



**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KEDISIPLINAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT
NIPAH PANJANG KABUPATEN
TANJUNG JABUNG TIMUR**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Memenuhi Sebagian dari Syarat-Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**

Oleh:

Lutfah Lail

C1B019193

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JAMBI**

2023

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Saya bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Lutfah Lail

NIM : C1B019193

Jurusan : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan dan Kedisiplinan Kerja
Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Nipah
Panjang Kabupaten Tnajung Jabung Timur

Dengan ini menyatakan :

1. Skripsi ini adalah karya asli penulis, selama proses penulisan tidak melakukan kegiatan plagiat atas karya ilmiah orang lain, semua petikan yang saya ajukan dalam skripsi ini sesungguhnya ada dan disiapkan dengan kaedah penulisan.
2. Bila kemudian hari didapati ketidaksesuain sebagaimana pada poin (1) maka saya siap menerima sanksi pencabutan gelar kesarjanaan yang saya telah peroleh. Demikian pernyataan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Jambi, Agustus 2023

Yang membuat pernyataan

Lutfah Lail

C1B019193

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur kepada Allah SWT, Tuhan yang Maha'Alim yang kita tidak mengetahui kecuali apa yang diajarkannya, atas ridhanya hingga skripsi ini dapat dirampungkan. Salawat dan salam atas Nabi Muhammad SAW pembawa risalah pencerahan bagi manusia.

Skripsi ini persembahkan untuk semua yang telah memberikan semangat, dukungan, dan motivasi sehingga membantu terselesaikannya skripsi ini dengan baik. dan untuk Orang tua dan keluarga penulis Ayahanda Zaidul dan Ibunda Idarmia yang telah memberikan motivasi tiada henti hingga menjadi kekuatan pendorong bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dan tidak lupa pula penulis berterimakasih kepada kedua dosen pembimbing, Ibu Dra. Sumarni, M.M selaku dosen pembimbing skripsi 1 dan Ibu Fitri Chairunnisa, S.E., M.M selaku dosen pembimbing skripsi 2 yang telah meluangkan waktu dan mencurahkan pemikirannya demi mengarahkan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulisan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu syarat akademik guna mendapatkan gelar sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Jambi. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penyelesaian skripsi ini tidak banyak melibatkan pihak yang telah memberikan motivasi baik moral maupun materi, untuk itu melalui kolom ini penulis menyampaikan terimakasih dan penghargaan kepada:

1. Bapak Prof. Drs. H. Sutrisno, M.Sc., Ph.D. selaku Rektor Universitas Jambi.
2. Bapak Dr. H. Junaidi, SE., M.Si Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi.
3. Ibu Dr. Zulfina Adriani, S.E., M.M selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi.
4. Ibu Dr. Sry Rosita, S.E., M.M. selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi.
5. Ibu Dr. Musnaini, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi.

6. Ibu Waginem dan Ibu Husni selaku Staf Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi.
7. Responden penelitian di Kantor Camat Nipah Panjang Kabupaten Tanjung Jabung Timur yang telah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner penelitian.
8. Sahabat – sahabat seperjuangan beserta tim sukses yang memberi dukungan agar skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

Akhirnya semoga Allah SWT berkenan membalas segala kebaikan dan amal semua Pihak yang telah membantu. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi pengembangan ilmu, dan penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini banyak terdapat kelemahan dan kekurangan, oleh karena itu penulis berharap kepada semua pihak untuk kiranya memberikan saran dan kritik demi kesempurnaan skripsi ini.

Jambi, Agustus 2023

Lutfah Lail
C1B019193

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisa pengaruh kepemimpinan dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Nipah Panjang Kabupaten Tanjung Jabung Timur. Populasi dan sampel penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Camat Nipah Panjang Kabupaten Tanjung Jabung Timur yang berjumlah 30 orang dengan pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Regresi Berganda, Uji t dan Uji F, dan Koefisien Determinasi (R^2). Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* SPSS versi 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan dan kedisiplinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan secara simultan kepemimpinan dan kedisiplinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan.

Kata kunci: kepemimpinan, kedisiplinan, kinerja pegawai

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the effect of leadership and discipline on employee performance at the Nipah Panjang Tanjung Jabung Timur area. The population and sample of this study were all employees of the Nipah Panjang Tanjung Jabung Timur, totaling 30 people with sampling using the saturated sample technique. This study uses quantitative research with data collection using a questionnaire. The data analysis technique in this study used Multiple Regression Test, t-test and F-test, and the Coefficient of Determination (R^2). Data processing in this study used the SPSS version 25 software program. The results of this study indicate that partially leadership and discipline have a positive and significant influence on employee performance, while simultaneously leadership and discipline have a positive and significant effect.

Keywords: *leadership, discipline, employee performance*

DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH	i
PERSETUJUAN PROPOSAL SKRIPSI	ii
KATA PENGANTAR	iii
ABSTRAK.....	iv
ABSTRACK	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Manfaat Penelitian	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1 Kinerja pegawai	12
2.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai	12
2.1.2 Arti Pentingnya Kinerja Pegawai	12
2.1.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	13
2.1.4 Tujuan Kinerja Pegawai	15
2.1.5 Manfaat Kinerja Pegawai.....	16
2.1.6 Pengukuran kinerja Pegawai	16
2.2 Kepemimpinan.....	19
2.2.1 Pengertian Kepemimpinan	19
2.2.2 Gaya Kepemimpinan	20
2.2.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan	21
2.2.4 Fungsi Kepemimpinan	21
2.2.5 Pengukuran Kepemimpinan	22
2.3 Kedisiplinan kerja	24
2.3.1 Pengertian Kedisiplinan Kerja.....	24

2.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan Kerja	25
2.3.3 Tujuan Kedisiplinan Kerja	28
2.3.4 Jenis Kedisiplinan Kerja	28
2.3.5 Indikator Kedisiplinan Kerja	29
2.4 Penelitian Terdahulu	31
2.5 Pengaruh Antar Variabel	34
2.5.1 Pengaruh Kepemimpinan dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja... 34	
2.5.2 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai	36
2.5.3 Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	36
2.6 Kerangka Pemikiran.....	37
2.7 Hipotesis.....	37
BAB III METODE PENELITIAN	39
3.1. Rancangan Penelitian	39
3.2. Lokasi Penelitian.....	39
3.3. Populasi Dan Sampel	39
3.3.1 Populasi	39
3.3.2. Sampel	39
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	40
3.5 Jenis Dan Sumber Data	40
3.5.1. Data Primer	40
3.5.2. Data Sekunder	40
3.6 Operasional Variabel.....	41
3.7 Metode Analisis Data	43
3.7.1 Statistik Deskriptif	43
3.7.2 Regresi Linier Berganda.....	44
3.8 Uji Instrumen Penelitian.....	45
3.8.1 Uji Validitas.....	45
3.8.2 Uji Reliabilitas	46
3.8.3 Koefisien Determinasi.....	47
3.9 Uji Asumsi Klasik	47
3.9.1 Uji Normalitas	47
3.9.2 Uji Multikolonieritas	47

3.9.3 Uji heteroskedastisitas.....	47
3.10 Uji Hipotesis.....	48
3.10.1 Uji Secara Simultan	48
3.10.2 Uji Secara Parsial.....	58
BAB 1V GAMBARAN OBJEK PENELITIAN.....	50
4.1 Sejarah Kantor Camat	50
4.1.1 Profil Singkat Kantor Camat Nipah Panjang	50
4.2 Visi Dan Misi Kantor Camat Nipah Panjang	51
4.3 Struktur Organisasi Kantor Camat Nipah Panjang	52
4.4 Tugas dan fungsi Kantor Camat Kecamatan Nipah Panjang.....	54
BAB V PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	56
5.1 Hasil Penelitian	56
5.1.1 Karakteristik Responden	56
5.2 Deskriptif Variabel Penelitian	57
5.2.1 Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai	57
5.2.2 Deskriptif Variabel Kepemimpinan	58
5.2.3 Deskriptif Variabel Kedisiplinan	60
5.3 Uji Validitas dan Uji Reabilitas	61
5.3.1 Uji Validitas	61
5.3.2 Uji Reabilitas	63
5.3.3 Koefisien Determinasi.....	64
5.4 Metode Analisis Data.....	65
5.4.1 Analisis Regresi Berganda	65
5.5 Uji Asumsi Klasik.....	66
5.5.1 Uji Normalitas	66
5.5.2 Uji Multikolonieritas (R^2)	68
5.5.3 Uji Heteroskedastisitas.....	69
5.6 Uji Hipotesis	70
5.6.1 Uji simultan	70
5.6.2 Uji Parsial	71
5.7 Pembahasan Penelitian	72
5.7.1 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai	72

5.7.2 Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	74
BAB VI KESIMPULAN.....	78
6.1 Kesimpulan.....	78
6.2 Saran.....	78
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Hasil Pra Survei Kinerja Pegawai	5
Tabel 1.2 Hasi Pra Survei Kepemimpinan	6
Tabel 1.3 Rekapitulasi Absensi Pegawai	7
Tabel 1.4 Hasil Pra Survei Kedisiplinan Kerja.....	8
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	33
Tabel 3.1 Operasional Variabel	43
Tabel 3.2 Rentang Pengklasifikasian Variabel.....	46
Tabel 5.1 Karakteristik Responden.....	58
Tabel 5.2 Gambaran Kinerja Pegawai	59
Tabel 5.3 Gambaran Kepemimpinan	61
Tabel 5.4 Gambaran Kedisiplinan	63
Tabel 5.5 Hasil Uji Validitas untuk Variabel Kinerja Pegawai.....	64
Tabel 5.6 Hasil Uji Validitas untuk Variabel Kepemimpinan	64
Tabel 5.7 Hasil Uji Validitas untuk Variabel Kedisiplinan	65
Tabel 5.8 Hasil Uji Reliabilitas	66
Tabel 5.9 Hasil Uji Regresi Berganda	67
Tabel 5.10 Hasil Uji Simultan (Uji F)	67
Tabel 5.11 Hasil Uji Parsial (Uji T).....	68
Tabel 5.12 hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	71
Tabel 5.13 Hasil Uji Parsial (Uji T).....	73
Tabel 5.14 hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Skema Kerangka Pemikiran	39
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kantor Camat Nipah Panjang Kabupaten Tanjung Jabung Timur	54
Gambar 5.1 Grafik Histogram Nrmalitas Residual	69
Gambar 5.2 Grafik Probability Plots Normal Residual	70
Gambar 5.3 Grafik Uji Heteroskedastisitas	72

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Surat Izin Meneliti
- Lampiran 2. Surat Pengantar Kuesioner
- Lampiran 3. Kuesioner Penelitian
- Lampiran 4. Tabulasi Identitas Karakteristik Responden
- Lampiran 5. Tabulasi Jawaban Responden
- Lampiran 6. Output Pengolahan Aplikasi SPSS 25.0
- Lampiran 7. Tabel R
- Lampiran 8. Dokumentasi Penelitian

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Setiap Organisasi memiliki visi dan misi yang dibuat untuk pencapaian tujuan organisasi seefektif dan seefisien mungkin. Pencapaian ini dapat diwujudkan dengan memperhatikan segala sesuatu yang mendukung pencapaian tersebut terutama aspek sumber daya manusia sebagai salah satu faktor penting bagi organisasi karena sebagai pendorong untuk mewujudkan tujuan organisasi berupa kinerjanya. Karenabagaimana kualitas dari sebuah perusahaan dapat dilihat dari para kinerjanya. Apakah selalu mengalami peningkatan atau malah mengalami penurunan.

Sumber Daya Manusia merupakan faktor penting dalam menjalankan sebuah organisasi. Keberhasilan setiap organisasi atau perusahaan dalam mewujudkan visinya untuk memenuhi misinya, sangatlah dipengaruhi oleh kualitas orang atau pegawainya yang berbakat. Menurut Suryani et al, (2020), sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling vital bagi organisasi karena kinerja seorang individu maupun kelompok sangat diperhitungkan untuk mewujudkan visi dan misi dalam suatu perusahaan yang diterapkan. Tujuan organisasi dapat dilaksanakan efektif atau berhasil apabila telah mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Salah satu dari sekian banyak tujuan suatu organisasi ialah kinerja karyawan.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dilakukan seseorang dalam suatu organisasi agar tercapainya tujuan yang diinginkan oleh suatu organisasi. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk nyata atau merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban pekerjaan dan tugas yang berasal dari perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandi, 2018).

Kinerja menurut Simamora (1997:339) bahwa untuk mencapai agar organisasi berfungsi secara efektif dan sesuai dengan sasaran organisasi, maka organisasi harus memiliki kinerja pegawai yang baik yaitu dengan melaksanakan tugas-tugasnya dengan cara yang handal. Menurut Siagian (2002) menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi beberapa faktor, yaitu kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya. Kinerja perusahaan sangatlah bergantung pada kinerja individu-individu didalamnya. Seluruh pekerjaan dalam perusahaan itu, para karyawanlah yang menentukan keberhasilannya.

Kinerja merupakan tolak ukur bagi perusahaan untuk menilai kemampuan, produktivitas, serta memberikan informasi yang berguna bagi organisasi maupun perusahaan berkaitan dengan karyawan. Maka dapat dikatakan peran kinerja sangat penting dalam sebuah organisasi. Karena kinerja menjadi tanda berhasil atau tidaknya seseorang atau sekelompok dalam melaksanakan pekerjaan nyata telah ditetapkan oleh suatu organisasi.

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi sekelompok anggota agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Kepemimpinan dapat menentukan apakah suatu organisasi mampu mencapai tujuan-tujuan yang ditetapkan, Dan upaya melakukan kegiatan demi mencapai tujuan pimpinan harus ada dalam kelompok atau organisasi untuk sebagai panutan (Stephen P. Robbins, 2006)

Seorang Camat dianggap perlu untuk mengetahui metode atau cara menumbuhkan dan mengembangkan keterampilan para karyawannya. Oleh karena itu mengingat kepemimpinan seorang Camat adalah yang dapat membina, membimbing dan mengarahkan para karyawannya, sehingga akhirnya para karyawannya akan memiliki keterampilan yang cukup baik bahkan bisa melebihi pimpinannya.

Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kinerja individu karyawannya. Kinerja (*performance*) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan pegawai. Karena kinerja penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program

kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi (Moeheriono, 2012). Untuk itu kinerja memiliki peran penting bagi perusahaan guna mencapai tujuannya karena dengan kinerja karyawan yang baik akan menghasilkan kualitas yang baik juga.

Dalam organisasi, bawahan bekerja selalu tergantung pada pimpinan. Bila pimpinan tidak memiliki kemampuan memimpin, maka tugas-tugas yang sangat kompleks tidak dapat dikerjakan dengan baik. Apabila manajer mampu melaksanakan fungsi-fungsinya dengan baik, sangat mungkin organisasi tersebut dapat mencapai sasarannya. Suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif, yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya atau bawahannya. Jadi, seorang pemimpin atau kepala suatu organisasi akan diakui sebagai seorang pemimpin apabila ia dapat memberi pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya ke arah tujuan organisasi.

Seorang pemimpin memiliki peran penting dan pengaruh dalam membangun disiplin kerja pegawainya, Hal ini mendorong gairah semangat kerja, dan mendukung terwujudnya suatu tujuan yang ingin dicapai. Menurut Swasono (2021) menyatakan bahwa kepemimpinan dari Camat memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain dalam membina, melindungi, memberikan teladan, dorongan dan bantuan demi terselenggaranya tujuan bersama. Selain menjalankan tugasnya di bidang pemerintahan dan bidang pembangunan, camat juga menjalankan tugasnya di bidang kemasyarakatan. camat turut membimbing dan membina pegawainya dalam mematuhi dan menegakkan peraturan perundang-undangan dan menjaga ketertiban serta kedisiplinan kerja pegawai. Dan adapun faktor-faktor yang membangkitkan disiplin kerja pegawai adalah terpenuhinya semua kebutuhan-kebutuhannya baik jasmani maupun rohani. Karena seorang camat harus mengupayakan bagaimana para pegawainya itu melaksanakan pekerjaannya dengan baik, sehingga para pegawainya memiliki prestasi kerja yang baik. Dan karena itu kedisiplinan kerja sangatlah penting bagi pegawai Kantor Camat dalam meningkatkan semangat kerjanya.

Kedisiplinan kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer

untuk berkomunikasi dengan karyawan agar para karyawan bersedia untuk mengubah suatu sikap maupun perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan orang-orang untuk menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang sudah berlaku, dikemukakan oleh (zainal, 2004). Karyawan yang mempunyai kedisiplinan yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik dibandingkan dengan karyawan atau pegawai yang malas dan tidak memanfaatkan waktu sebaik mungkin untuk mencapai target yang sudah ditetapkan. Kedisiplinan yang baik sangat perlu motivasi sebagai pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan untuk mendapatkan hasil yang baik bagi seorang karyawan.

Menurut Kartono (2012:65), Kedisiplinan bukanlah hal yang senantiasa harus ada dalam diri seorang pemimpin saja, melainkan hal tersebut harus ditanamkan juga pada semua pegawai. Pimpinan menjalankan perannya dengan cara memberi motivasi yang ketika sedang melakukan kewajiban dan tugasnya.

Dan adapun menurut Hasibuan (2013:11), kedisiplinan adalah peran supotif keenam dari kemampuan yang utama sebab semakin berguna bagi disiplin pegawai, semakin banyak kinerja yang diperoleh. Tanpa disiplin yang bagus, instansi akan susah untuk memperoleh tujuan yang terbaik.

Kantor Camat Nipah Panjang merupakan salah satu Kantor Camat yang beradadi Kabupaten Tanjung Jabung Timur yang terdiri dari 2 Kelurahan dan 8 Desa yangdinaunginya, diantaranya kelurahan Nipah Panjang 1, kelurahan Nipah Panjang 2 dan Desa Bunga Tanjung, Pemusiran, Sungai raya, Simpang Datuk, Simpang Jelita, Sungai Jeruk, Sungai Tering dan Teluk Kijing. Berikut merupakan tabel untuk mengetahui gambaran Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Nipah Panjang, peneliti melakukan pra survei mengenai kinerja pegawai dengan mengajukan kuesioner penelitian dan mendapatkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 1.1 : Hasil Pra Survei Kinerja Pegawai pada Kantor Camat
Nipah Panjang**

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
KUALITAS KERJA						
1	Pegawai sangat disiplin dalam melaksanakan tugas yang diberikan.	1	2	3	2	2
KUANTITAS KERJA						
2	Pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan target waktu.	0	2	3	4	1
TANGGUNG JAWAB						
3	Pegawai merasa bersalah jika pekerjaan tersebut tidak sesuai dengan yang diharapkan.	1	1	2	3	3
KERJA SAMA						
4	Pegawai mampu menjalani hubungan kerja dengan baik.	1	2	2	3	2
INISIATIF						
5	Pegawai menyadari kesalahan dan memperbaiki kesalahan tersebut sebelum di tegur	1	1	1	3	4
Jumlah		4	8	11	15	12

Sumber : Data Diolah (2022)

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat hasil pra survei kinerja pegawai terhadap 10 orang pegawai pada Kantor Camat Nipah Panjang memiliki hasil 12 pegawai mengatakansangat setuju, 15 pegawai mengatakan setuju, 11 pegawai mengatakan kurang setuju, 8 pegawai mengatakan tidak setuju, 4 pegawai mengatakan sangat tidak setuju. Dari hasil keseluruhan survey awal kinerja ini menunjukkan bahwa terlihat kinerja pegawai pada Kantor Camat Nipah Panjang masih tergolong rendah atau belum maksimal, namun instansi harus bisa mengatasi permasalahan dari pernyataan diatas yang dimana masih ada beberapa pegawai yang menjawab tidak setuju bahkan ada yang menjawab sangat tidak setuju.

