5	4	4	4	17	31,48	48	4	4	5	4	4	4	25	46,30	4	4	4	4	4	20	37,04
49	4	4	5	4	17	31,48	49	4	4	4	4	4	4	24	44,44	4	4	4	4	4	20	37,04
50	5	4	5	4	18	33,33	50	4	4	4	4	4	4	24	44,44	4	4	3	3	4	18	33,33
51	5	4	4	5	18	33,33	51	5	4	5	4	5	4	27	50,00	3	5	3	4	3	18	33,33
52	5	4	5	5	19	35,19	52	4	4	4	4	4	4	24	44,44	4	5	5	3	5	22	40,74
53	5	5	4	5	19	35,19	53	4	4	4	5	5	4	26	48,15	4	4	4	4	4	20	37,04
54	5	3	4	5	17	31,48	54	4	4	4	4	4	4	24	44,44	4	4	4	4	4	20	37,04