Berdasarkan penjelasan diatas bahwa kinerja pegawai masih terlihat rendah, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepemimpinan, menurut (Kasmir 2016). Adapun data mengenai kepemimpinan pegawai, penulis melakukan survey awal terhadap 10 orang pegawai sebagai berikut:

Tabel 1.2 : Hasil Pra Survei Kepemimpinan pada Kantor Camat Nipah Panjang Kabupaten Tanjung Jabung Timur

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
KEMAMPUAN						
1	Pemimpin aturan baik lisan ataupun tertulis sebagai alat batas dalam melakukan kegiatan yang dilakukan oleh pegawai	0	1	1	7	1
KEPRIBADIAN						
2	Pemimpin selalu bersikap tegas, berani dan agresif dalam memberikan arahan kepada pegawai	1	1	0	6	2
PENGALAMAN						
3	Pemimpin menunjukkan kinerja yang dimiliki dan memberikan arahan kepada pegawai	1	1	0	6	2
INTELEKTUAL						
4	Pemimpin merupakan kemampuan melakukan komunikasi terhadap pegawai dengan tugas yang diberikan kepada masing-masing	0	1	0	7	2
	Jumlah	2	4	1	26	7

sumber : Data Diolah, Desember (2022)

Berdasarkan observasi awal dengan mengajukan pertanyaan kepada 10 pegawai di Kantor Camat Nipah Panjang pada tabel 1.2 diatas dapat disimpulkan

bahwa pemimpin belum sepenuhnya melibatkan pegawai dalam mengambil keputusan, kurang setuju.

dengan keputusan yang diambil bersifat permanen, pemimpin masih kurang memberikan arahan, kurangnya komunikasi yang intens antara karyawan dan pemimpin serta kurangnya musyawarah dengan pegawai. Sehingga dapat dilihat bahwa penerapan kepemimpinan pada Kantor Camat Nipah Panjang belum berjalan maksimal. Dikarenakan memiliki hasil 7 pegawai mengatakan sangat setuju, 26 pegawai mengatakan setuju, 1 pegawai mengatakan kurang setuju, 4 pegawai mengatakan tidak setuju, 2 pegawai mengatakan sangat tidak setuju.

Hal ini menunjukkan bahwa faktor yang menyebabkan kinerja meningkat salah satunya yaitu kedisiplinan para pegawai. Pegawai suatu instansi memiliki kedisiplinan kerja yang tentu kinerjanya akan lebih baik, untuk melihat kedisiplinan kerja pegawai yaitu datang pada hari kerja, penulis mengambil data absensi sebagai berikut:

Tabel 1.3 : Rekapitulasi Absensi Pegawai Kantor Camat Nipah Panjang Kabupaten Tanjung Jabung Timur Tahun 2022

Bulan	Hari Kerja	Jumlah Orang Pegawai	Jumlah HK	Absensi (Hari)			Jumlah Absen	% Absensi
				S	I	A		
Januari	21	30	630	8	4	0	12	1,90
Februari	18	30	540	22	1	0	13	2,40
Maret	22	30	660	5	0	0	25	3,78
April	19	30	570	12	0	0	12	2,10
Mei	15	30	450	10	0	0	10	2,22
Juni	21	30	630	16	0	0	16	2,53
Juli	21	30	630	8	0	0	8	1,26
Agustus	22	30	660	13	0	0	13	1,96
September	22	30	660	3	0	0	3	0,45
Oktober	21	30	630	5	0	21	26	4,12
November	22	30	660	10	0	22	32	4,84
Jumlah							170	27,56

Rata-Rata	15,45	2,50
-----------	-------	------

Berdasarkan tabel 1.3 diatas diketahui bahwa tingkat persentase ketidakhadiran pegawai Kantor Camat Nipah Panjang pada bulan Januari sebesar 1,90, bulan Februari 2,40, bulan Maret 3,78, bulan April 2,10, bulan Mei 2,22, bulan Juni 2,53, bulan Juli 1,26,

bulan Agustus 1,96, bulan September 0,45, bulan Oktober 4,12, bulan November 4,84. Rata-rata ketidakhadiran pegawai januari s/d November 2022 sebesar 2,50. Dapat disimpulkan bahwa tingkat frekuensi ketidakhadiran pegawai masih kurang baik karena masih ada pegawai yang tidak hadir pada saat hari kerja.

Menurut Hasibuan (2012 : 194) ada 8 indikator yang dapat mengukur kedisiplinankerja pegawai, pada bulan Desember telah dilakukan pra survei kedisiplinan kerjapegawai, sebagai berikut.

Tabel 1.4 : Hasil Pra survei Kedisiplinan pada Kantor Camat Nipah Panjang Kabupaten Tanjung Jabung Timur

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
KEDISIPLINAN WAKTU						
1	Saya selalu datang dan pulang sesuai jadwal yang ada pada kantor.	1	2	3	3	1
KEDISIPLINAN TARGET						
2	Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai target yang diberikan.	0	1	3	4	2
KEDISIPLINAN KUALITAS						
3	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan rapi.	1	1	1	4	3
KEDISIPLINAN PRIORITAS						
4	Saya taat dan patuh dan mendahulukan pekerjaan kantor.	0	1	2	6	1
KIPLINAN PROSEDUR						

5	Saya mampu mengikuti tata cara kerja dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan baik dan benar.	1	0	1	5	3
Jumlah		3	5	10	22	10

Sumber : Data Diolah (2022)

Berdasarkan tabel 1.4 diatas menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja pegawai Kantor Camat Nipah Panjang memiliki hasil pemimpin mengatakan sangat setuju 10, pemimpin mengatakan setuju 22, pemimpin mengatakan kurang setuju 10, pemimpin mengatakan tidak setuju 5, pemimpin mengatakan sangat tidak setuju 3. Dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan kerja pegawai kurang baik, dikarenakan adanya responden yang menjawab kurang setuju. Namun, instansi juga harus bisa mengatasi pernyataan kuesioner diatas yang dimana masih adanya pegawai yang menjawab tidak setuju.

Menurut peneliti, kepemimpinan dan kedisiplinan merupakan variabel penting yang menentukan kinerja pegawai dalam sebuah instansi. Kepemimpinan yang menentukan berhasilnya sebuah instansi untuk mencapai tujuan. Namun, kedisiplinan dapat menentukan jalannya peran, fungsi, dan tujuan yang ada dalam suatu lembaga.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan peneliti terhadap Kantor Camat Nipah Panjang untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai, sehingga penelitian ini diberi judul **“Pengaruh kepemimpinan dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Camat Nipah Panjang Kabupaten Tanjung Jabung Timur”**.

1.1 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah mengenai kurangnya kedisiplinan kerja terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Camat Nipah Panjang serta survei awal pada Kantor Camat Nipah Panjang yang berlokasi di Kabupaten Tanjung Jabung Timur, yang Kinerja pegawainya yang kurang disiplin menjalankan tanggung jawab pekerjaan, diantaranya datang ke Kantor tidak tepat waktu, sering tidak masuk kantor dan sering tidak tepat waktu kembali ke kantor pada saat jam istirahat telah habis.

Berdasarkan pengamatan diatas, maka dilihat terjadinya inefisiensi kepemimpinan sehingga terjadi kurang disiplin dikalangan pegawai. Dengan kata lain, bila pemimpin di kantor ini memperhatikan perilaku yang terjadi di pegawai dan sedikit memberi masukan dan pengarahan serta cara penanganan dari perilaku tersebut, maka besar kemungkinan penurunan kinerja pegawai dapat diminimalisir yang artinya akan sangat penting untuk terjadinya perbaikan kinerja pegawai secara menyeluruh. Makarumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran kinerja pegawai, kepemimpinan dan kedisiplinan kerjadi Kantor Camat Nipah Panjang Kabupaten Tanjung Jabung Timur?
2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Nipah Panjang Kabupaten Tanjung Jabung Timur?
3. Bagaiman pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai pada KantorCamat Nipah Panjang Kabupaten Tanjung Jabung Timur?
4. Bagaimana pengaruh kepemimpinan dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Nipah Panjang Kabupaten Tanjung Jabung Timur?

1.2 Tujuan Penelitian

Tujuan pokok penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Nipah Panjang Kabupaten Tanjung Jabung Timur. Untuk tujuan yang lebih spesifikdari penelitian ini adalah untuk :

1. Untuk mengetahui bagaimana gambaran kinerja pegawai, kepemimpinan dankedisiplinan pada Kantor Camat Nipah Panjang Kabupaten Tanjung Jabung Timur?
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Nipah Panjang Kabupaten Tanjung Jabung Timur?
3. Untuk mengetahui bagaiman pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Nipah Panjang Kabupaten Tanjung Jabung Timur.
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan dan kedisiplinan

kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Nipah Panjang KabupatenTanjung Jabung Timur?

1.3 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagi pihak penulis
 - a. Sarana untuk membandingkan ilmu yang sudah dipelajari dan dipahami dibangku perkuliahan, dengan gambaran dunia kerja yang sebenarnya.
 - b. Sarana menambah pengetahuan dan wawasan sehingga mempermudah proses adaptasi ketika akan menghadapi dunia kerja secara langsung.
2. Bagi pihak perusahaan
 - a. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan informasi untuk perusahaan lainnya terkait dengan kedisiplinan kerja yang terjadi pada pegawai.
 - b. Bagi pegawai diharapkan untuk lebih memperhatikan atau memenuhi peraturan yang berlaku yang mengenai kebijakan penerapan kedisiplinan kerja terhadap peningkatan pegawai pada Kantor Camat Nipah Panjang Kabupaten Tanjung Jabung Timur sebagaimana mestinya agar dapat meningkatkan tingkat kedisiplinan kerja pegawai.
 - c. Instansi dapat memperbaiki program yang telah berjalan jika masih belum sesuai dengan baik dan dapat mempertahankan program tersebut apabila telah berjalan dengan baik.
3. Bagi pihak akademik
 - a. Penelitian ini dapat digunakan untuk membantu proses pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan bidang manajemen, khususnya dalam bidang konsentrasi sumber daya manusia yang berkaitan dengan kepemimpinan.

BAB 11

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja Pegawai

2.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk nyata atau merupakan hasil kerja yang di capai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari perusahaan. Menurut Mathis dan Jackson (2012) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah hal-hal yang di lakukan atau tidakdi lakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya.

Sedangkan menurut Bernadin dan Russel (2011) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang di produksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan padapekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Kinerja pada dasarnya adalah bentuk usaha yang di lakukan oleh karyawan sebagai bentuk tanggung jawab atas pekerjaan yang di bebaskan kepadanya.

Kinerja merupakan sejauh mana seseorang telah melaksanakan strategi perusahaan, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berkaitan dengan peran perseorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang di nyatakan relevan bagi perusahaan (Harsuko, 2011).

Menurut Syahputra & Jufrizen, (2019) Syahputra dan Jufrizen (2019) kinerja merupakan hasil dari anggota organisasi, dimana tujuan aktual yang ingin dicapai adalah hasil dari perilaku anggota organisasi yang lebih baik. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai, 2005).

Dari beberapa pendapat ahli di atas dapat di simpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan seseorang dalam suatu organisasi agar tercapainya tujuan yang diinginkan oleh suatu organisasi.

2.1.2 Arti Pentingnya kinerja Pegawai

Kinerja merupakan suatu potensi yang harus dimiliki oleh setiap

karyawan untuk melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada karyawannya. Dengan kinerja yang baik, maka setiap pegawai dapat menyelesaikan segala beban organisasi dengan efektif dan efisien sehingga masalah yang terjadi pada organisasi dapat teratasi dengan baik. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2005) pengertian kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh sebab itu kinerja karyawan sangat penting agar perusahaan dapat berjalan dengan baik dan mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Kinerja adalah suatu ilmu untuk menerapkan konsep manajemen guna mewujudkan visi dan misi organisasi dengan mempergunakan sumber daya di organisasi untuk melaksanakan kegiatan di organisasi secara maksimal. Setiap organisasi harus dapat memberikan kesempatan kepada karyawan untuk dapat membutuhkan dan mengembangkan potensi yang ada pada dirinya (Daulay & Kurnia, 2021).

Kinerja sangat penting bagi setiap karyawan dan bagi perusahaan atau organisasi untuk melihat sejauh mana hasil yang telah dicapai oleh mereka selama ini, merupakan perwujudan hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai yang dipakai sebagai dasar penilaian. Kinerja menjadi landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi karena jika tidak ada kinerja maka tujuan organisasi tidak dapat tercapai. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pemimpin untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja yang ada pada organisasi.

2.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Kasmir (2016):

1. Kemampuan dan Keahlian

Kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan.

2. Pengetahuan

Seseorang yang memiliki pengetahuan mengenai pekerjaan secara baik

akan memberikan hasil pekerjaan yang baik.

3. Rancangan Kerja

Rancangan pekerjaan akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.

4. Kepribadian

Kepribadian atau karakter yang dimiliki seseorang karyawan.

5. Motivasi Kerja

Dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

6. Kepemimpinan

Perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

7. Gaya Kepemimpinan

Gaya atau cara seorang pemimpin dalam mengatur bawahannya.

8. Budaya Organisasi

kebiasaan atau norma yang berlaku oleh suatu organisasi atau perusahaan.

9. Kepuasan Kerja

Perasaan puas atau perasaan senang setelah melakukan pekerjaan.

10. Lingkungan Kerja

Suasana atau kondisi lokasi tempat kerja.

11. Loyalitas

Kesetiaan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

12. Komitmen

Keterikatan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan.

13. Disiplin Kerja

Menjalankan aktivitas pekerjaan sesuai dengan ketepatan waktu.

Sedangkan Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Mathis dan Jackson (2012) adalah :

1. Kemampuan individual

Mencakup bakat, minat dan faktor Kepribadian. Tingkat keterampilan merupakan bahan mentah yang di miliki oleh seseorang berupa

pengetahuan, pemahaman, kemampuan kecakapan interpersonal, dan kecakapan teknis. dengan demikian kemungkinan seseorang pegawai mempunyai kinerja yang baik, jika kinerja pegawai tersebut memiliki tingkat keterampilan baik, pegawai tersebut akan menghasilkan yang baik pula.

2. Usaha yang di curahkan

Usaha yang di curahka bagi pegawai adalah ketika kerja, kehadiran, dan motivasinya. Tingkat usahanya merupakan gambaran motivasi yang di perlihatkan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Oleh karenaitu, jika pegawai memiliki tingkat keterampilan untuk mengerjakan pekerjaan, ia tidak akan bekerja dengan baik jika hanya sedikit upaya. Hal ini berkaitan dengan perbedaan antara tingkat keterampilan dan tingkat upaya. Tingkat keterampilan merupakan cerminan dari kemampuan yang dilakukan, sedangkan tingkat upaya merupakan cermin dari sesuatu yang di lakukan.

3. Lingkungan organisasional

Di lingkungan organisasional, perusahaan menyediakan fasilitas bagi pegawai yang meliputi pelatihan dan pengembangan, peralatan, teknologi, dan manajemen.

2.1.4 Tujuan Kinerja Pegawai

Menurut Rivai (2010: 311) tujuan pada dasarnya meliputi :

- a. Untuk mengetahui tingkat prestasi pegawai.
- b. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji pokok dan intensif uang.
- c. Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
- d. Meningkatkan motivasi kerja.
- e. Meningkatkan etos kerja.
- f. Sebagai pembeda antara karyawan yang satu dengan yang lainnya.
- g. Memperkuat hubungan karyawan melalui diskusi tentang kemajuan kerjamereka.
- h. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan sumber daya manusia dan karir.

- i. Membantu menempatkan karyawan sesuai dengan pencapaian hasil kerjanya.
- j. Sebagai alat untuk tingkatan kinerja.

Menurut Sedarmayanti, (2011) menjelaskan bahwa tujuan penilaian kinerja adalah:

- a. Meningkatkan kinerja karyawan dengan cara membantu mereka agar menyadari dan menggunakan seluruh potensi mereka dalam mewujudkan tujuan organisasi.
- b. Memberikan informasi kepada karyawan dan pimpinan sebagai dasar untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan.

2.1.5 Manfaat Kinerja Karyawan

Menurut Rivai (2013: 315) manfaat kinerja pada dasarnya meliputi :

- a. Perbaikan prestasi, dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan prestasi karyawan.
- b. Keputusan penempatan, membantu dalam promosi, perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya.
- c. Sebagai perbaikan kinerja pegawai.
- d. Sebagai latihan dan pengembangan pegawai.
- e. Umpan balik sumber daya manusia. Prestasi yang baik buruk di seluruh perusahaan mengidentifikasikan seberapa baik sumber daya manusia berfungsi.

2.1.6 Pengukuran kinerja karyawan

Untuk mengukur dan menilai sesuatu kinerja karyawan dalam suatu organisasi diperlukan adanya indikator. menurut Wirawan (2009) menjelaskan dimensi dan indikator kinerja yaitu :

1. Hasil Kerja

Hasil kerja adalah hal yang dihasilkan dari apa yang telah dikerjakan (keluaran hasil atau keluaran jasa), dapat berupa barang dan jasa yang dihitung dan diukur kuantitas dan kualitasnya. Kualitas kerja yang merupakan kemampuan karyawan menunjukkan kualitas hasil kerja yang ditinjau dari segi ketelitian dan kerapian. Kuantitas kerja yang merupakan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan sejumlah hasil tugas pada

setiap harinya. Dari dimensi diatas, terdapat indikator-indikator sebagai berikut:

- Ketelitian
- Kerapihan
- Kemampuan menyelesaikan sejumlah pekerjaan

2. Perilaku kerja

Dalam kesehariannya di tempat kerja, seorang karyawan akan menghasilkan dua bentuk perilaku kerja, yaitu perilaku pribadi dan perilaku kerja. Perilaku pribadi adalah perilaku yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan, contohnya cara berjalan, cara berbicara, cara makan siang, dll. Perilaku kerja adalah perilaku karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya, contohnya disiplin kerja, perilaku yang disyaratkan dalam prosedur kerja dan kerja sama, komitmen terhadap tugas, ramah pada pelanggan, dll. Perilaku kerja juga bisa meliputi inisiatif yang dihasilkan untuk memecahkan permasalahan kerja, seperti ide atau tindakan yang dihasilkan, serta mampu untuk membuat alternatif solusi demi memperlancar pekerjaan, agar dapat menghasilkan kinerja tinggi. Disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk menaati segala peraturan organisasi yang didasari atas kesadaran diri untuk menyesuaikan diri dengan peraturan organisasi atau perusahaan. Kerja sama (team work) adalah keinginan untuk bekerja sama dengan orang lain secara kooperatif dan menjadi bagian dari kelompok. Dari dimensi diatas, terdapat indikator-indikator sebagai berikut :

- Inisiatif
- Disiplin kerja
- Kerja sama

3. Sifat pribadi

Sifat pribadi adalah sifat yang dimiliki oleh setiap karyawan. Sifat pribadi karyawan yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebagai seorang manusia biasa, seorang karyawan memiliki banyak sekali sifat bawaan, artinya sifat yang memang sudah dibawa sejak lahir atau watak. Sifat bawaan yang diperoleh sejak lahir ini akan diperkuat oleh

pengalaman yang diperoleh pada saat manusia beranjak dewasa. Untuk dapat menunjang pekerjaan agar dapat terlaksana dengan baik maka seorang karyawan memerlukan sifat pribadi tertentu seperti kemampuan beradaptasi yang merupakan kemampuan seseorang dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan kerjanya dan kejujuran dalam bekerja. Dari dimensi diatas, terdapat indikator-indikator sebagai berikut :

- Kemampuan beradaptasi
- Kejujuran dalam melaksanakan pekerjaan.

Sedarmayanti, (2013) menyebutkan indikator dari kinerja pegawai yaitu:

1. Kualitas Kerja
Diukur dari hasil kerja, kesesuaian hasil kerja dengan tujuan organisasi dan manfaat hasil kerja.
2. Ketetapan Waktu
Diukur dari penataan rencana kegiatan, ketetapan rencana dan ketetapan waktu.
3. Inisiatif
Diukur dari ide atau gagasan dan tindakan penyelesaian.
4. Kemampuan
Diukur dari kemampuan yang dimiliki, keterampilan yang dimiliki dan kemampuan memanfaatkan potensi.
5. Komunikasi
Diukur dengan komunikasi internal, komunikasi eksternal dan kerjasama.

Kinerja merupakan sebagai hasil kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013) dan indikatornya sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja
Menunjukkan kerapian, ketelitian hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan, kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan/organisasi.

2. Kuantitas Kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

3. Tanggung Jawab

Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawaban hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

4. Kerja Sama

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

5. Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan/organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai.

Dari beberapa indikator kinerja pegawai diatas, maka penulis memilih menggunakan indikator menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013) yang menyebutkan bahwa kinerja dapat diukur dari lima aspek, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerjasama dan inisiatif.

2.2 Kepemimpinan

2.2.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan proses membangkitkan usaha bersama yang berlangsung dengan adanya timbal balik yang aktif antar beberapa individu, sehingga dengan usaha ini tujuan yang digunakan dapat tercapai.

Sutrisno (2009: 213), dalam suatu organisasi, kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Tidak mudah menjadi seorang pemimpin, karena pemimpin harus memahami bawahan.

Menurut Kartono, (2003) Pengertian Kepemimpinan yaitu kegiatan atau seni mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama yang didasarkan pada

kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan kelompok.

Menurut Wiryana dan Supardo (2005:4), mendefinisikan pemimpin sebagai seseorang yang menduduki suatu posisi di kelompok, mempengaruhi orang-orang dalam kelompok itu sesuai dengan ekspektasi peran dari posisi tersebut dan mengkoordinasi serta mengarahkan kelompok untuk mempertahankan diri serta mencapai tujuan kelompok, organisasi dan masyarakat. Pengertian tersebut mengandung beberapa unsur pokok, yaitu: Kepemimpinan harus melibatkan orang lain.

2.2.2. Gaya Kepemimpinan

kepemimpinan dalam kehidupan sederhana lebih mudah dikenal, bila dilihat pada masyarakat modern yang sudah maju telah ada spesialis-spesialis kemampuan, spesialis-spesialis dapat dipastikan menurut sistem dalam penunjukkan atau pengangkatan pemimpin dapat dilaksanakan.

Gaya kepemimpinan yang tepat sesuai dengan tujuan perusahaan menurut Hasibuan (2002:172), gaya kepemimpinan dibagi menjadi 4, yaitu:

1. Gaya Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan dalam pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak ikut sertakan untuk memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.

2. Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan.

Pemimpin dengan gaya partisipatif akan mendorong kemampuan bawahan mengambil keputusan, dengan demikian pemimpin akan selalu membina bawahan untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar.

3. Gaya Kepemimpinan Delegatif

Kepemimpinan delegatif apabila seorang pemimpin mendelagasikan wewenang kepada bawahan dengan agak lengkap, dengan demikian bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijakan dengan bebas atau leluasa dalam melakukan

pekerjaannya pemimpin tidak peduli cara bawahan mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawahannya.

4. Gaya Kepemimpinan Situasional

Kepemimpinan situasional tidak ada satu pun cara yang terbaik untuk mempengaruhi orang lain. Gaya kepemimpinan mana yang harus digunakan terhadap individu atau kelompok tergantung pada tingkat kesiapan orang yang akan dipengaruhi.

2.2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan

Johansen (2009:17) menunjukkan bahwa kepemimpinan dipengaruhi, diantaranya :

1. Diri Pemimpin

Kepribadian, pengalaman masa lalu, latar belakang dan harapan memimpin sangat mempengaruhi efektivitas kepemimpinan disamping mempengaruhi gaya kepemimpinan yang dipilihnya.

2. Karakteristik Atasan

Gaya kepemimpinan di manajer sangat mempengaruhi efektivitas kepemimpinan disamping mempengaruhi gaya kepemimpinan yang dipilihnya.

3. Karakteristik Bawahan

Respon yang diberikan oleh bawahan akan menentukan efektivitas kepemimpinan seorang manajer. Latar belakang pendidikan bawahan juga sangat menentukan cara manajer menggunakan gaya kepemimpinan.

4. Persyaratan Tugas

Tuntutan tanggungjawab terhadap pekerjaan bawahan akan mempengaruhi gaya kepemimpinan seorang manajer.

5. Iklim Organisasi dan Kebijakan

Faktor ini dapat mempengaruhi harapan dan perilaku anggota kelompok serta gaya kepemimpinan yang dipilih manajer.

6. Perilaku dan Harapan Rekan

Rekan kerja manajer merupakan kelompok acuan yang penting. Segala pendapat yang diberikan oleh rekan-rekan manajer sangat mempengaruhi efektivitas hasil kerja manajer.

2.2.4 Fungsi Kepemimpinan

Berbagai kriteria digunakan untuk menilai efektivitas kepemimpinan seseorang kriteria tersebut berkisar pada kemampuan pimpinan berperan dalam

menjalankan berbagai fungsi-fungsi kepemimpinan, sebagaimana dikemukakan oleh siagan (2003) sebagai berikut :

1. Pimpinan selaku penentu arah yang akan ditempuh dalam usaha pencapaian tujuan.
2. Wakil dan juru bicara organisasi dalam hubungan dengan pihak-pihak di luar organisasi.
3. Pimpinan selaku komunikatoryang efektif.
4. Mediator yang andal, khususnya dalam hubungan ke dalam, terutama dalam menangani situasi konflik.
5. Pimpinan selaku integrator yang efektif, rasional, objektif, dan netral.

Kartono (2005), yaitu bahwa fungsi kepemimpinan ialah memacu, menuntun dan membimbing, membangun dan memberi atau membangun motivasi-motivasi kerja, mengendalikan organisasi, menjalin jaringan-jaringan komunikasi yang baik, memberikan supervisi/pengawasan yang efisien dan membawa para pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju sesuai dengan ketentuan waktu dan rencana.

2.2.5. Pengukuran kepemimpinan

Menurut Kartono (2013), kepemimpinan dapat diukur dengan beberapa indikator yaitu sebagai berikut:

1. Kemampuan mengambil keputusan
Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.
2. Kemampuan memotivasi
Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggaraan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

3. Kemampuan komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain

tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

4. Kemampuan mengendalikan bawahan

Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk didalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan dengan baik.

5. Tanggung Jawab

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

6. Kemampuan mengendalikan emosional

Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih keberhasilan hidup.

Menurut Kompri, (2018) indikator kepemimpinan dapat dilihat sebagai berikut:

1. dengan adanya kepemimpinan diharapkan adanya pengaruh yaitu berupa keteladanan, kewibawaan, dan kecakapan dari pimpinan.
2. Memperoleh informasi yang baik yang diterima oleh bawahannya sehingga bawahannya mengerti dan dapat melaksanakan tujuan organisasi.
3. Pengambilan keputusan.
4. Seorang pimpinan harus bisa memotivasi bawahannya dengan memberikan penghargaan sehingga mereka merasa termotivasi untuk

melakukan tugasnya dengan ikhlas, antusias dan senang hati.

Menurut Kiswanto (2010 : 81) indikator kepemimpinan dapat dilihat sebagai berikut:

1. Kemampuan, upaya yang dilakukan oleh pimpinan dalam menggerakkan dan mendorong karyawan dalam bekerja sesuai target yang ingin dicapai.
2. Kepribadian, merupakan sikap tegas, berani, dan agresif yang ditunjukkan pemimpin dalam memberikan arahan dalam melaksanakan tugasnya sebagai pimpinan.
3. Pengalaman, merupakan kondisi dimana pimpinan menunjukkan kinerja yang dimiliki, dengan memberikan petunjuk dan masukan terhadap pekerjaan.
4. Intelektual, merupakan kemampuan pimpinan di dalam melakukan komunikasi terhadap karyawan terhadap tugas yang diberikan masing-masing.

Berdasarkan beberapa teori yang telah dikemukakan, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah sifat-sifat kepribadian seseorang termasuk di dalamnya kewibawaan, untuk dijadikan sebagai sarana dalam rangka meyakinkan yang dipimpinnya agar mau dan dapat melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan rela, penuh semangat, serta tidak merasa terpaksa.

2.3. Kedisiplinan Kerja

2.3.1 Pengertian Kedisiplinan Kerja

Kedisiplinan adalah sikap rela sepenuhnya untuk mentaati segala aturan dan norma yang ada dalam pelaksanaan tugas sebagai bentuk tanggung jawab apa pun. Bagaimana, sikap disiplin adalah tertanam pada prinsip seseorang. Itu artinya sikap disiplin bisa dipelajari dan bukan hal naluriah yang begitu saja didapatkan. Jadi tidak ada kata terlambat pula untuk mulai bersikap disiplin pada bentuk aktivitas apapun. Karena sifatnya yang mendasar pada diri seseorang, membuat sikap disiplin juga bisa berarti luas pada setiap fenomena di muka bumi. Mengenai pengertian kedisiplinan, beberapa ahli memberikan pengertian yang meliputi :

Menurut (Sutrisno, 2013) kedisiplinan pegawai adalah perilaku seseorang

dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Kedisiplinan adalah segala upaya untuk mengkoordinasikan perilaku masa depan dengan menggunakan hukum dan penghargaan. Definisi di atas menekankan pada konsep disiplin sebagai upaya menata perilaku seseorang dengan cara yang terbiasa melakukan sesuatu yang seharusnya dirangsang dengan hukuman dan penghargaan. (Atmodiwirjo, 2000)

Menurut T. Hani Handoko, (2003), kedisiplinan adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan Melayu, 2013).

Menurut James Drever, “Psikologis” kedisiplinan adalah kemampuan untuk mengendalikan perilaku yang berasal dari dalam diri seseorang menurut peraturan eksternal dan norma yang ada. Kata lain, disiplin psikologis adalah perilaku seseorang yang dapat tampil dan menyesuaikan diri dengan aturan yang telah ditetapkan.

Menurut Fathoni “2006” kedisiplinan ditentukan oleh pimpinan pengelola yang merupakan pengurus masing-masing instansi, dan dapat diartikan ketika pegawai selalu puas tepat waktu.

Kedisiplinan kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Guntur, 2000). Jadi dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan sikap atau perilaku seseorang yang menghormati, menaati peraturan dan menghargai peraturan yang telah ditetapkan perusahaan guna untuk mencapai tujuan.

2.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan Kerja

Dalam peraturan pemerintah No. 53 2010 tentang kedisiplinan Pegawai kerja, disebutkan bahwa Disiplin Pegawai kerja adalah kesanggupan Pegawai kerja untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan

dalam peraturan perundangundangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Sangat jelas dideskripsikan tersebut bahwa tidak ada alasan bagi Pegawai untuk tidak menjalankan kedisiplinan Pegawai dengan sepenuhnya, karena adanya ancaman hukuman disiplin bagi pelanggarannya.

Singodimedjo dalam Sutrisno (2009 : 85) mengatakan bahwa kedisiplinan adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memenuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2009 : 89) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan pegawai adalah sebagai berikut

a. Besarnya Kompensasi

Besarnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa bahwa kerja keras yang dilakukannya akan mendapatkan balas jasa yang setimpal dengan jerih payah yang telah diberikan pada organisasi/perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja dengan tenang dan tekun, serta selalu berusaha berkerja dengan sebak-sebaiknya.

b. Keteladanan Pemimpin

Keteladanan pemimpin sangat penting sekali, karena dalam suatu organisasi/perusahaan, semua pegawai/karyawan akan memperhatikan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan. Bagaimanapun juga, pemimpin merupakan contoh yang akan ditiru oleh bawahannya dalam bersikap. Oleh sebab itu, bila seorang pemimpin menginginkan tegaknya peraturan disiplin dalam perusahaan, maka ia adalah orang pertama yang memperaktekkan agar dapat diikuti oleh karyawan lainnya.

c. Adanya aturan pasti yang dapat dijadikan acuan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam organisasi/perusahaan, bila tidak ada peraturan yang tertulis yang pasti untuk dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin dapat ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi. Dengan

adanya aturan tertulis yang jelas, para karyawan akan mendapatkan kepastian mengenai pedoman apa saja yang boleh dilakukan dan tidak boleh dilakukan. Sehingga akan menghindarkan diri dari perilaku yang tidak sesuai dengan peraturan tersebut.

d. Keberanian pemimpin dalam mengenai tindakan.

Bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberaniannya dari pemimpin untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Melalui tindakan terhadap perilaku yang disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa. Pada situasi demikian, maka semua pegawai akan menghindari sikap yang melanggar aturan yang akhirnya akan menimbulkan kerugian pada organisasi/perusahaan. Demikian pula sebaliknya, apabila pemimpin bertindak berani mengambil tindakan, walaupun sudah jelas pelanggaran yang dibuat oleh karyawan, akan berdampak kepada suasana kerja dalam organisasi/perusahaan. Dimana karyawan akan meragukan pentingnya berdisiplin di tempat kerja.

e. Adanya pengawasan pimpinan.

Dalam sikap kegiatan yang dilakukan organisasi/perusahaan, perlu adanya pengawasan, yang akan mengarahkan pegawai untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan standar organisasi/perusahaan. Dengan menyadari bahwa sifat dasar manusia adalah selalu ingin bebas, tanpa terikat oleh peraturan, maka pengawasan diperlukan demi tegaknya disiplin dalam suatu organisasi/perusahaan.

f. Adanya perhatian kepada pegawai.

Pegawai adalah manusia yang memiliki perbedaan karakter antara satu dengan yang lainnya. Sebagai manusia, pegawai tidak hanya membutuhkan penghargaan dengan pemberian kompensasi yang tinggi, tetapi juga membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar dan dicarikan jalan keluarnya, dan lain sebagainya. Pemimpin yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Karena ia bukan hanya dekat secara fisik, tetapi juga dekat dengan secara batin. Pemimpin yang demikian akan selalu dihormati dan dihargai oleh pegawai, sehingga akan berdampak besar terhadap prestasi dan semangat kerja pegawai.

g. Diciptakannya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Lingkungan kerja akan mendukung tegaknya kedisiplinan para pegawai dan akan terlaksana apabila didukung oleh seluruh pihak didalam organisasi. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan karena akan merupakan salah satu faktor mempengaruhi kedisiplinan kerja. Dalam suatu organisasi terutama hal-hal yang langsung berinteraksi dengan organisasi dan juga merupakan faktor yang terjalin harmonis.

2.3.3 Tujuan Kedisiplinan Kerja

Tujuan kedisiplinan Kerja sangat penting. Tujuan utama kedisiplinan kerja adalah demi kelangsungan organisasi atau perusahaan sesuai dengan motif organisasi atau perusahaan yang bersangkutan baik hari ini maupun hari esok.

Menurut Sastrohadiwiryo (2003) secara khusus tujuan kedisiplinan kerja para pegawai sebagai berikut:

1. Para pegawai dapat berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi.
2. Agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen dengan baik.
3. Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
4. Pegawai mampu menghasilkan produktifitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.
5. Pegawai dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.

2.3.4 Jenis Kedisiplinan Kerja

Sedangkan menurut Moenir (2006: 96) mengemukakan bahwa kedisiplinan kerja dapat dilihat dari dua jenis yaitu:

1. Disiplin waktu adalah jenis disiplin yang sangat mudah dilihat dan dikontrol

baik oleh manajemen yang bersangkutan dengan masyarakat.

2. Disiplin kerja isi pekerja pada dasarnya terdiri dari metode pengerjaan, prosedur kerja, waktu, dan jumlah unit yang diterapkan dengan mutu yang telahdibakukan.

2.3.5 Indikator Kedisiplinan Kerja

Menurut Hasibuan (2012: 194), indikator-indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan sebagai berikut:

1. Teladan Pimpinan Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan oleh bawahannya.
2. Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara pegawai ikut menciptakan hubungan kemanusiaan menjadi serasi, mengikat serta suasana kerja menjadi lebih kondusif.
3. Balas jasa ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa memberikan kepuasan dan kecintaan terhadap kerjaannya.
4. Kemampuan Tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan yang bersangkutan.
5. Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang berbeda-beda satu sama lain. .
6. Sanksi hukum berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukuman, pegawai akan takut melanggar peraturan instansi danprilaku indisipliner akan berkurang.
7. Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum pegawai yang melanggar aturan.
8. Pengawasan Melekat Tindakan yang nyata dan efektif untuk mencegah atau mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja.

Menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2011:94) adalah sebagai berikut:

1. Taat terhadap aturan waktu Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
2. Taat terhadap peraturan perusahaan Peraturan dasar tentang cara

berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

Sedangkan menurut Rivai dalam Alfiah (2019) ada lima indikator kedisiplinan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Kehadiran merupakan indikator utama yang mengukur tingkat kedisiplinan dan pada umumnya disiplin kerja yang rendah pada pegawai dapat tercermin dari kebiasaan pegawai yang suka terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan pada peraturan kerja merupakan bentuk kepatuhan dari pegawai terhadap peraturan kerja dan selalu mematuhi prosedur yang berlaku di Kantor.
3. Ketaatan pada standar kerja yaitu seberapa besar tanggung jawab seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi pegawai merupakan sikap teliti dan berhati-hati dalam bekerja yang efektif dan efisien.
5. Etika bekerja merupakan bentuk dari tindakan indisipliner dan disiplin kerja pegawai.

Menurut Guntur, (2002) ada beberapa indikator untuk mengukur kedisiplinan kerja pegawai sebagai berikut :

1. Disiplin Waktu

Disiplin waktu disini diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja meliputi : kehadiran dan kepatuhan pegawai pada jam kerja, pegawai melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.

2. Disiplin terhadap target

Disiplin target ini sebagai tujuan yang ingin dicapai sesuai waktu yang ditentukan, meliputi : penyelesaian tugas yang diberikan, dibutuhkan kesadaran ataupun komitmen terhadap diri sendiri dalam menyelesaikan

target yang akan dicapai.

3. Disiplin terhadap kualitas

Wujud tanggung jawab adalah dengan melakukan tugas yang diberikan dengan sangat teliti dan rapi serta penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor dan dapat berjalan dengan lancar serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang pegawai.

4. Disiplin terhadap prioritas kerja

Disiplin terhadap prioritas kerja seorang pegawai tentunya berusaha menyelesaikan pekerjaan yang harus didahulukan untuk diselesaikan, dengan disiplinnya pegawai dalam menentukan prioritas kerja pekerjaan akan berjalan dengan lancar dan baik.

5. Disiplin prosedur

Disiplin terhadap prosedur adalah peraturan maupun tata tertib yang tertulis maupun tidak tertulis dibuat agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Sangat dibutuhkan sikap setia dari pegawai terhadap komitmen yang telah ditetapkan.

6. Dari beberapa indikator disiplin kerja diatas, maka peneliti memilih menggunakan indikator menurut Guntur (2000) yang menyebutkan bahwa disiplin kerja dapat diukur dari lima aspek, yaitu disiplin waktu, disiplin terhadap target, disiplin terhadap kualitas, disiplin terhadap prioritas kerja dan disiplin prosedur.

2.4. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu yang mempunyai keterkaitan penelitian yang akan dilakukan. Penelitian terdahulu berfungsi sebagai acuan penulis untuk mendukung penelitian yang akan dilaksanakan. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang akan dilakukan penulis.

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Eva Amalia, Muhammad Rudiansyah(2019)	Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin	Kuantitatif	variabel kepemimpinan dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa variabel kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin.
			analisis regresi linier berganda	hasil penelitian yang dilakukan, dari pengujian parsial kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengujian parsial pengaruh disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengujian parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan pengujian secara simultan pengaruh kepemimpinan, disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Menunjukkan bahwa kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3.	Handry Sudiarhta Athar (2020)	Pengaruh Kepemimpin, Kedisiplinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Selong Kabupaten Lombok Timur	Regresi Linier Berganda	Hasil pengujian menunjukkan baik lingkungan fisik maupun non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Implikasinya adalah, kondisi kantor dan ruangan harus diperhatikan apabila ingin meningkatkan kinerja pegawai Kantor Kecamatan Selong.
4.	Ngongo, MHL, & Duka, GB (2020).	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Stipas Keuskupan Agung Kupang.	Deskriptif Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan ketiga variabel independen yaitu gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
5.	Ahmad Afandi, Syaiful Bahri (2020)	Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	regresi linier berganda	kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan hasilnya menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan.
6.	Suranto, S. ., & Lestari, EP (2014).	Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kppn Percontohan Jambi, Bangko Dan Muara Bungo	regresi linier berganda	Hasil penelitian sejalan dengan kajian teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel motivasi kerja menurut Herzberg's teori bahwa yang dapat membentuk motivasi untuk meningkatkan kinerja dalam mencapai tujuan organisasi, variabel gaya kepemimpinan sejalan dengan teori Goal Line yang dikembangkan oleh Robert House dimana gaya kepemimpinan dapat membantu karyawan untuk meningkatkan kinerja.

7.	Isvandiari, A., & Idris, B. (2018)	Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PtCentral Capital Futures Cabang Malang	regresi linier berganda	kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
8.	Veronika Selviati (2012)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Pendapatan, Bidang Anggaran DanPerbendaharaan Dppkad Kota Tanjungpinang	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai.
9.	Billy . Tamarindang, Lisbeth . Mananeke, Merinda . Pandowo (2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Bni Cabang Manado	Analisi regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan tetapi berbeda dengan Disiplin kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
10.	Ikawati Rahayu, Muhammad Hidayat, Badaruddin Badaruddin (2021)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja ASN pada Dinas Sosial Propinsi Papua Barat	analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja ASN.

2.5 Pengaruh Antar Variabel

2.5.1 Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk nyata atau merupakan hasil kerja yang di capai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari perusahaan. (Rivai, 2005) menyatakan bahwa Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Menurut (Harsuko, 2011) Kinerja merupakan sejauh mana seseorang telah melaksanakan strategi perusahaan, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berkaitan dengan peran perseorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang di nyatakan relevan bagi perusahaan. Dari beberapa pendapat ahli di atas dapat di simpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan seseorang dalam suatu organisasi agar tercapainya tujuan yang diinginkan oleh suatu organisasi.

Kepemimpinan merupakan dalam suatu organisasi, kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Tidak mudah menjadi seorang pemimpin, karena pemimpin harus memahami bawahan. Sutrisno (2009: 213), dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan merupakan proses membangkitkan usaha bersama yang berlangsung dengan adanya timbal balik yang aktif antar beberapa individu, sehingga dengan usaha inisiatif yang digunakan dapat tercapai.

Kedisiplinan pegawai adalah perilaku seseorang dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis Menurut (Sutrisno, 2013). Menurut Fathoni “2006” kedisiplinan ditentukan oleh pimpinan pengelola yang merupakan pengurus masing-masing instansi, dan dapat diartikan ketika pegawai selalu patuh tepat waktu. Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan sikap atau perilaku seseorang yang mengormati, menaati peraturan dan menghargai peraturan yang telah ditetapkan perusahaan guna untuk mencapai tujuan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Isvandiari, A., & Idris, B. (2018) yang meneliti tentang pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt Central Capital Futures cabang Malang yang dimana hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hal tersebut maka dirumuskan hipotesis :

H1 : Kepemimpinan dan kedisiplinan kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja pegawai.

2.5.2 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Hal ini menunjukkan hubungan positif dan kuat memberikan indikasi bahwa Gaya kepemimpinan memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan merupakan proses membangkitkan usaha bersama yang berlangsung dengan adanya timbal balik yang aktif antar beberapa individu, sehingga dengan usaha ini tujuan yang digunakan dapat tercapai.

Menurut Ahmad Afandi, (2020) dalam hasil penelitiannya tentang pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai yang menunjukkan hasil bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hal tersenut maka dapat dirumuskan hipotesis :

H2 : Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2.5.3. Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kedisiplinan pegawai adalah perilaku seseorang dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau kedisiplinan adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Adapun tujuan kedisiplinan adalah untuk efisiensi secara maksimal mungkin bisa dengan cara mencegah pemborosan energi dan waktu. Dan disiplin pun mencoba untuk mengatasi keteledoran dan kesalahan yang disebabkan karena ketidakmampuan, keterlambatan dan kurang perhatian. Menurut (Hasibuan Melayu, 2013) menyatakan bahwa kedisiplinan merupakan kesediaan dan kesadaran seorang menaati norma-norma sesama peraturan sosial yang berlaku.

Kedisiplinan diutamakan dalam perusahaan dan organisasi dan tanpa dukungan dari disiplin pegawai yang baik akan sulit suatu perusahaan atau organisasi untuk dapat mencapai tujuannya. Adapun kunci dari keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mewujudkan tujuannya yaitu kedisiplinan.

Hasil dari penelitian dari Ngongo, (2020) menyatakan bahwa hasil dari penelitian pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai yaitu kedisiplinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

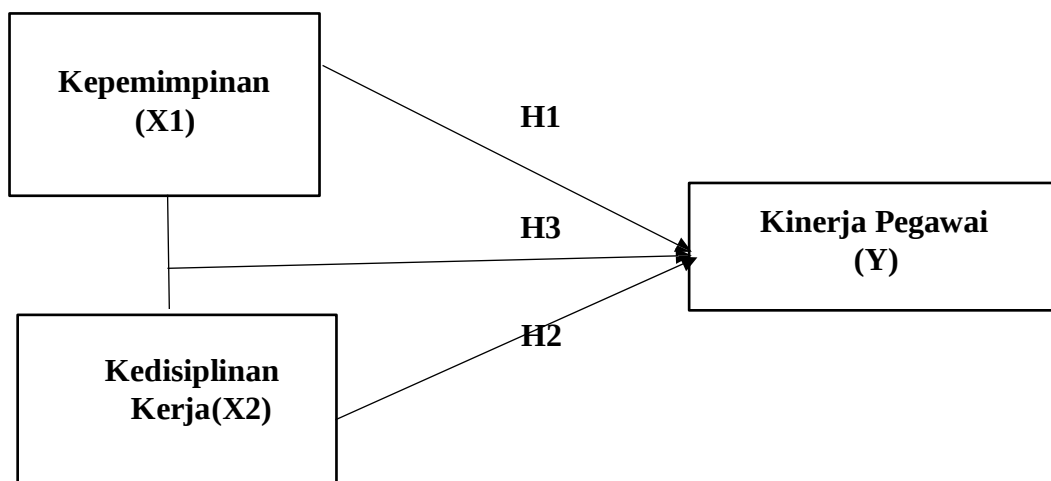
Berdasarkan hal tersebut maka dirumuskan hipotesis :

H3 : kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2.6. Kerangka Pemikiran

Penegakan kedisiplinan kerja merupakan salah satu yang sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Kedisiplinan adalah kesediaan dan kesadaran seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Edy Sutrisno (2009:98) kedisiplinan yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan serta pegawainya. Oleh karena itu pemimpin selalu berusaha agar pegawainya selalu mempunyai kedisiplinan yang baik, perusahaan sulit untuk mewujudkan tujuannya yaitu pencapaian kinerja optimal pegawai. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kerangka teori dari penelitian ini yang berjudul pengaruh kepemimpinan dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai. Dimana disusun suatu kerangka pemikiran yang menyatakan pengaruh antara variabel satu dengan variabel lain dalam penelitian ini dengan pemikiran teoritis yang digambarkan sebagai berikut :

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



2.7. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Diatkan sementara, karena jawaban yang diberikan baru

didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris dengan data. Dalam penelitian hipotesisnya adalah :

H1 : Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Nipah Panjang Kabupaten Tanjung Jabung Timur (Y).

H2 : Disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Nipah Panjang Kabupaten Tanjung Jabung Timur (Y).

H3 : Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Nipah Panjang Kabupaten Tanjung Jabung Timur (Y).

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Rancangan yang digunakan dalam penelitian ini ada metode survey, menurut Sekaran (2006) metode survey yaitu penyelidikan yang dilakukan untuk memperoleh fakta-fakta dari gejala yang ada dan mencari keterangan secara factual. Penelitian ini bersifat kuantitatif karena menggunakan data yang memerlukan perhitungan dan menggunakan analisa kualitatif untuk mendeskripsikan data-data yang sudah diperoleh sehingga akan lebih jelas data tersebut.

3.2 Lokasi Penelitian

Adapun lokasi penelitian ini yaitu di Kantor Camat Nipah Panjang yang bertempat di Jl. Delta, RT. 02/07, Kelurahan Nipah Panjang 11, Kec. Nipah Panjang, Kabupaten Tanjung Jabung Timur, Jambi.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian (Sekaran, 2006). Sedangkan menurut Sugiyono (2002), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai Camat Nipah Panjang sejumlah 30 orang.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sekaran, 2006). Apabila dalam menentukan jumlah sampel yang diteliti subjeknya kurang dari 100 (seratus), maka sampel tersebut lebih baik diambil semua (Sekaran, 2006). Sehingga penelitian tersebut merupakan penelitian populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik *sensus*. Digunakan teknik ini karena populasi yang akan diteliti kurang dari 100 (seratus) orang sehingga sampel yang

diambil berasal dari keseluruhan populasi yang ada dalam perusahaan yang berjumlah 30 orang.

3.4 Metode pengumpulan Data

Terdapat beberapa cara untuk mengumpulkan data yang akan diperlukan untuk melakukan analisis dalam penelitian ini, yaitu :

1. Studi lapangan

Dalam penelitian ini peneliti mengumpulkan data dengan cara pengamatan langsung yaitu melakukan observasi dan penyebaran kuesioner untuk mengumpulkan data yang diperlukan peneliti. Penelitian lapangan dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut :

a. Observasi

Mengumpulkan data yang dikumpulkan dengan cara observasi langsung ketempat penelitian, dengan observasi ini maka dapat dilihat langsung keadaan kantor tempat penelitian berlangsung, maka dengan observasi data yang dibutuhkan dapat diperoleh.

b. Kuesioner

Pengumpulan data dengan teknik menyebarkan pertanyaan kepada responden yang dijadikan sampel dalam penelitian yang dilakukan.

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Menurut Ghozali (2011), skala likert adalah skala yang berisi 5 tingkat preferensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut:

- 1 = Sangat Tidak Setuju
- 2 = Tidak Setuju
- 3 = Kurang Setuju
- 4 = Setuju
- 5 = Sangat Setuju

3.5 Jenis dan Sumber Data

3.5.1 Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya pengumpulan data ini biasanya dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada obyek penelitian dan diisi secara langsung oleh responden.

3.5.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang dikumpulkan secara tidak langsung dari

sumbernya. Data yang didapatkan dari arsip yang dimiliki organisasi/perusahaan, studi pustaka, peneliatian terdahulu, dan jurnal yang berhubungan dengan permasalahan yang akan diteliti.

3.6 Operasional Variabel

Menurut Sekaran (2006) definisi operasional variabel merupakan penentuan *construct* sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Menurut Sekaran(2006) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat dari orang, obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajaridan ditarik kesimpulannya.

Tabel 3.1 : Operasional Variabel

Variabel	Definisi/Konsep	Dimensi	Indikator	Item
Kinerja (Y)	Kinerja merupakan sebagai hasil kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013)	Kualitas Kerja	Sesuai Standar	1
			Teliti	2
		Kuantitas Kerja	Kecepatan Dalam Bekerja	3
			Sesuai Target	4
		Tanggung Jawab	Profesionalime	5
			Hasil dari Pekerjaan	6
		Kerjasama	Jalinan Kerja Sama	7
			Hubungan Kerja	8

		Inisiatif Mangkunegara, (2013)	Kreatifitas	9
			Memperbaiki Kesalahan	10
Kepemimpinan (X1)	Kepemimpinan merupakan sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain. (Kartini Kartono, 2008:34)	Kemampuan	Memotivasi Karyawan	11
			sesuai target	12
		Kepribadian	Kewibawaan Pemimpin	13
			Perilaku pemimpin	14
		Pengalaman	Meunjukkan kinerja pegawai	15
			Pemimpin memiliki Pengalaman	16
		Intelektual (Kiswanto, 2010)	Komunikasi yang lebih instens	17
			Berfikir secara logis	18
Disiplin (X2)	Kedisiplinan kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan	Disiplin waktu	Datang tepat waktu	19
			Pulang sesuai jam Pulang	20
		Disiplin target	Sesuai standar Pekerjaan	21
			Kepatuhan melaksanakan perintah atasan	22
		Disiplin kualitas	Kepatuhan dalam menjaga kualitas kerja	23
			Menyelesaikan Pekerjaan	24

	wewenang yang diberikan kepadanya (Guntur,2000).	Disiplin prioritas	Mendahulukan pekerjaan instansi atau kantor	25
			Mengatur prioritas kerja dengan Efektif	26
		Disiplin prosedur (Guntur, 2000)	Mematuhi standar	27
			Standar dan prosedur kerja	28

3.7 Metode Analisi Data

3.7.1 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2010).

a. Penentuan Rentang Skala

$$RS = \frac{(n-1)}{m}$$

Keterangan :

RS = Rentang Skala

n = Jumlah Sampel

m = Jumlah Alternatif Jawaban Dari Responden

$$RS = \frac{30(5-1)}{5} = 24$$

b. Penentuan Rentang Skor

Rentang skor terendah

= n x skor terendah

= 30 x 1

= 30

Rentang skor tertinggi

= n x skor tertinggi

$$= 30 \times 5$$

$$= 150$$

Sesuai dengan skala penilaian skor jawaban kuesioner yang digunakan yaitu skala likert dengan 5 pilihan, maka skor akhir akan berkisaran mulai dari minimal adalah 30 sampai dengan maksimal 150. Kategori pengklasifikasian untuk variabelnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.2 : Rentang Pengklarifikasian Variabel

Rentang Skala	Kategori		
	Kinerja Pegawai (Y)	Kepemimpinan (X1)	Disiplin Kerja (X2)
30-53,99	Sangat Rendah	Sangat Kurang Baik	Sangat Tidak Disiplin
54-77,99	Rendah	Kurang Baik	Tidak Disiplin
78-101,99	Sedang	Cukup Baik	Sedang
102-125,99	Tinggi	Baik	Disiplin
126-150	Sangat Tinggi	Sangat Baik	Sangat Disiplin

3.7.2 Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat, yaitu pengaruh Kepemimpinan (X1) dan Kedisiplinan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Camat Nipah Panjang Kabupaten tanjung Jabung Timur. Adapun rumus regresi linier berganda adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2008:258).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y : Kinerja Pegawai

X1 : Kepemimpinan

X2 : Kedisiplinan Kerja

Bo : Konstanta

B1-B2 : Koefisien Regresi
 E : Kesalahan Penganggu (*disturbance error*)

3.8 Uji Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat mengumpulkan data. Agar data yang diperoleh mempunyai tingkat akurasi dan konsistensi yang tinggi, kuesioner yang baik harus memenuhi persyaratan yaitu valid dan reliabel. Maka dalam penelitian ini untuk apakah data kuesioner tersebut valid dan reliabel, maka untuk itu, peneliti akan melakukan kedua uji ini terhadap instrumen penelitian (kuesioner).

3.8.1 Uji Validitas

menurut Arikunto, (2006) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat validitas suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas yang tinggi, sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah. Rumus korelasi yang dapat digunakan untuk menghitung adalah yang dikemukakan oleh Pearson yang dikenal dengan rumus korelasi *Product Moment* sebagai berikut:

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

keterangan:

r_{xy} : Koefisien Korelasi
 X : Jumlah skor x
 Y : Jumlah skor Y
 N : Jumlah responden
 $\sum XY$: Hasil kali skor X dan Y setiap responden
 $\sum X^2$: Kuadrat jumlah skor X
 $\sum Y^2$: Kuadrat jumlah skor Y

Instrumen penelitian dianalisis dengan menggunakan SPSS untuk mengujivaliditasnya.

3.8.2 Uji Reabilitas

Sugiyono (2008) menyatakan bahwa reabilitas menunjukkan taraf kepercayaan atau taraf konstistensi hasil alat ukur, sejauh mana pengukuran tersebut dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda bila dilakukan pengukuran terhadap subyek yang sama. Pada penelitian ini pengujian reabilitas angket dengan interna konsistensi, dilakukan dengan cara mencubakan instrumen sekali saja, karena itu pertanyaan harus banyak biasanya lebih dari 3, kemudian didapatkan nilai *Alpha Cronbach's*. Untuk mencari konfisien relibilitas dengan menggunakan rumus alpha yaitu:

$$\alpha_1 = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan:

α : Reabilitas instrumen

k : Banyaknya butir soal

$\sum \sigma_b^2$: Jumlah variasi

σ_t^2 : Variasi total

Penelitian ini pengujian reliabilitas instrumen menggunakan rumus

Cronsbach's Alpha, instrumen penelitian dianalisis menggunakan program SPSS.

3.8.3 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat yang digunakan. Besarnya R^2 berada diantara 0 dan 1 ($0 < R^2 < 1$). Semakin mendekati nilai R^2 maka keragaman yang mampu dijelaskan oleh faktor-faktor yang ada didalam model menjadi semakin besar.

3.9 Uji Asumsi Klasik

3.9.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal. Untuk melakukan pengujian asumsi normalitas data tersebut dilakukan dengan menggunakan pengujian *Jarque Berra* (JB), jika probabilitas JB hitung lebih besar dari 0,05 maka data tersebut terdistribusi normal, tetapi apabila lebih kecil dari 0,05 maka data tersebut tidak terdistribusi normal.

3.9.2 Uji Multikolonieritas

Menurut Ghazali (2013) uji ini dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linier antara variabel independent dalam model regresi. Jika terjadi korelasi antar variabel independent maka hal ini berarti terdapat multikolonieritas dan persamaan regresi ganda yang akan terbentuk tidak dapat digunakan untuk peramalan. Oleh karena itu, model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independennya. Ada tidaknya multikolonieritas dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Jika nilai tolerance lebih besar dari 0,1 dan VIF kurang dari 10, maka dalam model regresi tidak ada multikolonieritas.

3.9.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Imam Ghazali, 2012).

3.10 Uji Hipotesis

3.10.1 Uji Secara Simultan

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat. Dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$. H_1 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara serentak. Sebaliknya apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat (Ghozali,2010). Uji F dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$\frac{R^2(k-1)}{(1-R^2)/(n-k)}$$

Keterangan :

R = Kefisien determinasi

K = Banyaknya jumlah bebas

N = Banyaknya jumlah observasi

Dengan hipotesis yang digunakan diantaranya:

Model analisis pengaruh variabel bebas terhadap variabel terkait.

- $R^2 = 0$; $R^2 = 0$; dimana variabel bebas tidak berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat.
- $R^2 = R^2$; $R^2 \neq 0$; dimana variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat.

Dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- Jika probabilitas (t Statistik) < signifikan level 0,05 ($\alpha = 5\%$), maka H_0 ditolak berarti H_1 diterima
- Jika probabilitas (t Statistik) > signifikan level 0,05 ($\alpha = 5\%$), maka H_0 diterima berarti H_1 ditolak

3.10.2 Uji Secara Parsial

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya (Ghozali,2010).

$$t = \frac{\beta_1 - 0}{\text{S.E.}(\beta_1)}$$



keterangan :

β_1 = Koefisien variabel independent ke-i

β = Nilai hipotesis nol

S_b = Simpangan baku (standar deviasi) dari variabel independent ke-i Untuk mengetahui t_{tabel} :

$$t_{\text{tabel}} = (a ; df)$$

$$Df = N - K - 1$$

Keterangan :

α = alpha 0,05

df = derajat kebebasan

N = jumlah observasi

K = jumlah variabel independent

Uji t ini dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel. Apabila t hitung > t tabel, maka variabel independent berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependennya. Sebaliknya jika t hitung, maka variabel independent tidak signifikan terhadap variabel dependennya.

Dalam uji t yang digunakan adalah uji t satu arah, hipotesis yang digunakan sebagai berikut:

Model analisis pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

- $\beta_1 = 0$; $\beta_2 = 0$; dimana variabel bebas tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat.

- $\beta_1 \neq 0$; $\beta_2 \neq 0$; dimana variabel bebas berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat.

Dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- Jika probabilitas (t Statistik) < signifikan level 0,05 ($\alpha = 5\%$), maka H_0 ditolak berarti H_a diterima
- Jika probabilitas (t Statistik) > signifikan level 0,05 ($\alpha = 5\%$), maka H_0 diterima berarti H_a ditolak

BAB IV

GAMBARAN OBJEK PENELITIAN

4.1 Sejarah Kantor Kecamatan Nipah Panjang

Kantor Camat Kecamatan Nipah Panjang mempunyai tugas melaksanakan sebagian kewenangan pemerintah Kabupaten di wilayah kerjanya, yang mencakup bidang pemerintahan, ekonomi, pembangunan, kesejahteraan rakyat, dan pembinaan kehidupan masyarakat serta urusan pelayanan umum lainnya yang di serahkan Bupati.

Menurut Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 1998 tentang Kecamatan, camat atau sebutan lain adalah pimpinan, dan koordinator penyelenggara pemerintah di wilayah kerja kecamatan yang dalam pelaksanaan tugasnya memperoleh pelimpahan kewenangan pemerintah Bupati/walikota untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah dan menyelenggarakan tugas umum pemerintahan.

Kantor Camat Kecamatan Nipah Panjang merupakan lembaga yang berwenang melakukan pelayanan kepada masyarakat dalam bidang pelayanan perizinan maupun non perizinan seperti Penerbitan izin usaha mikro kecil, Rekomendasi/ pengesahan surat permohonan SKCK, izin Keramaian, Keterangan domisili organisasi masyarakat atau politik, dan hal-hal lain yang berkaitan dengan kepentingan masyarakat. Sebagai lembaga yang bertanggung jawab melakukan pelayanan kepada masyarakat tentunya tidak terlepas dari berbagai banyak permasalahan yang di hadapi, adapun masalah yang di hadapi berkaitan dengan kemampuan pegawai dalam memakai fasilitas komputer masih terbilang rendah, terbatasnya sarana dan prasarana sebagai alat yang sangat penting dalam mendukung pelayanan kepada masyarakat, kurangnya tingkat kedisiplinan para pegawai dan kurangnya tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Tentunya hal ini yang dapat menjadi faktor- faktor pengaruh besar terhadap kualitas pelayanan publik.

Kantor Camat Kecamatan Nipah Panjang mempunyai peran sangat penting dalam melaksanakan pelayanan kepada masyarakat. Kantor Camat Kecamatan Nipah Panjang yang berlokasi di Jl. Delta, RT. 02/07, Kelurahan

Nipah Panjang II, Kecamatan Nipah Panjang. Lembaga ini yang berwenang mengurus dan mengatur kepentingan masyarakat di daerahnya.

4.2 Visi dan Misi Kantor Camat Kecamatan Nipah Panjang

Dalam sebuah organisasi atau lembaga Visi dan Misi merupakan hal yang sangat penting untuk menentukan tujuan dan menjalankan seluruh kegiatan dalam lembaga tersebut karena visi dan misi akan menjadi landasan dasar bagi suatu lembaga. Adapun Visi dan Misi Kantor Camat Kecamatan Nipah Panjang adalah sebagai berikut:

Visi

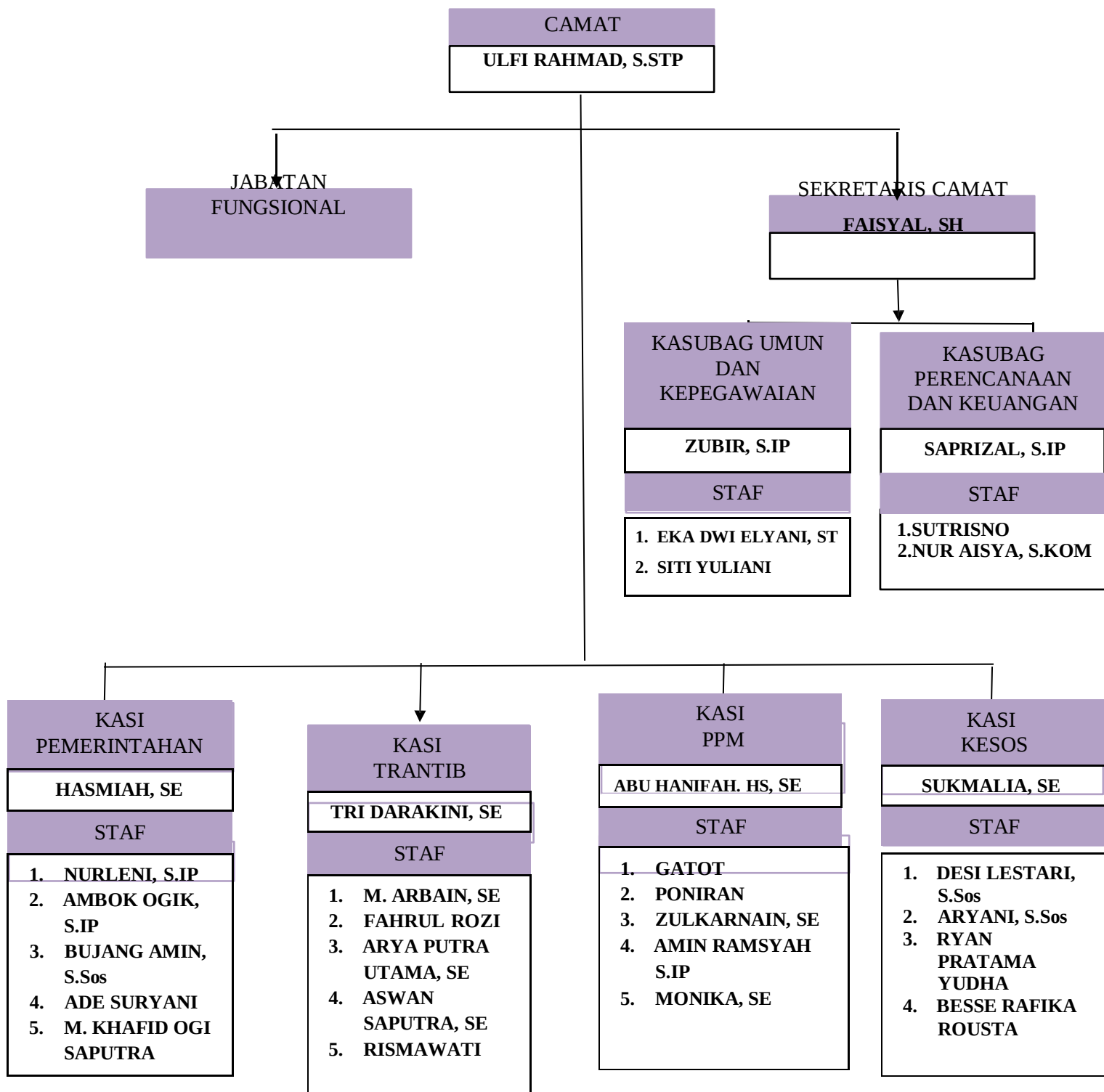
Terciptanya Masyarakat Mandiri dan Terampil guna mewujudkan masyarakat nipah panjang yang merakyat.

Misi

1. Mengoptimalkan pemberdayaan masyarakat
2. Meningkatkan produktivitas, pengolahan, dan pemasaran hasil pertanian /perkebunan, peternakan dan perikanan
3. Mendorong tumbuh dan berkembangnya industri rumah tangga
4. Meningkatkan kelancaran hubungan dengan pihak luar, terutama dibidang transportasi dan komunikasi
5. Menciptakan stabilitas keamanan masyarakat yang kondusif dan terkendali

4.3 Struktur Organisasi Kantor Camat Kecamatan Nipah Panjang

4.1 Gambar Struktur Organisasi Kantor Camat Kecamatan Nipah Panjang



Kantor Camat Kecamatan Nipah Panjang di pimpin oleh Camat yang bernama Ulfi Rahmad, S.STP dan Sekretaris Camat yaitu Faisyal, SH memiliki dua sub bagian yaitu sub bagian kepegawaian kepala sub bernama Zubir, S.IP dan staf bernama Eka Dwi Elyani, ST, di bagian Sub Perencanaan dan Keuangan Kepala Sub bernama Saprizal yang merupakan pegawai yang melaksanakan tugas rutin (PLT) dan Aisyah pegawai harian tetap (PHT).

Kantor Camat Kecamatan Nipah Panjang memiliki 4 kasi dalam melayani masyarakat. Yang pertama Kasi Pemerintahan kepala seksi yaitu Hasmiah, SE Staf Nurleni dan Ambok Ogik Pegawai Harian Tidak Tetap (PHTT) yaitu Bujang Amin, Ade Suryani, dan M. Khafid Ogi Saputra.

Kedua, Kasi Trantib kepala seksi bernama Tri Darakini, SE dan Pol PP yaitu M. Arbain SE, Fakhrul Rozi, Aswan Saputra SE dan Rismawati. ketiga Kasi Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat (PPM) kepala seksi bernama Abu Hanifah, HS, SE dan Staf yaitu Gatot, Poniron, Zulkarnain, SE, Amin Ramsyah S.IP dan Monika, SE. Keempat yaitu Kasi KESOS kepala seksi yaitu Sukmalia, SE dan Staf yaitu Desi Lestari, S.Sos, Aryani, S.Sos, Ryan Pratama Yudha dan Besse Rafika Rousta.

Struktur organisasi di atas terlihat bahwa Kantor Camat Kecamatan NipahPanjang telah terstruktur denngan baik tugas dan fungsi dari setiap bidangnya, sehingga dapat mempermudah pimpinan kantor untuk melihat tanggung jawab pekerjaan setiap pegawainya dalam menjalankan tugas dan fungsi yang telah di berikan.

Begitu juga dengan masyarakat yang ingin melakukan urusan baik pelayanan dalam bentuk perizinan atau non perizinan dapat di arahkan langsung ke setiap bidang yang mereka perlukan . Dengan adanya struktur tugas dan fungsi dari masing-masing bidang di harapkan masyarakat tidak mengalami keterlambatan yang di akibatkan oleh kelalaian pegawai kantor yang telah di berikan tanggung jawab tugas dan fungsi di harapkan dapat memberikan kualitas pelayanan yang semaksimal mungkin, efektif dan memberikan kepuasan kepada masyarakat yang sedang melakukan proses administrasi baik pelayanan perizinan maupun non perizinan.

Di dalam penelitian ini penulis banyak mendapatkan data wawancara di ruang Sekertariat yaitu penulis berkesempatan untuk dapat tanya jawab dengan Camat, Skretaris Camat, Kasubag Perencanaan dan Keuangan, dan pegawai Staf Kantor Camat Kecamatan Nipah Panjang berkaitan dengan “Peran Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kualitas Kinerja Pegawai Negri Sipil Dalam Melaksanakan Pelayanan Pada Kantor Camat Kecamatan Nipah Panjang”.

4.4 Tugas dan fungsi Kantor Camat Kecamatan Nipah Panjang

Kecamatan mempunyai tugas melaksanakan sebagian kewenangan pemerintah kabupaten di wilayah kerjanya, yang mencakup bidang pemerintah, ekonomi, pembangunan, kesejahteraan rakyat dan pembinaan kehidupan masyarakat serta urusan pelayanan umum yang di serahkan Bupati. Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana pada tersebut kecamatan mempunyai fungsi:

1. Pengorganisasian penyelenggaraan pemerintah di wilayah kecamatan
2. Pengorganisasian kegiatan pembinaan dan pengembangan perekonomian rakyat dan melaksanakan pemungutan pendapatan daerah sesuai dengan kewenangan yang dilimpahkan.
3. Penyelenggaraan pelayanan sosial kemasyarakatan dan pemberdayaan masyarakat.
4. Pembinaan kelurahan.
5. Pelaksanaan dukungan administrasi di bidang pendidikan sekolah dasar.
6. Pembinaan ketentraman dan ketertiban wilayah kecamatan.
7. Pelaksanaan koordinasi, oprasional, unit pelaksanaan teknis dinas/badan
8. Pelaksanaan fasilitas kegiatan pembangunan dan pengembangan parisipasi masyarakat.

Adapun tugas dan fungsi pemangku jabatan adalah sebagai berikut:

- a. Camat, camat mempunyai tugas melaksanakan kewenangan pemerintah yang di limpahkan oleh bupati untuk menangani sebagai urusan otonomi daerah
- b. Sekretais camat, mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan umum, penyusunan perencanaan, pengolahan administrasi keuangan dan

kepegawaian.

- c. Sub bagian umum dan keuangan, mempunyai tugas pokok menyelenggarakan urusan surat menyurat, kearsipan, pengadaan rumah tangga, administrasi perjalanan dinas, perlengkapan, pemeliharaan dan investasi prasarana dinas, pengelolaan administrasi kepegawaian serta penyusunan dan pengelolaan administrasi keuangan.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil Penelitian

5.1.1 Karakteristik Responden

Jumlah responden yang diambil dalam penelitian pengumpulan data adalah sebanyak 30 orang. Karakteristik responden yang diperoleh dari hasil pengumpulan data melalui penyebaran kuisioner ini terdiri dari: usia, jenis kelamin, pendidikan dan lama bekerja. Berikut ini karakteristik responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 5.1

Karakteristik Responden

Kategori		Jumlah Responden	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-Laki	18	60%
	Perempuan	12	40%
Total		30	100%
Usia	20 - 25 Tahun	7	24%
	26 – 30 Tahun	8	27%
	31 – 35 Tahun	10	34%
	>35 Tahun	5	17%
Total		30	100%
Pendidikan Terakhir	SMA	16	54%
	D3	3	10%
	S1	11	37%
Total		30	100%
Lama Bekerja	1 -5 Tahun	9	30%
	6 – 10 Tahun	11	37%
	11 – 15 Tahun	6	20%
	>15 Tahun	4	14%
Total		30	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Oleh Penulis, 2023

Pada Data Tabel 5.1 dapat dilihat bahwa sebagian besar responden adalah berjenis kelamin laki-laki. Dari aspek usia, menunjukkan bahwa responden mayoritas memiliki usia pada rentang 31 - 35 Tahun, dan sebagian besar responden berlatar belakang pendidikan SMA/SMK, serta telah menjalani masa kerja selama 6 - 10 Tahun.

5.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel penelitian menggambarkan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian, yaitu kinerja pegawai, kepemimpinan dan kedisiplinan. Langkah-langkah dalam menyusun tabel frekuensi distribusi untuk mengetahui kelayakan untuk diolah berdasarkan tingkat perolehan nilai skor variabel yang akan diteliti.

5.2.1 Deskripsi variabel kinerja pegawai

Hasil penelitian kinerja pegawai pada Kantor Camat Nipah Panjang Kabupaten Tanjung Jabung Timur adalah sebagai berikut:

Tabel 5.2
Gambaran Kinerja Pegawai

No	Pertanyaan	Jawaban Responden					Jumlah	Kategori
		1	2	3	4	5		
KUALITAS								
1	Pegawai dalam melaksakantugas yang diberikan sesuai standar	0	0	4	16	10	126	Sangat Tinggi
2	Pegawai sangat teliti dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan	0	0	1	16	13	132	Sangat Tinggi
KUANTITAS								
3	Pegawaidapat melakukan hasil kerja dengan baik dan sangat maksimal	0	0	7	12	11	124	Tinggi
4	Pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan target waktu	0	0	2	19	9	127	Sangat Tinggi

TANGGUNG JAWAB								
5	Pegawai dapat bersikap profesionalisme	0	0	0	15	15	135	Sangat Tinggi
6	Pegawai merasa bersalah jika pekerjaan tersebut tidak sesuai dengan yang diharapkan	0	0	3	14	13	130	Sangat Tinggi
KERJASAMA								
7	Pegawai memiliki rasa kerjasama yang tinggi	0	0	1	10	19	138	Sangat Tinggi
8	Pegawai mampu menjalin hubungan kerja dengan baik	0	0	1	13	16	135	Sangat Tinggi
INISIATIF								
9	Pegawai selalu membuat tindakan untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi	0	0	3	15	12	129	Sangat Tinggi
10	Pegawai menyadari kesalahan dan memperbaiki kesalahan tersebut sebelum ditegur oleh atasan	0	0	5	11	14	129	Sangat Tinggi
RATA-RATA					130,5	Sangat Tinggi		

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner Oleh Penulis, 2023

Berdasarkan tabel 5.2 dapat dilihat bahwa dimensi kinerja pegawai pada Kantor Camat Nipah Panjang Kabupaten Tanjung Jabung Timur menunjukkan bahwa pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan mencapai target standar yang di tentukan dan pegawai dalam bekerja berkeinginan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, disiplin dan bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan pegawai lainnya.

5.2.2 Deskriptif Variabel Kepemimpinan

Hasil penelitian kepemimpinan pada Kantor Camat Nipah Panjang Kabupaten Tanjung Jabung Timur adalah sebagai berikut:

Tabel 5.3
Gambaran Kepemimpinan

No	Pertanyaan	Jawaban Responden					Jumlah	Kategori
		1	2	3	4	5		
KEMAMPUAN								
1	Aturan baik lisan ataupun tertulis sebagai alat batas dalam melakukan kegiatan yang dilakukan	0	0	2	15	13	131	Sangat Baik
2	Pemimpin selalu memberikan arahan tentang kinerja kepada pegawai	0	0	3	12	15	132	Sangat Baik
KEPRIBADIAN								
3	Pemimpin selalu bersikap tegas,berdan agresif dalam memberikan arahan kepada pegawai	0	0	0	15	15	135	Sangat Baik
4	Pemimpin mendiskusikan masalah-masalah dengan pegawai secara musyawarah	0	0	4	15	11	127	Sangat Baik
PENGALAMAN								
5	Pemimpin menunjukkankinerja yang dimiliki dan memberikan arahan kepada pegawai	0	0	2	12	16	134	Sangat Baik
6	Pemimpin merupakan kondisi dimana pemimpin dapat memberikan masukan terhadap pekerjaan	0	0	3	15	12	129	Sangat Baik
INTELEKTUAL								
7	Pemimpin merupakan kemampuan melakukan komunikasi terhadap pegawai dengan tugas yang diberikan	0	0	4	15	16	152	Sangat Baik

	kepada masing-masing							
8	Hubungan baik akan mempermudah pemimpin mengarahkan pegawainya	0	0	1	15	14	133	Sangat Baik
Rata – rata							134,125	Sangat Baik

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner Oleh Penulis, 2023

Berdasarkan tabel 5.3 dapat dilihat bahwa dimensi kepemimpinan memiliki keterangan sangat baik, hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki pemahaman terhadap setiap pekerjaan yang diberikan kepadanya dan mampu mengatasi setiap kesulitan-kesulitan yang muncul dalam menyelesaikan pekerjaannya dan dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan perusahaan dan pegawai tersebut juga memahami setiap tahapan prosedur dalam proses penyelesaian pekerjaannya.

5.2.3 Deskriptif variabel disiplin

Hasil penelitian disiplin kerja pegawai pada Kantor Camat Nipah Panjang Nipah Kabupaten Tanjung Jabung Timur adalah sebagai berikut:

Tabel 5.4
Gambaran Kedisiplinan

No	Pertanyaan	Jawaban Responden					Jumlah	Kategori
		1	2	3	4	5		
DISIPLIN WAKTU								
1	Pegawai selalu datang tepat waktu	0	0	5	14	11	126	Sangat Disiplin
2	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar pekerjaan	0	0	1	14	15	134	Sangat Sangat
DISIPLIN TARGET								
3	Pegawai mampu menyelesaikan tugas sesuai terget yang diberikan	0	0	3	16	11	128	Sangat Disiplin
4	Pegawai mampu menyelesaikan	0	0	3	14	13	130	Sangat

	tugas sesuai dengan urutan yang diberikan tanpa melainkan tugas yang lain							Disiplin
DISIPLIN KUALITAS								
5	Pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan rapi	0	0	3	17	10	123	Disiplin
6	Pegawai sanggup menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan	0	0	1	18	11	130	Sangat Disiplin
DISIPLIN PRIORITAS								
7	Pegawai taat dan patuh dalam mendahulukan pekerjaan Kantor	0	0	2	17	11	129	Sangat Disiplin
8	Pegawai mampu mengatur prioritas kerja dengan efektif	0	0	1	14	15	134	Sangat Disiplin
DISIPLIN PROSEDUR								
9	Pegawai mampu mengikuti tata cara dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan baik dan benar	0	0	1	13	14	131	Sangat Disiplin
10	Pegawai mampu mempelajari dan menguasai prosedur terbaru sesuai dengan yang ditetapkan instansi	0	0	2	11	17	110	Disiplin
RATA-RATA							127,5	Sangat Disiplin

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner Oleh Penulis, 2023

Berdasarkan tabel 5.4 dapat dilihat bahwa dimensi kedisiplinan memiliki keterangan sangat disiplin, hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan yang dimiliki pegawai Kantor Camat Nipah Panjang Kabupaten Tanjung Jabung Timur yang dikategorikan bahwa kedisiplinan kerja pegawainya sudah baik.

5.3 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

5.3.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur apakah data yang telah di dapat setelah peneltian merupakan data yang valid dengan alat ukur kuesioner. Nilai validitas dapat dilihat dengan kriteria jika r hitung lebih besar dari pada angka

r tabel maka instrument dinyatakan valid dan sebaliknya jika r hitung lebih kecil dari angka r tabel maka instrument dinyatakan tidak valid. Adapun pengujian validitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.5
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Dimensi	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kualitas	Indikator 1	0,479	0,3061	Valid
	Indikator 2	0,605	0,3061	Valid
Kuantitas	Indikator 3	0,392	0,3061	Valid
	Indikator 4	0,567	0,3061	Valid
Tanggung Jawab	Indikator 5	0,340	0,3061	Valid
	Indikator 6	0,356	0,3061	Valid
Kerjasama	Indikator 7	0,341	0,3061	Valid
	Indikator 8	0,440	0,3061	Valid
Inisiatif	Indikator 9	0,405	0,3061	Valid
	Indikator 10	0,378	0,3061	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 25 Oleh Penulis, 2023

Berdasarkan Tabel 5.5 diatas dapat dilihat bahwa 10 item pertanyaan pada kuesioner variabel kinerja pegawai dinyatakan valid setelah di uji di SPSS 25 yang mana nilai r hitung lebih besar dari angka r tabel.

Tabel 5.6
Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X1)

Dimensi	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kemampuan	Indikator 1	426	0,3061	Valid
	Indikator 2	462	0,3061	Valid
Kepribadian	Indikator 3	383	0,3061	Valid
	Indikator 4	486	0,3061	Valid
Pengalaman	Indikator 5	528	0,3061	Valid
	Indikator 6	466	0,3061	Valid
Intelektual	Indikator 7	399	0,3061	Valid

	Indikator 8	387	0,3061	Valid
--	-------------	-----	--------	-------

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 25 Oleh Penulis, 2023

Berdasarkan Tabel 5.6 diatas dapat dilihat bahwa 8 item pertanyaan pada kuesioner variabel kepemimpinan dinyatakan valid setelah di uji di SPSS 25 yang mana nilai r hitung lebih besar dari angka r tabel.

Tabel 5.7

Hasil Uji Validitas Variabel Kedisiplinan (X2)

Dimensi	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Disiplin Waktu	Indikator 1	569	0,3061	Valid
	Indikator 2	638	0,3061	Valid
Disiplin Target	Indikator 3	461	0,3061	Valid
	Indikator 4	379	0,3061	Valid
Disiplin Kualitas	Indikator 5	462	0,3061	Valid
	Indikator 6	582	0,3061	Valid
Disiplin Prioritas	Indikator 7	467	0,3061	Valid
	Indikator 8	599	0,3061	Valid
Disiplin Prosedur	Indikator 9	384	0,3061	Valid
	Indikator 10	428	0,3061	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 25 Oleh Penulis, 2023

Berdasarkan Tabel 5.7 diatas dapat dilihat bahwa 10 item pertanyaan pada kuesioner variabel disiplin kerja dinyatakan valid setelah di uji di SPSS yang mana nilai r hitung lebih besar dari angka r tabel.

5.3.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas di gunakan untuk melihat apakah alat ukur yang di gunakan menunjukkan konsistensi di dalam mengukur dalam waktu yang sama atau di ulang kembali, Sugiyono (2008). Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan SPSS dengan jumlah responden 30 orang. Variable di katakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha $> 0,06$ maka semua item pernyataan dari variabel yang di teliti adalah reliabel. Dan sebaliknya jika nilai Cronbach Alpha $< 0,06$ maka semua item pernyataan dari variabel yang di teliti adalah tidak reliabel. Adapun hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.8
Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Indikator	Nilai Alpha	Keterangan
Kinerja Pegawai	10	0,524	Reliabel
Kepemimpinan	8	0,415	Reliabel
Kedisiplinan	10	0,652	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Oleh Penulis, 2022

Berdasarkan tabel 5.8 diatas dapat dilihat bahwa nilai dari *Cronbach Alpha* semua item pertanyaan dari masing-masing variabel yang di teliti yaitu variabel kinerja Pegawai sebesar 0,524, variabel Kepemimpinan sebesar 0,415, dan variabel Kedisiplinan 0,652 keseluruhannya bernilai lebih besar dari 0,7. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini berstatus reliabel.

5.3.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan suatu model dalam menerangkan variasi dalam variabel dependen. Uji ini dilakukan untuk melihat seberapa besar variabel kepemimpinan (X_1) dan kedisiplinan (X_2) menerangkan variabel kinerja pegawai (Y). Berikut hasil uji koefisien determinasi (R^2):

Tabel 5.9
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.086 ^a	.007	-.066	3.331
a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1				

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Oleh Penulis, 2023

Dari tabel 5.9 dapat diketahui besaran variasi variabel dependen yang dipengaruhi oleh variabel independen adalah sebesar 0,66%, sedangkan

sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian. Hal ini yang mempengaruhi kinerja pegawai.

5.4 Metode Analisis Data

5.4.1 Analisis Regresi Berganda

Teknik analisis regresi berganda digunakan untuk menganalisis seberapa besar hubungan dan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini variabel dependen yaitu kinerja Pegawai (Y) dan variabel independen yaitu Kepemimpinan (X1) dan Kedisiplinan (X2). Uji regresi berganda dengan menggunakan alat uji SPSS yang hasilnya sebagai berikut:

Tabel 5.10
Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	35.703	16.153		2.210	.036
	Total_X1	.107	.297	.073	.358	.723
	Total_X2	.081	.214	.077	.378	.709
a. Dependent Variable: Total_Y						

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Oleh Penulis, 2023

Berdasarkan tabel 5.10 hasil pengujian diatas maka persamaan regresi linear berganda dapat diketahui sebagai berikut: $Y = 35.703 + 0,107X_1 + 0,081X_2$ Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 35.703 artinya jika nilai kepemimpinan (X1) dan kedisiplinan (X2) tidak ada atau nilainya 0, maka kinerja pegawai akan meningkat atau bertambah nilainya sebesar 35.703.
2. Koefisien regresi variabel kepemimpinan (X1) sebesar 0,107, artinya jika terjadi peningkatan kepemimpinan sebesar 1% maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,107.

3. Koefisien regresi variabel kedisiplinan (X2) sebesar 0,081 artinya jika terjadi peningkatan kedisiplinan sebesar 1% maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,081.

5.5. Uji Asumsi Klasik

5.5.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang digunakan memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan SPSS 25.0 diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 5.11
Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.21434134
Most Extreme Differences	Absolute	.158
	Positive	.094
	Negative	-.158
Test Statistic		158
Asymp. Sig (2-tailed)		.053 ^c

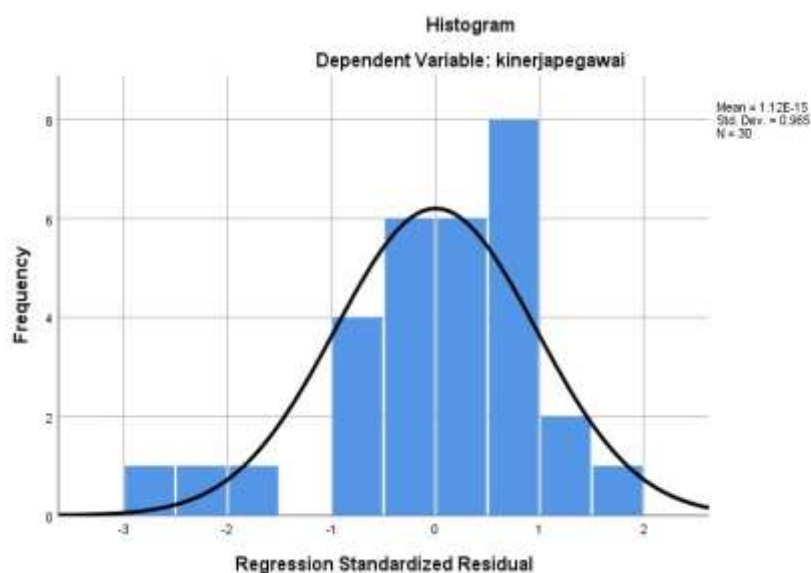
Sumber : Data Primer 2023

- a. Test distribution is normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is lower bound of the true significance.

Berdasarkan tabel 5.11 diatas, diketahui bahwa nilai statistic uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,53 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat diketahui bahwa variabel berdistribusikan normal.

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan grafik histogram dan menggunakan *probability plots*. Dengan menggunakan SPSS 25.0 diperoleh hasil grafik histogram sebagai berikut :

Gambar 5.1 Grafik Histogram Normalitas Residual

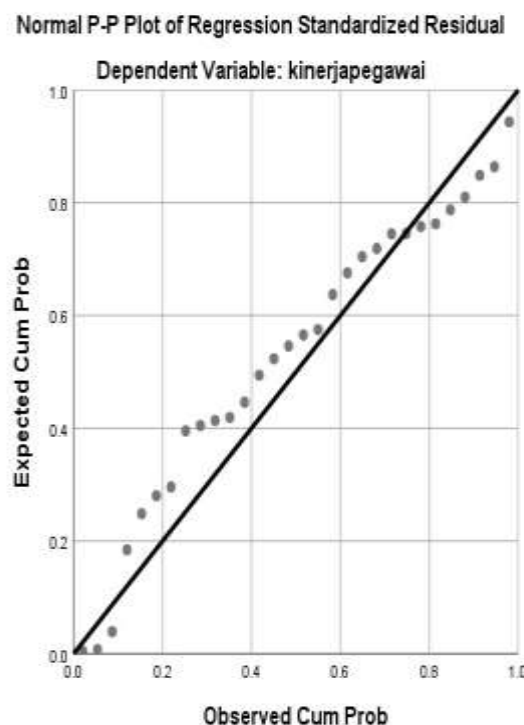


Sumber : Data Primer diola 2023

Data gambar 5.1 dapat dilihat dimana grafik histogram memberikan pola distribusi yang berbentuk seperti lonceng dan memiliki garis yang sejajar, tidak melenceng kekiri sehingga dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

Dengan menggunakan SPSS 25.0 diperoleh hasil *probability plots* sebagai berikut :

Gambar 5.2 Grafik Probability Plots Normal Residual



Sumber : Data primer diolah 2023

Dari gambar 5.6 dapat dilihat titik-titik mengikuti dan mendekati garis diagonalnya, data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

5.5.2 Uji Multikolonieritas

Multikolonieritas berarti adanya hubungan linear yang sempurna diantara beberapa atau semua variabel independen yang menjelaskan modal regresi. Jika terdapat multikolonieritas maka koefisien regresi menjadi tidak tentu dan tingkat kesalahannya menjadi sangat besar. Uji multikolonieritas dilakukan dengan melihat nilai VIF dan *tolerance*. Hasil perhitungan dari nilai VIF dan *tolerance* dengan menggunakan SPSS 25.0 adalah sebagai berikut :

Tabel 5.12
Hasil Uji Multikolonieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Contant)		
	Kepemimpinan	,882	1,133
	Kedisiplinan Kerja	,882	1,133

Sumber : Data Primer 2023

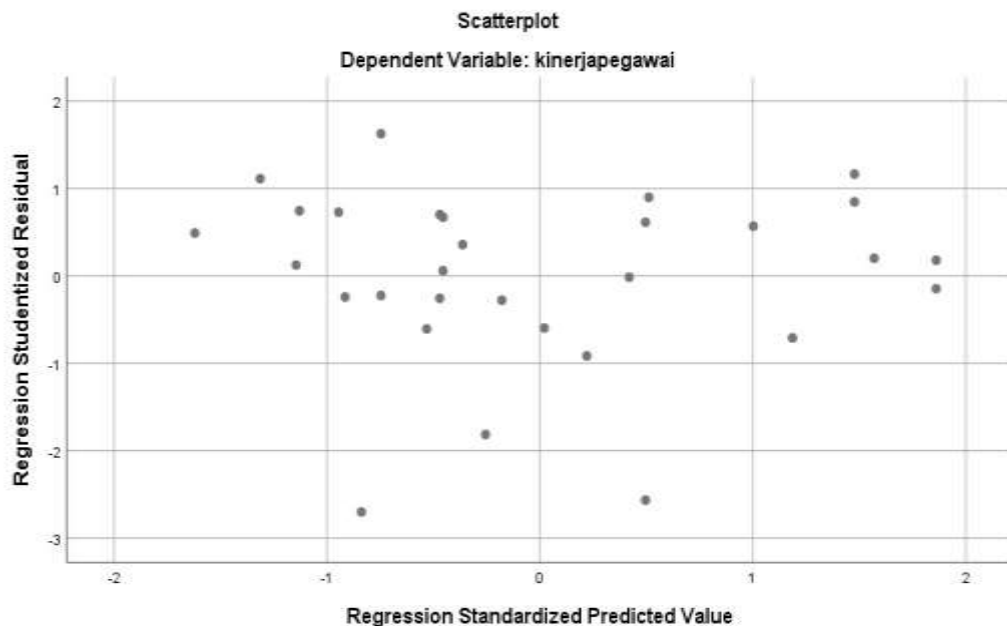
Dari tabel 5.12 dapat disimpulkan bahwa *variance inflation factor* (VIF) dari masing-masing variabel independen adalah 1,133 kurang dari 10 dan nilai *tolerance* yang terbentuk adalah 1,133 diatas 0,1, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi layak digunakan untuk peneltian selanjutnya dan tidak terdapat multikolonieritas.

5.5.3 Uji Heterokedestisitas

Uji Heterokedestisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan dari residu satu pengamatan yang lain. Jika varians dari residual dan pengamatan-pengamatan yang lainnya tetap, maka disebut homoskedastisitas. Sebaliknya jika varians berbeda, maka disebut Heterokedestisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas, tidak terjadi Heterokedestisitas.

Untuk menguji apakah ada masalah heteroskedastisitas pada persamaan regresi atau tidak dapat dilakukan dengan melihat pola sembarangan pada grafik *scatter plot*. Apakah grafik *scatter plot* tidak memperlihatkan sebaran yang memiliki pola (sebaran terjadi secara acak) maka dapa disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas dengan menggunakan grafik *scatter plot* dapat dilihat dari gambar berikut ini.

Gambar 5.3 Grafik Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data primer diolah 2023

Dari gambar 5.3 dapat dilihat bahwa tidak adanya memperlihatkan sebaran yang memiliki pola (sebaran terjadi secara acak) maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah heterokedastisitas.

5.6 Uji Hipotesis

5.6.1 Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah semua variabel bebas (kepemimpinan dan kedisiplinan) yang di masukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan (serempak) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Hasil uji F dengan menggunakan SPSS 25.0 dapat dilihat sebagai berikut.

Hipotesis yang diajukan penulis pada penelitian ini adalah :

❖ = tidak dapat terdapat pengaruh yang signifikan secara statistic antara variabel kepemimpinan dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Nipah Panjang Kabupaten Tanjung Jabung Timur.

❖ = terdapat pengaruh yang signifikan secara statistic antara variabel kepemimpinan dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Nipah Panjang Kabupaten Tanjung Jabung Timur.

Kriteria pengujian

❖ ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai sig $< \alpha$

❖ diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai sig $> \alpha$

Tabel 5.13

Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANNOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.239	2	1.119	.101	0.000 ^b
	Residual	299.628	27	11.097		
	Total	301.867	29			
a. Dependent Variable: Total_Y						
b. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1						

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Oleh Penulis, 2023

Berdasarkan tabel 5.13 dengan bantuan program analisis statistik SPSS, dapat dilihat bahwa nilai signifikan sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan kedisiplinan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai signifikannya lebih kecil dari 0,005 ($0,000 < 0,05$) Sehingga H_0 di tolak dan H_a diterima.

5.6.2 Uji Parsial (Uji T)

Uji parsial digunakan untuk mengetahui nilai signifikansi pengaruh variabel bebas secara individual (parsial) terhadap variabel terikat. Adapun hasil pengujian uji F sebagai berikut:

Tabel 5.14

Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
	B	Std. Error	Beta	

1	(Constant)	,35,703	16,153		2,210	,036
	Total_X1	,107	,297	,073	,358	,723
	Total_X2	,081	,214	,077	,378	,709
a. Dependent Variable: Total_Y						

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Oleh Penulis, 2023

Berdasarkan tabel 5.14 dengan bantuan program analisis statistik SPSS, dapat dikatakan bahwa hasil uji hipotesis yang dilakukan dapat di peroleh:

1. Kepemimpinan (X1) terhadap kinerja pegawai (Y)

Pada tabel diatas didapatkan nilai signifikansi (sig) sebesar 0,723 hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan dimana nilai (sig) $0,723 < 0,05$ artinya H_1 diterima.

2. kedisiplinan (X2) terhadap kinerja pegawai (Y)

Pada tabel diatas didapatkan nilai signifikansi (sig) sebesar 0,709 hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan dimana nilai (sig) $0,000 < 0,05$ artinya H_2 diterima.

5.7 Pembahasan Penelitian

5.7.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Kepemimpinan adalah adanya partisipasi atau ikut sertanya kelompok dalam penentuan tujuan, setiap pemikiran dari anggotanya dihargai dalam setiap pemecahan persoalan-persoalan oleh karena itu kepemimpinan mendorong lainnya inisiatif dari pada yang dipimpin.

Kepemimpinan merupakan bagian terpenting dari suatu organisasi, dimana organisasi tersebut terdiri atas dasar atau pembagian tugas yang berbeda-beda untuk diselesaikan, adanya tugas yang berbeda-beda bagi setiap individu dalam organisasi ditentukan oleh pemimpin sesuai dengan kompetensinya. Adanya peran dan tugas yang berbeda dari setiap pegawai menyebabkan kebutuhan organisasi dan koordiansi dari manajer. Selain itu, pemimpin yang demokratis selalu berusaha menumbuhkan rasa keterhubungan dan solidaritas, serta selalu mendorong dan memotivasi seluruh anggota organisasinya dalam pelaksanaan dan pengembangan tenaga kerjanya. Agar setiap anggota organisasi memiliki kualitas kepemimpinan, seorang pemimpin yang selalu menawarkan kesempatan kepada seluruh anggota organisasi

melalui pedelegasian sebagai wewenang dan bagian dari tanggung jawabnya.

Tujuan dari kepemimpinan adalah untuk menekankan bahwa kegiatan kelompok memiliki dampak yang signifikan terhadap pencapaian tujuan kelompok sasaran. Ini juga dapat digunakan untuk menggambarkan bahwa manajer membutuhkan persetujuan dan dorongan dari atasan dan pendapat serta dukungan moral dari teman-teman yang memiliki status yang sama dengannya.

Dari hasil uji hipotesis yang dilakukan dengan cara uji T (parsial) terdapat pengaruh yang signifikan pada variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Dari hasil pengujian diperoleh untuk variabel X1 diperoleh hasil yang signifikan sebesar 0,723 yang bernilai lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ dan berarah positif. Dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa secara parsial variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Nipah Panjang Kabupaten Tanjung Jabung Timur.

Dari penelitian ini didapatkan hasil yang menunjukkan bahwa kepemimpinan yang dimiliki Kantor Camat Nipah Panjang memiliki 8 indikator yang dikategorikan sangat baik, yaitu pemimpin tidak sungkan terlibat langsung dengan bawahannya, pemimpin menerima kritik dan saran dari bawahannya, pemimpin menerima kritik dan saran dari bawahannya, pemimpin mendiskusikan setiap masalah dengan bawahannya, pemimpin mampu bekerja sama untuk untuk langsung menjalankan tugas dengan bawahannya, dan pemimpin memberikan arahan kepada bawahannya. Sementara itu 3 indikator kepemimpinan lainnya dikategorikan sudah baik, yaitu pemimpin tidak lupa dengan musyawarah pengambilan keputusan yang dibuat bersama-sama, pemimpin bersedia mengakui keahlian setiap bawahannya, dan pemimpin menempatkan pekerjaan bawahan sesuai dengan bidangnya.

Secara rata-rata kepemimpinan yang dimiliki oleh pemimpin Kantor Camat Nipah Panjang sudah dikategorikan sangat baik. Untuk itu, pihak pemimpin Kantor Camat Nipah Panjang harus lebih bisa memperbaiki keputusan yang dibuat bersama dan menghargai potensi setiap bawahannya.

Jika hal ini dapat diatasi tentunya akan berdampak bagi pegawai yang akan menjadi sangat semangat dan terdorong dalam memiliki inerja yang baik. Dengan begitu pegawai akan sangat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori thoha (2013) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kepemimpinan yang berkaitan dengan kekuatan personal dan keikut sertaan para pengikut dalam proses pemecahan masalah dan pengambilan keputusan.

Hasil penelitian ini didukung oleh peneliti Agus Purwoko dan Tetra Hidayati (2011) hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Mahbub (2017) serta Roschayo (2015) yang juga menunjukkan hasil yaitu bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

5.7.2 Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kedisiplinan kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memenuhi dan mentaati segala norma peraturan yang berlaku di organisasi. Kedisiplinan pegawai adalah sifat seorang pegawai yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja pegawai dan perusahaan. Kedisiplinan seharusnya dipandang sebagai bentuk latihan bagi pegawai dalam melaksanakan aturan- aturan perusahaan.

Kedisiplinan kerja sangat penting dalam memastikan pemeliharaan ketertiban dan kelancaran pelaksanaan tugas apapun. Tanpa disiplin kerja yang tinggi, sulit bagi perusahaan untuk berhasil. Sementara menegakkan disiplin kerja, siapa pun yang melanggar disiplin kerja harus dihukum. Pelanggaran atau tata tertib kerja pegawai, baik di dalam maupun di luar jam kerja, sedangkan sanksi disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada pegawai karena melanggar peraturan tata tertib kerja pegawai. Dengan disiplin kerja pegawai yang baik, seperti B. Datang tepat waktu, menyelesaikan pekerjaan

sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan perusahaan, mematuhi aturan perusahaan, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sangat besar. Semakin disiplin seorang pegawai, semakin baik hasil kerja dan hasil kerja karyawan tersebut. Oleh karena itu disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan perusahaan, karena disiplin merupakan salah satu bentuk pembinaan pegawai dalam pelaksanaan peraturan perusahaan, maka semakin tinggi kinerja dan produktivitas kerja pegawai di perusahaan tersebut.

Terhadap pengaruh yang signifikan pada variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Dari hasil pengujian diperoleh untuk variabel X2 diperoleh level signifikan sebesar 0,001 yang bernilai lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ dan berarah positif. Dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa secara parsial variabel gaya kepedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Nipah Panjang Kabupaten Tanjung Jabung Timur.

Dari penelitian ini didapatkan hasil yang menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja yang dimiliki Kantor Camat Nipah Panjang Kabupaten Tanjung Jabung Timur memiliki 3 indikator yang dikategorikan sangat disiplin, kelengkapan pakaian seragam pegawai sudah baik, pegawai patuh akan aturan Kantor, dan pegawai menyelesaikan tugas dengan baik, yakni kondisi yang tidak kondusif menjadikan pegawai sering tidak masuk kerja karena alasan tertentu, pegawai tidak masuk bekerja tanpa keterangan karena kondisi tidak masuk bekerja tanpa keterangan karena kondisi tertentu dan pegawai bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan atasan.

Secara rata-rata disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai Kantor Camat Nipah Panjang Kabupaten Tanjung Jabung Timur sudah diategorikan sudah baik. Untuk itu, pegawai pada Kantor Camat Nipah Panjang Kabupaten Tanjung Jabung Timur diharapkan mampu untuk lebih meningkatkan disiplin kerja yang dimiliki. Mulai dari masuk kerja tanpa alasan tertentu dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan. Jika pegawai mampu mengatasi hal tersebut pegawai akan memiliki disiplin kerja yang sangat baik sehingga akan berdampak pada berdaya guna dan berprestasi diri maupun bagi

perusahaan ditempatnya bekerja saat ini dalam mencapai tujuan perusahaannya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Setuyawan dan Waridin (2006) yang menyatakan disiplin adalah suatu ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan. Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam organisasi, karena kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula.

Hasil penelitian ini didukung oleh Edi Noviyanti (2014) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan dan kedisiplinan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ratna Kusumawati (2009) serta Diodi Wirawan (2010) yang juga menunjukkan hasil yaitu bahwa kepemimpinan dan kedisiplinan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

5.7.3 Pengaruh Kepemimpinan Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian simultan dapat diperoleh hasil bahwa kepemimpinan dan kedisiplinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Camat Nipah Panjang. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan hasil uji Anova atau uji F dengan nilai profitabilitas (P Value) sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Wirawan (2009) yang menyatakan bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Hasil ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai tidak bisa hanya dengan pengaruh kepemimpinan dan kedisiplinan kerja secara sendiri-sendiri, tetapi kepemimpinan dan kedisiplinan kerja harus bersama-sama untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Jika kepemimpinan sudah sangat baik dan didukung dengan kedisiplinan kerja yang sangat baik, tentunya akan berdampak bagi kinerja perusahaan. Pegawai tersebut akan bekerja secara bersemangat dan memiliki dorongan

yang mampu membuatnya menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya dengan disiplin kerja yang sangat baik. Hal ini akan berdampak bagi kinerja pegawai tersebut, lalu kinerja pegawai tersebut akan berdampak pada kinerja pegawai tersebut, lalu kinerja pegawai tersebut akan berdampak pada kinerja perusahaan, sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan akan bisa segera terealisasi.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Eva Amalia, Muhammad Rudiansyah (2019) yang mengatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah didapatkan. Maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari penelitian ini dihasilkan gambaran kinerja pegawai (Y) secara rata-rata dikatakan sangat tinggi, gambaran kepemimpinan (X1) secara rata-rata dikatakan sangat baik dan gambaran kedisiplinan (X2) secara rata-rata dikatakan sangat disiplin.
2. Dilihat dari pengaruh bahwa antara (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Nipah Panang Kabupaten Tanjung Jabung Timur. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan lebih kecil dari nilai α .
3. kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Nipah Panjang Kabupaten Tanjung Jabung Timur. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan lebih kecil dari nilai α .
4. kedisiplinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Nipah Panjang Kabupaten Tanjung Jabung Timur. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan lebih kecil dari nilai α .
5. Berdasarkan pengujian yang dilakukan melalui pendekatan kuantitatif dan menggunakan regresi linear berganda ternyata hasil penelitian telah membuktikan secara simultan kepemimpinan dan kedisiplinan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Nipah Panjang Kabupaten Tanjung Jabung Timur. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel.

6.2 Saran

1. Bagi Perusahaan

Dari penelitian ini dihasilkan bahwa kepemimpinan dan kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Karena itu, peneliti memberi saran kepada Kantor Camat Nipah Panjang Kabupaten Tanjung Jabung

Timur untuk bisa mempertahankan dan lebih meningkatkan kepemimpinan dan kedisiplinan kerja yang dimiliki pemimpin dan pegawai pada Kantor Camat Nipah Panjang Kabupaten Tanjung Jabung Timur agar bisa meningkatkan kinerja pegawai untuk lebih optimal sehingga mendukung kinerja perusahaan kinerja perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Adapun poin-poin penting yang harus lebih ditingkatkan lagi diantaranya:

- a. Mulai dari Kinerja Pegawai, dimana pegawai harus melakukan hasil kerja dengan baik dan maksimal dengan cara pegawai harus selalu dimonitor pekerjaannya sesuai dengan prosedur agar pekerjaan itu kualitasnya lebih baik dan dengan dengan cara manajer atau pimpinan harus melakukan pengawasan atau melakukan sosialisasi terhadap proses pelaksanaannya.
 - b. kepemimpinan, dimana pemimpin harus bisa menghargai keputusan yang dibuat bersama secara musyawarah dan menghargai potensi setiap bawahannya dikarenakan pemimpin demokratis bertindak sebagai penghubung antara departemen organisasi.
 - c. kedisiplinan kerja diharapkan pegawai bisa lebih meningkatkan lagi disiplin waktu, kedisiplinan peraturan dan kedisiplinan tanggung jawab dengan cara menumbuhkan kesadaran dan menulis spanduk-spanduk, slogan-slogan bagi para pegawai Kantor Camat Nipah Panjang Kabupaten Tanjung Jabung Timur untuk melaksanakan tugas yang telah dibebankan kepadanya
2. Bagi peneliti selanjutnya

Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan dapat menggunakan variabel independen selain pengetahuan dan *self efficacy* yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andang, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2017).
- Arikunto Suharisimi, *Prosedur Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta, 1989
- Arikunto, Suharisimi, 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*. Riau: Zafana Publishing.
- Damara, Y., & Indahingawati, A (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan ud maju mapan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 8(3).
- Daulay, R., & kurnia, E. (2021). The Influence Of Islamic Organizational Culture, WorkAbility And Emotional Intelligence On Employee Performance In Islamic Education Institutions. *Proceeding International Seminar Of Islamic Studies*, 2(1), 833-842.
- Fathoni, A. (2006). Metodologi penelitian dan teknik penyusunan skripsi. *Jakarta : Rineka Cipta*.
- Guntur, L. S. (2002). *Jaminan Sosial Tenaga Kerja*. Jakarta: Airlangga.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: B-P UNDIP.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program ibm spss (7th ed.)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hapsari, R. P,A (2017). *PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. INDAH CEMERLANG SINGOSARI-MALANG* (Doctoral dissertation, University of Muhammadiyah Malang).
- Handoko, T. H. (2003). *Manajemen Peronalia Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*.(ke-2).
- Hasibuan Melayu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Bumi Aksara.
- Johansen. C., Usher. PA, Kjellerup, RB, Lundsgaard, D., Ivearsen, L., & Kragballe,

- K. (2009). Karakterisasi isoform interleukin-17 dan reseptor pada lesi kulit psoriasis. *British Journal Of dermatology*, 160 (2), 319-324
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Cetakan Kesatu. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kartono, Kartini. 2005. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Kartono Kartini. (2010). *Pemimpin dan kepemimpinan*. Jakarta : PT. Raja GrafindoPerkasa.
- Kamal, F. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan*. JurnalIlmiah Akuntansi Dan Manajemen, Vol.15,No.2
- Khusaini, U. (2019). *Kepemimpinan efefktif*. Jakarta Timur : PT. Bumi Aksara.
- Kompri, (2018). *Manajemen & Kepemimpinan*. Jakarta : PRENADAMEDIA GROUP.
- Maniku. R. (2019). *Prngaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Krakatau Bandar Samudra*. Jurnal *Manajemen Dan Bisnis*. Volume XII,nomor 1).
- Masrofi, M. (2017). *PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN BAGIAN MARKETING PADA UD ARIES MOTOR PUTRA PETERONGAN* (Doctoral dissertation, STIE PGRI DEWANTARA).
- Riadi Muchlisin. (2019). *Jenis disiplin kerja* diakses apada 26/8/2022, dari [https :// www.](https://www.)
- Robert L. Mathis dan Jhon H. Jackson. (2001) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sastrohadiwirjo, B. S. (2003). Manajemen Lingkungan Sesuatu yang seringkali terlupakan. *Manajerial*, 400.
- Sedarmayanti, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (Cetaka Ke 5 (Ed.)). Bandung: PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti, (2013). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Penerbit MandarMaju.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Administratif*. Bandung : Alfabeta.

- Sugiyono, 2010, *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2019, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Bandung: Alfabeta.*
- Supomo, R., & E. N. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cet 1). Bandung: Penerbit Yrama Widya.
- Suryani, N. K., Widani, I. A. P., & Indah, K. D. (2020). *Kinerja Sumber Daya manusia Teori, Aplikasi Dan Penelitian.*
- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen Sumber daya Manusia* (Cet-5). Yogyakarta Prenada Media.
- Syaputra, I., & Jufrizen, J. (2019). Pengaruh Diklat, Promosi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 104-116.
- Taufik, T., & Sulaiman, U. (2021). Upaya Guru Bimbingan Konseling Dalam Peningkatan Kedisiplinan Prestasi Belajar Siswa Kelas 2 SMKN 1 Kabupaten Sorong. *PUBLIK: Publikasi Layanan Bimbingan dan Konseling Islam*, 1(1), 1- 18.
- Unaradjan, D. (2003). *Manajemen Disiplin*. Jakarta: Grasindo.
- Wijanarko, Z. C. L. (2016). PENGARUH PENGAWASAN PIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PABRIK INDUSTRI KECAMATAN GEGER KABUPATEN MADUIN EQUILIBIUM. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Pembejarannya*. 4(2). 170-179.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta, Salemba Empat.
- Zainal, V. R. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Pt. Raja Grafindo Persada.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Izin Meneliti

 KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS JAMBI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
 
Jalan Raya Jambi - Mu. Balian, KM. 15, Mendalo Indah, Jambi, Kode Pos 36364
Telepon: (0741) 583377, 583111

Nomor: 3284/UN21.5/PEK.03.08/2022
Hal: Mohon Bantuan Data/Informasi
Lampiran: 1 (Satu)

05 Desember 2022

Yth. Kantor Camat Nipah Panjang
B. Agung, Kel. Nipah panjang II, Kec. Nipah Panjang

Dengan hormat, sehubungan dengan penyelesaian tugas akhir (skripsi) Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Universitas Jambi atas:

Nama: Lutfah Laili
NIM: C1B019193
Jurusan: Manajemen
Semester: VII (tujuh)

Maka dengan ini dimohon kepada Bapak/Ibu berkenan memberikan data/informasi kepada mahasiswa yang
bersangkutan guna penyelesaian tugas akhir (skripsi) dengan judul "pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin
Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Nipah Panjang Kabupaten Tanjung Jabung Timur".

Demikian disampaikan atas perhatian Bapak/Ibu dan bantuannya, diucapkan terimakasih.

Plh. Dekan
Wakil Dekan Bidang Umum, Perencanaan
dan Kerjasama

Yudi S.E., M.S.A.
NIP-197710062002121006

Lampiran 2. Surat Pengantar Kuesioner

SURAT PENGANTAR KUESIONER

Bapak/Ibu Yang Terhormat,

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Lutfah lail
NIM : C1B019193
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Nama Perguruan Tinggi : Universitas jambi
Judul Penelitian : Pengaruh Kepemimpinan Dan Kedisiplinan Kerja
Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat
Nipah Panjang Kabupaten Tanjung Jabung Timur.

Sehubungan dengan penelitian yang sedang saya lakukan guna penyelesaian karya tulis dalam bentuk skripsi. Penulisan ini dimaksudkan untuk menyelesaikan program S1 pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi. Oleh karena itu dimohon kerelaan dari Bapak/Ibu untuk menjawab pertanyaan yang sayaajukan. Penulisan ini tidak mempunyai tujuan serta maksud tertentu dan kerahasiaan akan tetap terjamin.

Atas bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu untuk berpartisipasi dalam penelitian ini saya mengucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Lutfah Lail
C1B019193

Lampiran 3. Lembar Kuesioner

LEMBAR KUESIONER

1. IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Jenis Kelamin :

Usia ☐ 20 - 25 tahun
☐ 26 – 30 tahun
☐ 31 – 35 tahun
☐ >35 tahun

Pendidikan ☐ SMA
☐ D3
☐ S1

Lama Bekerja ☐ 1 – 5 tahun
☐ 6 – 10 tahun
☐ 11 – 15 tahun
☐ >15tahun

Petunjuk Pengisian :

1. Berilah tanda centang (✓) pada salah satu pilihan jawaban yang menurut Bapak/Ibu sesuai dengan pernyataan.
2. Pilihlah jawaban sebagai berikut :
 - ✓ STS (Sangat Tidak Setuju)
 - ✓ TS (Tidak Setuju)
 - ✓ KS (Kurang Setuju)
 - ✓ S (Setuju)
 - ✓ SS (Sangat Setuju)

Kuesioner Tentang Kinerja Pegawai (Diisi oleh Atasan) (Y)

No	Pernyataan	Hasil				
		STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
KUALITAS						
1.	Pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan sesuai standar					
2.	Pegawai sangat teliti dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan					
KUANTITAS						
3.	Pegawai dapat melakukan hasil kerja dengan baik dan sangat maksimal.					
4.	Pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan target waktu					
TANGGUNG JAWAB						
5.	Pegawai dapat bersikap profesionalisme					
6.	Pegawai merasa bersalah jika pekerjaan tersebut tidak sesuai dengan yang diharapkan					
KERJASAMA						
7.	Pegawai memiliki rasa kerjasama yang tinggi					
8.	Pegawai mampu menjalin hubungan kerja dengan baik					
INISIATIF						
9.	Pegawai selalu membuat tindakan untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi					
10.	Pegawai menyadari kesalahan dan memperbaiki kesalahan tersebut sebelum ditegur oleh atasan					

Kuesioner Tentang Kepemimpinan (Diisi oleh Pegawai) (X)

No	Pernyataan	Hasil				
		STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
KEMAMPUAN						
1.	Aturan baik lisan ataupun tertulis sebagai alat batas dalam melakukan kegiatan yang dilakukan oleh pegawai					
2.	Pemimpin selalu memberikan arahan tentang kinerja kepada pegawai					
KEPRIBADIAN						
3.	Pemimpin Selalu bersikap tegas, berani dan agresif dalam memberikan arahan kepada Pegawai					
4.	Pemimpin mendiskusikan masalah-masalah dengan pegawai secara musyawarah					
PENGALAMAN						
5.	Pemimpin menunjukkan kinerja yang dimiliki dan memberikan arahan kepada pegawai					
6.	Pemimpin merupakan kondisi dimana pimpinan dapat memberi masukan terhadap pekerjaan					
INTELEKTUAL						
7.	Pimpinan merupakan kemampuan melakukan komunikasi terhadap pegawai dengan tugas yang diberikan kepada masing-masing					
8.	Hubungan baik akan mempermudah pemimpin mengarahkan pegawainya					

Kuesioner Tentang Kedisiplinan Kerja (Disis oleh pegawai) (X2)

No	Pernyataan	Hasil				
		STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
DISIPLIN WAKTU						
1.	Pegawai selalu datang dan pulang sesuai jadwal yang ada pada kantor					
2.	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar pekerjaan					
DIISPLIN TARGET						
3.	Pegawai mampu menyelesaikan tugas sesuai target yang diberikan					
4.	Pegawai mampu menyelsaikan ugas sesuai dengan urutan yang diberikan tanpa melainkan tugas yang lain					
DISIPLIN KUALITAS						
5.	Pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan rapi					
6.	Pegawai sanggup menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan					
DISIPLIN PRIORITAS						
7.	Pegawai taat dan patuh dalam mendahulukan pekerjaan kantor					
8.	Pegawai mampu mengatur prioritas kerja dengan efektif					
DISIPLIN PROSEDUR						
9.	Pegawai mampu mengikut tata cara kerja dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan baik dan benar					
10.	Pegawai mampu mempelajari dan menguasai prosedur terbaru sesuai dengan yang ditetapkan Instansi					

Lampiran 4. Tabulasi Identitas Karakteristik Responden

No. Res.	Usia	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja
1	22	Perempuan	S1	3
2	23	Perempuan	S1	7
3	24	Laki-Laki	SMA	5
4	24	Laki-Laki	SMA	6
5	24	Laki-Laki	SMA	11
6	25	Laki-Laki	D3	7
7	25	Laki-Laki	SMA	13
8	26	Perempuan	D3	4
9	26	Perempuan	SMA	11
10	27	Laki-Laki	S1	3
11	28	Perempuan	S1	4
12	28	Laki-Laki	SMA	5
13	29	Laki-Laki	S1	3
14	30	Laki-Laki	S1	6
15	30	Perempuan	SMA	8
16	31	Perempuan	S1	7
17	31	Laki-Laki	SMA	10
18	31	Perempuan	SMA	11
19	32	Perempuan	SMA	8
20	32	Perempuan	SMA	13
21	32	Laki-Laki	SMA	5
22	33	Perempuan	D3	4
23	34	Laki-Laki	SMA	9
24	34	Laki-Laki	SMA	12
25	35	Laki-Laki	SMA	16
26	38	Laki-Laki	S1	8
27	41	Laki-Laki	S1	8
28	42	Laki-Laki	S1	15
29	46	Laki-Laki	S1	16
30	48	Laki-Laki	SMA	15

Lampiran 5. Tabulasi Jawaban Responden

Tabulasi Jawaban Responden Tentang Kinerja Pegawai

No. Res	KP 1	KP 2	KP 3	KP 4	KP 5	KP 6	KP 7	KP 8	KP 9	KP 10	TOTAL
1	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	48
2	4	4	5	4	5	4	3	5	5	4	43
3	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	45
4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	45
5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	44
6	5	4	4	3	5	4	5	5	5	4	44
7	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	45
8	5	4	3	5	4	5	5	5	4	5	45
9	3	4	4	3	5	4	5	5	4	3	40
10	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	45
11	4	4	3	4	5	4	5	4	4	5	42
12	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	45
13	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	38
14	4	4	5	5	4	3	4	5	4	3	41
15	4	5	5	4	5	4	4	3	5	3	42
16	3	4	5	4	5	5	4	5	4	5	44
17	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	46
18	3	4	5	4	5	4	5	5	4	5	44
19	4	5	3	4	5	4	5	4	3	4	41
20	4	4	4	5	4	5	5	4	4	3	42
21	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	43
22	4	4	3	4	4	5	4	5	3	4	40
23	4	5	3	4	5	4	4	5	5	3	42
24	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	45
25	3	5	4	5	4	5	4	5	4	4	43
26	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	46
27	4	5	4	5	4	3	5	4	4	5	43
28	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	47
29	4	3	3	4	5	4	5	4	5	4	41
30	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	46

Tabulasi Jawaban Responden Tentang Kepemimpinan

No. Res	Kep 1	Kep 2	Kep 3	Kep 4	Kep 5	Kep 6	Kep 7	Kep 8	Total
1	3	4	5	5	4	5	4	4	34
2	3	5	4	4	5	4	4	5	34
3	5	4	4	4	4	5	3	4	33
4	4	4	5	4	4	3	4	5	33
5	4	3	4	4	5	5	4	5	34
6	5	4	5	4	5	5	4	5	37
7	5	4	4	5	5	4	3	4	34
8	4	4	4	5	5	4	4	5	35
9	4	4	4	4	5	4	4	4	33
10	5	4	5	4	5	5	5	4	37
11	4	5	4	4	3	4	5	5	34
12	4	5	5	5	4	5	5	5	38
13	5	5	5	5	5	4	5	4	38
14	5	5	4	4	5	4	4	5	36
15	4	3	4	3	3	4	4	4	29
16	5	5	5	4	5	4	5	4	37
17	4	5	4	3	4	3	4	4	31
18	4	5	5	4	4	5	4	4	35
19	4	3	5	4	4	3	4	3	30
20	5	4	5	5	5	4	4	5	37
21	5	5	4	4	5	5	4	4	36
22	5	4	5	5	5	4	3	4	35
23	4	5	5	4	5	5	4	5	37
24	4	5	4	3	4	5	5	4	34
25	4	4	5	5	4	5	5	5	37
26	4	5	4	3	4	5	5	5	35
27	4	5	5	5	4	4	3	4	34
28	5	5	4	5	4	4	5	4	36
29	5	5	4	4	5	4	5	4	36
30	5	4	5	5	5	4	4	4	36

Tabulasi Jawaban Responden Tentang Kedisiplinan

No. Res	Ked 1	Ked 2	Ked 3	Ked 4	Ked 5	Ked 6	Ked 7	Ked 8	Ked 9	Ked 10	TOTAL
1	4	5	4	3	5	4	4	4	4	5	42
2	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	43
3	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	43
4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	42
5	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	39
6	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	46
7	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	48
8	3	4	4	3	4	5	4	4	4	5	40
9	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	45
10	3	4	5	4	3	4	3	4	4	5	39
11	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	42
12	5	4	5	5	4	4	4	3	4	3	41
13	3	4	4	4	3	4	5	4	5	5	41
14	5	4	4	5	4	4	5	4	3	4	42
15	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	48
16	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	47
17	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	44
18	4	4	4	4	5	5	4	5	3	4	42
19	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	48
20	3	3	4	3	4	4	4	5	5	5	40
21	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	38
22	5	4	3	4	5	4	4	5	5	5	44
23	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	39
24	4	5	5	4	3	4	4	5	5	4	43
25	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	47
26	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	45
27	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	46
28	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	47
29	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	46
30	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	47

Lampiran 6. Output Pengolahan Aplikasi SPSS 25.0

Output Uji Validitas

Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

		Correlations										TOTAL KINERJA JAPEGAWAJ
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
P1	Pearson Correlation	1	.088	.062	.076	.140	.157	.121	.043	.335	.291	.479**
	Sig. (2-tailed)		.845	.743	.690	.462	.407	.526	.821	.071	.119	.007*
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P2	Pearson Correlation	.088	1	.151	.658**	.129	.021	-.097	.334	.166	-.078	.605**
	Sig. (2-tailed)	.845		.427	.000	.498	.912	.611	.071	.380	.683	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P3	Pearson Correlation	.062	.151	1	.000	-.062	.063	.241	-.057	.255	.166	.395*
	Sig. (2-tailed)	.743	.427		1.000	.744	.742	.199	.763	.174	.380	.031
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P4	Pearson Correlation	.076	.658**	.000	1	.097	.042	.000	.430*	-.013	-.067	.567**
	Sig. (2-tailed)	.690	.000	1.000		.612	.824	1.000	.018	.946	.724	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P5	Pearson Correlation	.140	.129	-.062	.097	1	.026	-.090	-.028	.135	.255	.340
	Sig. (2-tailed)	.462	.498	.744	.612		.891	.637	.881	.478	.175	.066
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P6	Pearson Correlation	.157	.021	.063	.042	.026	1	.061	.144	-.080	.278	.356
	Sig. (2-tailed)	.407	.912	.742	.824	.891		.750	.447	.674	.136	.053
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P7	Pearson Correlation	.121	-.097	.241	.000	-.090	.061	1	-.055	.154	.187	.341
	Sig. (2-tailed)	.526	.611	.199	1.000	.637	.750		.772	.417	.323	.065
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P8	Pearson Correlation	.043	.334	-.057	.430*	-.028	.144	-.055	1	-.044	-.102	.440*
	Sig. (2-tailed)	.821	.071	.763	.018	.881	.447	.772		.818	.593	.015
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P9	Pearson Correlation	.335	.166	.255	-.013	.135	-.080	.154	-.044	1	-.049	.405*
	Sig. (2-tailed)	.071	.380	.174	.946	.478	.674	.417	.818		.795	.026
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P10	Pearson Correlation	.291	-.078	.166	-.067	.255	.278	.187	-.102	-.049	1	.378*
	Sig. (2-tailed)	.119	.683	.380	.724	.175	.136	.323	.593	.795		.039
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL KINERJA JAPEGAWAJ	Pearson Correlation	.479**	.605**	.395*	.567**	.340	.356	.341	.440*	.405*	.378*	1
	Sig. (2-tailed)	.007	.000	.031	.001	.066	.053	.065	.015	.026	.039	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Hasil Uji Validitas Kepemimpinan

		Correlations								TOTALKEPE MIMPINAN
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	
P1	Pearson Correlation	1	.050	.055	.201	.434*	-.026	-.017	-.205	.426*
	Sig. (2-tailed)		.794	.772	.287	.017	.892	.929	.277	.019
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P2	Pearson Correlation	.050	1	-.101	-.060	.033	.110	.354	.147	.462*
	Sig. (2-tailed)	.794		.597	.752	.865	.563	.055	.438	.010
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P3	Pearson Correlation	.055	-.101	1	.449*	.108	.052	.000	-.061	.383*
	Sig. (2-tailed)	.772	.597		.013	.571	.785	1.000	.749	.037
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P4	Pearson Correlation	.201	-.060	.449*	1	.302	-.008	-.183	.040	.486**
	Sig. (2-tailed)	.287	.752	.013		.105	.967	.332	.835	.007
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P5	Pearson Correlation	.434*	.033	.108	.302	1	.067	-.149	.085	.528**
	Sig. (2-tailed)	.017	.865	.571	.105		.724	.433	.653	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P6	Pearson Correlation	-.026	.110	.052	-.008	.067	1	.175	.257	.466**
	Sig. (2-tailed)	.892	.563	.785	.967	.724		.354	.170	.009
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P7	Pearson Correlation	-.017	.354	.000	-.183	-.149	.175	1	.168	.399*
	Sig. (2-tailed)	.929	.055	1.000	.332	.433	.354		.375	.029
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P8	Pearson Correlation	-.205	.147	-.061	.040	.085	.257	.168	1	.387*
	Sig. (2-tailed)	.277	.438	.749	.835	.653	.170	.375		.034
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTALKEPEMIMPINAN	Pearson Correlation	.426*	.462*	.383*	.486**	.528**	.466**	.399*	.387*	1
	Sig. (2-tailed)	.019	.010	.037	.007	.003	.009	.029	.034	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Hasi Uji Validitas Kedisiplinan Kerja

		Correlations										
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	.355	.181	.511**	.355	.088	.178	.186	-.087	-.077	.569**
	Sig. (2-tailed)		.054	.338	.004	.054	.643	.346	.325	.649	.687	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P2	Pearson Correlation	.355	1	.403*	.213	.263	.258	.182	.155	.259	.096	.638**
	Sig. (2-tailed)	.054		.027	.258	.159	.169	.335	.414	.167	.614	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P3	Pearson Correlation	.181	.403*	1	.272	-.161	.230	.054	.120	.086	.086	.461*
	Sig. (2-tailed)	.338	.027		.146	.396	.221	.776	.529	.651	.653	.010
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P4	Pearson Correlation	.511**	.213	.272	1	.056	-.127	.263	-.152	-.130	-.166	.379*
	Sig. (2-tailed)	.004	.258	.146		.771	.503	.161	.422	.493	.381	.039
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P5	Pearson Correlation	.355	.263	-.161	.056	1	.369*	-.009	.360	-.047	.131	.462*
	Sig. (2-tailed)	.054	.159	.396	.771		.045	.961	.051	.807	.490	.010
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P6	Pearson Correlation	.088	.258	.230	-.127	.369*	1	.212	.589**	.126	.301	.582**
	Sig. (2-tailed)	.643	.169	.221	.503	.045		.261	.001	.508	.107	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P7	Pearson Correlation	.178	.182	.054	.263	-.009	.212	1	.081	.147	.230	.467**
	Sig. (2-tailed)	.346	.335	.776	.161	.961	.261		.670	.438	.222	.009
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P8	Pearson Correlation	.186	.155	.120	-.152	.360	.589**	.081	1	.349	.383*	.599**
	Sig. (2-tailed)	.325	.414	.529	.422	.051	.001	.670		.059	.037	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P9	Pearson Correlation	-.087	.259	.086	-.130	-.047	.126	.147	.349	1	.205	.384*
	Sig. (2-tailed)	.649	.167	.651	.493	.807	.508	.438	.059		.278	.036
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P10	Pearson Correlation	-.077	.096	.086	-.166	.131	.301	.230	.383*	.205	1	.428*
	Sig. (2-tailed)	.687	.614	.653	.381	.490	.107	.222	.037	.278		.018
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	.569**	.638**	.461*	.379*	.462*	.582**	.467**	.599**	.384*	.428*	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.010	.039	.010	.001	.009	.000	.036	.018	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Output Uji Validitas

Hasil Uji Realibilitas Kinerja pegawai

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.524	10

Hasil Uji Validitas Realibilitas kepemimpinan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.415	8

Hasil Uji Validitas Kedisiplinan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.652	10

Hasil koefisien determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.086 ^a	.007	-.066	3.331

a. Predictors: (Constant), disiplinkerja, kepemimpinan

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	35.703	16.153		2.210	.036
	kepemimpinan	.107	.297	.073	.358	.723
	disiplinkerja	.081	.214	.077	.378	.709

a. Dependent Variable: kinerjapegawai

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.21434134
Most Extreme Differences	Absolute	.158
	Positive	.094
	Negative	-.158
Test Statistic		.158
Asymp. Sig. (2-tailed)		.053 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	35.703	16.153		2.210	.036		
	kepemimpinan	.107	.297	.073	.358	.723	.882	1.133
	disiplinkerja	.081	.214	.077	.378	.709	.882	1.133

a. Dependent Variable: kinerjapegawai

Hasil uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.239	2	1.119	.101	.904 ^b
	Residual	299.628	27	11.097		
	Total	301.867	29			

a. Dependent Variable: kinerjapegawai

b. Predictors: (Constant), disiplinkerja, kepemimpinan

Hasil uji T (Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	35.703	16.153		2.210	.036		
	kepemimpinan	.107	.297	.073	.358	.723	.882	1.133
	disiplinkerja	.081	.214	.077	.378	.709	.882	1.133

a. Dependent Variable: kinerjapegawai

Lampiran 7. Tabel R

Tabel r untuk df = 1 - 50					
df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254

35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Lampiran 8. Dokumentasi



